



Coaiden
FOR MEDLEMMER I NTL NAV MARS 2015

Kontorlandskap





Kamerater!

Vi har i dette nummeret av Gaiden valgt å fokusere helt og holdent på oss selv og på hvordan vi har det på jobben. Diskusjonen rundt åpne landskap er eldgammel og meningene mange. I forsøk på å belyse dette fra forskjellige sider, har vi snakket med folk som har litt ulik innfallsvinkel til dette.

NAV er spredt over hele landet, men arbeidsoppgavene går igjen. Det samme gjør arbeidsmetodene. Det er imidlertid stor forskjell på hvordan folk sitter når de jobber. Noen har egne, lyse, fine kontor, mens andre sitter i nedslitte landskap med kollegaen nesten på fanget. Ut i fra dette kunne man kanskje tenke seg at det ble utarbeidet en mal for hvordan kontorplassene våre skulle se ut. Det er kanskje det de har hatt i tankene, de som har utarbeidet «Arealkonseptet»?

Jeg er av den oppfatning at om folk skal sitte i samme rom når de jobber, så må det være en klar hensikt med dette. Den hensikten bør ikke være å spare penger. Det må være for å understøtte samarbeidet, øke teamforståelsen eller styrke kreativiteten i gruppa. De færreste som jobber i NAV har slike behov. De fleste har behov for stillhet og konsentrasjon når de arbeider, dernest har de behov for møterom til formelle samarbeidsformer. Ut over det har de behov for et

hyggelig sted å spise matpakka si, samt å nyte en kaffekopp sammen med en kollega.

Vi opplever et stadig press for å spare kroner på kontorleie. I begrunnelsen for å iverksette Arealkonseptet anføres det at husleiekostnadene stiger mer enn den generelle prisveksten og har en størrelsesorden tilsvarende 35 årsverk. Det man ikke nevner i den sammenheng er at diverse forståelsepåere, fra McKinsey til akademia, anslår effekttapet ved åpne kontorløsninger på alt fra 10 til 60 prosent. Med 19 000 medarbeidere burde det utgjøre svimlende mye større beløp.

Det er dessverre slik at Arealkonseptet heller ikke er ment som noen minstestandard, slik at alle som arbeider i NAV kan få verdige arbeidsplasser. Nei, det skal kun brukes ved etablering av nye kontor, men høyst frivillig. Det er dermed fortsatt opp til lokale verneombud og tillitsvalgte å sloss for skikkelige arbeidsplasser. Jeg fatter ikke at bevilgende myndigheter ikke ser økonomien i dette. God påske!

Jag trivs bäst i fred och frihet, för både kropp och själ,
ingen kommer in i min närhet, som stänger in och stjäl.

Ulf Lundell, Öppna landskap

7

NAV Mandal erstattet åpent landskap med cellekontorer.



16

NTL NAVs høringsuttalelse om arealkonseptet hadde en del kritiske merknader.



FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

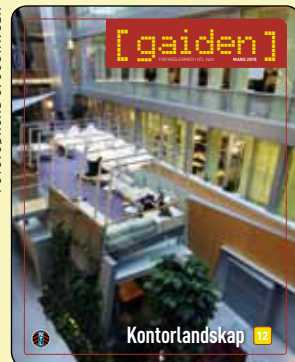
NAV Forvaltning Oslo

15

Send inn din mening

e-post: jorund.olav.gustavsens@nav.no - Tlf: 21 07 01 75 – Mobil: 928 12 649
Postadresse: Arbeids- og velferdsdirektoratet, PB 5, St. Olavs plass, 0130 Oslo.

FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



Redaktøren	2
Fra konseptene	4
Hva vet vi?	8
Vaktbikkja	10
Nært og fjernt	18
5 om arbeidsplassen	19
Grønn?????	20
En utfordrende lederrolle	20
Lunch	21
Norges minste NAV-kontor	21
Siste stikk	23
Men mat skarr'em ha	24

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9.200, fire ganger årlig

Redaktør

Jørund O. Gustavsens
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5, St. Olavs plass
0130 Oslo
Telefon: 21 07 01 75
Mobil: 928 12 649
jorund.olav.gustavsens@nav.no

Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen
terje.evensens@nav.no
Mobil: 416 79 751

Anne Birgit Nilsen
anne.birgit.nilsens@nav.no
Mobil: 957 24 940

Redaksjonen avsluttet:

3. mars 2015

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



MARS 2015



Stephan Soós

Fra konseptene

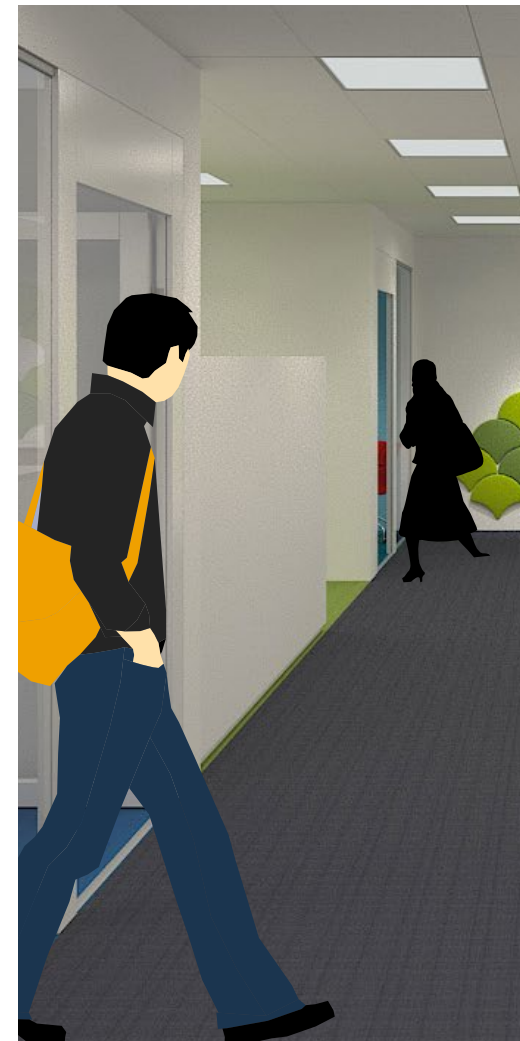
Forslag til nytt arealkonsept for Arbeids- og velferdsetaten er under utarbeiding. Vil dette bety en overgang til store åpne kontorlandskaper?

Anne Birgit Nilsen (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

I forbindelse med etableringen av NAV ble det i sin tid utarbeidet et konsept for fysisk utforming av NAV-kontorene, og da spesielt med tanke på mottakssonene. Den gamle veilederen inneholdt blant annet prinsippskisser for soneinndeling for små, mellomstore og store kontor

samt plansjer for valg av farger og materialer. Det begynner nå å nærme seg ti år siden NAV ble etablert, og ledelsen mener at det er på tide at det sees på nye måter for utforming av kontorarbeidsplassene i NAV. Det nye arealkonseptet vil gjelde for indre sone og vil derfor ikke erstatte, men komme i tillegg til opprinnelig konsept.

Mulighetsrommet. NAV er en koloss av en etat. Totalt har etaten ikke mindre enn 650 leieforhold over det ganske land, og ettersom flere hadde inngått tiårige leieavtaler er det om lag 400 leiekontrakter som utløper de neste fem åra. Det er dette som Eiendomsseksjonen



i direktoratet kaller mulighetsrommet, som vi bør benytte til å forbedre arealbruken og reforhandle inngåtte avtaler.

Innspill. Stephan Soós er ansvarlig for arbeidet med å utvikle arealkonseptet i NAV. Arealkonseptet er en del av etatens eiendomsprosjekt som i seg selv er et stort prosjekt med målsetting om å effektivisere etatens eiendomsforvaltning. Arealkonseptet inneholder eiendoms-policy, arealkrav og arealprinsipper. Konseptet vil være førende for alle organisasjonens enheter, men kun som et utgangspunkt inn i partnerskapet med kommunene. Forslaget har vært ute til høring internt i NAV, og Soós forteller



at det ikke har manglet på innspill på forslaget.

– Svært mange har gitt tilbakemelding, nær sagt alle, både enhetene og organisasjonene har kommet med innspill. Vi er i ferd med å gjennomgå innspillene nå, og selv om saken ikke er helt ferdig kan jeg allerede nå bekrefte at opprinnelig forslag vil bli noe omarbeidet som følge av innspillene. Vi ser at noe av ordbruken har ført til misforståelser, samt at det er behov for en del rydding og presiseringer i dokumentet, forteller Soós.

Indre områder. Det tidligere konseptet for fysisk utforming av NAV-kontor

dreide seg i stor grad om publikumsrelaterte arealer i NAV-kontoret, mens det nye forslaget til arealkonsept konsentrerer seg om arealer til ansatte, det vil si organisasjonsenheter uten publikum og indre områder for organisasjonsenheter med publikum.

Arbeidsforhold. Er det nå vi skal gå fra cellekontorer til åpent landskap? Glemmer vi at vi arbeider med folk og ikke bildeler? Hvordan kan vi tro at vi skal få et lavere sykefravær og bedre arbeidsforhold for ansatte ved at flere sitter i samme rom? Hva med støy? Stress? Personvern? Gjøres dette kun for å spare penger? Skal de ansattes arbeidsforhold

ofres for økonomiens skyld? Spørsmålene som dukker opp er mange, og skeptisen råder. Stephan Soós er vel kjent med denne type tilbakemeldinger, og han fortviler litt over de misforståelsene som råder.

– Nei, det er ikke for å spare penger at vi gjør dette, sier han, og det er ikke meningen at ansatte nå skal sitte sammen i store hangarer. Han mener begrepsbruken gjør at mange misforstår hensikten. Som et eksempel nevner han begrepet «rydde pultene». Dette foreslås som et virkemiddel for å få vekk visuell støy, for å bedre sikkerheten for ansatte, gjøre innemiljøet bedre med tanke på renhold og lignende. Tilbakemeldingene »



i høringssvarene avdekker at «å rydde pultene» oppfattes som «free seating» hvor ansatte ikke har egne plasser og hvor først til mølla-prinsippet gjelder. Det er ikke slik det er tenkt, presiserer Soós, som selvsagt forstår de ansattes skepsis. Ansatte i NAV skal selvsagt fortsatt ha sin egen arbeidsstasjon, og han ser at ordlyden i forslaget, hvor det står «for å holde arbeidsplasser ryddige, sikre konfidensialitet og gjøre det mulig for andre å benytte tomme arbeidsplasser», er med på å bidra til misforståelser. Det er heller ikke snakk om arealer med store åpne landskap og vi foreslår ikke endringen utelukkende av økonomiske hensyn, fortsetter han, og presiserer hva han mener:

- Den viktigste intensjonen med forslaget er å skape bedre arbeidsforhold for NAV sine ansatte. Det skal ikke tas vekk areal fra ansatte, tvert imot, i veldig mange tilfeller er det egentlig det motsatte som skjer. I dag har vi flere enheter i NAV som har for lite areal i forhold til antall ansatte, og dette bør vi gjøre noe med. Soós forteller videre at han er helt enig med de som mener at åpent kontorlandskap ikke er noen god løsning.
- Forskning viser at tradisjonelle åpne landskaper ikke fungerer slik vi ønsker. Vi foreslår da heller ikke store, åpne kontorlandskaper, men en kombiløsning hvor det i åpne arbeidssoner etableres grupper med om lag åtte – ti personer (maks 16), med en åpen sone som skal ha umid-

delbar tilgang til nødvendige støttefunksjoner for møte og konsentrasjon, samt cellekontorer for funksjonelle og spesielle behov som ikke kan løses i åpen sone. Stephan Soós forteller at de har stor tro på at små, åpne arbeidssoner er det som fungerer best. I tillegg må det finnes tilstrekkelig med møte- og støtterom i nær tilknytning til arbeidssonene.

Arealprinsippene for behovet er følgende:

Lokalene skal ha et åpent og lyst preg som gir synlighet, ryddighet, oversikt og tilgjengelighet.

Løsningene skal stimulere til kompetanseoverføring, produktivitet og kreativitet. De skal dekke ulike behov; arbeid i grupper, konfidensialitet, konsentrasjon og individuell tilpasning. De skal være universelt utformede og være arealeffektive.

Mobil teknologi skal bidra til effektiv utforming av arbeidsplassene.

Rominndelingen skal minimere støypåvirkning mellom gangsoner, sosiale soner og arbeidssoner.

Veileder. Med Arealkonseptet for Arbeids- og velferdsetaten følger en veileder hvor det er gitt en rekke eksem-

pler på utforming av ulike kontorer, både arbeidsplass åpen sone, fellesrom, møterom, multirom med mere. Eksempelene ser tiltalende ut, med behagelig fargevalg og moderne kontorinteriør. Dette vil unektelig koste en del, og på spørsmål om det følger penger med slik at enhetene kan gjennomføre endringen dersom den blir vedtatt, svarer Soós benektende.

– Nei, dessverre, det gjør nok ikke det. Forslaget skal være som et utgangspunkt og vil ikke bli påtvunget alle enheter. I tillegg har kommunene en eierandel i NAV-kontorene slik at disse også må tas med i avgjørelsen når og om endringene skal gjennomføres lokalt, sier han. Det vil uansett være naturlig å vurdere endringer i sammenheng med forhandling av nye leieavtaler eller reforhandling av eksisterende. Soós legger til at han har stor tro på forslaget, og han synes det er leit at konseptet får mye fokus på kostnader.

– Det er fokus på gode arbeidsplasser vi bør ha som et utgangspunkt, avslutter han.

Endelig forslag til Arealkonsept for Arbeids- og velferdsetaten skal besluttes i sentralt medbestemmelsesapparat i løpet av våren 2015.

Kjerringa mot strømmen

NAV Mandal har gjort noe så originalt som å gå fra kontorlandskap til cellekontor. Det er ikke tilfeldig, det ligger klare vurderinger bak.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Fram og tilbake. Trine Hennestad er plasstillitsvalgt på NAV Mandal og forteller oss litt om hendelsesforløpet. – Vi flyttet inn her høsten 2008. Lokalene var nyoppussede, med åpne kontorlandskap. Tidligere hadde trygdekontoret i Mandal hatt sine lokaler her, og de hadde cellekontorer. Vi satt deretter i landskap i seks år til vi altså igjen bygde om. Trine, som har vært leder på Lindesneskontoret, tilføyer at de gjorde akkurat det samme der.

Forhandlinger. Det var i forbindelse med reforhandlinger av leieavtalen at dette ble aktuelt. Olav Thon hadde nettopp ferdigstilt et nytt kjøpesenter i den ellers så idylliske sørlandsbyen, rett over gata for NAV Mandals lokaler. Det var et ønske at NAV-kontoret skulle inn der, men Thon vet å ta seg betalt. Lokalene der ville paradoksalt nok passet bedre til måltallene i etatens arealkonsept, men falt likevel dyrere enn de mer rommelige lokalene de nå har. Deretter kjørte vi en prosess i MBA, hvor ombyggingen ble diskutert. Vi ble da enige om at de åpne løsningene ikke var hensiktsmessige.

Positiv! Avdelingsleder Vibeke Fjelldal Hansen kommenterer innflyttingen i landskapet: – Vi fikk nok litt sjokk først, men sa til oss selv at nå skal vi være positive. Og akkurat under etableringa av NAV-kontoret var det nyttig med åpent kontorlandskap. Det gav en åpenhet som understøttet en bratt læringskurve. – Men det har vi jo ikke tid til nå, konkluderer hun.

Utfordringene. Trine er meget engasjert



Trine Hennestad er fornøyd med kontoret sitt.

i problemstillingen. Hun forstår ikke at arbeidsgiver tør å legge fram et dokument som Arealkonseptet, som anbefaler åpne løsninger. – Jeg mener det er direkte arrogant og viser manglende respekt for det arbeid vi skal gjøre her. Som eksempel nevner hun behovet for fortrolige telefonsamtaler. – Det er helt greit at vi kan bestille et stillerom og ta samtalen der, men ofte erfarer vi jo at kundesenteret setter over samtalen til oss, og da sitter vi der i landskapet.

NAV-lederen. Sissel Wiig er leder på NAV Mandal. Hun understreker at det var press fra direktoratet om etablering av åpne landskap som førte til at denne løsningen ble valgt, da de gamle lokalene til trygdekontoret i Mandal skulle bygges om til NAV-kontor. Det som er hennes erfaring gjennom de seks årene med åpne landskap er at det ga en viss slitasje på de ansatte, som følte både støy og stress. De hadde en utfordring med

sykefravær som måtte tas tak i. I den forbindelse oppsto det også behov for tilrettelegging for enkelte medarbeidere i form av eget kontor. Hun mener det er en sammenheng mellom muskel- og skjelettlidelser og den stressfølelsen som oppstår i åpne kontorlandskap. Hennes konklusjon er at det alt i alt er mye billigere å drifte kontoret slik det er nå, enn med åpne løsninger.

Ballsal. Trine er i hvert fall ikke i tvil. Hun er svært tilfreds med sitt eget kontor og vil ikke tilbake til landskapet. NAV Mandal fremstår ikke som noe veldig moderne kontor med hensyn til innredning, men det er lyst, og romslig. Alle kontorene er som de reneste ballsaler sammenlignet med hvordan enkelte sitter på forvaltningsavdelingen i Oslo. (se reportasje annet sted i bladet) Det er også satt av god plass til spiserom og andre felleslokaler.

Hva vet vi?

Det sies og skrives mye om åpne kontorløsninger. Vi har snakket med den som oftest er sitert på de akademiske tilnærmingene til denne problematikken. Knut Inge Fostervold er førsteamanuensis på Universitetet i Oslo, Institutt for psykologi.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)



Knut Inge Fostervold, godt forskanset på eget kontor.

Det sies ofte, blant annet fra arbeidsgiversiden i NAV, at når det gjelder forskning på åpne kontorlandskap, så er resultatene svært sprikende. Hva er dine erfaringer på dette området?

Dette er ikke sant, sier Fostervold. Hvis man tar med alt som blir skrevet og sagt, så er det sprikende, men kvalitetssikra forskning er ikke sprikende. Det finnes imidlertid et stort tilfang av internrapporter som uttaler seg positivt om åpne landskap, men vi kjenner jo ikke til hva som ligger til grunn for disse rapportene. Den vitenskapelige metoden er ukjent og det dreier seg da i verste fall om synsing.

Du fremstår jo ofte som kritisk til åpne landskap. Hvordan skal vi tolke det?

Det er ikke tilfelle. Jeg er ikke negativ til åpne kontorlandskap i utgangspunktet, presiserer Fostervold. – Poenget er bare at jeg ikke har greid å finne sammenhenger hvor denne løsningen fungerer godt. Vi kjenner ikke de utslagsgivende faktorer. Vi må rett og slett finne ut i hvilke sammenhenger åpne løsninger fungerer. Det er vanskelig å finne dokumentasjon på dette. Når en bedrift går fra cellekontor til åpne løsninger, gjøres det lite for å dokumentere effekten av endringene. Det finnes noe forskning på området i Danmark og Sverige, blant annet av Christina Bodin Danielsson.

Du er helt entydig på at det er mindre effektivt å jobbe i landskap, at det fører til mer stress og mer slitasje på de ansatte. Hvorfor er det sånn?

Det er tilfelle når arbeidet krever stor grad av konsentrasjon og når arbeidet strekker seg over tid. Det er slik at vi har begrenset grad av oppmerksomhet, vi greier ikke å undertrykke alle sanseinntrykk kognitivt. Vi må aktivt jobbe med å holde inntrykkene unna. Denne prosessen koster. Disse kostnadene trekkes av totalressursene. På den måten blir vi fortere utslitt. Det er også slik at vi fungerer ulikt i denne sammenhengen. Noen har bedre evne til å takle dette enn andre, men det går ikke an å øve opp denne evnen, dessverre.

Vi ser jo ofte at de yngre håndterer dette

bedre enn eldre. Har dette med den yngre generasjonen evne til multitasking å gjøre?

Multitasking er oppskrytt! Multitasking gir oss en følelse av mestring, men målinger viser det motsatte. Resultatene av det vi gjør blir mer unøyaktige. Dette er lett å måle vitenskapelig. Det som imidlertid er utslagsgivende er at syn og hørsel svekkes med alderen. Da må vi anstrenge oss mer, men dette vil jo også ramme de kommende generasjoner i like stor grad.

Vil det i alle tilfeller være like negativt å sitte i åpne kontorlandskap?

Nei. Det er klart at om man driver mer rutinepreget arbeid, så har det ikke så stor effekt. Tenk selv på når du kjører bil. Da kan du sitte og prate med passasjeren, spille musikk og ta telefonen. Det går greit helt til en vanskelig situasjon oppstår. Da blir det fort stille. Slik jeg ser det består jo mesteparten av arbeidet i NAV av oppgaver som setter store krav til konsentrasjon over tid. Det er selvsagt innslag av rutinearbeid innimellom og hos enkelte, men hovedtendensen er helt klar.

Er konfliktnivået høyere i landskap enn der man har cellekontor?

Nei, jeg kan ikke si at vi har noe grunnlag for en slik påstand. Det som derimot er sikkert, er at irritasjonspotensialet er mye høyere.

Har vi da i det hele tatt noe å vinne på å gå fra cellekontor til åpent landskap i NAV? – Bortsett fra det rent økonomiske, selvfølgelig.

Hvis man skal endre måten kontorene er innredet på, må det være fordi man ønsker å endre måten man jobber på. Hvis man ønsker en mer teambasert oppgaveløsning kan det være en ide å bruke mer åpne løsninger. Hvis man ønsker at medarbeiderne i NAV skal samarbeide mer om oppgaveløsning, kan det være en ide å gjøre dette. Jeg kan ikke se at oppgavene endrer seg, så da er det viktig å spørre seg selv om hva man er ute etter. Hvorfor gjør vi dette? Men det er noe som krever tid og innsats langt ut over det



arbeidet interiørarkitektene skal utføre. Det hjelper ikke bare å rive veggene, først må man definere målsetningene med prosessen.

Det er etter alt å dømme mange forutsetninger som må være på plass når man går fra cellekontor til åpne kontorlandskap.

Ja, uten tvil. Prosessen i seg selv er viktig. God involvering av de ansatte, gjennom tillitsvalgte og vernetjeneste er en forutsetning for at dette skulle kunne lykkes. Alt for ofte ser vi at prosessene reduseres til skinnprosesser, som egentlig bare er informasjonsprosesser, der de

ansatte ikke har noen reell påvirkning. Rammevilkårene er begrenset, så påvirkningsmulighetene er små. De ansatte får dermed ikke noe eierskap til prosessen og føler at det hele er bestemt av ledelsen.

Fostervold avslutter med å understreke at han ikke har noen personlig mening om kontorlandskap. Jeg vil helst ikke bli oppfattet som en reisende partykiller i kontorlandskap, sier han. Vi må stille spørsmålet om hva vi vet. Det hadde vært fint å kunne følge utviklingen i NAV på et forskningsbasert nivå. Vi trenger nemlig forskningsmateriale på åpne kontorlandskap. På den måten vil vi kunne skille meninger og reell kunnskap.

Vaktbikkja

Han som passer på arbeidsmiljøet vårt heter Stein Bjarne Larsen og er etatens hovedverneombud (HVO). Det er selvsagt interessant å høre hva han mener om måten kontorene våre er utformet.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Nåsituasjon. – Det går ikke an å si noe generelt om kontorsituasjonen i NAV. Til det er forholdene alt for ulike, sier Stein. Han synes også det er vanskelig å peke på kontorer som fungerer spesielt godt, og heller ikke spesielt dårlig. – Om man skal sitte på cellekontor eller i landskap, har medarbeiderne ulike oppfatninger om. Det som er viktig er at man organiserer og oppretter eventuelle kontorlandskap av de riktige årsakene. Man må ha en fornuftig målsetning med å gå over til felleskontorer, eller landskap, som ikke er drevet utelukkende av økonomiske hensyn, understreker Stein. Man må definere hvilke arbeidsoppgaver som skal løses og om det er fornuftig å gjøre dette i et åpent kontorlandskap.

Forutsetningen. – Skal man ha mulighet til å lykkes med dette, er det en forutsetning at de ansatte blir involvert i prosessen. HVO er svært tydelig på at de ansatte må tas med på råd og blir involvert på bred basis. – Vi har sett eksempler på at man har bommet kraftig når det gjelder de ansattes behov for å arbeide uforstyrret. Man må ta høyde for at saksbehandlingen på alle nivåer i NAV i bunn og grunn er konsentrasjonsarbeid. Dette er i mange tilfeller kombinert med svartjeneste på telefonen, og det har jeg fått stadige reaksjoner på at fungerer dårlig. Stein føyer også til at det finnes mange eksempler på at denne

manglende vilje til å lytte til de tillitsvalgte og vernetjenesten, har ført til store og kostbare ombygginger. Det handler om at man ikke har tatt tilstrekkelige hensyn til arbeidsmiljø, sikkerhet og personvern.

Støy. Støyproblemer er de mest utbredte i åpne kontorlandskap. Stein forteller om en studie gjort blant 42 000 kontormedarbeidere i 303 kontorbygninger i USA (The British Psychological Society Research Digest) som viser at de mest fornøyde arbeidstakerne var de med sin egen kontorplass. De i åpent landskap uttrykte sterk misnøye med støy. Stein har flere undersøkelser på lur: I følge en studie i Danmark vil hodepine, stress og mindre overskudd vise seg i at 60 % opplever nedsatt konsentrasjon, 35 % gjør feil i jobben, mens nær 25 % sier at støy er så sjenerende at de må jobbe overtid for å få gjort oppgavene sine (Feiring, 2014).

Nyere undersøkelser fra blant annet McKinsey antyder opptil 66 % produktivitetstap for kunnskapsarbeidere i kontorlandskap som følge av støy og avbrytelser - samtidig som man ikke får produsert ny kunnskap. Sykefraværet ser også ut til å øke.

Arealkonseptet. Det forslaget som er utarbeidet som en veileder for utforming av NAVs lokaler rundt om i landet, kalles Arealkonseptet. Hva mener HVO om dette? –Jeg tror dette kan utvikles til å bli et godt veiledende verktøy, sier Stein. – Det må ligge til grunn at man organiserer og oppretter eventuelle kontorlandskaper av de riktige årsakene. En viktig faktor ved planleggingen av åpne kontorlandskap, er at de ansatte deltar i utformingen av arealene. Før man fastsetter hvem som skal sitte hvor, må man definere hvilke arbeidsoppgaver som skal løses av de ansatte og om det er forenlig med å sitte i åpent landskap. Kanskje det aller viktigste er at endelig produkt ikke blir å betrakte som førende,



Hovedverneombudet er skeptisk til åpent landskap.

men som et utgangspunkt og som veiledende også for statlige enheter uten publikumsmottak. Jeg tror imidlertid ikke at innføring av åpne kontorlandskap vil føre til innsparinger. Gode effektive kontorlandskap og fleksible kontorløsninger tror jeg koster like mye som cellekontor, fastslår han.

Risikomomenter. Jeg deler NTL NAVs skepsis til forarbeidet til veilederen. Den såkalte Company Pulse Rapporten gir oss ikke godt nok grunnlag for slike store tiltak som foreslås. Rapporten sier bl.a. svært lite om trivsel og effektivitet, og selve konseptet definerer ikke hva som menes med indre områder for organisasjonsenheter med publikum, og hva



som menes med publikum. Er det brukere som menes, så er det en stor mangel at sikkerhet ikke er omtalt. Et eventuelt endelig konsept må også ha med sikkerhetsperspektivet når en skal anbefale utforming av fysisk arbeidsmiljø.

Oppsummert. Stein oppsummerer sine vurderinger med følgende: – Jeg ønsker NAV skal være en helsefremmende arbeidsplass, og da er tilhørighet og trivsel viktige arbeidsmiljøfaktorer. Medarbeiderne i NAV jobber i all hovedsak med selvstendige og komplekse oppgaver som krever konsentrasjon. Dette må vi ta hensyn til ved utforming av arbeidsplassene.



.....men trives bedre i de sosiale soner.



Foto: Telenor

Referansebygget

Ofte når åpne kontorlandskap blir diskutert nevnes Telenors bygg på Fornebu, utenfor Oslo. Det har nå rukket å bli 15 år gammelt og vi tenkte vi skulle finne ut om det fremdeles sto seg.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Dødsstilig. Når man ankommer Telenors bygg på Fornebu blir man møtt av dristige linjer og store dimensjoner. Det er ikke noe dagligdags over bygningsmassen der. Arkitektene sier at de har vært

inspirert av Uffizi-palasset i Firenze, da de bygget det. Uffizipalasset er nemlig også delt i to av en gate i midten, dog ikke av samme dimensjoner som her. Av Uffizi er forresten ordet office utledet. Jeg må innrømme at jeg fikk mer assosiasjoner til dødsstjernen i Star Wars der jeg sto og beundret omgivelsene, dog uten Darth Wader.

Ulike behov. Katrin Skjong tar meg med rundt i bygget. Hun forteller at filosofien bak dreier seg om en hellig treenighet hvor menneskene, omgivelsene og teknologien skal spille sammen. Hun forklarer at tanken er at kontorene skal være aktivitetsbaserte. Du skal finne en arbeidsplass som egner seg for den

oppgaven du skal utføre. I dette ligger også anerkjennelsen av at arbeidsdagen byr på ulike utfordringer. Noen består i individuelt arbeid og ad-hoc samtaler, andre av samarbeid og workshoppregete situasjoner. Det er formelle, så vel som uformelle møter og fokusert individuelt arbeid. Alle disse situasjonene håndteres ikke optimalt i et cellekontor.

Frihet og ansvar. Foruten rikelig med plass og storslagne omgivelser, finnes også et variert servicetilbud. De har en egen handlegate med kiosk, frisør, sportsforretning og telecombutikk. De har et topp moderne treningsstudio med individuelle og organiserte fellestreninger. Disse kan alle benyttes hele dagen. Vi



God plass til 40 medarbeidere.



Katrin Skjong ved dagens pult.

blir målt på totalen av det vi gjør, sier Katrin Skjong, ikke på når og hvor vi gjør det. Ledelsesfilosofien må gjenspeile omgivelsene. – Vi har for eksempel mange sosiale soner. Disse har vi forsøkt å gjøre så uformelle som mulig. De skal inspirere til kreativitet. Det er derfor viktig at lederne går foran i å benytte disse sonene, slik at de virkelig blir brukt av alle til det de er ment for.

Konsept. Selve kontorlandskapene i Telenorbygget bærer ikke direkte preg av plassmangel. Her er både lys og luft i massevis og ingen behøver å sitte oppå hverandre. Alle har bærbart datautstyr og fasttelefonen er et tilbakelagt stadium her. Personlig materiell skal plasseres

i en boks som settes i en egen oppbevaringsboks. Denne er plassert rett innenfor døren. Kontoret er sånn oppbygd at de mest støygenererende aktiviteter er plassert nærmest døren, som kaffemaskiner, sosiale soner, aviser og såkalt touchdown plasser. Rom for mer konsentrert arbeid finner du bak dette og lengst inn en egen stillesone. De kaller dette konseptet for ringer i vann.

Prosess. Før Telenor flyttet inn på Fornebu, hadde de lokaler på 40 forskjellige steder i Oslo. Det var et behov for å samle alle sammen. Dette innebar en prosess som måtte endre måten folk jobbet på. Den ble grundig forberedt i årene før flyttingen. Selv om byggekostnadene var enorme

og prosessen var tidkrevende, bedyrer Katrin Skjong at den har betalt seg. Særlig i forbindelse med omorganiseringer og nedbemanninger har store summer blitt spart. Nå er deler av bygningsmassen leid ut til andre firmaer i relaterte bransjer. Hun advarer mot å tro at man kan hoppe inn i denne prosessen på ett nivå. – Vi har lyktes med dette fordi vi la så stor vekt på forberedelsen til denne reisen.

Sikkerhet. I NAV er vi jo bekymret for konfidensialiteten som preger vårt arbeid. Dette mener Katrin Skjong at ikke er noe problem. Både HR og juristene sitter i landskap i Telenor. Det gjelder å holde styr på papirer og vite hvor man »



En av fire restauranter.

er når man tar en konfidensiell samtale.
– Det er jo ikke akkurat sånn at du sitter og prater høyt om klientene dine på bussen, sier hun.

Mat. Matmønsen har også gode arbeidsforhold hos Telenor. Her finnes fire restauranter hvor man kan innta sin lunsj. De kjører forskjellige menyer og man har selvsagt en app som viser hva som er dagens på de forskjellige stedene. Egenandelen for lunsjserveringen er 500 kroner i måneden. På sommertid er det populært å plukke med seg en matpose, bestående av et par smørbrød, frukt og drikke og nyte lunsjen utendørs. Restaurantene er også definert som arbeidsområder på samme måte som man gjerne kan ta med seg arbeidet ut. Telenor tar fleksibilitet på alvor.



Lydisolert boks for videokonferanser og kontemplasjon.



Aina Holum Karlsen og Stian Juell Sandvik med frukttatet i kjøkkensona.

Trangt om saligheta

For å se på hvordan fleksible kontorløsninger praktiseres i NAV, tok vi turen til NAV Forvaltning Oslo for å se nærmere på omgivelsene deres.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Det er alltid en utfordring når mange mennesker skal jobbe sammen på liten plass. Det blir ganske tydelig når vi besøker hovedstadens forvaltningsavdeling. De sitter i to bygninger, den ene har adressen Fredrik Selmers vei 2 (FS2) og den andre finner vi et lite steinkast unna, i Grenseveien 90 (G90). Førsteinn-

trykket i FS2, som har store, åpne landskap er at her var det forbausende stille. Pultene står imidlertid tett, så det er lett å forstå at man må ta hensyn.

Utfordringer. NTLs plasstillitsvalgte, Aina Karlsen, viser oss rundt. Hun forteller at kollegene stort sett har avfunnet seg med forholdene. Lufta er imidlertid det største problemet. Her må de ta på seg ullpledd som sitter under luftekanalene, mens sidemannen sitter i t-skjorte og knapt får luft. Noen sitter med små luftfukttere og det er kjøpt inn planter for å forbedre lufta, sier Aina. Plantene er imidlertid de mest pjuskete vekster som har fristet en marginal tilværelse på noe kontor. Årsaken til luftproblemene er at

bygget er oppført for cellekontorer, men ombygd uten at lufteanlegget er endret. Det lar seg dermed ikke regulere bedre.

Cellekontor. I hjørnene av kontorlandskapet finner vi noen fine glassbur. De tilhører avdelingslederne, forteller Aina meg. Disse var ikke til stede for kommentar. Det er 136 medarbeidere som er plassert i FS2. Kantina ble nedlagt da Undervisningsbygg flyttet fra bygningen. Etter dette har de måttet gjøre om den sosiale sonen til spiseplass. Der er det, etter opptelling, plass til 36 stykker. Plassmangelen blir delvis kompensert ved at mange tar stillerommene i bruk når matpakka skal fortæres. Det er ikke lov, har enhetsleder sagt, men hvor skal »



Karl Ivar Tronstad i sin lille bås.



Stoler til 36 av de 120 medarbeiderne på avdelingen gjør at disse glade NTL'erne har forskjøvet sin spisepause.

vi sitte, spør Aina. Men når stillerom-mene er opptatt, forårsaker det at folk stimer rundt i gangene og prater i telefonen.

Båstenking. Vi tar turen til G90 for å se hvordan de har det der. Der er det ikke de store landskapene som preger bygget, men knøttsmå kuber hvor medarbeiderne er stuert sammen, to og to. NTL-veteranen Karl Ivar Tronstad, har et gulvareal på 240x360 cm, som han deler med sin meget nære kollega. For at dette ikke skulle bryte med Arbeidstilsynets anbefalinger om seks kvadratmeter gulvplass pr arbeidsplass, rev man ned veggene til gangen og regnet med gulvplassen her også. Man leste ikke neste setning der det står at areal til adkomst ikke skal regnes med.

Vernetjenesten. Da NAV Forvaltning Oslo ble etablert i de nåværende lokaler, var Jens Eskedal hovedverneombud med ansvar for blant annet denne avdelingen.

På spørsmål om hvordan dette kunne godtas av vernetjenesten, svarer han at de nærmest ble forledet i prosessen. Arealet er i strid med anbefalingene fra Arbeidstilsynet, kan Gaiden konstatere. – Vi godtok planene etter forutsetninger som ble endret i etterkant, sier Jens. Støytiltakene er for dårlige og gården er ikke dimensjonert for så mange arbeidstakere, i følge gårdeier. – Hadde vi visst det skulle bli slik, ville vi aldri godkjent det, avslutter Jens.

Renhold. Et kapittel for seg er renholdet. Foruten at lokalene bærer preg av slitasje, kommer inntrykket av generelt dårlig renhold. Foruten nedslitt linoleum i G90, som jo er en kjent årsak til dårlig innemiljø, så det ut som om rengjøringspersonalet hadde ferie. – Dette har vært et tema lenge, avslører Aina. – Vi har også byttet renholdsfirma uten at det har hjulpet. Byggeier har på sin side anført at bygget ikke er dimensjonert for så mange arbeidstagere.

Møbelka

NTL NAV gav i slutten av januar et høringssvar på arealkonseptet. Det er kanskje ingen overraskelse at høringssvaret inneholdt en del kritiske merknader.

Terje Evensen (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

I en tid da NTL mener at medbestemmelsen i NAV har varierende kår og beslutninger fattes med mangelfull medvirkning fra organisasjonene, er det grunn til å være mer tilfreds med prosessen rundt arealkonseptet. I fjor høst var saken oppe første gang i sentralt medbestemmelsesapparat, så vi har hatt god tid og anledning til å forfatte vårt høringssvar.

Stort engasjement. I forkant av møtet i det sentrale medbestemmelsesapparatet den 6. oktober, sendte vi ut saksdokumentene til avdelingene og de hovedtillitsvalgte for å få synspunkter på sakene som skulle opp. Utkastet til arealkonsept for NAV utløste et stort engasjement. Synspunktene var mange og kunne kort oppsummert plasseres i kategorien for sterke meninger. Her er et knippe av uttalelsene vi mottok fra organisasjonsleddene: «Måtte det aldri bli en realitet». «Jeg sier bare en ting: Vettalaust!». «Totalt uakseptabelt. Jeg kan ikke huske å ha lest noe forskning som sier at det er bra å jobbe i landskap. Har selv forsøkt det ved flere anledninger opp gjennom årene, og VET at det ikke fremmer produksjon og kvalitet i arbeidet». «VG hadde jo nettopp en artikkel om åpent landskap – folk blir sjuke av det». «Ansatte ser bare fram til fredag slik at de får noen dagers hvile».

atalog på glanset papir?

«Ingen tvil om at dette hemmer både konsentrasjonsevnen og produktiviteten, og kan gjøre folk oftere syke». «Trodde denne saken var avgjort tidligere og at det var enighet om at cellekontorer er det beste». «Med alt det negative som har stått skrevet om det å sitte i åpent landskap, synes jeg det er merkelig at denne diskusjonen kommer på nytt».

Sikkerhet. NTL NAV Akershus, ved avdelingsleder Harald Langstad, var inne på sikkerhetsaspektet ved utformingen av kontorløsninger og tok utgangspunkt i at Politiet hadde hatt en gjennomgang av sikkerhet på NAV Nes i forbindelse med trusler både mot NAV og Jens Stoltenberg.

Dette kontoret er som mange andre innredet med åpent landskap, forteller Harald.

– Det ble her påpekt utfordringer med åpent landskap, rømningsveier og omfanget av en trussel. Ved eskalering av en trusselsituasjon vil det fort kunne oppstå en sikkerhetstrussel mot langt flere medarbeidere enn strengt tatt nødvendig, sammenlignet med om man hadde hatt cellekontorer. Arealet blir svært stort og de involverte vil bli svært mange.

Noen trives. I rettferdighetens navn må det nevnes at vi også fikk noen få syns-



Harald Langstad er engasjert i spørsmålet om åpne landskap.

punkter med en mer positiv slagside, fra medlemmer som selv sitter i landskap og trives med dette. Noen synes det faktisk er hyggelig å sitte i landskap. Men de understreker at dette blir oppfattet som mindre effektivt, at utgangspunktet må være cellekontor, men at kontorlandskap kan etableres der dette

er hensiktsmessig ut fra arbeidets art og de ansattes ønsker.

Høringssvaret. NTL NAVs synspunkter ble altså sendt direktoratet i slutten av januar. Vi forstår at behovet for kontroll med de økende eiendomskostnadene er til stede og at det er uholdbart med økende overføringer av midler fra lønn til eiendom. Allikevel har vi mange innvendinger mot arealkonseptet. Dette går for eksempel på at det legges opp til altfor små gulvarealer pr. ansatt, at sykefravær og trivsel ikke blir berørt og at det i liten grad er forståelse for arbeidets natur på NAVs arbeidsplasser.

Lesbarheten blir berømt, men med ett kraftig forbehold: «Veilederen er god og forståelig, det eneste aber med den er at den virker som en møbelkatalog på glanset papir..... Like fullt er det hyggelig å søke inspirasjon i fine møbelkataloger, så vi håper den vil fungere i så måte».



Nært og fjernt

NAV Forvaltning gjør i forbindelse med spesialisering pulje 1 og 2 et forsøk på å kvitte seg med mange av fjernarbeidsplassene. Det blir ikke godt mottatt av de ansatte i yrkesskadeteamet i Nordland.

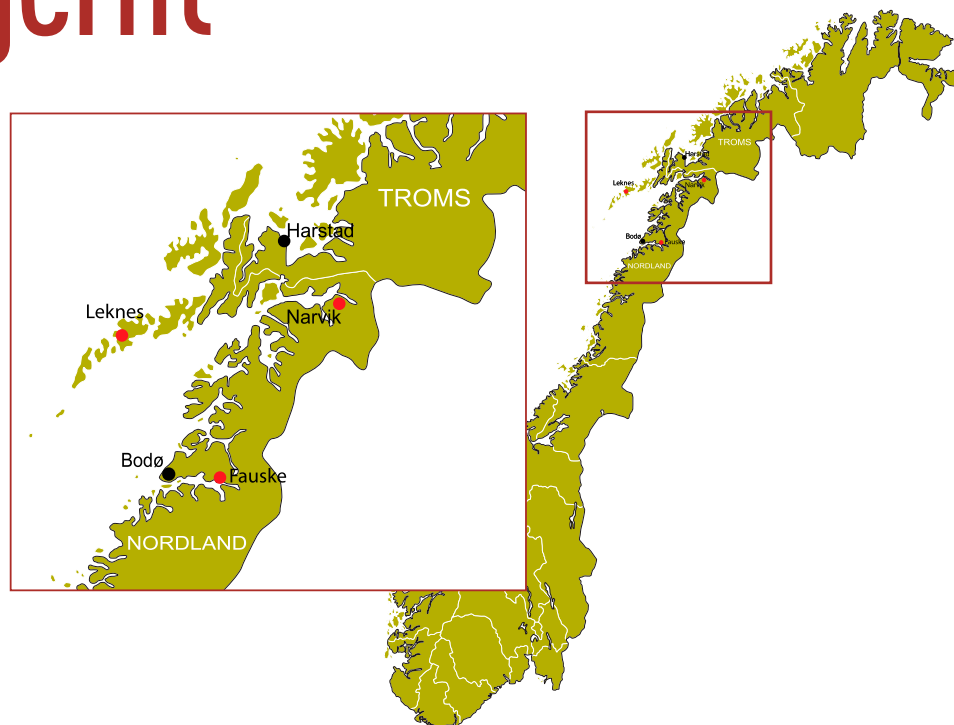
Anne Birgit Nilsen (tekst)

NAV har en rekke ansatte som sitter på fjernarbeidsplass, det vil si at de fysisk er plassert et annet sted enn den enheten de egentlig tilhører. Denne ordningen ble etablert for å ivareta den ansattes ønsker, for å unngå at en måtte flytte samtidig som en fikk beholde eget fagområde.

Personalpolitikk. Stein-Evert Pettersen er tilsatt ved NAV Forvaltning Nordland avd. Fauske, og er fysisk plassert i Narvik. Han er ganske kritisk til NAVs personalpolitikk, eller mangel på sådan. Stein-Evert forteller at han arbeider med yrkesskade og er i team med fire andre ansatte. De er for øvrig fysisk plassert ved NAV Vestvågøy.

– Vi fungerer kjempebra som team, forteller Stein-Evert. Vi har til sammen mer enn 50 års erfaring fra yrkesskadeområdet og leverer så det suser. Vårt team blir lagt merke til når det gjelder nivået på kvaliteten, vi har svært lav omgjøringsprosent på sakene vi leverer og både NAV Klageinstans og rådgivende lege har bemerket dette. Det er overhodet ikke noe problem at vi sitter på ulike kontorer, sier han. Vi samarbeider allikevel tett og godt, har ukentlige videomøter hvor vår leder i Fauske deltar, samt hyppig kontakt på telefonen etter behov.

Problem. Stein-Evert forteller at de nå føler seg svært dårlig behandlet av NAV generelt og NAV Forvaltning spesielt. – Vi mener at vi som medarbeidere på fjernarbeidsplass burde sees på som



en ressurs for etaten og ikke som et problem. Også medarbeidere på fjernarbeidsplass bør bli sett og vurdert for den jobben man faktisk gjør, hvor det tas individuelle hensyn og vektlegger kompetanse og kvalitet på fagområdet i stedet for at man skal ekskluderes bare fordi man sitter på fjernarbeidsplass. Staten vil tjene på å ta vare på erfarne medarbeidere enten man sitter på fjernarbeidsplass eller ikke, sier han.

– Det er meningsløst at vi nå skal kastes ut i intet, sier Stein-Evert. Både jeg og flere av mine kollegaer føler oss alt annet enn verdsatt av arbeidsgiver. Istedenfor å oppmuntre oss til å stå i jobb lengst mulig så oppnår de det motsatte. Usikkerhet og misnøye på jobb fører til høyere sykefravær og ønsket om å gå av tidligere enn en i utgangspunktet hadde tenkt. Jeg mener at NAV Forvaltning driver en kynisk personalpolitikk, sier Stein-Evert og er svært kritisk til de krav som NAV Forvaltning stiller til medarbeidere som unntaksvis kan få fortsette i fjernarbeidsplass.

– Arbeidsgiver legger alle føringer som vi som medarbeidere lojalt må akseptere uten at det synes å være rom for individuelle hensyn. For å få fortsette i jobben

må jeg skrive under på flere ting, blant annet at jeg ikke trenger tett oppfølging av leder, at jeg leverer på produksjonskrav, at jeg ikke får muligheter til å løse oppgaver innen hele oppgavespektret og at dette er en overgangsordning med klar sluttdato. Mener NAV at dette er en god måte å behandle sine ansatte på, undrer Stein-Evert.

Teknologi. – Vi lever i 2015, fortsetter Stein-Evert. Dagens teknologi gjør at en kan jobbe fra nær sagt hvor som helst. Både IKT- og fagsystemer for øvrig er nå tilpasset slik at en skal kunne arbeide og saksbehandle fra hvor som helst, og med en god ledelse vil også medarbeidere på fjernarbeidsplasser kunne være produktive og en ressurs for etaten i mange år fremover. Hvorfor skal etaten i en omstillingsfase som spesialiseringen også er, verdsette medarbeidere i fjernarbeidsplass mindre enn andre medarbeidere, spør han og er svært usikker på om han ønsker å stå i denne jobben til han blir pensjonist. – Det er helt sikkert andre som kan nyttiggjøre seg min kompetanse de siste årene i mitt arbeidsliv, avslutter han.

5 om arbeidsplassen

Vi stilte fem av deltakerne på NTL NAVs tillitsvalgskonferanse på Klækken noen spørsmål om deres arbeidssituasjon og hvordan de så på denne.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

1. Hva slags arbeidsplasser har dere på deres arbeidsplass?
2. Hvordan opplever du at de fungerer?
3. Hva slags arbeidsplasser mener du fungerer best?

Marianne Barry, NAV Internasjonal, saksbehandler:



1. Vi har noen cellekontor, noen tre- til firemannskontor. Jeg sitter på eget kontor.
2. Jeg satt på firemannskontor før. Det var vanskelig å jobbe når to satt i telefonen og det var vanskelig å drive opplæring.
3. Cellekontor fungerer best, alternativt tomannskontor ved opplæring.

Rita Bøgner, NAV Harstad, veileder.



1. Vi har cellekontor, men også landskap ved en avdeling.
2. Fungerer supert for meg. Kunne ikke tenke meg noe annet.
3. Cellekontor fungerer best. Saksbehandling er konsentrasjonsarbeid og krever eget kontor.

Jon Sigurd Kvello, NAV Kontroll Øst, saksbehandler.



1. Hos oss er det 50/50. Halvparten i cellekontor, halvparten i landskap. Selv sitter jeg i landskap.
2. Det er ikke tilfredsstillende. Det blir mye forstyrrelser og dårlig konsentrasjon. Det var greit da jeg var ny.
3. Uten tvil: Cellekontor.

Dag Holen, NAV Hjelpemiddelsentral Oppland, seksjonsleder for lager og logistikk.



1. Vi er fire – fem stykker på seksjonen og sitter i ett stort kontor.
2. Det er helt greit for oss. Det blir uansett mye bevegelse gjennom en arbeidsdag.
3. Jeg opplever ikke et savn etter cellekontor.

Svein-Arild Gullvåg NAV Kontaktsenter Sør-Trøndelag, rådgiver.



1. Vi har åpent kontorlandskap for ca 50 ansatte, men vi har kun ett kontor som ansatte kan benytte dersom de ikke kan sitte i åpent landskap. Dette er for lite, men heldigvis får vi nye kontorlokaler i 2016.
2. Jeg tror det er fornuftig med åpent landskap når man jobber i et kontaktsenter, men det er også viktig at det finnes nok cellekontorer, slik at ansatte som trenger skjerming har muligheten til dette.
3. En kombinasjon åpent landskap og cellekontorer vil fungere best på vår arbeidsplass.



Med bilen som kontor

Terje Evensen (tekst) Bjørn Stenvold (foto)

Mobilitetsløsninger er et gode i et moderne arbeidsliv. Da tenker vi gjerne på teknologisk utvikling, men en mobilitetsløsning som også noen NAV-ansatte benytter seg av, er bilen. Bjørn Stenvold er IA-rådgiver ved Arbeidslivssenteret i Oppland og leder for NTL-avdelingen i samme fylke. Han kan bekrefte at hans Mazda CX5 er en særdeles flittig benyttet kontorplass. –Som IA-rådgiver betjener jeg hele Oppland fylke og jeg er opptatt av å holde kontakt med NTL NAV sine medlemmer, forteller Bjørn. –Med en kjøretid på fem timer fra Harestua i sør til Bjørli i nord, sier det seg selv at jeg tilbringer mye tid bak rattet. For eksempel kjørte jeg nylig 44 mil på en dag for å besøke NTL-medlemmene ved NAV Kontroll i Vågå. Jeg kjøpte ny bil i juni i fjor og den har nå gått 25000 kilometer.

Bjørn forteller at han er glad i å kjøre bil og trives med dette livet. –Det har gitt meg anledning til å oppdage at NRK P1 er en utmerket radiokanal, men denne oppfatningen er på ingen måte er aldersbetinget, understreker Bjørn og frasier seg dermed ethvert tilløp til midtlivskrise. –Så er det jo hyggelig at bilen har et utmerket lydsystem som inspirerer meg til å spille en god del heavy metal på mine turer.

Blant vanlige kontortekniske finesser, er telefonen i flittig bruk. –Jeg er veldig til stede i telefonsamtalene jeg tar og tenker da at jeg definitivt burde fulgt bedre med på vegen, men det går forbausende bra.

Ulempen med å benytte bilen som kontor, er at tilgangen på renholdstjenester begrenser seg. –I tillegg til at bilen er kontor, er den også spiseplass og det bærer den preg av. Det flyter med tekopper, vannflasker og drops. Det ser helt enkelt ikke bra ut, avslutter Bjørn før han setter seg bak rattet og drar ut på en ny ekspedisjon.



Marina Ingilæ

Lykkelig som liten

Marina Ingilæ arbeider ved NAV-kontoret i Nesseby kommune. Et lite kontor som samarbeider godt med naboene.

Terje Evensen (tekst) Frank Martin Ingilæ (foto)

Langt øst i Finnmark, innerst i Varangerfjorden, ligger Varangerbotn, administrasjonssenteret i Nesseby kommune. Med sine 900 innbyggere må det oppfattes som en liten kommune. På NAV-kontoret jobber det til sammen fire personer. Hva innebærer det av gleder og utfordringer å jobbe ved et lite kontor?

Skreddersøm. Marina ser mye positivt ved det å arbeide i et så oversiktlig miljø.

– Vi får jobbet godt tverrfaglig og det er lett å rinne rom for å drøfte vanskelige saker, erfarer Marina. – Alle veilederne har god kompetanse på andre fagområder enn sitt eget. I et oversiktlig lokalsamfunn, med grei nærhet til andre samarbeidspartnere, kan vi i stor grad basere våre løsninger på skreddersøm og individuell tilrettelegging, framfor ferdige pakker.

Ellers påpeker Marina at de i et lite samfunn ofte vil oppleve å treffe brukerne av NAVs tjeneste

i mange andre sammenhenger, noe som gjør det viktig å være bevisst på hvilken rolle de har.

Breddekompetanse. Men er det kompetansemessige utfordringer knyttet til å jobbe på et kontor med fire ansatte? Må alle kunne alt?

– Vi har samme krav til kompetanse som større enheter, men færre hoder innebærer at breddekompetansen må være større hos den enkelte. Det er heldigvis ikke forventninger om at vi skal kunne alt innen folketrygden. Kanalstrategien fungerer bra for de fleste, med kontaktsenteret som hovedmottaker av forespørsler fra brukerne. I oppfølgingen av brukerne i Nesseby, fortsetter samme veileder med dette arbeidet, selv om bistandsbehovet endrer seg underveis.

Marina, som begynte i trygdeetaten i 2001, opplever at det har blitt langt mindre oppmerksomhet på regelverkskompetanse. –Derimot har det blitt økte krav til kunnskap om motivasjonsarbeid, veiledning, marked og hva som virker.

Samarbeid. Et lite kontor medfører en viss sårbarhet ved fravær og ved ferieavvikling, men denne sårbarheten blir mindre ved at Nesseby har nært samarbeid med



NAV-kontoret i nabokommunen Tana. Et samarbeid som innebærer at de har felles NAV-leder, felles samisk ressurs og felles verneområde og verneombud. De er sammen om trivselstiltak, kontormøter og kompetansehevende tiltak og avhjelper hverandre med oppgaveløsning ved fravær.

– Det er et godt samarbeid som Nesseby tjener på ved at vi blir en del av et større fagmiljø, mener Marina. – Mens Tana tjener på det ved at de har hatt ekstra ressurser å spille på ved behov.

Uviss framtid. Nå er Marina spent på hva som kommer ut av organisasjonsundersøkelsen som ble gjennomført før jul.

– Jeg håper at NAV i framtiden er mer likt fra kommune til kommune og at NAV får én statlig styringslinje. For partnerskapet er utfordrende for etaten. Nesseby er også en av kommunene i Finnmark som

det pekes på når det gjelder kommunereformen. Vi er en liten kommune i folketall, men stor i utstrekning. Kommunen har startet jobben med å utrede og er i dialog med nabokommunene.

Felles ledelse. Nesseby og Tana har hatt felles ledelse i flere år, noe som skriver seg fra trygdeetatens tid. Marina var selv NAV-leder i fire år, men valgte å gå tilbake til en rådgiverstilling. På spørsmål om det er mulig å definere noen forutsetninger for at ledelse av flere kontorer skal fungere, tenker hun en liten stund før hun svarer.

– Det går mye på kapasiteten til den som skal lede. På små NAV-kontorer vil det ofte være forventninger om at også leder skal bidra i brukeropfølgingen, men jeg mener at leder først og fremst må fokusere på ledelse, styring og organisering av kontorene.



Norges minste NAV-kontor

Terje Evensen (tekst og foto)

Hvis jeg tidligere hadde blitt spurt om hva som var Norges minste NAV-kontor, ville jeg muligens svart NAV Utsira. Ut fra at denne lille kommunen har en størrelse på 6 kvadratkilometer og blir bebodd av drøyt 200 innbyggere, ville jeg oppfattet NAV Utsira som en kvalifisert gjetning.

Nå vet jeg bedre. Norges minste NAV-kontor er en liten dings. Den heter eToken for de som hengir seg til kompetent digital språkføring. Fjernarbeidspinne på noe mer folkelig norsk. Denne er på størrelse med en sigarettenner, kan være med i lomma verden rundt og sørge for at du er online når som helst og hvor som helst. Men la deg for all del ikke lure av den beskjedne fysiske størrelsen. I realiteten har den gigantiske dimensjoner. 2GB står påtrykt dingsen, altså to gigabyte. I utgangspunktet sier det meg ikke så mye, i alle fall ikke på langt nær så mye som for eksempel tre meter eller to kilo. Så jeg måtte lese meg opp på hva størrelsen innebærer. Hvis du har utstyrt deg med to gigabyte, har du kapasitet til å sende 100000 e-post. Men husk da å slette sendte elementer, ellers krasjer Outlook. Du kan også lese 5000 nettavissider og når du er à jour på jobb, kan du kose deg med å lytte til musikk på Spotify i 20 timer eller se på YouTube-filmer i 15 timer. To gigabyte gir med andre ord et kontor med uante muligheter. Tenk på alle powerpointpresentasjonene du kan kose deg med på dette kontoret.

Allikevel kan jeg ikke unngå en viss skepsis. Det finnes noen kvaliteter på arbeidsplassen som fjernarbeidspinnen ikke stimulerer til. De fine samtaler med kolleger. Lønningspilsen. Kantina som serverer pølse og lompe på fredagene. Disse kvalitetene kan ikke måles i gigabyte, men har helt andre måleparametere. Det handler om trivsel og arbeidsmiljø. Noen snakker tidvis om humankapitalindeks (HKI). Dessverre skjønner jeg meg ikke så mye på den heller.

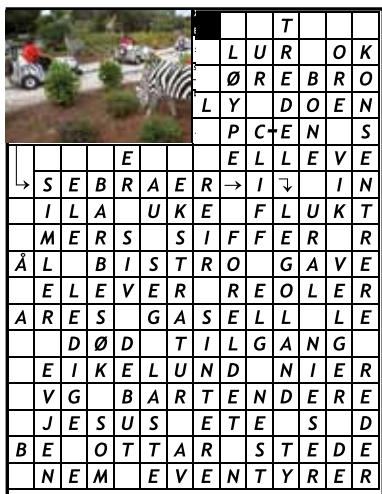
LUNCH



						XORD .no BULLS	SOT	↓	ARV- TAGER- EN	STOF- FET	URO	LIT
						FLATE- MÅL			DERHEN DUPLI- KAT			
						PLANTE						
						STIKK ÆRE- FRYKT					KV.- NAVN	
						↳						
↳	SJEF	KUNST- NERISK	↓	EKKEL	↓	SKI- UT- STYR	LYS- BILDER	M.NAVN OG SÅ VIDERE				
↳				→		→			↓	FRED KORT		
SANGEN						SJARM RANK		UTVIKLE SEG TIL ATOM- MAKT				HAST- ET
↳				VAMPYR- GREVE MAYEN							SNU OPP NED	
SVAI- ENDE	LIDELSE FRYSE							ADVERB SKEPSIS				
HÅLKE			URO DIER				KAPRE PLEIE		↓	BØKER ART.		
LEKTE						POL. PARTI (fork.) STØNAD		GRIND REMEDI- UM				DEN KAN VÆRE SLUTTET
↳				VUR- DERINGER TOPP- MENN								
HJEM	VOND BLUSSE									ALLE HER ... KONG		
PERI- ODEN					BRYGG PAR			BROD- BRIKKEN GJÆRE				
REM												
↳		HJELP MILITÆR- POLITI										
2000			KAOS				KAN PERSON VÆRE					
FRUKT					DYR					ARVE- ANLEGG		



Navn:
 Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Bente Moum Johansen, Jakobsli
Keth Konradsen, Mo i Rana
Magnus Nekstad Neergaard,
 Kristiansund

Frist for innsending av kryssordløsning er 15. mai 2015. Konvolutten merkes « Kryssord Gaiden mars 2015» og sendes til: NTL NAV v/ Jørund O. Gustavsen, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Postboks 5, St.Olavs plass, 0130 Oslo. 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					7	
3		4		6			5
		9		8		4	6
			1		2		
	8	2				6	3
			8		6		
	1	7		2		3	
2				4		9	6
	5						1



© Kryssquiz / Bulls

Fyll inn de tomme feltene slik at hver rad og rekke inneholder alle tall fra 1 til 9. Hvert stortfelt på 3x3 felter må også inneholde alle tall fra 1 til 9. Tallene kan kun en gang per rekke, rad eller stortfelt.

Løsning:

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

Engasjement

Arbeidsmiljøloven er under press. Det berører oss som ansatte, som borgere og som fagpersoner som er opptatt av NAVs brukere. 28. januar var svært mange av oss ute i gatene og deltok i politisk streik mot de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven. LO-ledelsen hadde lagt opp til politisk markering i de største byene, men til deres overraskelse og glede mobiliserte grasrota både i LO, YS og Unio til streik og markeringer over hele landet. Medlemmene i NTL NAV var svært deltakende i streiken. Dette viser et sterkt engasjement for å forsvare våre opparbeidete rettigheter.

Uførepensjon er nå avsluttet, og i januar fikk uførepensjonistene sin uførepensjon på nytt IKT-system. Dette har vært et stort IKT-prosjekt, som underveis måtte endres fra å utvikles på ny modernisert løsning til å utvikles i Pesys. Jeg vet at dette har vært hardt arbeid både for de som har jobbet i prosjektet og for de som har bistått underveis. Vi kom i mål takket være mange dyktige og engasjerte medarbeidere.

Kvalitetsarbeid er viktig innenfor alle fagområder. Denne gangen skal jeg ikke utbrodere hva mål- og resultatstyringen har av negative konsekvenser på kvalitetsarbeidet i NAV, men at også utforming av arbeidsplassene våre har betydning for kvaliteten på arbeidet vårt. Nå har det vært høring på arealkonseptet hvor blant annet åpent landskap har vært utredet. Vi har fått mange tilbakemeldinger fra avdelingene på denne høringen, og spesielt har det vært stor motvilje mot åpent landskap. God og grundig saksbehandling krever konsentrasjon, noe som kan være vanskelig i åpne landskap. Derfor vil det være mer effektivt og gi bedre kvalitet å investere i cellekontor for de aller fleste medarbeiderne. Og engasjerte medarbeidere fortjener gode arbeidsforhold.

Organisasjonsendringer kan være krevende, og nå er vi inne i en ny omorganisering av ytelseslinja. De som vil merke størst forandring denne gang er nok de ansatte på NAV Internasjonalt. Arbeidsplassen deres vil legges inn under NAV Pensjon og NAV Forvaltning, noe som gjør at NAV Internasjonalt ikke lenger vil være et eget resultatområde. Jeg forstår godt at medlemmene der er bekymret for om deres fagfelt vil bli godt nok ivaretatt i framtiden. Derfor er det bra at landsforeningen blir utfordret og får kritiske spørsmål om hvorfor vi har støttet denne endringen. Det er fint med medlemmer som bryr seg og viser engasjement for arbeidsplassen og fagområdet sitt.

Jeg takker dere for at dere sier ifra og bidrar til best mulig utvikling i alt fra de store politiske sakene, utvikling av etaten, brukernes rettigheter og til det som berører deres egen arbeidsplass. Det er flott med engasjerte medlemmer.

Hanne Nordhaug
 Leder NTL NAV

Hanne Nordhaug



Men mat skarr'em ha!

Diskusjonen om cellekontorer og åpent landskap tar muligens aldri slutt. Men er det til sjuende og sist kantina som er den viktigste arealløsningen på våre arbeidsplasser?

Terje Evensen (tekst og foto)

I Gaidens studie om trivsel og produktive arealer på arbeidsplassen, tok vi en lunsj sammen med vårt medlem Iftikhar Mahmood, som arbeider i IKT-avdelingen i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Han forteller om et ganske greit utgangspunkt i dette spørsmålet.

– Jeg er veldig glad i mat. Nei, jeg er altfor glad i mat, forteller Iftikhar med et glis.

Kresen. Iftikhar beskriver lunsjen som en viktig del av arbeidsdagen.

– Den bidrar til at jeg holder meg våken. I en hektisk arbeidsdag glemmer jeg altfor ofte å spise og konsekvensen er helt enkelt at jeg blir søvnig og sliten, forteller han.

Men når det er tid for lunsj, blir kantina brukt i varierende grad. Iftikhar er nemlig selverklært kresen.

– Jeg vil ha fersk mat og mat med farge og smak og tilbudet i vår kantine er da ikke alltid så veldig spennende. Det er relativt lite variasjon på råvarer, men naturligvis noe variasjon på tilbehør og presentasjon. Ellers synes jeg at maten på kantina er noe dyr, til tross for at den er subsidiert.



Matpakke. Som alternativ til kantine-maten, tar Iftikhar ofte med seg matpakke.

– Den perfekte matpakken består gjerne av pakistansk middag som jeg har lagd dagen i forvegen og tar med rester av. Og når jeg lager pizza hjemme, lager jeg så mye at jeg kan ta med dette til lunsj. Ellers hender det at barna mine lager matpakke til meg. Da blir det mye frukt og grønt. Barna vil åpenbart holde faren sin sunn, forteller Iftikhar lattermildt.

Sosialt. Det er ingen overraskelse

et lunsjen er et sosialt samlingspunkt.

– Her i huset har kollegene en fin tradisjon med å lage mat hjemme som vi deler med hverandre. Da benytter vi fellesarealene i direktoratet og serverer hverandre mat med en viss gourmetstandard. På denne måten blir maten til stor gjensidig glede og den skaper samhold.

Studien om lunsjens betydning gir en entydig konklusjon: Uten mat og drikke duger helten ikke.