

[osaiden]

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

JUNI 2009



Ung i NAV

side 4-5

Gode medarbeidere fortjener romslig arbeidsgiver

Medarbeiderne i NAV har over lang tid hatt et enormt press. Media, politikere, brukere og arbeidsgiver krever mye av oss. Ikke minst krever hver enkelt medarbeider mye av seg selv. Ansatte har vært både fortvilet, slitne, frustrerte og sinte, men også entusiastiske og fornøyde med jobben. NAVs medarbeidere har brettet opp ermene, stått på for etaten og til brukernes beste. Mye har ikke fungert som forventet. Kompetansebehov har vært undervurdert, grensesnitt har vært uforståelige etc. Likevel har medarbeiderne stått på. Troen på reformen har vært tilstede. Noe har underveis blitt endret til det bedre. Fortsatt blir det jobbet med forbedringer på mange områder.

Hvem har så ansvar for å få etaten på beina? Jeg mener både politikere, ledere og ansatte i fellesskap må ta dette ansvaret. Politikerne må gi oss rammer til å kunne gjøre en god jobb. Både ansatte og ledere må i sammen bidra til fagutvikling, organisering, endring av grensesnitt etc. Vi som ansatte har mye kunnskap. Hver og en av oss må bistå i utviklingen av egen arbeidsplass, og komme med innspill til hvordan vi best kan løse oppgavene. Ledelsen har et stort ansvar, men bør ikke stå for utviklingen alene. Ledere på alle nivå må legge til rette for god fagutvikling. De gode prosessene oppstår der ledelsen er motiverende. Der de ønsker innspill fra ansatte og tillitsvalgte. Engasjerte medarbeidere som deltar i prosesser bør bli sett på som et gode for arbeidsgiver. Der man jobber sammen for å finne gode løsninger, hvor en kritisk debatt blir sett på som positivt for å skape gode løsninger, har man forutsetning for å lykkes. Dette i motsetning til der ledelsen opptre autoritært, hvor det ikke legges til rette for et godt samspill mellom ledelse og de ansatte.

De ansatte i NAV har vist en helt utrolig vilje til å stå på gjennom lang tid. De fortjener velvillighet fra ledelsen. Dette har ikke vært tilfelle over alt. Nå

trenger vi å stå samlet. Da er det uklokt av arbeidsgiver å gå i konflikt med de ansatte i saker hvor det kunne vært vist større romslighet. Nå opplever jeg at arbeidsgiver forsøker å tøyne strikken unødvendig langt i for mange saker. Leder av arbeids- og sosialkomiteen på Stortinget ønsker å redusere bruk av midlertidig tilsettinger i NAV. Dette samtidig som arbeidsgiver forsøker å tolke Tjenestemannsloven langt ut over det NTL mener loven gir adgang til. I stedet for å ansette folk i faste stillinger, og dermed få stabil arbeidskraft, forsøkes det i størst mulig grad å tilsette midlertidig. Tillitsvalgte i NTL jobber nå med å få omgjort ulovlige midlertidige tilsettinger til faste, samt å redusere bruk av midlertidighet ved nytilsettinger.

NTL ønsker heller ikke individuelle produksjonsmål for de ansatte. Tor Saglie har tidligere uttalt at dette ikke skal innføres i NAV nå. Like fullt må NTL kjempe for å unngå at det innføres slik målstyring. Her etterlyser jeg en klar og tydelig leder som instruerer sine ledere til ikke å gå til kamp om dette. Energien bør nå heller mobiliseres til å få orden på utfordringer i etaten. Medarbeiderne trenger motivatorer, ikke kontrollører. Lær av de lederne som oppnår gode resultater uten et strengt kontrollregime.

Nå har Arbeidstilsynet avsluttet tilsynet med NAV. Det er bra for oss i NAV at de har vært inne og sett på våre arbeidsforhold. Jeg håper tilsynets funn blir tatt på alvor. Dette kan hjelpe NAV til å bedre arbeidsforholdene for de ansatte. Noe jeg antar alle vil være interesserte i.

Hanne Nordhaug

Hanne Nordhaug,
redaktør



«Det er forskjell på de som flyr rundt og spør hverandre, og de som systematisk driver skulder til skulderopplæring.»

AFI Forsker Lars Klemsdal om internopplæring i NAV

9

Hjelpemiddelsentralen i Telemark: Landets første hjelpemiddel-sentral har vært i drift i 30 år. Her er de opptatt av nærhet til bruker.



12

Moderat kvotering: NAV er ett av forsøksstedene for moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn.



Foto: Colourbox.com

Bruk av midlertidig tilsetting >>

6

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
Engasjerte ungdommer	4
Omorganisering hjelpemidler	8
Vant kamp om kostpenger	13
Hvor lykkes NAV-reformen?	13
Syke av det normale livet	14
Leserinlegg	15
Grenseoverskridende NAV-kontor	16
Ingen streik i NAV	17
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

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:

5. juni 2009

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo

Tlf: 23 06 22 79



Hjelpemiddel

Engasjert ungdom i NTL NAV

Noe av NTLs rykte er muligens knyttet til at det er et forbund for godt voksne mennesker. Slike myter kan med fordel avlives.

Terje Evensen (tekst) Terje Roghell (foto)

NTLs ungdomsutvalg er nedsatt med tanke på å «arbeide for økt rekruttering og motivering av ungdom til aktiv deltakelse i forbundets arbeid» (sitat fra utvalgets handlingsplan). Utvalgets nestleder kommer fra NTL NAV, 29 år gamle Øystein Roghell fra Fauske. Tross sin unge alder kan han notere seg for nærmere 10 år som medlem av NTL.

– Jeg ble medlem i NTL Forsvaret før jeg startet studier, forteller Roghell.

– Det var naturlig å videreføre medlemskapet som student og senere ved ansettelse i NAV.

Bedre innblikk i det som skjer. Gjennom å være engasjert i fagforeningsarbeid, har Roghell erfart at han har fått et bedre innblikk i det som skjer bak kulissene i arbeidslivet.

– Det er en trend at mange velger å være uorganisert, at våre framforhandlete rettigheter blir sett på som en selvfølge hos mange arbeidstakere, erfarer Roghell. Han har imidlertid opplevd at det er viktig å arbeide aktivt for å ivareta de ansattes rettigheter.

– Det er ingenting som er selvsagt i vårt avtaleverk. Dersom mange blir stående uorganisert, kan det true vårt avtale- og tariffsystem. Forestillingen om at det offentlige er en mer sjenerøs arbeidsgiver kan bidra til en falsk trygghetsfølelse, så engasjerte tillitsvalgte er veldig viktig for å opprettholde et godt arbeidsliv.



Øystein Roghell fra NTL NAV er nestleder av ungdomsutvalget i NTL.

En god arbeidsplass for unge. Roghell stikker ikke under en stol at det er et enormt trykk på de ansatte i NAV, men mener allikevel at det på mange måter er en god arbeidsplass for de unge.

– På egen arbeidsplass opplever jeg motiverte kolleger og et godt arbeidsmiljø. Det bør også være gode utviklingsmuligheter for de som velger å bli i etaten. Selv jobbet jeg tidligere ved forvaltningsenheten i Fauske, men har nylig fått et vikariat som rådgiver i NAV Styringsenhet hvor jeg skal arbeide med resultatoppfølging og metodeutvikling. En langt mer faglig relevant jobb for meg som utdannet samfunnsviter, mener han. Ellers er han opptatt av at de unge i NAV må ha en reell innflytelse på omstillingsprosessen.

– Når vi i denne omstillingen skal bygge en helt ny etat, har ikke ungdommen noen kulturell bagasje fra tidligere etater. Vi er på en måte utstyrt med blanke ark og kan derfor være en viktig bidragsyter til en god omstilling. Dette gjelder også utvikling av gode og effektive arbeidsmetoder, da det kan være et pluss å ikke ha gammel metodikk i ryggmargen.

Samvittighetsbelastning. Det store trykket som er i NAV nå, hvor restansene får stor oppmerksomhet, fører til at mange medarbeidere av samvittighets-hensyn bruker av sin fritid til å utføre arbeidet.

– NAV har utrolig samvittighetsfulle medarbeidere som virkelig står på for bruker, sier Roghell, men mener det er uheldig når dette skjer uten kompensasjon for fleksitid og overtid.

– Vi må bestrebe oss på å gjøre jobben innenfor normal arbeidstid. Det er dessuten vanskelig for unge i etableringsfasen, som skal følge opp barn i skole og barnehage, når de må adoptere en organisasjonskultur som går i retning av at medarbeidernes samvittighet er

med på å styre arbeidsdagens lengde.

Konkurransedyktig arbeidsgiver. På vegne av ungdommen vil Roghell også ta til orde for at staten er nødt til å være en konkurransedyktig arbeidsgiver og ha en tydelig tilnærming for å beholde de som blir rekruttert.

– Dette går delvis på lønn, for studielånet er ikke et billig lån og representerer en stor belastning i mange år. Men også andre virkemidler kan være en betydelig gulrot, for eksempel at årene på skolebenken gir uttelling for ansieniteten. Det grunnleggende må være at ungdommen føler seg verdsatt, mener Roghell.

Midlertidige tilsetninger. Øystein Roghell har sittet i NTLs ungdomsutvalg siden januar. Fra NAVs ståsted har han vært opptatt av å ta opp problemer knyttet til en utstrakt bruk av midlertidige tilsetninger.

– Mange unge medarbeidere har ikke faste stillinger og dette ønsker jeg å gi oppmerksomhet. Unge mennesker som etablerer seg har behov for en forutsigbar økonomi og for å vite at de har arbeid også til neste år. Faste arbeidsoppgaver skal utføres av fast personell og NAV bør etter hvert ha en oversikt over sin oppgaveløsning, slik at vi kan få ryddige arbeidsforhold for medarbeiderne. Den utstrakte bruken av midlertidige tilsetninger må være en viktig sak for NTL.

Geografisk utfordring. Deltakelsen i ungdomsutvalget har en geografisk dimensjon for Roghell.

– Jeg er vel den eneste i utvalget som er bosatt utenfor Oslo, forteller han.

– Dette medfører at det blir en stor reiseavstand til møtene. Derfor har jeg oppfordret til at vi også kan avholde møter nordpå, ikke minst som en påminnelse om at det faktisk bor mennesker i denne landsdelen.



Godt representert i ungdomsutvalget

Lisa Karina Bakke, Elenita C. Apec Vik-Strandli og Rukhsar Hamid mener NAV er en spennende arbeidsplass for unge mennesker.

NTL NAV har 629 medlemmer under 35 år. Fire av disse sitter i NTLs ungdomsutvalg.

Terje Evensen (tekst og foto)

I tillegg til Øystein Roghell, er NTL NAV representert i ungdomsutvalget gjennom Rukhsar Hamid fra NAV Østensjø, Elenita C. Apec Vik-Strandli fra NAV Gamle Oslo arbeid og trygd, og Hoang Tran Nguyen fra NAV Internasjonalt (tidligere NAV Utland). Gaiden møtte Hamid og Vik-Strandli, samt hennes kollega Lisa Karina Bakke til et treff på Operaen nylig. Bakke er nyinnmeldt i NTL etter verveframstøt fra Vik-Strandli.

Disse tre ungdommene er alle 34 år og dermed i sitt siste år som ungdommer etter NTLs definisjoner, noe de ser ut til å ta med fatning. De uttrykker stor trivsel knyttet til jobben i NAV og mener dette er en spennende arbeidsplass for unge mennesker. Interessante oppgaver, hyggelige kolleger og mulighet til å møte andre hyggelige mennesker, er forhold som gjør NAV til et god arbeidsplass.

De legger imidlertid ikke skjul på at det er et stort arbeidspress med et klart opplevd misforhold mellom oppgavene og ressursene de har til rådighet. Det er vanskelig å finne nok tid til å få gjort jobben og jentene fra Gamle Oslo skal tilbake til kontoret for å arbeide overtid etter at de har snakket med Gaiden.

Ellers er midlertidige tilsetninger noe som opptar disse ungdommene, både på egne og andres vegne. Hamid og Vik-Strandli har, etter perioder med midlertidige tilsetninger, nå faste stillinger i NAV. Bakke, som begynte i midlertidig stilling i desember, er veldig glad i jobben sin og håper hun etter hvert kan få en fast stilling.

Ungdommene er uansett glad for at NTL engasjerer seg i deres interesser og opplever at det er en god organisasjon for unge mennesker.

NTLs ungdomsutvalg arbeider for:

- Politisk styrt studielånsrente. Lånekassen skal ikke drive med store overskudd.
- Økning av stipendandelen i studielånet.
- Innføring av førstehjemslån i SPK.
- Økning av øvre låneramme i SPK.
- Etablering av statlige utleieboliger.
- Informasjon om økonomisk gunstige boligordninger for våre medlemmer.
- Størst mulig sentral andel av lønnsoppgjør.
- Full barnehagedekning.
- Slutt på alle former for diskriminering.
- Lik lønn for likt arbeid.
- Bruk av kjønnskvoteing ved ansettelser.
- Positive holdninger til fødselspermisjon.
- Lik rett for menn og kvinner til fødselspermisjon.

Midlertidig tilsetting

NAV-etableringen har ført til behov for økt bemanning i etaten. Dette har i stor utstrekning blitt gjennomført ved midlertidige tilsetninger.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

Hovedregel i arbeidslivet er at arbeidstakere skal tilsettes fast. Tjenestemannsloven med forskrifter åpner for midlertidig tilsetting på visse vilkår. Vilkårene er opplistet i loven, med utfyllende bestemmelser i forskriftene. Det skal ikke brukes midlertidig tilsetting ut over dette.

Tvilsomme midlertidige tilsetninger. Forbundssekretær Kirsti Nossum forteller at NTL behandler en del saker om tvilsomme midlertidige tilsetninger. Med utgangspunkt i disse sakene kan det se ut som om Staten bruker midlertidig tilsetting langt ut over det Tjenestemannsloven gir adgang til. Mange saker dreier seg om bruk av vikaravtale uten at det dreier seg om et vikariat. Det er heller ikke uvanlig at engasjementer blir tidsavgrenset uten at oppgavene tilsier det. Om en midlertidig tilsetting er ulovlig må vurderes fra sak til sak. Fakta må vurderes opp mot lovteksten, forteller Nossum.

Tidsperspektiv på tilsetninger. NAV har fått øremerkede midler til krisetiltak for å dekke økt arbeidsledighet, presiserer Johan Wroldsen, HR-direktør i NAV. Han er opptatt av å se tilsetninger i et tidsperspektiv, og ha et overordnet blikk på dimensjoneringen i etaten. Wroldsen uttaler at det anslagsvis vil være behov for og midler til en slik oppbemanning i 1-2 år, og at en bemanningsøkning over en slik tidsperiode kan foretas med midlertidig tilsetting.

Politiske føringer. I St.prp.nr 51 (2008-2009) som omhandlet tilførsel av ressurser til NAV blir midlertidige tilsetninger omhandlet.

– Tjenestemannslovens hovedregel er faste ansettelser, men i visse tilfeller



Arbeids- og sosialkomiteens leder, Karin Andersen ønsker å begrense bruk av midlertidig tilsetting i NAV.

er det gitt mulighet til å fravike dette kravet. Vi har i St.prp. nr 51 vist til at økt bemanning i etaten dels har blitt dekket gjennom midlertidige ansettelser, og jeg forutsetter at Arbeids- og velferdsetaten følger de reglene som gjelder for ansettelser. Vi har derfor i proposisjonen lagt til grunn at midlertidige ansettelser er gjort innenfor de muligheter tjenestemannsloven gir, sier statssekretær i Arbeids- og inkluderingsdepartementet Laila Gustavsen til Gaiden.

Trenger stabil arbeidsstokk. SVs Karin Andersen er leder i Arbeids- og sosialkomiteen på Stortinget, og er klar i sin uttalelse. Hun ønsker å begrense bruken av midlertidige tilsetninger i NAV. Selv om det nå gis bevilgninger i en kritisk fase, må NAV ha riktig bemanning til å klare oppgavene også i fremtiden. Etaten skal til enhver tid ha en bemanning slik at de klarer å gjøre den jobben de skal gjøre. Andersen er også opptatt av kompetanseoppbygging i NAV. For å få til dette er det viktig med en stabil arbeidsstokk. Dette begrenses av midlertidige tilsetninger, og er et av flere argumenter for hvorfor Arbeids- og sosialkomiteens leder er opptatt av at medarbeiderne i NAV er fast ansatte.

Tjenestemannslovens bestemmelser

Tjenestemannen skal tilsettes fast, med mindre:

- Tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag.
- Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs.
- Tjenestemannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar).
- Tjenestemannen skal være aspirant eller elev ved etatsskole.
- Tjenestemannen skal tjenestegjøre i åremålstilling.



Arbeidstilsynets rapport om miljøforholdene i NAV er lagt fram i disse dager. Det knytter seg spenning til hva rapporten beskriver.

Mye å rette på i miljøarbeidet

Terje Evensen (tekst og foto)

Da Gaiden hadde deadline for denne utgaven, var ikke Arbeidstilsynets rapport blitt offentliggjort. Det er allikevel mulig å spekulere i hva en slik rapport vil eller bør beskrive. Tillitsvalgte og medlemmer i NTL NAV har mye på hjertet når de skal beskrive arbeidsforholdene i egen etat og de som har vært involvert i Arbeidstilsynets undersøkelse, har formodentlig gitt signaler som svarer til det de kommuniserer til egen tjenestemannsorganisasjon.

Mange slitne medarbeidere. NTL NAVs representant i det sentrale arbeidsmiljøutvalget, Stein Bjarne Larsen, har god oversikt over hva som rører seg på arbeidsmiljøområdet i NAV. Han var dessuten til stede da Arbeidstilsynet på en konferanse i mars fortalte hovedverneombudene i NAV om sitt arbeid.

–Det synes opplagt at det er mange svært slitne medarbeidere i NAV, mener Larsen.

–Det stilles store krav til produksjo-

nen og dette skjer på en måte at det ikke blir lagt til rette for å bygge omsorg.

Kommunikasjonen må forbedres. Et usunt tegn som Larsen ser tendenser til i NAV, handler om et stort gap i virkelighetsbeskrivelsen på ulike nivåer i organisasjonen.

–Den virkeligheten som medarbeiderne beskriver rundt forholdene i NAV, avviker i en del grad fra det som ledelsen beskriver, antyder han. Men Larsen vil tilføye at dette bildet nødvendigvis må nyanseres.

–I NAV er det ca 1500 ledere som har personalansvar og det vil det naturligvis være variasjoner. Men det er mange medarbeidere som føler seg krenket fordi de ikke blir tatt på alvor når de forsøker å skildre sin arbeidssituasjon. De opplever at det er en dårlig utviklet kultur for negative ytringer, noe som indikerer at kommunikasjonen må forbedres i NAV.

Ikke et kulturproblem. Larsen forteller NAV at Arbeidstilsynet har uttalt at etatens problemer ikke handler om sam-

mensmeltingen av tre ulike kulturer.

–Jeg vil ikke framheve noe kulturproblem i NAV, sier Larsen, som viser til Arbeidstilsynets tidligere uttalelser om utfordringer knyttet til dialogen mellom NAV-kontor og fylke, mellom fylke og direktorat og direktorat og politikere. Det kan synes som om de vertikale linjene snakker for lite med hverandre på toppen, slik at ulike signaler sendes nedover i organisasjonen.

Rapporten må tas på alvor. –Mitt utgangspunkt som medlem av det sentrale arbeidsmiljøutvalget, er at jeg vil ta rapporten på alvor når den er offentliggjort, forteller Larsen. Han legger til at han vil være bidragsyter gjennom å fremme forslag til konkrete arbeidsmiljøtiltak som kan møte de utfordringer Arbeidstilsynet vil peke på. –En annen viktig oppgave for meg blir å påse at ledelsen i NAV faktisk iverksetter og følger opp tiltak. Jeg håper ikke NAV vil bruke tid og energi på å forsøke å motstride de funn som Arbeidstilsynet har gjort, dersom disse gir et negativt bilde av etaten.

Eget ombud for NAV vurderes

Hanne Nordhaug (tekst)

SVs Karin Andersen er leder for Stortingets arbeids- og sosialkomite. Hun forteller til Gaiden at det nå foregår en utredning for å vurdere om det skal opprettes en egen ombudsordning for NAV. Politikere og brukerorganisasjoner job-

ber nå sammen for å avklare behovet for et eget velferdsombud. Det er mange brukere som selv ikke klarer å finne fram i NAV systemet, og et eget ombud kan være på sin plass. Brukere har ikke full klagerett på skjønnsutøvelsen i NAV, og de har hatt et stort rettstap mot offentlig sektor. Andersen ønsker en

utredning før beslutning fattes, men signaler fra både andre politiske partier og brukerorganisasjoner viser at det kan være behov for et slikt ombud. Hun tror dette vil kunne være positivt både for brukere og ansatte i NAV.

Bilkontorene legges ned

Riksrevisjonen har undersøkt NAVs forvaltning av bilstønsordningen. Resultatet har blitt at fem hjelpemiddelsentraler overtar arbeidet fra fylkenes bilkontor.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

Stønad til bil er et viktig tiltak for at funksjonshemmede skal kunne delta i samfunnslivet på samme premisser som funksjonsfriske. I NAV har dette vært organisert med bilkontor i alle fylker, samtidig som alle hjelpemiddelsentraler har hatt ansvar for deler av bilområdet.

Riksrevisjonens rapport peker på dårlig oppfølging, manglende styring, stor variasjon i skjønnsutøvelse og manglende likebehandling.

Færre enheter. Det er bestemt å opprette bilsentre i tilknytning til hjelpemiddelsentralene i Oslo/Akershus, Hordaland, Rogaland, Sør-Trøndelag og Troms. Disse skal opprettes som identifiserbare enheter

med egen leder, eget budsjett og egne virksomhetsplaner. Dette innebærer at disse fem enhetene får overført bilsaker fra både fylkeslinja og de øvrige hjelpemiddelsentralene. Vedtaksmyndighet og ressurser overføres fra fylkeslinja i løpet av 2009. Det første bilsenteret med samlet vedtak, formidling, utprøving og ambulerende tjeneste, etableres i Trondheim i 2009. De øvrige sentrene etableres som fullverdige bilsentre i løpet av 2010. Ledelsen i NAV mener det ikke vil bli problematisk å finne nye arbeidsoppgaver til de medarbeiderne som ikke ønsker å flytte med. For å sikre bemanningen vil det parallelt med innbemanningsprosessen lyses ut stillinger for de nye bilsentrene.

Spesialiserte kompetansemiljø. Omorga-



niseringen er gjort for å møte fremtidige utfordringer og videreutvikle bilområdet. Dette mener etaten best kan gjøres ved å få godt tilgjengelige og robuste enheter, som har nødvendig kompetanse og størrelse. Med færre enheter vil det bli økte drifts- og reisekostnader ved ambulerende virksomhet. Det er ikke estimert økt bemanning til å utføre dette arbeidet. Gaiden har snakket med medarbeidere både innenfor fylkeslinja og hjelpemiddellinja. Tilbakemeldingene er at det virker fornuftig å legge alt som gjelder bilsaker til hjelpemiddellinja. Det uttrykkes samtidig bekymring over at omorganiseringen vil kunne føre til mindre brukernærhet, og at sentralisering ikke nødvendigvis er løsningen på problemene.

Innkjøp av hjelpemidler sentraliseres

Det vurderes å sentralisere innkjøp av hjelpemidler. Som et pilotforsøk skal nå fire av landets hjelpemiddelsentraler gjøre sine innkjøp via Oppland.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

Hjelpemiddelsentralen i Oppland har det siste året hatt ansvar for innkjøp av lagervarer for alle hjelpemiddelsentraler. Bestilling skjer ut fra at hver enkelt sentral skal ha en minimums- og maksimumsbeholdning av visse hjelpemidler. Utstyret leveres direkte til den lokale hjelpemiddelsentral. Det er nå satt ned et prosjekt som skal se på mulighetene for at alle innkjøp av hjelpemidler skal foregå gjennom Hjelpemiddelsentralen i Oppland. Som et pilotprosjekt skal slike innkjøp for Hordaland, Vestfold og Telemark nå gjøres av sentralen i Oppland.

Jobbes med rutiner. Øystein Enger er NTLs deltaker i prosjektgruppa. Han forteller at det nå skal jobbes med rutiner og systemer for å få innkjøpene til å fungere



best mulig. Innkjøp i henhold til minimums- og maksimumsbeholdning har fungert rimelig greit. Han ser større utfordringer i at enkeltvedtak skal generere bestilling langt unna bruker. Dette kan skape mindre fleksibilitet, og det vil kunne ta lenger tid for bruker å få utlevert hjelpemidler. Svært mange av våre vedtak er såkalte hastevedtak, hvor bruker ikke kan vente på hjelpemidlet, sier Enger.

Fremtidig utvikling. Enger mener det er nødvendig med en mer helhetlig vurdering av hjelpemiddelsentralenes framtid.

Det er nedsatt et offentlig utvalg som skal foreta en gjennomgang av hjelpemiddelområdet. De skal vurdere både organisering, finansiering og ansvar. Nå ser vi at det omorganiseres på forskjellige fagområder, uten at dette settes i sammenheng med hvordan vi ønsker at fremtidens hjelpemiddelsentraler skal organiseres. Når bilområdet og innkjøp nå sentraliseres er det nærliggende å spørre seg om det neste blir sentral lagerfunksjon. Hva da med gjenbruk, periodisk etterkontroll osv? Enger mener nærhet til bruker er viktig, og at det derfor er uheldig med for mye sentralisering. Dessuten er tverrfagligheten på hver enkelt sentral vesentlig. Nå jobber for midling, teknisk, lager og innkjøp sammen til brukernes beste. Dette er viktig å beholde også i framtiden, presiserer Enger.

Landets første hjelpemiddelsentral jubilerer

Hjelpemiddelsentralen i Telemark har vært i drift i 30 år. Fortsatt preges sentralen av engasjerte medarbeidere og fornøyde brukere.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

I 1979 ble landets første hjelpemiddelsentral opprettet i Telemark. Da som en førstelinjetjeneste under fylkeskommunen. Filosofien var «én dør med lav terskel». Brukerne kunne komme og få den hjelpen de hadde behov for på hjelpemiddelsentralen. Medarbeiderne var mye ute hos brukerne. Her ble behov oppdaget og utredet, egnet hjelpemiddel ble vurdert, tilpasset og levert ut. Etter hvert ble det etablert hjelpemiddelsentraler i flere fylker. I 1994 ble disse statlige, og først da fikk alle fylker hjelpemiddelsentral.

Brukernærhet. Øystein Enger er NTL-tillitsvalgt ved NAV Hjelpemiddelsentral Telemark. Han forteller at mye av den gamle filosofien fortsatt er tilstede. Vi er opptatt av nærhet til bruker. Dette gjør at brukerne fortsatt tar direkte kontakt med oss. Her kommer folk innom eller ringer for å få hjelp. Vi har vakttelefon slik at brukere kan få snakket direkte med våre folk på lager og verksted. Dermed blir det tatt raske avgjørelser på hvordan problemene best kan løses. Vi har også teknisk vakttelefon som kan rykke ut ved akutte problemer utenfor åpningstid. På hjelpemiddelsentralen finnes utprøvningsrom for syn, hørsel, bevegelsesproblemer og IKT. Så her har vi egentlig gjennom 30 år praktisert at brukere kan få hjelpemidler på dagen, sier Enger.

Viktige samarbeidspartnere. Hjelpemiddelsentralen har også stort fokus på et tett samarbeid med andre instanser internt og eksternt. Vi holder stadig kurs for ansatte i kommunen. Det er viktig at vi bidrar til å bygge opp kompetansen ute. På den måten får brukerne best mulig hjelp, og mye kan løses uten at vi trenger å bistå. Vi har tett dialog med skoler, bofellesskap, habiliteringstje-

nesten, voksenopplæring etc.

Vedlikehold og gjenbruk. Enger forteller at Hjelpemiddelsentralen i Telemark har gode resultater på gjenbruk av hjelpemidler. De ligger over etatens måltall, men han ser at det fortsatt er mer å hente på resirkulering. Dette blir imidlertid også et økonomisk spørsmål. Reparasjoner blir belastet sentralens driftsbudsjett, mens nyinnkjøp tas fra stønadsbudsjettet. Hjelpemiddelsentralen må derfor vurdere hvor stor andel av budsjettmidlene som skal gå til resirkulering, og hvor mye vi skal bruke til andre viktige oppgaver for brukerne. Sentralen har fem verkstedbiler som er ute på reparasjonsoppdrag og periodisk vedlikehold. Dette gjør at vi selv tar en vesentlig del av reparasjonsoppgavene, opplyser Enger. Når vi er ute hos bruker kan vi samtidig avdekke andre behov. Dette har ikke innleide reparatører samme mulighet til.

Etatsinternt samarbeid. Arbeidslivssenteret, Hjelpemiddelsentralen og NAV lokal i Telemark har gjensidig god nytte av hverandre. Vi er opptatt av å opptre som én etat utad, og vi inngår alle sammen i etatens markedsteam. Det gode samarbeidet resulterer i at brukere og arbeidsgivere får en mye mer helhetlig bistand. Sammen får vi til god arbeidsplasstilrettelegging.

Kul på hjul. Enger forteller videre at de får mye positive tilbakemeldinger fra brukere. Ett av tiltakene de har fått mye



Øystein Enger er tillitsvalgt for NTL ved NAV Hjelpemiddelsentral Telemark

skryt for er kurset «Kul på hjul», hvor unge rullestolbrukere har fått felles opplæring i hvordan de kan bruke rullestol ute i terrenget, i rulletrapper etc. I tillegg til det sosiale, har kurset bidratt til at disse unge blir mindre funksjonshemmet ute blant sine jevnaldrende. De har blitt mer mobile både ute i naturen og på kjøpesenteret. For oss er det godt å se at vi kan være med å bedre hverdagen for disse unge.

Godt arbeidsmiljø. De ansatte ved hjelpemiddelsentralen forteller om et godt arbeidsmiljø. Sykefraværet er lavt, og det er lite turnover. Det pekes på mange forhold som kan forklare den gode trivselen. Vi er organisert i team, hvor formidling, teknisk og lager løser saker i fellesskap. Vi finner på den måten bedre løsninger for bruker, og vi får større forståelse for hverandres fagområder. Videre pekes det på at de ansatte har store fullmakter og frie tøyler. Det å kunne jobbe selvstendig uten detaljstyring skaper trivsel, samtidig som brukerne får raskere og mer tilpasset hjelp. Det fortelles om spennende arbeid, trivelige kolleger og viktigheten av å ha et arbeid hvor man kan hjelpe mennesker. Det blir også satt pris på at det er lagt til rette for trening i arbeidstiden, fredagsquiz, og at de har en arrangementskomité som passer på at det også blir noe sosialt samvær utenfor arbeidstiden.

Jubileum. Til høsten skal sentralen feires. Endelig program er ikke helt klart, men både brukere, samarbeidspartnere og ansatte vil få sin del av markeringen når Hjelpemiddelsentralen i Telemark feirer 30 år med tilrettelegging og bistand til mennesker med svært forskjellige behov for tekniske hjelpemidler.



En arbeidsdag på hjelpemiddelsentralen fortoner seg ikke som kjedelig. Her er det full aktivitet med nye hjelpemidler som skal både inn og ut fra lager, brukte hjelpemidler klargjøres for nye brukere, utstyr repareres før det sendes tilbake til ventende brukere. Alt mens praten går høyløst mellom kollegene. Gaiden har fulgt en gjeng engasjerte medarbeidere på Hjelpemiddelsentralen i Telemark gjennom en vanlig arbeidsdag. Hanne Nordhaug (foto)

Stor aktivitet på Hjelpemiddelsentralen





å

Sentralen i Telemark

1 Adam Bagajev klargjør utstyr for resirkulering. Hjelpemiddelsentralen i Telemark har gode resultater på gjenbruk.

2 Sentralen har et stort lager av hjelpemidler. Her henter Gunnar Sindberg Hansen frem rullestol til utsending.

3 Mange hjelpemidler må innom Rune Vasbø på verkstedet, før det igjen er klart til bruk.

4 Utstyr kommer raskt ut til brukere med god hjelp fra Jim André Hognerud.

5 Når utstyr blir levert tilbake fra bruker, blir dette grundig rengjort av Kirsten Berstad.

6 Det blir mange løft i løpet av en arbeidsdag. Her er Kjersti Seime i full aktivitet.

7 Mange spesialtilpasninger må til. Filip Kempen ordner det meste.

8 Kjersti Seime har full kontroll på lagerbeholdningen. Logistikken må stemme.

9 Truckfører Per Hermansen har god kontroll når hjelpemidler skal lagres i reolene.



Ingen moderat kvotering i NAV

NAV er ett av forsøksstedene for moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn ved ansettelser. Midtveisevalueringen av forsøket viser at ordningen i liten grad er brukt i konkrete ansettelsessaker.

Hanne Nordhaug (tekst) Terje Evensen (foto)

Regjeringen satte for et drøyt år siden i gang en forsøksordning med moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn ved ansettelser i 12 statlige virksomheter. Fornyings- og administrasjonsminister Heidi Grande Røys hadde stor tro på forsøket, og håpet dette skulle føre til at statlige etater i større grad tok i bruk kompetansen til personer med innvandrerbakgrunn.

Positiv arbeidsgiver. I januar 2008 fortalte HR-direktør i NAV, Johan Wroldsen, at han gledet seg til å være del av prosjektet. Vi har allerede flere ansatte med innvandrerbakgrunn, og moderat kvotering kan hjelpe oss til å bli enda flinkere. Det går ikke an å være noe annet enn positivt innstilt til dette, og jeg har veldig lyst til å se direktoratet lykkes, uttalte han da på Navet.

Ingen resultater. I NAV er det direktoratet som er plukket ut til å være med i forsøksordningen. Så langt er ingen ansatt gjennom moderat kvotering i NAV. Synneva Aga har vært NTLs representant i tilsettingsrådet i direktoratet i store deler av denne forsøksperioden. Hun kan fortelle at moderat kvotering ikke har vært tema i tilsettingsrådet. Dette har blitt etterlyst, men vi har aldri fått noe tilbakemelding, sier Aga. NAVs HR direktør, Johan Wroldsen, forklarer dette med at de har hatt få søkere som har ønsket å komme innunder moderat kvotering. Utlysningstekstene henviser til at vi er med i forsøksordningen, men vi vurderer kun de som selv ber om å bli kvotert. I forsøksperioden har to slike kandidater blitt innkalt til intervju, men ingen har blitt ansatt. Vi har muligens litt spesielle kompetansebehov i vårt direktorat, slik at det ikke nødvendigvis er så mange aktuelle søkere til stillin-



NTLs Synneva Aga ønsker et mer inkluderende arbeidsliv. Her sammen med kollega Aynalem Baraki.

gene fra denne gruppa.

Ulik tolkning. Midtveisevalueringen har vist at ordningen praktiseres forskjellig, bl.a. om søker selv må be om å bli kvotert. I rapporten kan man lese: «Konsekvensen av at søkeren selv må opplyse om at hun eller han vil inkluderes i kvoteringsordningen, er at ansvaret for kvoteringstiltaket skyves over på arbeidssøkeren. Setter vi det på spissen kan dette innebære at arbeidsgiver kun vil vurdere et kvoteringstiltak når noen ber om det. Dette oppfatter vi som problematisk, for hva skjer når de som faller inn under ordningen ut fra objektive kriterier ikke ber om å bli vurdert av kvoteringsordningen?»

Kritisk til prosjektet. Wroldsen presiserer at dette er en prøveordning for å se hvordan moderat kvotering fungerer. Han ønsker ikke å trekke endelig konklusjon ennå, men mener at dette ikke nødvendigvis er riktig måte å få økt andel ansatte med minoritetsbakgrunn. Han trekker fram andre enheter i NAV som har lykkes godt med inkludering av

etniske minoriteter. Både ved NAV Utland og ved flere NAV kontor i Oslo har vi mange ansatte med innvandrerbakgrunn. Det er kanskje andre tiltak enn moderat kvotering som skal til, undrer NAVs HR-direktør.

Suksesskriterier. Heidi Lyngstad ved Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) kan fortelle litt generelt om funnene fra midtveisevalueringen. Felles for de stedene som får det til er at ledelsen ser at det er viktig for arbeidsoppgavene å få inn flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Der det jobbes strategisk med feltet og det blir en del av virksomhetens planer, personalpolitikk og lederutvikling er det lettere å lykkes. Hun presiserer også at hvis virksomhetene stiller for strenge krav til utdanning og erfaring vil det ofte komme få søknader. Virksomhetene har ulike utfordringer og behov for ulike kompetanse, men Lyngstad mener det bør settes mer fokus på hvilken kompetanse og ikke minst hvilken sammensetning av kompetanse virksomheten egentlig trenger.

Vant kamp om kostgodtgjøring

Det tok NTL ett år å få gjennomslag for riktig trekk i kostgodtgjøring ved dagreiser i NAV. Resultatet ble en presisering for alle statsansatte.

Hanne Nordhaug (tekst) Ingrid Baltzersen (foto)

For ett år siden ble NTL NAV kontaktet av et årvåkent medlem. Vedkommende hadde oppdaget at trekk i kost for enkeltmåltider ved dagreiser var det samme beløpet som ble trukket ved døgnreiser. Diettsatsen ved overnatting er høyere enn ved dagreiser. Dette førte f.eks til at arbeidsgiver trakk 60 kroner for mye fra kostgodtgjørelsen ved påspandert lunch ved dagreiser.

Rådgiver i NTL NAV, Trygve Baltzersen, forteller at det han trodde skulle bli en enkel oppretting av en teknisk feil,

skulle vise seg å bli en lang kamp mot arbeidsgiver. Vi har sendt brev og hatt møter med arbeidsgiver om dette. Tilslutt så vi ingen annen mulighet enn å be forbundet bistå oss. Vi kunne ikke sitte og se på at arbeidsgiver tilranet seg penger fra våre medlemmer.

Forbundet tok saken opp med Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Noe som resulterte i en kommentar til særavtalen statsansatte har for reiser innenlands. Her ble riktig trekkbeløp presisert fra departementet, og dette var helt i tråd med NTLs tolkning.

Baltzersen synes det burde være

unødvendig å bruke så mye tid på en så opplagt sak. For delen med denne presiseringen fra departementet er at det nå blir krysstallklart i alle statlige etater hvordan trekk i kost skal foretas. Han berømmer også medlemmet som gjorde NTL oppmerksom på feilen. Vi ønsker slike tilbakemeldinger fra våre medlemmer.



Trygve Baltzersen kan fornøyd konstantere at NTL NAV har fått gjennomslag for riktig trekk i kost.

Hvor lykkes NAV-reformen?

Det er store forskjeller i hvordan NAV organiseres rundt i landet. Måloppnåelse og restanseproblemer varierer. Gaiden har sett nærmere på hva som skjer i Oslo og Rogaland.

Hanne Nordhaug (tekst)

Det har vært mye fokus både i media og internt i etaten på at det er store problemer med gjennomføringen av NAV-reformen i Oslo. Rogaland blir ofte trukket fram som et fylke hvor de har kommet langt i reformarbeidet. I Oslo har alle NAV-kontor todelt ledelse, mens det i Rogaland finnes kontor med både felles leder og todelt ledelse.

Storbyproblematikk. Nestleder for NTL NAV Oslo, Runa Blomstrand har en krevende jobb som tillitsvalgt. Hun forteller om NAV i Oslo som er i en helt annen situasjon enn resten av landet. Storbyproblematikken i Oslo er spesiell. Vi skal håndtere både de fattigste og de rikeste blant NAVs brukere. Vi har svært krevende brukergrupper, presiserer hun. Samtidig etterlyser Blomstrand mye mer involvering i de beslutningsprosesser som har vært ved NAV i Oslo. Ansatte

blir generelt lite hørt i Oslo, og en autoritær lederstil er ikke uvanlig. Dessuten har de ansattes kompetanse blitt lite verdsatt. Arbeidsgiver trodde nok en del fagområder var enklere enn det som er tilfellet, sier Blomstrand.

Felles problemløser. I Rogaland melder NTL NAVs fylkesleder, Trygve Baltzersen, om et godt samarbeidsklima og dyktig ledelse. Ledelsen er motiverende og åpne for innspill. Vi har i felleskap klart å få en kultur hvor tillitsvalgte og ledelse sammen jobber for å løse problemer. Baltzersen mener også det er viktig med lokalt eierskap til prosessen, hvor lokalkontorene både har myndighet og ansvar. I Rogaland fungerer det dessuten godt med både todelt og enhetlig ledelse ved NAV-kontoret.

Ledelse viktig. Karin Andersen fra SV er leder for arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget og er sterkt involvert i det poli-

tiske arbeidet med NAV. Hun er klar på at todelt ledelse vanskeliggjør samordningen av kommunale og statlige tjenester, og spesielt der samarbeidet er vanskelig fra før. Andersen ønsker å styre mot en enhetlig ledelse, og mener det ikke vil gå lang tid før det blir vedtatt at NAV-kontorene skal ha en felles NAV-leder. Problemene i Oslo er sammensatte, og det er mange sider av denne saken. Hun påpeker imidlertid at både statlig og kommunal ledelse må gå inn i NAV-reformen med «godsida til», og at dette ikke har vært tilfelle i Oslo. Andersen fremhever at Rogaland har en ledelse som har strukturert arbeidet slik at det fungerer. Hun har fått tilbakemeldinger på at samarbeidet mellom ledelsen og de ansatte fungerer godt. Det er viktig å lære av de gode eksemplene. Andersen understreker at det fungerer bra mange andre steder i landet også. På de stedene det fungerer godt fortjener de ros. Der det ikke fungerer trenger de hjelp.

Yrkesavhengig variasjon i tretthet

Tretthet opptrer forskjellig innenfor forskjellige yrkesgrupper. Forsker Karin Widerberg har sett nærmere på hvordan dette gir utslag for ingeniører, lærere, servitører og hjemmehjelpere.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

Widerberg har gjennom sin forskning sett klare yrkesavhengige forskjeller i både hvordan tretthet opptrer og håndteres. Hun forklarer her noen av funnene, men presiserer at det selvfølgelig også er individuelle forskjeller.

Ingeniører har mye dataarbeid og her planlegges arbeidet til å utføres raskere enn den tiden som faktisk trengs. Dette gjør at de alltid ligger på etterskudd med arbeidet, og mye gjøres hjemmefra på fritiden. Kroppen blir trett, sliten, under stress, men man klager ikke og er alltid klar. Ingeniørene ser ikke på dette som et personlig problem. Dette er slik alle har det, og dermed ikke noe å snakke om.

Lærere har en helt annen innstilling til arbeidsoppgavene. De vet at ting tar tid. Arbeidsdagen er ekstremt tidsstrukturert. Faste friminutter gir også faste punkter til å ta seg inn. Lærerne er energiske og synlige. De må se opplagt ut og være tilgjengelige hele tiden. Energibruken er bevisst, de verner seg og gir ikke mer energi enn de får inn. Undervisningen legges opp ut fra hvor mye de til enhver tid orker. Lærere er ekstremt gode på å være av og på. De blir trette i hodet, men har strategier på hvordan dette skal håndteres. Dette bl.a. ved fysisk aktivitet.

Servitører har et svært ujevnt arbeidstempo, og har selv ingen kontroll over sin arbeidsdag. Alt avhenger av hvilke og hvor mange kunder de til enhver tid har. Servitørene kjennetegnes ved at de er unge, energiske, synlige og oppegående. De jobber som maskiner, tar opp bestillinger mens de automatisk rydder etc. Trettheten sitter både i hodet og kroppen, og blir ofte håndtert ved å slappe av med alkohol.

Hjemmehjelpere er ekstremt tidsdisiplinerte. De har avsatt tidsbruk på alle arbeidsoppgaver. Bruker og arbeidsgiver har helt forskjellige forventninger til tidsbruk. Dette forsøkes håndtert ved selv å prioritere bort noen oppgaver, slik at brukeren blir mest mulig fornøyd. Tretthet kommer i form av kroniske helseplager.

Syke av det normale livet

Hva er det med det normale livet vårt som gjør at noen blir utslitt og syke? Professor i sosiologi ved universitetet i Oslo, Karin Widerberg, har forsket på dette fenomenet.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

Tretthet kan være en veiviser for å forklare hvordan dagliglivet vårt fungerer og hvordan arbeidslivet ivaretar de ansatte. Folk har nå en økt intensitet i livet. Dette gjelder både i jobb og privat. Ting skal gå raskt. Et oppskrudd tempo skal bevise at du er betydningsfull og effektiv. Det er endrede krav i arbeidslivet med bl.a. stadige omorganiseringer. Mer skal gjøres på kortere tid. Med argumenter som fleksibilitet og frihet får ansatte hjemmekontor, hjemme PC etc. Disse «godene» er i realiteten en nødvendighet for å få gjort jobben. Folk jobber mye mer på fritiden, og normalarbeidsdagen motarbeides. Dette er noe av det Widerberg trekker fram av sin forskning.

Sykefravær. Et lavt sykefravær betyr ikke nødvendigvis at medarbeiderne er lite syke. Noen steder er det et stort press på å møte på jobb til tross for sykdom. Widerberg ser at tilrettelegging ved sykdom i noen tilfeller gir et for stort press på å jobbe når man er syk. Hun har observert at det mange steder er lite forståelse for at ansatte er trette, og at det derfor heller ikke blir satt inn tiltak/handling for slitne medarbeidere.

Kjønnsforskjeller. Vår kjønnssoialisering er også negativ i forhold til tretthet. Kvinner er ambisiøse. De skal være med over alt, og hele tiden gjøre alt riktig. Menn skal helst ikke vise at de er trette. Det er ikke mandig å vise svakhet. Forteller de hjemme at de er trette, får de gjerne beskjed om å jobbe mindre, noe de ikke ønsker. Samtidig mener Widerberg at tretthet ofte er underkommunisert i ekteskapet. Det kan fort bli en konkurranse om hvem som er mest sliten. Det er også store forskjeller i hvordan tretthet opptrer innenfor forskjellige yrkesgrupper.

Samfunnsmessige utfordringer. Widerberg er betenkt over de høye kravene som stilles



Karin Widerberg har forsket på folks hektiske liv.

i det normale arbeidslivet. Dette gjør at folk blir slitne og syke, og mindre aktive på andre viktige områder. Hun ser bl.a. en fare for demokratiet når folk ikke har tid til å være politisk aktive. Dette handler om hvilket samfunn og hvilke mellommenneskelige relasjoner vi ønsker, presiserer hun. Heldigvis ser hun også noen lyspunkter. Yngre småbarnsfedre ønsker mer tid med familien og ønsker ikke å jobbe «døgnet rundt». Dette er en gruppe som står på for normalarbeidsdagen og er med på endre kulturen. Widerberg oppfordrer alle til å støtte de som bærer denne nye kulturen.

Fokus på det daglige. Vi kan ikke «sette kroppen på bok», sier Widerberg. Med dette mener hun at det ikke hjelper å vente med å ta seg inn igjen til ferier etc. Vi må se på den daglige arbeidsdagen. Hverdagen er det viktigste. Det må være rom for pauser og mindre intensitet i arbeidet. Organiseringen av arbeidet må angripes og endres. Det er viktig å ta tak i den ensidige belastningen i arbeidslivet. Hun etterlyser et mer politisk fokus på den nye typen arbeid som skaper nye typer belastningsskader. Nå er det ikke lenger de fysiske tunge oppgavene som gir størst helseplager. Dessuten er midlertidig tilsatte mer utsatte enn de i fast stilling. Og det må tas tak før folk blir sykmeldte, avslutter Widerberg.

Vår fremtidige rolle som medarbeider i NAV

Oppgavene for NAV-ansatte er mange og allsidige, vi skal bl.a. jobbe med rehabilitering av tidligere innsatte. Europas flotteste fengsel bygges i Norge om dagen, Halden Fengsel, som er klart for full drift neste år. 252 innsatte. Med «sansehager», «lydstudioer», «stensliperier», som en del av aktivitetstilbudet. Det er ca 300 ansatte som skal jobbe med disse på «innsiden». Hva blir forventningen til oss som skal videreføre denne prosessen når de tidligere innsatte kommer ut i samfunnet?

Kvalifiseringsprosjektet med kvalifiseringsstønad som ytelse, er ytelsen som er tenkt koblet til de tidligere innsatte når de kommer ut. Denne ytelsen er også tenkt som et verktøy for å få «langtidssosialklinter», ut av gruppa og nærmere ordinært

arbeid. Det å jobbe med disse gruppene krever sterk kompetanse fra NAVs side, på prosess og det å klare å følge opp med tiltak som svarer til forventningen som blir skapt bl.a. i fengsel som Halden Fengsel.

Er NAV lokalt klare for å ta disse utfordringene? Hva bør gjøres politisk for at NAV lokalt skal klare disse oppgavene?

Nå er det slik at NAV består av mange kompetente mennesker, og vi har fått tilført mye kompetanse fra tidligere sosial bl.a. Det som er utfordringen, slik undertegnede vurderer det, er hvordan vi skal få løftet frem denne kompetansen, og bidra til at mennesker som har evne og et ønske om å jobbe med disse oppgavene, får muligheten til det?

TERJE S. SKAARHAUG,
Larvik

Hva driver vi med?

NAV reformen den stabber av sted
På bitte små bakglatte barneski
Venter desperat på gli
Det fagfolk har visst i tusen år
Er at en dør e'kke nok til at reisverket står
Generalist, grensesnitt metodikk:
Hersketeknikk

NAV skjelver i grunn'
Også er vi i media en stund
Og alle de lover og overbyr
Høres ut som rent eventyr
La oss slippe å si at det vi fikk
Var populistisk politikk
Før målte vi velferd i noe som het:
Kvalitet

RUNA BLOMSTRAND,
Oslo

Norge som fangstnasjon

Terje Evensen (tekst)

Norge blir omtalt som en fangstnasjon og har i så henseende lange tradisjoner. Blant kuriøse fakta i denne sammenhengen, kan Gaiden rapportere om at Norge for eksempel er den største fangstnasjonen for den lille torskefiske kolmule i Nord-Atlanteren. Mer velkjent er formodentlig nasjonens forhold til hvalfangst. Hvalfangst har vært drevet langs norskekysten og Nordøst-Atlanteren av norske fangstfolk i århundrer. Vågehvalfangsten blir nevnt i skriftlige kilder allerede på 800-tallet. Et totalforbud mot kommersiell hvalfangst kom i 1982, men Norges tradisjoner som fangstnasjon var inspirasjon til en norsk offisiell protest mot dette totalforbudet. Gjennom denne protesten har Norge unngått å bli bundet av forbudet og har fortsatt å fange vågehval siden 1993. Nettopp tradisjonene som fangstnasjon har bidratt til at landet med en viss stolthet har hevet seg over de tidvis massive og følelsesladde protestene mot hvalfangsten.

NAV har også skjont at Norge er en fangstnasjon. Staten skal opprette en sentralisert enhet for postmottak og skanning og ønsker bistand til å utvikle, etablere og drifte denne enheten. I en foreløpig kravspesifikasjon overfor en framtidig leverandør står det noe om langsiktige mål med dokumenthåndteringen, for eksempel at mengden innkommende papirdokumenter skal reduseres ved å øke dokumentfangsten via andre elektroniske kanaler. Et annet krav fra NAV sin side er mest mulig datafangst på et tidligst mulig tidspunkt. I seg selv framstår dette som et noe diffust krav. Uansett er det en morsom ordbruk som gjør at jeg får assosiasjoner til tradisjonene Norge har som fangstnasjon. Det er noe barskt over disse tradisjonene. Historisk knytter de seg til mennesker som med livet som innsats trosset vær og vind for å skaffe føde. Dokument- og datafangst er ikke like barskt, men med den dokumentmengden som et sentralisert mottak i NAV blir nødt til å håndtere, er jeg ikke i tvil om at også denne fangsten virkelig vil kreve sin kvinne og mann.

Storfjorden – et grense-overskridende NAV-kontor

Langs en fjord på Sunnmøre ligger fire små kommuner på rekke og rad. Disse er nå i ferd med å bli til NAV Storfjorden.

Terje Evensen (tekst og foto)

Ørjan Haram er tilsatt som leder av NAV Storfjorden. Her vil han lede de NAV-ansatte i kommunene Skodje, Ørskog, Stordal og Norddal. I underkant av 9000 innbyggere bor i disse kommunene. Haram forteller om forhistorien.

– NAV Storfjorden var en ønsket konstruksjon av både NAV Møre og Romsdal og rådmennene i de fire kommunene. En mer effektiv drift var et naturlig siktemål. Befolkningsgrunnlag og kontorstørrelse gjør det utfordrende å ha den nødvendige tilstedeværelsen og kompetansen til enhver tid. Gjennom å skape fagmiljø, skaper vi mer attraktive arbeidsplasser. Vi sikrer dessuten at god kompetanse er tilgjengelig for brukerne og at tjenester leveres også når det er ferie og annet fravær. Selv om alle ansatte vil ha et geografisk utgangspunkt, vil vi bruke ressursene på tvers av kommunegrensene.

Gode erfaringer med interkommunalt samarbeid. På kommunesiden har det vært interkommunalt samarbeid på flere områder.

– Interkommunalt samarbeid om NAV fikk politisk tilslutning i alle fire kommunene høsten 2008, forteller Haram. Han legger til at kommunene samarbeider på flere områder og at gode erfaringer med dette har vært en viktig drivkraft ved etableringen av NAV Storfjorden. At alle fire kommunene inkluderer nøyaktig de samme tjenestene i NAV er en synliggjøring av dette gode samarbeidet.

Stenger kontorene. I Storfjorden har de tatt et aktivt grep for å «kjøpe» seg tid til kompetanseutvikling.

– Vi stenger kontoret én dag i uka,



NAV leder Ørjan Haram i forgrunnen og medarbeiderne er entusiastiske når NAV Storfjorden snart skal etableres.

samler alle de statlige medarbeiderne og har et felles opplegg for opplæring, forklarer Ørjan Haram.

– Dette var en løsning NAV Møre og Romsdal i utgangspunktet sa nei til, men de kom heldigvis på bedre tanker. Vi har benyttet lokalpressen til å fortelle om hvorfor vi stenger kontorene og har ikke fått noen negative reaksjoner. Nå har vi tid til å dele, og dermed heve, kompetansen hos medarbeiderne. Framover vil vi også ha økende grad av kompetanseutveksling mellom stat og kommune. Foreløpig har prosjektgrupper vært den viktigste samhandlingsarena med kommunen i faglige spørsmål.

Ikke uten utfordringer. Haram stikker ikke under en stol er det er reelle utfordringer knyttet til å lede NAV Storfjorden.

– Geografisk plassering på fire kontorer vil gjøre det vanskelig med tilstrekkelig tett oppfølging av de ansatte, mener han. Rapporteringen kan også bli et kapittel for seg.

– Jeg skal rapportere på drift og resultat til fire kommuner, i tillegg kommer den statlige rapporteringen. Jeg håper jeg kan ha en felles statlig rapportering for Storfjorden og ikke for hvert enkelt kontor.

Felles medbestemmelsesapparat. Gaiden

er naturligvis opptatt av hvordan det blir tilrettelagt for medbestemmelse i NAV Storfjorden. De fire kontorene vil ha et felles medbestemmelsesapparat og organisasjonsplanen legger opp til møter annenhver uke, altså det dobbelte av minimumskravet i avtaleverket. NTL-tillitsvalgt Anette Øynebråten mener at det er for tidlig å si noe om hvordan medbestemmelse på tvers av fire kontorer vil fungere.

– Denne ordningen er såpass ny at den ikke har fått satt seg, mener hun.

– Det vil naturligvis bli noe mer utfordrende å være tillitsvalgt, men vi er kun seks NTL-medlemmer i Storfjorden, så det bør være fullt mulig å ivareta interessene til disse.

D-dager i september. Fra midten av september og ei drøy uke framover, vil alle fire kontorene ha sine D-dager. Ørjan Haram ser optimistisk og realistisk på framtida.

– Vi snakker mye om at vi vil møte både skjær og stormer på vår ferd i ukjent farvann. Vi har gode tanker om hva vi skal oppnå, men er usikre på ferden. Hvordan vi står av stormene vil være avgjørende for hva vi får til i NAV Storfjorden. Et godt og trygt arbeidsmiljø vil hjelpe godt på ferden. Derfor er jeg overbevist om at vi skal lykkes.

Enighet i lønnsoppgjøret

Etter en mekling som gikk mange dager på overtid, kom partene omsider til enighet. Det ville uansett ikke blitt noen streik for NTL-medlemmene i NAV.

Terje Evensen (tekst)

Det har dessverre blitt en årlig øvelse at partene i staten bryter forhandlingene og at riksmeklingsmannen må på banen. Spørsmålet om tjenestepensjon bidro i år til at forhandlingene ble svært kompliserte. Men om morgenen den 4. juni ble det kjent at dagens ordning for offentlig tjenestepensjon, bruttoordningen, blir videreført.

Skjermet NAV. LO Stat valgte å ikke ta ut sine medlemmer i NAV i streik. Sture

Stokland på NTLs forbundskontor forteller om bakgrunnen for dette. –Under fjorårets hovedoppgjør tok vi ut NAV-ansatte i første streikeuttak. Partene kom da til enighet, men vi følte at det ikke var uproblematisk å involvere NAV i streikeuttaket. Det påfølgende året har vært turbulent for NAV, med et stort arbeidsmessig og organisatorisk press, samt svært stor oppmerksomhet i media. Vi ønsket å unngå uønskede effekter av et streikeuttak, for eksempel nye runder negativ medieomtale, og fant



Sture Stokland er forbundssekretær i NTL, og forteller at LO Stat har tatt hensyn til presset på NAV under årets streikeforberedelser.

Foto: Kirsti Nossum

det riktig å skjerme NAV fra streikeuttaket, forteller Stokland. –Vi la dessuten vekt på at det er mange NTLere i de fem store byene som ville vært berørt av første uttak. Streikeforberedelser betyr mye arbeid og dette ville medført en svært uheldig tidsmessig og arbeidsmessig belastning for NAV-ansatte. Vi har dessuten hatt en antakelse om at det ville virket provoserende for staten å involvere NAV i streikeuttaket og er redd dette kunne framtvinget en tvungen lønnsnemnd mye raskere.

Nært samarbeid. Streikeuttaket skjer i et nært samarbeid mellom LO Stat og de underliggende forbundene. –NTL er det største forbundet i LO Stat og da vi gikk inn for å skjerme NAV fra konflikten, var det naturlig for LO Stat å ta hensyn til dette, mener Sture Stokland.

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:	


 Navn:
 Adresse: Postnr./Sted:



Foto: Marit Håland Sørensen

Vårens vakreste eventyrere

22 000 løpere stilte til start under vårens vakreste eventyr, Holmenkollstafetten.

15 av disse kom fra NAV Kundesenter i Rogaland.

Terje Evensen (tekst og foto)

Gaiden møtte tre spreke deltakere som hadde ankommet Oslo med tog grytidlig lørdag morgen. Vivian Hovland, Gun Irene Monsen og Per Idar Austvik kunne fortelle at de helt siden oktober hadde gledet seg til Holmenkollstafetten. Med det noe Obama-inspirerte slagordet «Klart me kan», ville de stille til start. De poengterte at de ville delta for å ha det gøy, men la heller ikke skjul på at det viktigste var å slå de langveisfarende fra Mo i Rana, NAV Servicesenter.

Positive bivirkninger. De kunne også fortelle at påmeldingen har medført økt engasjement rundt fysisk aktivitet hos medarbeiderne. Det har blitt ført treningslogg og hver tredje måned er det gjennomført trekninger der de med minst 12 treningsturer i måneden har kunnet vinne en premie. Dette engasjementet gjør også noe med samholdet på arbeidsplassen som har vært veldig positivt.

«Peptalk» med statsministeren. Gun Irene

Monsen var ankerkvinne for kundesenteret og i startområdet for sisteetappen møtte hun plutselig statsminister og NTLer Jens Stoltenberg, som også skulle løpe siste etappe.

– Vi kom i prat og da han ble oppmerksom på at jeg skulle delta for NAV, ble han ekstra engasjert, forteller Monsen.

– Jeg fikk anledning til å markedsføre NAV Kundesenter og Servicetjenester etter beste evne. Han syntes det var flott at vi kom til Oslo for å delta og ønsket lykke til med både stafett og arbeidet videre. En trivelig samtale med en person som var enkel å kommunisere med.

Hvordan gikk det? Det var glade og fornøyde rogalendinger som samlet seg på Bislett etter løpet og som allerede var tent på å stille til neste års arrangement. De femten etappene ble gjennomført på 1 time, 27 minutter og 57 sekunder. Det hører med til historien at NAV Servicesenter løp nesten to minutter fortere, men dette kan neppe ha dempet stemningen gjennom lørdagskvelden. Gaidens utsendte hadde forlatt Oslo da løperne gikk til middagsbordet og kan ikke berette om hvem som vant banketten.

