

Rekrutterings- bistand forsømt i NAV

side 12



Ledelse i NAV – en krevende øvelse

I dette nummeret av Gaiden har vi viet mye oppmerksomhet rundt ledelse, og ledernes utfordrende hverdag. Ledere av NAV-kontor har en spesielt krevende oppgave, men også de øvrige lederne i etaten har et stort ansvar for at den nye etaten skal fungere. Når vi har valgt å sette fokus på ledernes situasjon har dette flere årsaker. NTL organiserer medlemmer på alle nivå, og mange ledere er organisert i NTL. Disse har vi et ekstra stort ansvar for. Trygge, gode ledere er også viktig for trivselen for medarbeiderne. Hverdagen blir mye mer inspirerende med entusiastiske ledere, som trives på jobb. Med utfordrende styringslinjer, partnerskapet mellom stat og kommune, et virvar av spesialenheter, og medarbeidere midt i en omstillingsprosess har lederne store utfordringer. Det er viktig at lederne i denne prosessen får den hjelp og støtte de har behov for. Lederne av NAV-kontorene har et stort ansvar, men også store muligheter. Det er de som får hovedoppgaven med å legge til rette for oppbygging av NAV-faget og kompetansen på kontoret. Da er det viktig at de er trygge i sin lederrolle, og gjennom dette foretar viktige prioriteringer på eget kontor. Fortsatt er det mange ledere som sitter og venter på instruks ovenfra, mens de i virkeligheten har store fullmakter. Ingen andre i NAV har større mulighet til å kunne påvirke både statlig og kommunal side enn disse lederne.

Gaiden har også satt søkelyset på hvordan etaten prioriterer mellom oppgaver, og vi har spesielt tatt for oss frustrasjonen som kommer fram blant de som er opptatt av rekruttering og arbeidsgiverkontakt. Jeg håper denne artikkelen setter i gang debatt rundt om på arbeidsplassene. Det samme gjelder spørsmålet om organisering av IA-arbeidet og Arbeidslivssentrene rolle. Her er utfordringen

å holde nok fokus på dette viktige arbeidet, samtidig som det er behov for å se hele oppfølgingsarbeidet av både arbeidstakere og arbeidsgivere i sammenheng. Etaten er i en tøff omstillingsprosess. Da må det kanskje foretas nedprioriteringer for en periode. Disse bør imidlertid ikke være tilfeldige, men komme av bevisste valg.

Hvordan har vi det nå midt i omstillingsprosessen? Dette finnes det nok ikke noe entydig svar på. Vi er i forskjellige prosesser, og vi reagerer ikke likt på belastningene. Derfor blir det også helt feil å se på hvordan den gjennomsnittlige trivselen er. Hvis noen har det vanskelig på jobb, hjelper det ikke disse at flertallet har det bra. Sykefravær blir ofte brukt som en indikator på hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet er. Det kan være et hjelpemiddel for å kjenne pulsen på arbeidsmiljøet, men arbeidsmiljøet behøver ikke være godt selv om folk møter på jobb. Mye energi brukes på å prøve å avklare hva som er arbeidsrelatert fravær. Dette mener jeg er helt umulig å måle. Jeg selv trives godt på jobb, og har nylig hoppet rundt på krykker uten sykmelding. Hadde jeg mistrives hadde jeg kanskje heller valgt å være hjemme denne perioden, uten at noen hadde koblet dette til psykososialt fravær. Det betyr ikke at vi ikke skal ha fokus på arbeidsmiljø og arbeidsnærvær, men at dette vanskelig kan dokumenteres gjennom statistikk. HKI-undersøkelsen kan heller ikke fange opp arbeidspress og slitasje. Som en av mine kolleger uttrykte det: Jeg får brukt meg selv og har interessante arbeidsoppgaver, det er bare så alt for mange av de oppgavene for tiden.

Hanne Nordhaug
Hanne Nordhaug,
 redaktør



«Med hodet i steikeovnen og beina i fryseren blir gjennomsnittet bra.»

Odd Einar Dahl, fylkesleder NTL NAV Oppland

5

Utfordrende lederrolle: Bente Larsson ved NAV Løten synes enhetlig ledelse er tøft, men det eneste rette.



10

Årets lønnsoppgjør: Gaiden har samlet noen synspunkter på resultatet.



Utstyr kastes ved hjelpemiddelsentralene >>

9

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: STEINAR MARTINSEN



Redaktøren	2
Flere teller på knappene	6
Ledelsesplattform for NAV	7
Sonja skiftet side	8
Fornøyde brukere	9
Rekruttering av arbeidskraft	12
Arbeidslivssenteret – hva nå?	13
Du store verden	14
Leserinnelegg	15
Vi blir flere og flere	16
Kryssord & sudoku	18
Siste stikk	19
Det sosiale hjørnet	20

[gaiden]
 BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 9.000, fire ganger årlig

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

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

Redaksjonen avsluttet:
 10. juni 2008

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



**NAV FAGET:**

Hvem bryr seg om utviklingen av dette, spør Bente Larsson, leder ved NAV Løten.

Utfordrende lederrolle i NAV

I en tid da NAV får mye medieoppmerksomhet, mange medarbeidere opplever reformsletasje og kravene til å levere resultater er formidable, er det nærliggende å anta at etatens ledere står overfor reelle utfordringer.

Terje Evensen (tekst og foto)

Det er så langt etablert ca 200 NAV-kontor, noe som berører flere tusen medarbeidere i stat og kommune. Forvaltningsenhetene er i drift og pensjonsenhetene er snart oppe og går. Oppgaver og medarbeidere flyttes på tvers av styringslinjene og NAV er en etat i stor bevegelse. Medarbeiderne skal tilføres ny kompetanse, lære nye arbeidsmetoder, samtidig som de skal levere gode tjenester og god service til brukerne. Samfunnet følger kritisk med på hva som skjer. Samtidig er det mange ledere som er gjennom forandringer. Noen får ikke videreført lederstillinger, andre får nye lederstillinger og nye utfordringer. Hva slags opplevelser har de rundt det som skjer?

Veldig interessant jobb. NAV Løten ble etablert i juni 2007. Bente Larsson, som har lang fartstid fra trygdeetaten og som NTL-medlem, er leder av kontoret i Løten. Hun kan fortelle at lederjobben er både interessant og utfordrende.

– Det er en veldig interessant jobb hvor jeg har mye påvirkningskraft og det er ingen annen jobb jeg heller ville hatt, forteller Larsson, som utdyper utfordringene hun står overfor som leder.
– Enhetlig ledelse er veldig tøft, men det eneste rette etter min syn. Det må være én leder som må ta ansvaret for det som skjer på et NAV-kontor.

Nitid rapportering. Larsson har et greit forhold til at hun står overfor krav til rapportering.

– Min statlige leder etterspør resultater etter gitte indikatorer. Overfor kommunen må jeg rapportere til rådmannen etter andre indikatorer, sier hun før hun kommer med et hjertesukk.

– Hvem bryr seg om utviklingen av NAV-faget? Vi har for eksempel utviklet et helt sømløst mottak på Løten. Men det å utvikle et helhetlig NAV-kontor blir jeg ikke belønnet for som leder.

Savner et nettverk. Larsson opplevde at de i prosjektfasen hadde god støtte og oppfølging fra overordnede ledd, men etter etableringen ble de i stor grad overlatt til seg selv.

– Jeg savner et ledernetverk, jeg savner noen å «spille ball» med. Dette blir løselig basert på personlige bekjentskaper og oppleves som utilstrekkelig, sier Larsson.

– Og i den indre organiseringen av NAV føler jeg at lokalkontorene blir litt glemt. NAV-kontorene blir en salderingspost økonomisk, for det er ingen som spør hvor mye ressurser vi trenger for å kunne ha en forsvarlig drift av kontoret. Dette er ikke holdbart, for det er vi som er reformens ansikt utad.

Relasjonsledelse. Ledelsen av et NAV-kontor handler i stor grad om å bidra til gode relasjoner.

– Forskjellige kulturer og forskjellig avlønning mellom stat og kommune skaper utfordringer. Jeg deltar i ledergruppe i både stat og kommune, mens partnerskapet skal binde det hele sammen. En god relasjonsledelse blir en joker i en litt kaotisk organisering og dette er noe jeg gløder for, forteller en engasjert Larsson.

Godt forhold til media. Larsson har selvfølgelig fått med seg at NAV er gjenstand for stor oppmerksomhet fra media, men har unngått et negativt fokus for eget kontor.

– Jeg jobber aktivt for å ha en god relasjon til lokale media og har heldigvis kun hatt positive saker.

En halvtime om gangen. – Hvis ikke lederne har det bra, blir det vanskelige forhold for de andre medarbeiderne. Jobben som NAV-leder krever derfor glød og engasjement, mener Larsson, som avrunder intervjuet med glimt i øyet.

– Søker du trygghet, kan du med fordel unngå en slik stilling. Jobben er veldig utfordringsbar, derfor har jeg funnet det nødvendig å ta en halvtime om gangen.

Ledelsesplattform for NAV

Arbeids- og velferdsdirektør Tor Saglie (bilde) sier i folderen «Ledelsesplattform for NAV»:



NAV tror på ledere som vil gjøre en viktig jobb i det norske samfunn.

Ledere med vilje og evne til å realisere visjonen «vi gir mennesker muligheter». Som leder i NAV har du tatt på deg et viktig samfunnsansvar uansett hvor i virksomheten du jobber.

Samtidig skal du være med på å bygge en ny etat og forvaltning. Dine evner og vilje til å utvikle organisasjonen og medarbeiderne gir spennende utfordringer. Dyktige medarbeidere forventer handlingsrom og utviklingsmuligheter. Ulike kulturer møtes og skal bygges. Dine evner som relasjonsbygger settes på prøve. Som leder skal du bygge en virksomhet basert på verdiene tydelig, tilstede og løsningsdyktig.

Avhengig om du er leder i førstelinjen, av spesialiserte tjenester eller interne støttetjenester vil forventningene til leveransene variere. Ledelsesplattformen i NAV skal gi retning i utvikling av ditt lederskap.

Bruk den til refleksjon på hvordan du utøver lederrollen og hva du synes er viktig å ta tak i når du videreutvikler ditt lederskap.

Flere teller på knappene

Våre tillitsvalgte ute i avdelingene har god oversikt over hva som rører seg i etaten. Trykket synes å være stort på lederne.

Terje Evensen (tekst) Hanne Nordhaug (foto)

Fylkestillitsvalgt for NTL NAV i Sør-Trøndelag, Einar Kyrre Nordli, forteller om sine observasjoner.

– Jeg har hørt fra flere ledere at stillingen som NAV-leder er meget krevende og at flere teller på knappene om de virkelig vil dette. Særlig ansvaret for kommunal side med todelt rapportering synes utfordrende for mange. Dette bekrefter også de som har vært NAV-ledere en tid, forteller Nordli. Han er også betenkt over tendenser når ledere skal rekrutteres.

– Søkermassen til lederstillinger er ikke alltid stor, noe som etter mitt skjønn er uheldig. Intern utlysning har vært vanlig i Sør-Trøndelag, dog med unntak i enkelte kommuner for å få et bedre søkergrunnlag. Det har imidlertid vist seg at flere søkere ikke garanterer for bedre kvalitet på søkerne. En annen side av samme sak er at vi har flere tidligere ledere uten nye lederoppgaver, noe som medfører vansker i forhold til nye arbeidsoppgaver og stillinger.

Variierende oppfølging av tidligere ledere. Gaiden har fått signaler som tyder på at prosessene rundt «gamle» ledere er blandede. I ett fylke har en tillitsvalgt beskrevet behandlingen av særlig tidligere trygdesjefer som skremmende, mens det i andre fylker er tilsynelatende ryddige prosesser. Fylkestillitsvalgt Elisabeth Berg Abrahamsen forteller om hva som skjer i Østfold.

– Fylkesledelsen gir i disse dager tilbud om en samtale med alle mellomledere og enhetsledere som til nå ikke har fått nye stillinger for å avklare hva de tenker rundt egne jobbutsikter og planer. Jeg antar at mange av disse satser på en lederstilling på



Fylkestillitsvalgt i Østfold, Elisabeth Berg Abrahamsen synes det er positivt at tidligere ledere får tilbud om karrieresamtaler.

NAV-kontor som skal etableres, mens andre innser at de må tenke på andre alternativer. Vi håper derfor å få på plass mellomlederstillinger på NAV-kontorene så fort som mulig, slik at flere ledere vil finne sin plass i vår nye organisasjon, sier Abrahamsen, som også forteller at disse har fått tilbud om karriereveiledning gjennom Personalhuset og samtaler med organisasjonspsykolog.

– Dette har imidlertid, etter hva jeg kjenner til, vært lite benyttet. Det er jo synd, da vi anså dette som et nyttig tiltak.

Mange tilbakemeldinger til direktoratet

HR-direktør i NAV, Johan Wroldsen, kan overfor Gaiden fortelle at direktoratet har god oversikt over lederutfordringene i NAV.

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

– Det er store utfordringer i nye NAV-kontor. Etableringsprogrammet har sett behov for å lage en grunnpakke til NAV-ledere. Her pågår det et samarbeid med HR-stab og vi jobber med utvalgte NAV-ledere om dette. NAV har også et samarbeid med KS for å se på lederutvikling, forteller Wroldsen.

Han føler ellers at det kan gjøres mer for at de verdiene som ledelsesplattformen fokuserer på blir bedre kjent og etterlevd og forteller at de har fått flere meget positive tilbakemeldinger fra personer utenfor NAV på denne lederplattformen.

– Ellers er «Ny som leder» et kurs som tilbys fra NDU. Kapasiteten er sprenget på disse kursene og mange står i kø for å få gjennomført dem. Det er dessuten god etterspørsel etter coachsystemet for ledergrupper som ble etablert i interimperioden, sier Wroldsen, som ellers svært gjerne hadde sett at de kunne tilby tiltak innen medietrening.

Variierende søkermasse. – Det burde være mange gode grunner til å søke lederstillinger i NAV, mener Wroldsen.

– Men søkermassen varierer fra fylke til fylke. Undersøkelser som er gjort i enkelte fylker i privat sektor har vist at NAV ses på som en litt lukket virksomhet og enkelte steder er det påfallende hvor få som søker lederstillinger.

Kunne vært vesentlig bedre. Johan Wroldsen kan også bekrefte problemstillingen som gjelder tidligere ledere.

– En del ledere som ikke lenger blir ledere, får tøffe slag. Frustrasjonen merkes helt opp i direktoratet og etaten kunne vært vesentlig bedre i oppfølgingen av disse, erklærer han og forteller at han er inne på tanken å relan-



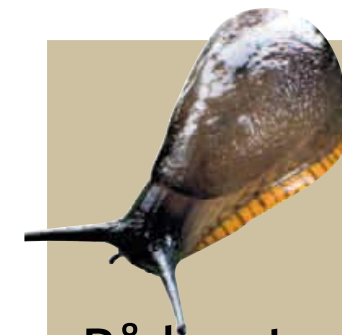
Johan Wroldsen er HR direktør i NAV.

sere aktiviteter for tidligere ledere for å kunne ivareta dem bedre.

– Men alle ledere, tidligere og nåværende, som føler seg dårlig fulgt opp, har selv et ansvar for å tilkjenne seg at «hallo, her er jeg». Uansett vil jeg oppfordre etatens ledere til å bli flinkere til å se lederne under seg i organisasjonen.

Et minste felles multiplum. – Lederne er det viktigste kulturbærerne i etaten, mener Wroldsen.

– Det er derfor viktig å ha en enhetlig tilnærming og vi må ha et minste felles multiplum for ledelsesutviklingen. Et slikt minste felles multiplum innebærer også at lederne må være seg bevisste fellesskapstanken og ikke kun tenke «seg og sitt».



Råd mot brunsnegl

Gi sneglen en telefon, og be den ringe til NAV. Da vil den raskt dø av irritasjon og sinne.

FRA DEBATTEN PÅ BT.NO

Fra Bergens Tidene 13. april 2008

Utdrag fra Ledelsesplattform for NAV

En effektiv tjenesteleverandør

Jeg fremmer et positivt menneskesyn der vi møter våre brukere og samhandlingspartnere internt og eksternt med respekt. Vi ser deres behov, ressurser og muligheter, genererer kunnskap fra de sakene vi jobber med, yter og videreutvikler de tjenester som kreves for måloppnåelse.

Jeg oppmuntrer til bruk av skjønn som er forankret i faglig dyktighet, rettferdig behandling og evnen til å vurdere virkemidlene i sammenheng med andre fag og tjenester i og utenfor NAV.

Virksomhetsbyggeren

Jeg tydeliggjør mål, følger opp resultater og sikrer at mine medarbeidere jobber sammen mot det samme målet, slik at vi i fellesskap kan oppnå gode resultater.

Jeg legger til rette for og utvikler arbeidsprosesser som sikrer at mine medarbeidere jobber effektivt og får brukt sine evner og utviklet sin kompetanse.

Relasjonsbyggeren

Jeg kommuniserer tydelig med mine medarbeidere, stiller krav til dem og myndiggjør dem overfor brukerne.

Jeg delegerer myndighet og følger opp på en slik måte at medarbeidere tar et klart eierskap til oppgaver og lederstil.

Kulturbyggeren

Jeg bidrar til å skape fellesskap og tilhørighet og utvikler en dynamisk arbeidsplass med stor takhøyde for ulike meninger og ferdigheter.

Jeg forankrer NAVs visjon og verdier på en slik måte at de ansatte føler eierskap til målene, utvikler en felles faglig forståelse og er stolte av virksomhetens ambisjoner og resultater.

Sonja skiftet side

Det finnes heldigvis mennesker som tar utfordringen. Sonja Normark har vært en av de trofaste tillitsvalgte i NTL. Nå har hun skiftet side og blitt NAV-leder.

Terje Evensen (tekst og foto)

Gaiden møtte Normark på gjennomreise i et solrikt, vårlig og blomsterpydet Oslo, for øvrig et klima som sto i sterk kontrast til et Nord-Norge som på dette tidspunktet slet med å riste av seg vinteren. Det er i Nordland hun har sitt daglige tilhold, som bosatt i Narvik og leder av NAV Ballangen det siste halve året.

Trygdeetaten fra 1985. Normark ble ansatt i et vikariat ved Narvik trygdekantor i 1985. Hun gikk så lenge i vikariater at hun til slutt hadde krav på fast ansettelse. Med ulike tillitsverv gjennom flere år, både i fylket og ved egen enhet, var hun en rutinert tillitsvalgt da hun i 2004 ble fylkestillitsvalgt og avdelingsleder for NTLs avdeling i trygdeetaten i Nordland. De samme vervene fikk hun da NTL NAV i samme fylke konstituerte seg i 2007. Forut for dette ble hun også valgt inn i den nye landsforeningens styre.

Fornøyd med omstillingsprosessene. I et fylke med 44 kommuner og store avstander, var det naturligvis knyttet en del

spenning til innplasseringsløpet. –Jeg er fornøyd med samarbeidet jeg som fylkestillitsvalgt hadde med ledelsen i NAV Nordland, forteller Normark. –Vi jobbet hardt for at det måtte etableres mange fjernarbeidsplasser i Nordland. Uten dette kunne konsekvensene av reformen blitt svært uheldige for mange tilsatte. Jeg føler i ettertid at vi fikk godt gjennomslag for våre krav i innplasseringsløpet, konstaterer Normark.

Søkte etter 2. gangs utlysning. Som fylkestillitsvalgt var Normark delaktig i prosessen med tilsetting av NAV-leder i Ballangen. Men personen som fikk jobben trakk seg, stillingen ble lyst ut på ny og Normark følte seg plutselig kal-

let. – Jeg tenkte «hvorfor ikke? Jeg kan jo søke stillingen», forteller Normark. Vi vet hvordan det gikk. I november 2007 tiltrådte hun. I forbindelse med dette valgte hun å frasi seg vervet som styremedlem i landsforeningen til NTL NAV.

Tar medbestemmelse på alvor. En som har vært dyktig tillitsvalgt i mange år, kjen-

ner sin hovedavtale. Dette er lærdom Normark ikke akter å glemme som NAV-leder. –Ballangen er et lite kontor med tre og en halv statlige og tre kommunale stillinger, foruten lederstillingen, forteller hun. –Medbestemmelsen får derfor en annen form enn hva den gjerne har i større enheter. Jeg er opptatt av å ha en god dialog med de ansatte i det daglige, men kjenner selvfølgelig godt til hvordan jeg skal håndtere prosesser med for eksempel drøftinger og forhandlinger, erklærer Normark. For Ballangen sin del har de sluppet å avgi ressurser til andre enheter, noe som naturligvis er en fordel. Men de er på den annen side ikke blitt tilført ressurser utenfra, noe som medfører kompetansemessige utfordringer, særlig på fagområdet til NAV Arbeid.

Verdifulle erfaring. Normark ser tilbake på en meget givende og lærerik tid som tillitsvalgt i NTL. –Det jeg har bygget opp av kompetanse gjennom organisasjonsarbeidet, har vært svært viktig for min ledererfaring. Det er dessuten godt at tilsettingsmyndighetene i NAV Nord-

Hjelpemidler kastes

Gjenbruk av hjelpemidler slår negativt ut på budsjettsituasjonen ved hjelpemiddelsentralene. Dette skaper frustrasjon hos mange ansatte.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

Det er store samfunnsøkonomiske besparelser ved økt gjenbruk av hjelpemidler. Gaiden har vært i kontakt med mange ansatte som uttrykker misnøye med at det ikke blir satset mer på gjenbruk. Problematikken har også vært belyst i Telemarksavisa og i Stortingets spørretime. Det er stor variasjon i hvor mye hver sentral klarer å resirkulere, men Gaiden har fått forståelse for at de fleste sentraler kunne resirkulert mer hvis de økonomiske rammene hadde vært bedre. Utgiftene til resirkulering av hjelpemidler tas av NAVs driftsbudsjett, mens nyinnkjøp av hjelpemidler holdes utenfor NAVs tildelte budsjettmidler. Dette gjør at mye fullt brukbart utstyr kastes.

Grønn stat. NAV er med i Grønn Stat prosjektet, og skal gjennom dette ta miljøhensyn gjennom innkjøp, avfallshåndtering, transport og energibruk. På Navet kan vi lese at dette innbefatter innkjøpsavtaler og regler for avhending av PC-utstyr. Videre at etaten har fulgt reglene for avfallshåndtering og energikonservasjon. Tiltaket «Grønn stat» omfatter ikke gjenbruk av hjelpemidler.

Hjelpemiddelutvalget. Det er nedsatt et offentlig utvalg som skal foreta en helhetlig gjennomgang av hjelpemiddelområdet. Utvalget skal også ha en gjennomgang av finansieringsstrukturen som omfatter forholdet mellom overslagsbevilgninger og budsjettstyring. Mandatet sier ikke noe om dette også vil kunne innbefatte endringer som får konsekvenser for gjenbruk av hjelpemidler.

Stort fokus på gjenbruk. Direktør for styringslinjen Hjelpemiddelsentraler og spesialenhet, Liv Welde Johansen kan

fortelle at etaten har stort fokus på gjenbruk av hjelpemidler. For de hjelpemidlene som er kostbare og egnet for gjenbruk, er kravet 50 % gjenbruk. For de øvrige hjelpemidlene er kravet 10 %. En del fylker ligger nå godt an i forhold til måltallene. Hun berømmer spesielt Sogn og Fjordane og Telemark for godt gjenbruk, og ønsker at flere fylker drar lærdom av deres erfaringer. Johansen fremhever at etaten fortsatt skal jobbe med å bli bedre på gjenbruk, og at aktiviteten må spisses til de områdene hvor det er økonomisk riktig å satse på dette. Hun forstår frustrasjonen blant de ansatte når brukbart utstyr blir kastet.

Lokale avtaler. Nå blir en del utstyr brukt på nytt gjennom lokale avtaler. Noen kommuner overtar og bruker utstyret på nytt. I tillegg blir noe sendt til u-land. Etaten hadde tidligere en avtale med Norsk Folkehjelp om å overta kassert utstyr, men denne ble for kostbar for NAV. Nå jobbes det med å lage lokale avtaler med hjelpeorganisasjoner. Johansen kan også fortelle at man benytter «grønn stat» prinsippet ved kassering. Dette innebærer kildesortering og gjenvinning, selv om utstyret ikke blir gjenbrukt som hjelpemidler.

Helhetlig fokus. Liv Welde Johansen er også opptatt av at det blir satt fokus på hele hjelpemiddelområdet. Ressursene må fordeles ut fra tildelte budsjett, og formidling av hjelpemidler er en viktig oppgave. NAV må derfor balansere ressursbruken mellom gjenbruk og formidling. Etaten skal jobbe med å skape selvstendige liv for brukerne. Dette er god samfunnsøkonomi, og er viktig for hver enkelt av våre brukere. Johansen er opptatt av å se helheten når forskjellige oppgaver skal prioriteres innenfor hjelpemiddelområdet.



Verdibetraktning. Sentralt tillitsvalgt i NTL NAV, Jostein Hegli, ser også at etaten kommer i et problem når ressurser skal fordeles innad i NAV. Han ønsker seg ressurser til å drive god gjenbruk av hjelpemidler, uten at dette må gå på bekostning av de andre viktige oppgavene etaten og hjelpemiddelsentralene står overfor. Samtidig er Hegli opptatt av å se NAV som en samfunnsaktør også når det gjelder verdivalg og etiske betraktninger. Han synes derfor NAV har forpliktelser som statlig organ til å forvalte ressurser på en god måte. Miljømessig er det helt forkastelig å kaste brukbart utstyr. Klarer ikke NAV å gjenbruke dette selv, bør i alle fall dette tilbys andre organisasjoner slik at hjelpemidlene kan komme til nytte andre steder.

Eldbjørg Olsen

Avdelingsleder NTL NAV Finnmark

Jeg mener oppgjøret stort sett er godt – er fornøyd med at det er åpnet for muligheter for lønnsregulering 2.avtaleår, gode seniorpolitiske tiltak samt en god AFP-ordning.

Men der er en ting jeg ikke liker; Hvorfor skal man gi de på laveste trinnene de laveste kronetilleggene? Slik det ble nå får de opp til ltr. 45 minst penger, deretter øker tillegget jevnt med lønna og de som har det absolutt høyeste lønnstrinnene får det største tillegget – max kr. 32000. Jeg mener man bør gi et flatt tillegg til alle – dette er mer solidarisk og gir best uttelling for våre medlemmer. Jeg registrerer for øvrig at høyere utdanning skal gi uttelling noe jeg synes er positivt. Andelen som NAV rekrutterer i fremtida har høyere utdanning og vil etaten være konkurransedyktig og en attraktiv arbeidsplass er dette nødvendig.



Tommy Bakken

Avdelingsleder NTL NAV Telemark

Etter signalene som ble gitt før oppgjøret og de gode tidene vi lever i, så hadde vi nok forventet oss et noe bedre oppgjør enn det vi har fått. Mener at dette oppgjøret forteller klart hva staten som arbeidsgiver synes om sine egne ansatte, hadde nok forventet noe annet av en statsråd fra en rød/grønn regjering. Staten blir ikke lønnsledende selv om vi ett år får så det monner. Våre medlemmer har pr i dag fått 4,65 % mens bl.a. grunnbeløpet er foreslått økt med 5,5 %, dette blir for dårlig. Jeg blir skikkelig irritert når LO Stat «truer» med at vi vil gå glipp av justeringsoppgjøret dersom vi sier nei, og at «det er ikke mer å hente». Vårt avdelingsstyre anbefalte medlemmene å svare nei, så jeg svarte nei på uravstemningen.



Anders Bjerkan

Seniorrådgiver NAV Kontroll Midt-Norge

Jeg synes at den totale rammen er i minste laget. Spesielt når vi ser dette i forhold til inntektsøkningen som flere ledere i privat næringsliv og ikke minst hva toppledere i NAV fikk i fjor. Videre er jeg spent hva Unio-ansatte får i mellomoppgjøret. Dette må i så fall også få konsekvenser for oss. Hvis ikke regner jeg med at det blir stor uro i rekkene.

Med et så moderat lønnsoppgjør er det bare å håpe på at lånerenta går ned. Konsekvensen av rentøkningen de to siste årene overstiger den lønnsøkningen jeg forventer å få. På den måten har jeg totalt sett mindre å leve av i tiden framover. Dette er jeg sikkert ikke alene om. Men, å tro på rentenedgang er vel som å tro på julenissen.

Det jeg er fornøyd med er de seniorpolitiske endringene. Det er viktig at forholdene legges til rette for de som har tjent etaten gjennom mange år.



Lønnsoppgjøret

Fakta og reaksjoner

Det ble en strevsom mekling i forbindelse med årets hovedoppgjør i staten. Men etter 21 timer på overtid kom partene til enighet. Noen er fornøyde med resultatet. Andre uttrykker skuffelse. Alt er dermed ved det normale.

Terje Evensen (tekst og foto) Hanne Nordhaug (foto)

- * Det blir gitt et generelt tillegg med virkning fra 1. mai 2008 på minimum 16.000 kroner, og maksimum 32.000 kroner.
- * Det er også avsatt 1 % til sentrale justeringsforhandlinger i perioden med virkning fra 1. juli 2008. Likelønn skal prioriteres.
- * Det blir ført lokale forhandlinger pr 1. august 2008 med 1,4 % av lønsmassen (i gjennomsnitt ca ett lønnstrinn pr ansatt).
- * Alle lønsspenn heves med to trinn i bunn og to trinn i topp med virkning fra 1. mai 2008. I det sentrale oppgjøret får dette kun betydning for de som nå ligger i de to nederste lønnstrinn i spennet.
- * Partene er enige om en AFP-avtale for statlig sektor gjeldende fra 2010.

Det er også gjort en rekke endringer i fellesbestemmelsene. Blant annet innenfor områder som godskrivningsregler, ulempetillegg permisjonsordninger, forsikringsordninger og boliglån. Også seniorene får sitt i dette oppgjøret. En 62-åring tilsatt i staten kan nå få opptil 14 «seniorfridager» i året som en følge av enighet.

Eksempler på stillinger i spenn:

Rådgiver kode 1434. Avlønningsmulighetene ligger i et spenn mellom ltr 41 og 68.

Seniorkonsulent kode 1363. Avlønningsmulighetene ligger i et spenn mellom ltr 46 og 66.

Avdelingsleder kode 1407. Avlønningsmulighetene ligger i et spenn mellom ltr 46 og 79.

Stillinger i spenn har ingen lønnsutvikling gjennom ansiennitet. Det har derimot stillinger i lønnsramme, som for eksempel konsulent kode 1065 og førstekonsulent kode 1408.

Bente Larsson

NAV-leder i Løten

Jeg har vel aldri fått større generelt lønnstillegg og på denne måten er det et tilfredsstillende lønnsoppgjør. Det har også blitt en god pott til lokale lønnsforhandlinger. Men jeg er opptatt av at det må gjøres noe for ledersjiktet. En egen stillingskode for NAV-ledere, framfor mylderet av koder som nå blir brukt, ville vært meget positivt. Ellers er NAV-ledere lønnet veldig lavt sett i forhold til kompleksiteten i disse stillinger. Jeg ser svært gjerne at dette får oppmerksomhet i sentrale justeringsforhandlinger og lokale forhandlinger.



Roger Nordnes

Avdelingsleder NTL NAV Akershus

Mitt inntrykk er at vi har fått et «greit» oppgjør ut i fra den forutsetningen som rådet under prosessen og føler at våre forhandlere har gjort en god jobb. Jeg sitter allikevel med en følelse av at vi kunne fått et oppgjør mer tilpasset NTLs interesser hvis LO Stats parter i forhandlingene hadde hatt bedre samordnede synspunkter. Ellers er jeg redd årets forhandlinger skaper en situasjon hvor vi kan forvente lite ut av neste års mellomoppgjør. Men dette er å ta sorgene på forskudd. Forhandlingsresultatet får min tilslutning ved uravstemningen.



Kristin Djuplatti

Hovedtillitsvalgt NAV Servicetjenester

Selv om målet om en ramme på 7 % ikke ble nådd, så er det likevel et rimelig godt resultat. Når det gjelder kronetillegget, så er kr 16 000,- mye penger, men jeg hadde ønsket meg et likt kronetillegg til alle. Nå blir det nok en gang de som har mest fra før, som får det største kronetillegget.

Når det gjelder justeringsforhandlingene, så håper jeg det skjer noe med en del av de direkteplasserte kodene og ikke minst utvikling i forhold til at 1408 i dag stopper på 10 års ansiennitet. Kommer det ett eller flere ekstra trinn i denne rammen, vil det gi et løft til mange av de som har lang farts-tid i etaten. Blir spennende å se resultatet av uravstemningen.



Tormod M. Risnes

Seniorkonsulent ved NAV Fredrikstad Arbeid

Jeg har et positivt helhetsinntrykk av lønnsoppgjøret. Totalrammen er god og det generelle tillegget gir en bra uttelling for alle. Jeg synes imidlertid at avsetningen til lokale lønnsforhandlinger er for høy. Denne åpner for at noen kan få et meget stort lønnstillegg, mens andre ikke vil få uttelling. Jeg hadde gjerne sett at en god del av potten til lokale forhandlinger kunne gått til det generelle tillegget eller sentrale justeringsforhandlinger. Når det gjelder disse håper jeg at konsulentsjiktet kan bli viet oppmerksomhet. Jeg håper også at de som er direkte innplassert i lønsspenn kan ha noe å hente. Det er vel for eksempel svært lenge siden noe skjedde med de som sitter i sekretær-, seniorkonsulent- og rådgiverkoder. Det ville også vært positivt om ansiennitetsstigen for førstekonsulentene kunne utvides. To lønnstrinn i topp og bunn til stillinger i lønsspenn, har effekt kun for svært få. Som senior synes jeg ellers at to ekstra fridager er positivt. Men jeg mener at et tiltak som 80 % stilling med full lønn ville hatt en større seniorpolitisk effekt.



Rekruttering av arbeidskraft

Ett av hovedmålene i NAV er økt fokus på arbeid og aktivitet. Har etaten klart å holde fokus på arbeidsgiverkontakt i omstillingsprosessen?

Hanne Nordhaug (tekst) Steinar Martinsen (foto)

I etatens strategi for arbeidsgiverkontakt leser vi at markedsarbeid og samhandling med arbeidslivet er en kjerneoppgave for NAV, og at dette arbeidet er en viktig forutsetning for å kunne gi brukerne god individuell oppfølging. En av målsetningene er å bistå virksomhetene med rekruttering av personer med rett kompetanse. Etaten skal være en sentral aktør i forhold til å dekke arbeidslivets behov for arbeidskraft. Arbeidsgivere som melder ledige stillinger direkte til NAV lokal skal gis rask og målrettet rekrutteringsbistand. Arbeidsgivere med stort rekrutteringsbehov skal prioriteres. Videre blir det presisert at NAV skal være en tydelig, synlig og sentral aktør i det offentlige rom innenfor arbeidsmarked og arbeidsliv.

Satsingsområder. På etatens intranettside, Navet, finner vi oversikt over etatens satsingsområder. Her kan vi lese om sykefraværsoppfølging, psykiatri, fattigdom, innvandring, raskere behandling og avklaring etc. Rekruttering av arbeidskraft blir ikke nevnt som satsingsområde.

Manglende fokus. Jens Jensen er ansatt i NAV Arendal. Gjennom mange år i Aetat har han jobbet med rekruttering av arbeidskraft til bedrifter i Aust-Agder. Han forteller med glød om det arbeidet som ble gjort.

– Vi hadde en viktig rolle, og var gode bidragsyttere i forhold til å få et velfungerende arbeidsmarked. Oppgaven var å skaffe bedriftene kvalifisert arbeidskraft. Dette samtidig som vi var døråpnere for å få langtidsledige og andre med bistandsbehov i ordinær jobb. Det



BEDRIFTSBESØK: Jens Jensen fra NAV Arendal har bistått mange arbeidsgivere med rekruttering av arbeidskraft.

var stort fokus på den rekrutteringsjobben som ble gjort, og gode resultater ble feiret. Han etterlyser samme fokus på dette i NAV.

– Nå er arbeidet nedprioritert. Det er få ansatte som jobber med rekruttering, og det arbeidet som blir gjort blir ikke lenger fremhevet. Vi som fortsatt jobber med dette klarer tross alt å få til gode resultater, men dette blir ikke engang nevnt. Han mener etaten må ta rekrutteringsarbeidet mer på alvor. Dette er nødvendig og viktig. Markedsarbeid er mye mer enn sykefraværsoppfølging og IA-arbeid, men dette ser det ut som etaten har glemt, avslutter Jensen.

Ikke tilfredsstillende ivarettatt. Seksjonssjef Thorger HERNES i Arbeids- og velferdsdirektoratet innrømmer at markedsarbeidet ikke blir tilfredsstillende ivarettatt i alle fylker. Fra tidligere vet vi at markedskompetanse og markedsarbeid fort blir en salderingspost når det skjer mye på en gang og budsjettene blir stramme. Dette bekymrer oss sentralt, og særlig når vi har en såpass unik

situasjon i forhold til etterspørsel etter arbeidskraft. Dagens rekordstramme arbeidsmarked gir unike muligheter til å få flere blant NAVs utsatte brukere i arbeid eller arbeidsrettet aktivitet. HERNES presiserer at en hovedutfordring for NAV er å bidra til at det gode arbeidsmarkedet i størst mulig grad skal komme utsatte grupper til gode. Formidlingsbistand til arbeidsgiverne fra NAV er en inngangsport til arbeidsmarkedet for arbeidsledige. Herunder også de prioriterte målgrupper som har små muligheter til å nå opp i konkurransen i åpne ansettelsesprosesser.

Viktig arbeid. HERNES sier videre at det er viktig at det holdes høyt fokus på markedsarbeidet i hele organisasjonen. På sentralt nivå er det derfor igangsatt et eget større prosjekt på markedsarbeid/arbeidsgiverkontakt og det skal bl.a. arrangeres regionale samlinger i høst. Direktoratet diskuterer også andre grep for å få markedsarbeidet høyere opp på dagsorden i en særdeles travel NAV-hverdag.

Arbeidslivssenteret – hva nå?

Det er registrert en del uro på arbeidslivssentrene når det gjelder framtidig organisering og oppgaver. Og det er delte meninger om hva framtiden bør bringe.

Terje Evensen (tekst)

I løpet av våren registrerte NTL NAV at en del fylker ønsker å bruke Arbeidslivssenteret mer aktivt i forhold til for eksempel dialogmøter med bruker. Tanken er å gi dem større ansvar for avviklingen og at rådgiverne også skal utføre saksbehandlingsoppgaver i tilknytning til dialogmøtene. I ytterste konsekvens er det også registrert ønske fra noen fylker om å spre ressursene fra Arbeidslivssenteret til lokale NAV-kontor.

Et fundament i NAV-reformen. Seksjonssjef Thorger HERNES fra Arbeids- og velferdsdirektoratet forteller om noe av bakgrunnen for at denne diskusjonen har oppstått.

– Mange steder har Arbeids- og velferdsetaten ennå ikke oppnådd de forventede synergieffekter gjennom samarbeid mellom Arbeidslivssenteret og andre NAV-enheter når disse leverer tjenester til samme virksomhet, forteller HERNES og utdyper om Arbeidslivssenterets rolle.

– Vi er nå inne i en intensiv prosess for å gi Arbeidslivssenteret et fundament i NAV-reformen. Prosessen har så langt vist at det ikke synes å være noe bastant motsetningsforhold mellom individrettet arbeid som for eksempel dialogmøter og systemrettet arbeid. Det bør være mulig å bidra på begge arenaer. Det har samtidig vært stor enighet om at det er nødvendig å knytte tettere bånd mellom Arbeidslivssenteret og den øvrige etatens markedsrettede arbeid.

Ønsket på flere arenaer. Gaiden har loddet stemningen blant våre medlemmer ved NAV-kontorene om hvordan de ser for



VIKTIG MANDAT: Arbeidslivssentrenes mandat i forhold til IA-avtalen gir et spesielt godt utgangspunkt for å oppnå resultater uttaler Heidi Myrvold, NTLs fylkesleder i Sogn og Fjordane.



TETTERE BÅND: Seksjonssjef Thorger HERNES i Arbeids- og velferdsdirektoratet mener det er behov for å knytte tettere bånd mellom arbeidslivssentrene og etatens øvrige markedsarbeid.

seg Arbeidslivssenterets rolle framover. Det er ingen av de vi har fått i tale som ønsker å uttale seg offentlig, men signaler tyder på at noen opplever en skjev arbeidsbelastning.

– Arbeidslivssenteret er i dag bemannet med det vi fra NAV Lokal sin side vil betegne som meget godt, forteller én kilde. – Vi vet også at de har fått 80 nye stillinger på landsbasis. NAV-kontorene er det jeg pr. dags dato vil kalle underbemannet. Arbeidslivssenteret har hatt liten direkte føling med NAV-reformen i den forstand at de slipper endrete arbeidsoppgaver, endret arbeidssted, uttak av ressurser osv. Av den grunn er det nødvendig å tenke seg at Arbeidslivssenteret går inn i enkeltsaker. Dette for å bistå de lokale NAV-kontorene i en langt større grad enn tidligere. Jeg mener også at de bør ha større fokus på de bedriftene som ikke har IA-avtale. All informasjon og støtte overfor disse gis i dag av NAV-kontorene.

Letter arbeidet. Vår kilde understreker betydningen av det systemrettede arbeidet. –Arbeidslivssenterets systemrettede arbeid er bra for NAV-kontorene. IA-avtalen er nå godt etablert i de bedrifter som har tegnet avtale for en tid tilbake. De har etter hvert utarbeidet gode

rutiner, noe som letter arbeidet for NAV Lokal, hevdes det.

Unikt samarbeid. Heidi Myrvold er NTL-medlem, avdelingsleder i Sogn og Fjordane og ansatt ved Arbeidslivssenteret i samme fylke. Hun har sine betraktninger rundt dette temaet.

– Arbeidslivssenteret har fått sitt mandat av partene i arbeidslivet og myndighetene gjennom IA-avtalen. Grunnen til at vi er så opptatt av det, er at et slikt mandat gir oss et spesielt godt utgangspunkt for å nå resultater. Arbeidslivet har forpliktet seg, det er deres avtale og vi hjelper dem i dette arbeidet. I tillegg får arbeidsgiver et økt ansvar gjennom endringene i regelverket, et ansvar vi kan hjelpe dem å løse som skaper et godt arbeidsmiljø, forebygger frafall fra arbeidslivet og virker inkluderende. Dette unike samarbeidet i norsk arbeidsliv må ikke NAV utvanne, mener Myrvold, som understreker betydningen av å få være samlet som ett senter.

– Arbeidslivssenterets utfordring ligger i å være strategiske partnere i organisasjonsutviklingen i bedriftene vi jobber med. Det er en svært krevende jobb, som krever at vi stadig utvikler oss når det gjelder kompetanse. Vi er avhengige av å være gode på fagutvikling og intern erfaringsutveksling. Håpet er at Arbeidslivssenteret kan bidra til at NAV-kontorene møter mer kompetente og motiverte arbeidsgivere i sitt oppfølgingsarbeid. Gjør arbeidsgiver en god jobb kan det bidra til at færre saker må innom NAV før de blir løst.

Avsporing. Når det gjelder Arbeidslivssenterets framtid, lar vi Thorger HERNES avslutte med et par presiseringer.

– Spørsmålet om styringslinjer er et ikke-tema. Det er heller ingen som nå tenker i retning av å overføre medarbeidere ved arbeidslivssentrene ut på NAV-kontorene. Den type problemstillinger blir fort en avsporing i forhold til det som nå er de viktigste utfordringene, nemlig å utnytte sentrenes kompetanse på en best mulig måte.

NAV Utland – noen fakta

- Opprinnelse, 01.01.1947, «Trygdekassen for sjømenn i utenriksfart»
- Folketrygdkontoret for utenlandssaker ble NAV Utland 01.07.2006
- Brukere i 140 land
- 2007: Utbetalte over 4 milliarder, i 2000: 1,8 milliarder
- 2007: 43 000 pensjonister, i 2000: 27 800
- 2007: Utbetalte nesten 1 milliard til pensjonister i Sverige
- Siden 2004 har det kommet til 12 nye EU/EØS land som omfattes av EØS-avtalen.

Følgende land er representert i arbeidsstokken ved NAV Utland:

Norge	Sverige
Finland	Danmark
Russland	Polen
Nederland	Tyskland
Østerrike	Italia
Frankrike	Tyrkia
Filippinene	Mauritius
Pakistan	Australia
Somalia	Ghana
Marokko	Etiopia
Bolivia	Chile
Uruguay	



Du store verden

Fra venstre, bakerste rekke: Floor De Jongh Bekkali (Nederland), Saskia Wiik (Tyskland), skjult bak Saskia er Jaana Rask (Finland), Hassan (Somalia), Abdellaziz Chbouki (Marokko), Michael Baiden (Ghana), Jaan Saarnak (Sverige). Rekke foran: Anastasia Darina (Russland), Marites Santos (Filippinene), Hatice Elmacioglu (Tyrkia), Miriam Kaltenecker (Østerrike), Gudina Ebsa (Etiopia), Claire Holter (Frankrike) og Javier Reynaldo Salguero-Viana (Bolivia).

NAV Utland, én av etatens spesialenheter, er en meget internasjonal arbeidsplass med ansatte fra 23 land.

Terje Evensen (tekst) Hans Olav Kirknes (foto)

NAV Utland betjener brukere som i hovedsak er bosatt i utlandet med rettigheter etter norsk trygdlovgivning, og brukere bosatt i Norge med rettigheter etter utenlandsk trygdlovgivning. I tillegg kommer medlemsskaps spørsmål og bidragssaker der én av partene bor i utlandet. Saksområdet favner hele Folkestrygden, med unntak av helserefusjon, som nå er overført til helsetjenesteforvaltningen.

Avhengig av språk- og kulturforståelse. Direktør ved NAV Utland, og sunnmøring, Georg Giske, forteller at kontoret er veldig avhengig av å ha stor språk og kulturforståelse blant sine ansatte, noe som har vært og er et satsningsområde. Med denne satsningen er fem verdensdeler og 23 land representert på arbeidsplassen.

– Slik kan vi i størst mulig grad kommunisere uten at språkbarrierer behøver å bli et problem. Vi har dessuten langt bedre forutsetninger for å bruke den interne språkkompetansen internt til for eksempel oversetting av dokumenter.

Underbemanning. NAV Utland har i dag ca 150 faste årsverk. Oppgavemengden er imidlertid av et slikt omfang at underbemanningen ligger et sted mellom 34 og 53 årsverk.

– De ansatte har hatt en utfordrende hverdag i flere år, forteller Giske. Han er glad for at NAV tar dette problemet på alvor og satser på utenlandsområdet.

– Vi blir stadig mer internasjonalisert, og da må vi som tjenesteytere møte denne utviklingen med riktig organisering og dimensjonering.

Bedre service. På grunn av underbemanningen har kontoret i flere år slitt med å levere forventet service og produksjonstall, noe tillitsvalgt for NTL NAV, Hans Olav Kirknes, også har vært opptatt av.

– Organisasjonene har påpekt ressursproblematikken i årevis og nå vet vi at dette var korrekt, forteller Kirknes, som ser optimistisk på framtida.

– Jeg tror vi nå kommer ut med en ny og robust organisering som kan tjene våre interne og eksterne brukere på best mulig måte. Vi gleder oss til å vise hva vi kan.

Tor Saglie – «Du har unike medarbeidere»!

I NAV Akershus ble det i perioden oktober-november 2007, gjennomført et innfasingsløp for de ansatte med fordeling mellom NAV lokal-enhetene, forvaltningsenhetene, HTF samt pensjonsenheten. De ansatte skulle «ønske» hva de ønsket å arbeide med – veiledning eller forvaltningsoppgaver. Bildet av de fremtidige rollene var langt fra klare, men lojal som man er i etaten vår fremla de ansatte sine ønsker. Godt etablerte arbeidsmiljø var i oppløpet til en noe oppstykket og usikker tilværelse.

I mars måned startet vår første forvaltningsenhet opp. Vår spenning var stor, når de første 35 medarbeiderne – av ca 75 skulle komme. Område for område skulle fases inn, og det å klare første utbetaling til bruker var hovedfokus.

Hver og en ble «tatt ut» av sine kjente og etablerte arbeidsmiljø, kjente kollegaer, ut av sine cellekontorer – og over i en tilværelse med lengre reiseveg, nye kollegaer, nye rutiner, nye arbeidsmåter og ikke minst nye kontorløsninger. «Vi bruker de beste rutineene fra den enkeltes tidligere arbeidsplass – da må det bli bra!» «Vi fordeler på denne måten, så

tilpasser vi etter hvert». «Lokalkontorene sliter, vi har «tappet» dem for kompetanse – vi må ta over restansene». «Nå løser vi saker bare ved å rulle over til sidemannen».

Resultat: Vi klarte første utbetalingsfrist til brukerne, på alle innfasede områder – takket være kompetente, motiverte, omstillingsvillige medarbeidere med «stå på»-vilje og en yrkesstolthet man skal lete lenge etter.

I en travel hverdag med store mengder, grensesnittrutiner som bare så vidt har sett dagens lys – har de allikevel overskudd til å tenke på sine kollegaer på lokalkontorene og ha medfølelse for den situasjonen som har oppstått «der ute» når kompetansen forsvinner og brukerforventningen ikke er tilpasset det nye NAV.

Til Tor Saglie ønsker jeg bare å si – Vit hvilken unik skare av medarbeidere du har og bruk dem klokt i arbeidet med å skape den NAV-etaten du ønsker. Gi dem den honnør de fortjener – ikke undervurder dem – og du vil uten tvil lykkes i å nå dine mål!

SIV ANITA HAGEN
Akershus

Takk og adjø

Tiden er inne til å takke for seg etter mer enn 20 år i Aetat/NAV. Jeg har vært, og er, svært stolt over min tjeneste i Aetat (og NTL), og over de kolleger og samarbeidsparter i trygd og sosialtjenestene rundt omkring i landet. Svært mange av oss jobbet sammen, mot all intern prestisje og mistro, til brukernes fordel. Grunnlaget for NAV. Og vi lyktes den gang. Omorganisering og endring av fullmakter gjorde at vi hele tiden måtte holde oss oppdatert og villig til å korrigere oppleggene.

Utviklingen av vår datahverdag fikk jeg være tett opp til som datatillitsvalgt i NTL. Det viktigste arbeidet som datatillitsvalgt var å forsøke å utforme systemene minst mulig byråkratiske, men konkret i forhold til saksbehandlingsbehovet. I NAV har data-systemutviklingen gått helt av sporet etter min mening.

Jeg var tidlig en forkjemper for NAV. En av forutsetningene til meg og NTL, var at alle ledere skulle måtte søke på de nye stillingene, og gjennom det vise at de hadde formell og reell kompetanse til å betjene

stillingene. For å nå de politiske mål, og våre mål, trengte vi ledere som hadde klar forståelse for hvordan disse mål skulle nås – og gjennomføres. De måtte også være i stand til å forstå fagfolks innspill på det pedagogiske, menneskelige og lovmessige plan for å kunne skape en god innføring av NAV. Dessverre, ikke så.

Etatene flyttet etter hvert sammen. I stedet for å satse på 1. linjens møte med folk, så blir kompetansen på alle ytelser trekt ut til egne kontorer. Likeså satses det på papir- og dataorientert kontoroppfølging i baklandet. Minnes man det lederstyrte formidlingsjukset?

Utviklingen av faglig samarbeid og metode, konkrete tiltaksprosjekter ble stoppet et par år før sammenslåing. For meg ble det to år uten nye utfordringer, og uten bruk av min kompetanse og erfaring, og med økende grad av papir- og datarutiner. Meningsløst. Helsa sviktet.

Med sorg og lettelse: Takk til dere alle. Og adjø.

ARNE LEONHARDSEN

En dans på nevroser

Terje Evensen (tekst)

NTL NAV fyller i disse dager ett år. Det er ikke en alder som gir grunnlag for stor feiring. Slikt kan vi avvente inntil de runde tallene kommer. Men når vi fyller 100 år kan Gaiden i sitt jubileumsnummer slå opp «En sprek 100-åring» med store bokstaver. Såfremt språkpolitiet ikke har nedlagt forbud mot slike klisjeer.

Feiring eller ikke feiring, grunnlaget for nostalgi kan allerede ligge der etter ett år. Det er rart å tenke tilbake på prosessen som førte til etableringen på representantskapsmøtet i juni 2007. For det var krevende forhandlinger mellom de to gamle landsforeningene. Selv om disse var enige om målet, var det kryssende interesser på vegen mot målet. Dersom forhandlingene hadde havarert, kunne konsekvensene blitt at NTL NAV ikke hadde eksistert i dag.

En bok jeg nylig har lest, «1905 – Spillet bak kulissene», fikk meg til å tenke på forhandlinger i et større perspektiv. Boken handler om prosessen i forkant av unionsoppløsningen med Sverige. Vi vet hvordan det gikk, men det var ikke opplagt at det skulle gå slik. Risikoen for krig med Sverige, behovet for å ivareta et godt forhold til de europeiske stormaktene og det norske politiske miljøet med sterke krefter som ønsket innføring av republikk bidro til en komplisert prosess. Daværende statsminister Christian Michelsen behersket spillet godt. Han og hans delegasjon klarte å komme til enighet med den svenske motparten under forhandlingene i Karlstad. Men det var svært krevende. At festningsverkene i Kongsvinger og Halden står i dag, er for eksempel et resultat av sterk fasthet hos den norske forhandlingsdelegasjonen. Konsekvensene av å ikke lykkes med forhandlingene kunne blitt svært dramatiske, men i bunnen lå det en oppriktig vilje til å komme til enighet og oppnå en fredelig «skilsmisse» mellom Norge og Sverige.

Jeg gjør et nytt sprang i tid, nå til 2008. Hovedtariffforhandlingene havarerte allerede i slutten av april da statens vilje til å imøtekomme de prioriterte kravene til LO Stat, YS Stat og Unio var lik null. Alle som har sittet i forhandlinger, på et eller annet nivå, vet at det ikke er en dans på roser. Det er snarere en dans på nevroser. Men forhandlingene kommer gjerne i havn når begge parter har et ønske om å komme til enighet og dermed erkjenner betydningen av å gi og ta. Synd er det at staten har tungt for å komme til den erkjennelsen.

Vi blir flere og flere

NTL NAV iverksatte en vervekampanje fra april måned. Utmerkede resultater inspirerte arbeidsutvalget til å forlenge kampanjeperioden med én måned.

Terje Evensen (tekst) Hanne Nordhaug (foto)

I april og mai fikk NTL NAV 150 nyinnmeldinger, et tall som forteller at det pågår et meget godt vervearbeid ute på arbeidsplassene. Selvfølgelig er seriøst og godt fagforeningsarbeid det viktigste, men sannsynligvis har kampanjen bidratt til inspirasjon og motivasjon. Gledelig er det at NTL er en tilstedeværende og tydelig organisasjon i denne etaten.

Fleksibel og dynamisk. En av de mange som nettopp har meldt seg inn i NTL, er Terje Skaarhaug Jacobsen ved NAV Larvik Arbeid. Han forteller om hva som er viktig for ham ved valg av organisasjonstilknytning.

– Det er helt vesentlig at organisasjonen representerer meg og hva jeg



NYINNMELDT: Terje Skaarhaug Jacobsen ønsker å være medlem av en organisasjon med et tydelig verdigrunnlag.

står for. Jeg har ingen høyskoleutdanning og har skaffet min kompetanse gjennom yrkeslivet. Jeg begynte etter hvert å føle meg fremmed i organisasjonen jeg tidligere var medlem av, forteller Jacobsen.

– Organisasjonen min må ha et tydelig verdigrunnlag, men også evne å være fleksibel og dynamisk. Og jeg synes NTL har tatt denne utfordringen på en utmerket måte i NAV-reformen. Jeg har hele tiden fulgt med på hva som skjer og deltar gjerne i diskusjoner på arbeidsplass.

Gjennom dette kunne jeg på et tidspunkt konkludere med at det var NTL som best kunne representere meg og mine interesser.

Over 6000 medlemmer. NTL NAV har passert 6000 medlemmer med god margin, uten at dette skal være grunn til å hvile på laurbærene. Vi skal la oss inspirere av å være størst i NTL og størst i NAV. Og aller viktigst, vi skal fortsatt være en seriøs og tydelig fagforening i reformarbeidet framover.

Integrering av etniske minoriteter

NTL NAV har gjennom sitt prinsipp- og handlingsprogram vedtatt å jobbe aktivt for integrering av etniske minoriteter. Landsforeningen har startet dette arbeidet på flere områder og nivå.

Hanne Nordhaug (tekst)

Tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn. Forbundet har nedsatt ei gruppe som skal komme med forslag til tiltak for å få flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn til å ta tillitsverv i NTL. I tillegg skal de se på hvordan NTL kan rekruttere flere medlemmer med innvandrerbakgrunn. Landsforeningen er godt representert i arbeidsgruppa, og hele 3 av gruppas medlemmer kommer fra NTL NAV. Når forbundet kommer med

vedtak og anbefalinger vil landsforeningen jobbe videre med dette.

Rasismefri Sone. Landsforeningen har i samarbeid med Norsk Folkehjelp tatt initiativ til at NAV skal bli rasismefri sone. Dette er et tiltak for å unngå rasisme i hele NAV, og skal tydelig komme fram på alle etatens arbeidsplasser. Aetat var tidligere rasismefri sone, og NTL NAV ønsket å videreføre dette til NAV. Tilbakemelding fra arbeidsgiver har foreløpig vært at de er

positive til tiltaket, men de ser at arbeid med å få NAV til rasismefri sone vil kreve tid og oppmerksomhet. Arbeidsgiver ønsker derfor å vente til omstillingsprosessen har kommet noe lenger før dette tiltaket igangsettes.

Moderat kvotering. Gjennom dette forsøket har NAV mulighet til å ha mer fokus på rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn. Landsforeningen har deltatt i oppstartseminar om moderat kvotering.



For under 7 kroner dagen
kan du redde et barn
fra å bli drept eller ødelagt
for livet av en landmine!



Norsk Folkehjelp
– der folk hjelper folk

Du kan også bli folkehjelper.no ved å:

- 1 Send en e-post til folkehjelper@folkehjelper.no
- 2 Send sms 1h til 07701 for å bli folkehjelper.no
- 3 Ring oss på 22 03 77 00, spør etter giverservice
- 4 Logg deg inn på www.folkehjelper.no og meld deg som giver og les mer om vårt arbeid

Visste du at hver halvtime blir ett menneske skadet eller drept av en landmine? Håper du blir med oss, slik at vi sammen kan skape en mer rettferdig verden. Bli med og fjern landminene.

Kjære medmenneske!

Bli med oss i kampen for en mer rettferdig verden.

Over én million klasebomber ligger igjen på bakken etter krigen i Libanon. Barn er nysgjerrige og leker overalt, derfor er de spesielt utsatt for miner og klasebomber. Små barn, med små kropper, rammes hardere enn voksne. Bli med og gjør lekeplasser og skoleveier trygge for barn.

Vi ser at det nytter! Norsk Folkehjelp har ryddet miner siden 1992, og har på denne tiden ryddet over 50 millioner kvadratmeter land for miner. Vi har hjulpet tusenvis av familier til en tryggere hverdag.

Behovet for hjelp er fremdeles stort. Vi håper du har mulighet til å bli med som folkehjelper.no. Som folkehjelper bidrar du med et fast beløp på 200 kroner i måneden. Det er enkelt og du forplikter deg ikke til å støtte lenger enn du selv vil. Folk hjelper folk!



Med vennlig hilsen
Norsk Folkehjelp

Finn Erik Thoresen

Finn Erik Thoresen
generalsekretær



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

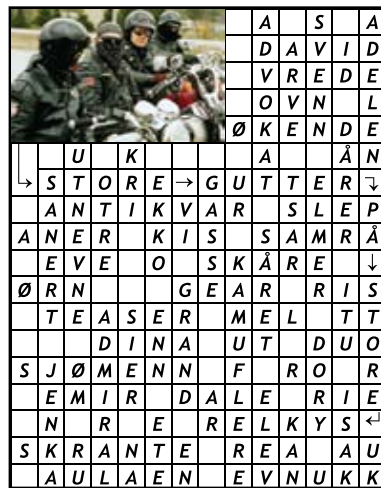
Sendes til Norsk Tjenestemannslag, Møllergata 10, 0179 Oslo, eller faks til: 23 06 15 55

Navn:		Fødsels- og personnummer (11 siffer):	
Adresse:		Postnr. /Sted:	
E-postadresse:	Tlf. privat:	Tlf. arbeid:	Tlf. mobil:
Arbidssted:			
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:	



	SPÅ- DOMS- KUNST		TANKE- FLUKT	MAMMA FUGL		ENK- LERE	HANDLE		STØV- SKY
	KYNISK		MYNT BILDEL				MESTER- SKAP ETSET		
					OPP- FØRER				BRONSE- VINNER
	INN- FALLET								
	SØSTER TIL EMIL				ART.			DIGER	
	SJØDYR				SKRAT- TE		ØYNE POLAR- FOLK		
	LITEN BIT		GLIPPE						
LIME		ENER VARI- ERTE		KLISNE DYR			KLOSS INNPÅ NOMADE		
					→		→		RENOM- MEET
VERK- STED						3,14			FOR- RYKT
EGEN									
			VANN- LØP			FOR- FATTER	1340	PARTIK- KEL MASETE	
MAN			GREI DANSK BY			DJERV STREVE			
NÆR	NEVNTE PINE- FULL			MYSE	FEIER				TIL- HENDER- SKARE
								RADIO- BØLGE	
SNAKKE FØLTE					SPISTE	KARPE- FISK		AV- TREDE	GNAG- SÅR IKKE
				DE VEKS- LER					
SLO						EGEN- KJÆR- LIG			

Navn:
Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:
WENCHE BULL-DAHL,
Holmestrand
SIDSEL HAMRE, Bergen
HILMA FJÆR, Levanger

Frist for innsending av kryssord-
løsning er **25. august 2008.**
Konvolutten merkes med «Gaiden
JUNI-08» og sendes til:
NTL NAV v/ Hanne Nordhaug, NAV
Larvik Arbeid, PB 143, 3251 Larvik
Vi trekker ut 3 vinnere som får
henholdsvis 5, 3 og 2 flax-lodd
hver. Her kan det være store gevin-
ster å hente. Lykke til!

Sudoku

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

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

Løsning:

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

Spennende nybrottsarbeid

Vi sentrale tillitsvalgte anser oss som privilegerte som får lov til å være med på beslutningene som former det nye NAV. Mange av oss som nå jobber for fagforeningene sentralt har vært med siden interimstiden, og har således vært delaktig i mange beslutningsprosesser. Det som er spesielt med utviklingen av NAV, er at det er og blir et nybrottsarbeid hele veien. Når veivalgene skal tas, kan vi ikke støtte oss på etablerte sannheter og utprøvde modeller. Vi må derimot stole på de vurderinger, argumenter og resonnementer som foreligger – og gå for det vi tror kan lykkes.

Vi er nylig ferdig med det som så langt har vært årets vanskeligste sak – å åpne for at tjenesteområder kan etableres i etaten. Denne saken har versert i nesten et år, og har vært gjenstand for mer tro og tvil blant oss tillitsvalgte enn noen sak jeg i farten kan huske. Dette fordi vi nok en gang har beveget oss ut i ukjent terreng, der ingen sikkert kan garantere for hva som er den rette løsningen. I den lange prosessen frem mot en beslutning har imidlertid tvilen veket for en tro på at tjenesteområder er den beste løsningen i de fylker eller deler av fylker der man ser behovet for et styrket samarbeide på tvers av NAV-kontorene. Vi håper nå partene lokalt tar over stafettspinnen, og får til like gode og omforente prosesser og løsninger som vi har fått til på sentralt nivå.

Når dette skrives er det nesten nøyaktig et år siden NTL NAV ble etablert i varm sommeruke på Gol. Jubileet gir grunn til refleksjon, og det er ikke til å legge skjul på at vi i NTL NAV er fornøyd med hvor langt vi er kommet på den tross alt korte tiden. Samarbeidet i styret og arbeidsutvalg er upåklagelig, og de kulturforskjeller vi en gang fryktet er totalt fraværende. I det daglige arbeidet føler vi også at ting setter seg mer og mer, og at de tillitsvalgte er kommet inn i rutine og kjenner sine arbeidsoppgaver. Det beste av alt er at de positive tingene vi har oppnådd i landsforeningen, også synes å ha blitt oppnådd lokalt i avdelingene. De rapporterer gjennomgående om gode samarbeidsforhold og høy aktivitet. Summen er at NTL NAV dermed gjør en god jobb på alle nivåer, noe som gledelig nok også gjenspeiler seg i medlemsutviklingen. På ett-årsdagen fikk vi beskjed om at vi hittil i år har vervet over 300 medlemmer og nå endelig og faktisk har over 6000 yrkesaktive medlemmer. Gratulerer til oss alle!

Selv om mye har kommet på plass, er vi likevel langt fra selvtilfredse. Vi har stadig mye å forbedre, og vi får blant annet mange tilbakemeldinger på for lav synlighet og ønsker om mer direkte kontakt med medlemmer og avdelinger. Begge deler skal vi jobbe for å forbedre nå mot sommeren og utover høsten.

Jeg vil benytte anledningen til å ønske alle medlemmer en riktig god sommer.

Erling Mathisen

Erling Mathisen
Leder NTL-NAV



Dance With a Stranger skapte god stemning for de ansatte i NAV med konsert i regi av Arbeidslivets KulturSeilas i Vestfold.



Arbeidslivets KulturSeilas i Vestfold

Mens vi utfører en jobb skal vi leve et liv. Dette er motto for Arbeidslivets KulturSeilas i Vestfold. NAV i Vestfold er en av 15 bedrifter som benytter seg av tilbudet.

Hanne Nordhaug (tekst)

Tanken bak dette prosjektet er å gi ansatte et kunst- og kulturtilbud inn i arbeidshverdagen. Prosjektet startet i januar, og skal gå over to år. Vestfold fylkeskommune står bak tiltaket og håper at flere fylker kaster seg på dette. Under åpningen av Arbeidslivets KulturSeilas berømmet fylkesordfører Per-Eivind Johansen de bedriftene som er med på prosjektet. – Dere har tort å tenke nytt og innovativt for å gjøre arbeidslivet og arbeidsfellesskapet til noe mer. Dere representerer bedrifter som har sett at kulturopplevelser i arbeidstida ikke er tapt arbeidstid, men en investering i menneskene, bedriftens viktigste ressurs. I sin tale trakk han linjer over til et folkehelseperspektiv, og mente at denne satsingen vil dreie fokus bort fra sykefravær til å fokusere på nærvær.

Arbeidslivets KulturSeilas byr på varierte kulturopplevelser innen scenekunst, musikk, billedkunst, litteratur og lokal historie. Noe foregår på egen arbeidsplass, andre arrangement på eksterne arenaer. De ansatte i NAV i Vestfold har fått oppleve et

kulturelt mangfold i løpet av dette halvåret.

Toralf Maurstad målbandt de ansatte i NAV med en uforglemmelig versjon av Peer Gynt. I løpet av den timen han sto foran forsamlingen, viste han seg som den fremragende skuespiller og formidler han er. En sprudlende og opplagt skuespiller med entusiasme og fortellerevne ga tilhørerne en opplevelse de sent vil glemme.

De litteraturinteresserte NAV medarbeiderne fikk et flott møte med forfatteren Vigdis Hjorth. Et spennende møte med en sterk personlighet. Hun var ærlig og intens, og ga mye av seg selv. Hjorth trakk linjer gjennom sitt eget forfatterskap på en inspirerende og morsom måte.

Arbeidslivets KulturSeilas ble avsluttet med et fyrverkeri av en konsert med Dance With a Stranger i Sandefjord i midten av juni. Dette som en eksklusiv konsert for alle ansatte i Arbeidslivets KulturSeilas bedriftene i Vestfold.

Ledelsen i NAV Vestfold mener at dette tiltaket representerer noe annerledes, et avbrekk som de ansatte fortjener. De ansatte er hjertens enig i dette, og setter pris på at det gis mulighet til å hente seg inn i en ellers travel arbeidshverdag.

