

En engasjert og aktiv pensjonist

side 12





Hva finnes bak NAV-døra?

Nå er året ved veis ende, og en epoke er over for oss NAV-ansatte. Reformperioden er over. Fra nyttår skal vi være i ordinær drift. Tja, helt så enkelt er det vel ikke. Fortsatt gjenstår mye arbeid før vi kan regne med at etaten er i en normal driftssituasjon. Likevel, da vi planla dette nummeret av Gaiden syntes vi det var på sin plass å se litt på status og de erfaringer som er gjort siden etaten ble opprettet. Vi har prøvd å vise dette gjennom å besøke arbeidsplasser som på hver sin måte kan dele av sine erfaringer. Store og små kontor har forskjellige utfordringer når NAV-kontoret skal opprettes. Forskjellige løsninger er valgt når kompetanse fra tre enheter skal sammen i et NAV-kontor. Hva som er beste tilnærming er det vanskelig å ha noen fasit på. Det er stor variasjon mellom NAV-kontorene. Hva kommunene ønsker å ha med i NAV-kontoret er forskjellig. Dette betyr at nesten ingen NAV-kontor er like. De ansatte i NAV har svært forskjellig jobbinnhold avhengig av i hvilken kommune man jobber. Det samme gjelder også brukerne våre. Brukerne går nå inn en dør, men hva som befinner seg bak den døra er avhengig av hvilken kommune du bor i.

Vi får stadig tilbakemeldinger på den tøffe arbeidssituasjonen våre medlemmer står i. Dette både direkte fra medlemmer og tillitsvalgte, fra media og gjennom bl.a. Arbeidstilsynets gransking av NAV. Etatens skyhøye sykefravær viser vel også at det ikke er lett å være NAV-ansatt for tiden. Året 2009 ble vanskeligere enn det jeg hadde forventet ved årets begynnelse, og fortsatt er det krise i NAV. Det har likevel vært en viss politisk forståelse for de store utfordringene vi har hatt. Det ble bevilget ekstra midler i løpet av 2009, og i statsbudsjettet for 2010 legges det opp til en videreføring av denne tilleggsbevilgningen. Det betyr ikke at vi har et rolig år foran oss, selv om noe har kommet mer på plass. Grensesnittproblematikken er mindre. Det vurderes nå mer effektive måter å jobbe på. Organ-

isatoriske endringer blir vurdert. Dette gir oss forhåpentligvis en noe enklere hverdag som ansatt i NAV. Jeg har likevel ingen tro på at dette alene vil gi oss en normal arbeidshverdag kommende år. Oppgavemengden vil nok fortsatt ikke stå i forhold til antall ansatte til å gjøre denne jobben. Da må det faktisk foretas prioriteringer. Med prioriteringer hører også nedprioriteringer. Her har ledere på de fleste nivå et stort forbedringspotensial. Det er sjeldent å høre ledere som er tydelig på hvilke oppgaver som skal nedprioriteres.

Gaiden var nylig på skitur med en tidligere kollega. Hun valgte å gå av med AFP mens hun ennå har god helse. For å kunne disponere tiden til andre aktiviteter. Det fokuseres mye på seniorpolitikk. Det å beholde senioren i arbeid. Det er viktig at arbeidsgiver legger til rette, slik at man som senior har et reelt valg. Samtidig må det være akseptert å faktisk kunne velge å gå av med AFP. Det å kunne prioritere andre interessante gjøremål. Det skal ikke være slik at man som 62-åring skal ha dårlig samvittighet for å slutte i jobb. Ei heller måtte forklare dette med at man ikke har fått tilrettelagt arbeidet, at omstillingen har blitt for tøff osv. Mitt håp er at man kan stå i en jobb hvor man trives og mestrer oppgavene, inntil man tar et valg om av-slutte yrkeskarrieren for å bruke tiden til andre interessante oppgaver. AFP skal være en rettighet, mens det å stå i jobb skal være en mulighet.

Nå nærmer juleferien seg. For meg er høytidsdager viktig. Det å ha noen dager som bryter med hverdagen. Dager man kan gjøre andre ting, eller kanskje ingen ting. Nyt disse fridagene. Med dette ønsker jeg alle en god jul og et riktig godt nytt år.

Hanne Nordhaug
Hanne Nordhaug,
 redaktør



«Det finnes nesten ikke eksempler rundt om i verden på at store reformer lykkes. Det går som regel galt.»

Tom Christensen, professor i samfunnsvitenskap

7

NAV ordner det meste: Gaiden har sett nærmere på innhold i NAV-kontor. Kreativiteten har vært stor.



9

Samhandling: HELFO satser på go'fot-teorien. Her er medarbeiderne opptatt av å gjøre hverandre gode.



BEHOVSVURDERINGEN KAN
HA TRE UTFALL:

- STANDARD INNSATS
- SITUASJONSBESTEMT INNSATS
- BEHOV FOR ARBEIDSEVNEVURD.

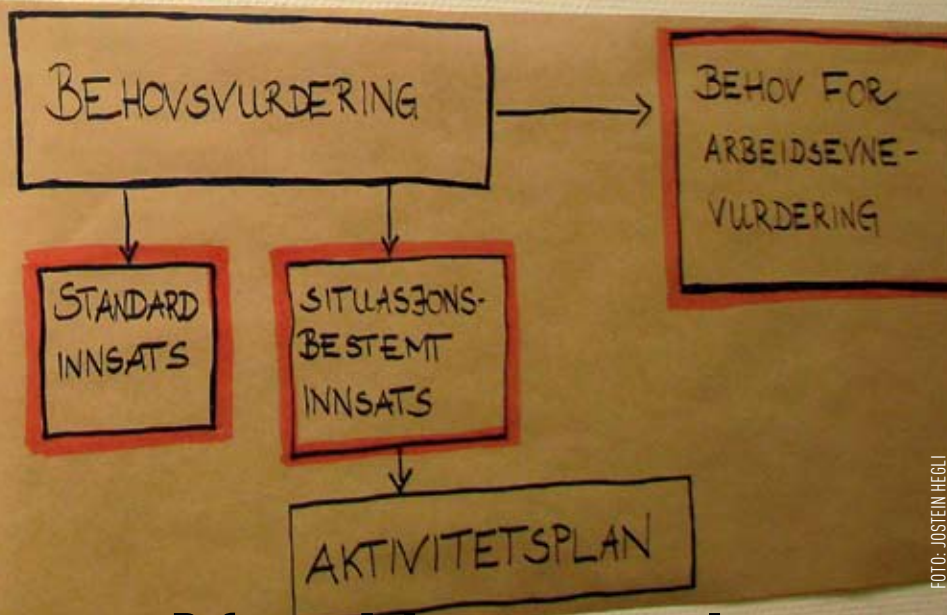


FOTO: JOSTEIN HEGLI

**Reformperioden nærmer seg slutten.
En statusrapport fra NAV-kontor >>>**

4

Send inn din mening (maks 35 linjer)

e-post: hanne.nordhaug@nav.no - Tlf: 33 51 35 08 – Mobil: 473 51 865

Postadresse: NAV Larvik, PB 143, 3251 Larvik

FOTO: TERJE EVENSEN



Redaktøren	2
Forsinket oppstart	6
Sentral styring i NAV	6
Tjenesteinnhold i NAV-kontor	7
Spesialistkompetanse i Vardø	8
Generalistkompetanse i Larvik	8
Ta vare på seniorene	14
Tariffoppgjør	14
Leserinlegg	15
Min uholdbare restansesituasjon	15
Oljekatastrofe ga jobb	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

Postboks 143, 3251 Larvik

Telefon: 33 51 35 08

Mobil: 473 51 865

hanne.nordhaug@nav.no

Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen

Terje.Evensen@nav.no

Mobil: 416 79 751

Hans Olav Kirknes

hans.olav.kirknes@nav.no

Mobil: 402 11 227

Redaksjonen avsluttet:

1. desember 2009

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo

Tlf: 23 06 22 79



Dagliglivet på et stort og lite

HARSTAD: Med omtrent 70 medarbeidere på lønningslisten, kan NAV Harstad med rette omtales som et stort NAV-kontor.

Terje Evensen (tekst)

I Harstad har NAV-kontoret vært i drift i overkant av to år og ryktene sier at de har brukt tida godt både før og etter etablering. Hva de har gjort, vil gjerne NTL-tillitsvalgt Unni Bornø Skeie og varatillitsvalgt Bjarne Glad fortelle om.

– Når NAV blir omtalt, handler dette stort sett om negative historier, mener Glad.

– I Harstad kjenner vi oss imidlertid lite igjen i disse historiene. Vi har fått til mye og har mange positive erfaringer.

Involvering. Da Gaiden ønsker en konkretisering av det de har fått til i Harstad, kommer svaret uten nøling fra Glad.

– Fra før NAV ble etablert, har det vært en bevisst strategi fra vår leder Lisbeth Ringstad å ta de ansatte med på råd. Formelle organer, som medbestemmelsesapparat og arbeidsmiljøutvalg, har vært der fra første stund og fungerer godt, forteller Glad. De ansatte er veldig aktive og har tatt utfordringen ledelsen gav dem med sin invitasjon til samarbeid.

Kulturbygging. I Harstad forteller de også om et kulturarbeid som startet lenge før NAV ble etablert, hvor de ansatte selv var ansvarlige for gjennomføringen.

– Hospitering på tvers av de tidligere etatene var en viktig del av dette, minnes Glad.

– Fjellvandring, båtturer og turer i skog og mark skaper trivsel og samhold. Vi har også nylig hatt ei hel HMS-uke med morgentrim, korte turer morgen og ettermiddag og et eget HMS-torg med informasjon om for eksempel medbestemmelse og arbeidsmiljø. Dette er



NAV Harstad på full fart mot målet om å bli verdens beste NAV-kontor.

tiltak som er initiert og bejublet fra ledelsen.

Ser de ansatte. God ledelse havner i stor grad om å evne å se sine ansatte. Med sine 70 ansatte, er dette en utfordring som blir tatt på alvor i Harstad, i følge Skeie og Glad.

– Vi har en ledelse som gjør seg bevisst tilgjengelig for de ansatte. Dette skjer gjennom uformelle besøk i avdelingene og tilstedeværelse i det sosiale miljøet. Kombinasjonen av en synlig tilstedeværelse og aktiv medvirkning, bidrar til en sunn bedriftskultur. Vi er også bevisste på å holde åpne dører mellom de fire avdelingene på kontoret, noe som er viktig for å få innblikk i hverandres fagområder.

Utfordringer. Selv om NAV Harstad på mange måter er en solskinnshistorie, vil ikke de NTL-tillitsvalgte legge skjul på at de også har utfordringer.

– Vi har hatt en stor faglig lekkasje. 20 medarbeidere har gått til pensjonshuset og vi har måttet rekruttere nye medarbeidere omtrent hver måned. Vi føler at vi nå er på en minimumsbemanning og frykter ytterligere nedtrekk av ressurser. Vi har også sykefraværstall som ikke er tilfredsstillende. Men en del

av denne historien er at vi tar IA-arbeidet på alvor og rekrutterer medarbeidere med helsemessige begrensninger. Sykefraværet er en del av prisen vi betaler for å ha et inkluderende arbeidsliv.

Bedre oppfølging. Harstad leverer gode resultater, men akter ikke å hvile på laurbærene, i følge Glad.

– Vi har i stor grad fått økonomien på plass for våre brukere, men dette får nå den effekten at de etterspør oppfølging, noe vi må bli bedre på. Vi må dessuten fokusere bedre på service overfor lokale bedrifter. Dette er forhold som krever oppmerksomhet og organisering i kontoret.

Alle må bidra. Selv om utfordringene er reelle, mener Unni Bornø Skeie og Bjarne Glad fra NTL NAV at de i Harstad har klart å etablere en bedriftskultur som skaper samhold og engasjement.

– Vår leder har fra første stund hatt en helt seriøs visjon om at vi skulle lage verdens beste NAV-kontor. Det var vel ikke fritt for at visjonen avstedkom en del ironiske og overbærende kommentarer. I dag har vel disse kommentarene til en viss grad forstummet i kjølvannet av bedre og bedre resultater og økt trivsel på kontoret.

NAV-kontor



Noen av NTL-medlemmene fra Tana og Nesseby samlet på NAV Deatnu-Tana. I forgrunnen plassstillsvalgt Randi Iren Pedersen og i midten NAV-leder Stig E. Moldjord.

TANA: NAV Deatnu-Tana har til sammen 5,5 statlige og kommunale årsverk og en leder i 50 % stilling. Her rapporteres det om et godt arbeidsmiljø og store faglige utfordringer.

Hanne Nordhaug (tekst) Jostein Hegli (foto)

Tana fikk NAV-kontor i februar 2009. Da Gaiden var på besøk møtte vi en godt sammensveiset gjeng. Her jobber statlig og kommunalt ansatte sammen om felles oppgaver. Etableringen har vært krevende. NAV-leder Stig E. Moldjord forteller at han ikke forventer optimal drift før etter innfasing av arbeidsavklaringspenger.

Stort fagområde. Det har vært hard jobbing fra alle ansatte for å få NAV-

kontoret på beina. På et lite kontor er det få personer å fordele oppgaver på. Dette betyr at medarbeiderne får et stort fagfelt å håndtere. Noe som også betyr behov for kompetanseheving på mange områder for hver enkelt ansatt. Moldjord forteller at det da kan være vanskelig å få tid til både opplæring og det daglige arbeidet på kontoret. Når NAV-kontoret i tillegg har bistått forvaltning med saksbehandling, blir det vanskelig å få kabalen til å gå opp. Moldjord forteller at bemanningen i forhold til prosjekt- og etableringsfasen har vært krevende. Dette har medført en ekstra belastning på kontorets ansatte.

Kompetansebygging. Aetat i Vadsø dekket tidligere Tana kommune. Dette innebar at det ikke var kompetanse på Aetats oppgaver ved etablering av NAV i Tana. Her har fylket vært kreative, og medarbeidere med aetatskompetanse er tilknyttet flere små NAV-kontor. NAV Deatnu-Tana har fått tilført slik kompetanse i 25 % stilling i en periode. Dette

bidrar til at kontoret får bygget kompetanse på dette fagområdet.

Stig E. Moldjord er leder både for NAV Deatnu-Tana og NAV Nesseby. I tillegg til lederrollen bistår han med saksbehandleroppgaver på begge kontorene. Dette gir spennende, utfordrende og lange arbeidsdager for NAV-lederen. Moldjord etterlyser mer fokus på sosialfaget i NAV. Han føler at han mangler fora for å diskutere dette fagområdet. Moldjord ønsker også en mer generell diskusjon om hvilke kommunale oppgaver som kan og bør legges til NAV.

Godt arbeidsmiljø. Til tross for stort arbeidspress og mange nye oppgaver skryter de ansatte av et godt arbeidsmiljø. Det er et godt samhold på kontoret, og medarbeiderne stiller opp for hverandre. Her har vi heller ingen tydelige skiller mellom statlige og kommunalt ansatte. Sykefraværet ved NAV Deatnu-Tana ligger på 1-2 %. De ansatte fremhever at de trives på jobb, og at dette kan forklare det lave sykefraværet.

Sentral styring i NAV

NAV-reformen ga de lokale NAV-kontorene stor handlefrihet til å utvikle den nye velferdstjenesten. I praksis har sentral styring gitt sterke føringer på lokal utvikling.

Hanne Nordhaug (tekst)

NAV-reformen har gjort de lokale NAV-kontorene til kjernen i den nye helhetlige tjenesteytingen. Men NAV-kontorene finnes ikke, de må skapes, sier forskerne Tone Alm Andersen og Knut Fosseth ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). De har undersøkt hvordan sentral styring av lokal utvikling har preget den lokale iverksettingen. Nylig presenterte forskerne sine funn under en midtveiskonferanse om evaluering av NAV-reformen og i en artikkel i Tidsskrift for velferdsforskning.

Gjennom Etableringsprosjektet, fylkets prosjektmedarbeidere og ikke minst konsulentfirmaet Ernst & Young har det vært sterk statlig styring av lokal utvikling. NAV-kontorene har opplevd at det finnes en ferdig definert forståelse av hva som er riktig. Hva som er NAV-tanken. Slik har en standardisering blitt innført via overtalelse, veiledning og konsulenthjelp. Statens føringer førte til at lokale planer måtte justeres.

Politisk beslutninger og styringsgrep fra direktoratet har også vært styrende for utviklingen av NAV-kontoret. Dette er alt fra beslutninger om etablering av pensjons- og forvaltningsenheter til innføring av kvalifiseringsprogrammet, arbeidsavklaringspenger og arbeidsevnevurdering. Dette har tatt ressurser fra arbeidet overfor brukerne, fra saksbehandling og ikke minst fra utviklingsoppgavene.

Fosseth fortalte under midtveiskonferansen at effektiviseringsgevinstene ved opprettelse av forvaltningsenheter så langt er små eller ingen. Gevinsten ligger i framtid, mens ressursene allerede er tatt ut fra NAV-kontorene. Dette gir konsekvenser for lokalkontorene. Mens de venter på gevinsten, utvikles overlevelsismekanismer for å mestre stress og manglende ressurser. Dette kan komme i form av ansvarsfraskrivelse, forenkling av oppgaver og enkle løsninger. Innarbeiding av feil vaner kan gå på bekostning av mål og langsiktige løsninger.

NAV-reformen fordrer samarbeid og tilgjengelighet, ikke bare linjestyring ovenfra og ned. Dette både i forhold til den organisatoriske utviklingen av NAV-kontoret, og ikke minst i den nye oppgaveløsningen for NAV. Forskningen viser at så langt er disse behovene i liten grad ivarett.

Forsinket oppstart

Nøtterøy ønsket å bli pilotkontor i Vestfold. I stedet ble de ett av ti NAV-kontor med forsinket oppstart.

Hanne Nordhaug (tekst)

NAV ble opprettet fra 1. juni 2006, og reformperioden skulle vare ut 2009. I løpet av denne tiden skulle alle landets kommuner ha etablert NAV-kontor. På grunn av bygningsmessige forhold blir imidlertid ti NAV-kontor først åpnet i 2010. Dette er kontorene i Drammen, Bergenhus, Gamle Oslo, Nordstrand, Kristiansand, Kvinesdal, Sogndalen, Nøtterøy, Voss og Lørenskog.

Full aktivitet. På Nøtterøy er de nå på god vei mot offisiell åpning av NAV-kontoret. NAV-leder startet i jobben 1. mai. Bygget er under tak. Arbeid og trygd har bodd sammen siden september 2008. Sosial er gode naboer en gangavstand unna. Offisiell åpning og flytting i nytt bygg er planlagt 15. februar 2010.

Positiv leder. NAV-leder på Nøtterøy, Lise Thomassen, forteller at Nøtterøy hadde et sterkt ønske om å bli pilotkontor. Vi ønsket å være i førerretet og være med å dra i gang NAV-reformen. I etterpåklokskapens lys ser vi imidlertid at vi har blitt spart for mye mer enn vi tapte på å ikke bli pilotkontor. Nå er vi mer modne til å starte opp. De andre kontorene har prøvet og feilet på mange områder, mens vi har sluppet unna denne ekstrabelastningen.

Noen utfordringer. Nå skal reformen være i havn og det er forventninger til at det skal begynne å roe seg på NAV-kontorene. Det snakkes om innholdsreformen og utvikling på kontorene. Thomassen regner med at det også vil være forventninger til NAV Nøtterøy på dette området. Hos oss må faktisk hovedfokus være å klare seg gjennom en hektisk etableringsperiode, presiserer Thomassen. Dette betyr også at vi ikke vil kunne klare å innfri alle resultatkrav.

Sosialfaglig kompetansebygging. Nøtterøy har benyttet ventetiden godt. Kommunalt ansatte



Leder ved NAV-Nøtterøy, Lise Thomassen.

FOTO: BERNHARD GRØNNEVIK

rundt om på NAV-kontor har brukt mye tid og energi på å lære seg statens datasystemer, tiltaksportefølje etc. Med utsatt oppstart har de på Nøtterøy i stedet brukt tid på overføring av sosialfaglig kompetanse fra kommunale til statlige ansatte. Dette gjør at hele kontoret har en mye sterkere felles faglig plattform å starte med når NAV Nøtterøy offisielt åpnes. NAV-leder ser derfor heller ikke faren for at sosialfaget skal forsvinne under NAV-etableringen.

Tålmodige ansatte. NTLs plasstillitsvalgt på Nøtterøy er June Helen Berg. Hun forteller om gode prosesser i forkant av etableringen. Lokalene blir kjempefine, og hos oss blir det kun cellekontor. Selv om vi har vært lokalisert i to forskjellige bygg har vi klart å bygge gode relasjoner mellom statlig og kommunalt ansatte. Vi samarbeider godt, og kommunens ansatte kommer ofte innom og finner seg et ledig kontor i det statlige bygget. Dette bygger både faglige og sosiale bånd. Berg forteller at det heller ikke blant de ansatte blir sett på som negativt at de har måttet vente lenge på etableringen.

Tyvstartet. Nå skal det også fortelles at kontoret har tyvstartet litt. Kommunens ansatte jobber noe med arbeidsevnevurdering og bistår med oppfølging av felles brukere. Noen vakter i brukersenteret tar de også. Her ser vi nytten av å jobbe sammen om sakene. Stemningen er god, men også vi har mer enn nok å gjøre, understreker Thomassen. På Nøtterøy ønsker de likevel ikke å problematisere for mye i forkant, for som NAV-leder påpeker: «Tenk om det gikk helt fint å etablere NAV Nøtterøy».



NAV ordner det meste

ILLUSTRASJONSFOTO: COLOURBOX.COM

Som ansatt i NAV kan du få svært varierte arbeidsoppgaver. Kreativiteten har vært stor når det gjelder å fylle NAV-kontoret med innhold.

Hanne Nordhaug (tekst)

At økonomisk sosialhjelp skal ligge i NAV-kontoret er politisk besluttet. Lokalpolitikere har i tillegg hatt svært varierende ønsker og behov når det enkelte NAV-kontor har blitt formet. Gaiden har funnet fram til en del spesielle tjenester som har blitt lagt til NAV, kanskje litt utenfor det som folk flest tenker på som nærliggende oppgaver for et NAV-kontor.

Stor variasjon. NAV jobber med rusproblematikk, men at dette også innebærer skjenkebevilling og skjenkekontroll er kanskje mer ukjent. Det er lett å skjønne hvorfor. Skal NAV kunne formidle mennesker til arbeid og aktivitet, bør de ha kontroll på edruskapen i lokalsamfunnet. I tillegg kan brukere få utlevert metadon på NAV. Mattilsyn er et annet felt NAV nå tar ansvar for. Kosthold og arbeidsevne henger naturlig sammen.

Gjennom NAV-etableringen har medarbeiderne blitt gode på flytteprosesser. Denne

kompetansen har man også sett verdien av. Nå har det også blitt en NAV-tjeneste å fysisk flytte innbo for sosialklienter. Med dette forsøker NAVs medarbeidere å gå flyttebyråbransjen i næringen.

Andre oppgaver man kan få som NAV-ansatt er å jobbe på institusjon for mindreårige asylsøkere. Her har NAV-medarbeiderne både bestillerrollen, og skal selv drive institusjonen. Dette viser at noen trekker mantraet «jobb smartere» veldig langt.

En mer vanlig oppgave på et NAV-kontor er å fatte vedtak i tvangsbehandling innen rusomsorg. Gaiden er kjent med at dette kan være utfordrende for NAV-ledere på små kontor. Barnevern er et annet fagfelt som nå inngår i NAVs tjenestepakke. Eller hva med å stikke innom NAV-kontoret for å sjekke kvotetildeling innen fiske? Det er mulig å få et inntrykk av at noen forsøker å gjøre NAV til Velferds-Norges svar på Biltema. Eller var det snakk om litt for mye Møllers tran?

NTL reagerer. Nestleder i NTL NAV, Esther Van Veen, forteller at innhold i NAV-kontor nå er tatt opp med arbeidsgiver. Vi ønsker en diskusjon om hva slags kommunale tjenester som skal inn på et NAV-kontor, og hvordan staten gjennom fylkesdirektørene arbeider for å få et tjenesteinnhold som er i samsvar med intensjonene bak NAV-reformen.

Kommunalt innhold i NAV-kontor

Kommunene har stor frihet til å velge hvilke tjenester de ønsker inn i det lokale NAV-kontor. De fleste velger mer enn minimumsløsningen.

Hanne Nordhaug (tekst)

Braker kommunen den frihet de har fått til å velge hvilke tjenester de ønsker inn i NAV-kontoret? Dette forsøkte forsker Lars Chr. Monkerud ved Institutt for offentlige styringsformer, Handelshøyskolen BI å gi svar på under NAV-evalueringens midtveiskonferanse i slutten av oktober.

Utgangspunktet er at økonomisk sosialhjelp skal legges inn i NAV-kontoret. Ut over dette kan andre tjenesteområder legges inn etter lokale forhandlinger. Her er det store variasjoner i hva som velges, og totalt er 64 forskjellige løsninger valgt. De fleste velger å legge inn rusbehandling, boligvirkemidler, gjeldsrådgivning og flyktningtjeneste.

Monkerud forteller at noen kommuner anser det uheldig å skille arbeidet med ett område fra et annet, og velger å legge tjenesteområder som hører faglig sammen inn i NAV-kontoret. For eksempel vil arbeidsrettet aktivitet ved løsning av et rusproblem samtidig kunne kreve hjelp med boligsituasjonen. Brukergrupper som har behov for individuelle hjelpetiltak vil ofte samtidig ha behov for visse basistjenester som for eksempel bolig og rusbehandling. Dette gjør at brukeres totale tiltaksbehov kan styre valget av kommunalt innhold i NAV-kontor. Kommunene må også prioritere mellom forskjellige satsningsområder og – profiler. Her kan det være ulike lokalpolitiske behov og oppfatninger som avgjør hva som ønskes inn i NAV-kontoret.

Reformen preges systematisk av samordning av «frivillige» kommunale tjeneste- og tiltaksområder. Dette kan være fornuftig ut fra lokale behov. Variasjon i valg gjør at brukere møter en dør i den ene kommunen, mens NAV-døren fører et annet sted i neste kommune. Monkerud spør om dette peker mot en standardisering av innhold på NAV-kontor. Eller kan dette tolereres fordi forskjeller i organisering er uten betydning, eller kan oppveies med kvalitet på andre områder?

Stor spesialistkompetanse

I noen kommuner har NAV-etableringen gått veldig smertefritt. NTL-medlemmer i Vardø har gjort seg sine betraktninger.

Hanne Nordhaug (tekst) Jostein Hegli (foto)

NAV Vardø ble åpnet i januar 2008. Her valgte de å beholde gamle arbeidsoppgaver. Medarbeiderne jobber fortsatt med det de hadde best kompetanse på før NAV-etableringen. Dette har ført til at de ikke har hatt samme press som mange andre kontor ved oppstart. Her er det ikke restanser. Kontoret påtar seg oppgaver for andre enheter. Nå skal det



Britt Isaksen, Ann Kari Strand, John Arne Harjo og Gerd Tove Øyen trives godt på jobb i Vardø.

samtidig sies at Vardø hadde gode resultater også før NAV-etableringen. Disse faktorene fremheves som suksesskriterier for NAV Vardø.

Forvaltning har også en avdeling i

Vardø, samlokalisert med NAV-kontoret. Denne kompetansen kommer også NAV Vardø til gode. Medarbeidere på forvaltning forteller at de synes det er gøy å bli spurt til råds av NAV lokal, og stiller gjerne til samtale med brukere ved behov. En slik positiv holdning gjør det enkelt for medarbeiderne på NAV Vardø å få svar på sine spørsmål.

Ved NAV Vardø fremhever medarbeiderne også et godt arbeidsmiljø med stor takhøyde og vide fullmakter. Kontoret kan vise til et svært lavt sykefravær. Her i Vardø er det bra å jobbe. Selv om ikke alle på kontoret kan alt, har vi til sammen all den kompetansen som er nødvendig for å gjøre en god jobb, presiserer NTL-medlemmene i samtale med Gaiden.

Generalister på oppfølging

Oppfølging blir sett på som ett fagområde i Larvik. Her er det uvesentlig for oppgaveløsningen om lønna kommer fra stat eller kommune.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

Etter ett års drift som NAV-kontor kan medarbeiderne ved NAV Larvik se tilbake på et spennende, men svært hektisk år. Her satset de på oppfølging på tvers av gamle etatsgrenser fra første dag. Dette har vært krevende, men resultatet har blitt et NAV-kontor med helhetlig brukeropfølging.

Noe spesialisering. Selv om kontoret har valgt å organisere oppfølgingsarbeidet etter generalistmodellen, betyr ikke dette at alle jobber med alt. Her har vi organisert oss slik at noen jobber spesielt med ungdom, andre med minoritetsspråklige og vi har fagveiledere blant annet innen rus og psykiatri, forteller avdelingsleder i brukeropfølging



Elisabeth Stokke er avdelingsleder i brukeropfølging ved NAV Larvik.

Elisabeth Stokke. Oppgavene er imidlertid fordelt etter ønsker, interesser, kompetanse og kontorets behov. Ikke etter hvor medarbeiderne tidligere jobbet. Innenfor de aller fleste fagområder jobber det medarbeidere fra alle de tre gamle etatene. Hos oss er det nå slik at både ledere og medarbeidere sliter med å huske hvem som er statlige og kommunalt ansatte. Det synes vi er et godt tegn på at vi er kommet langt i prosessen med å bli et helhetlig NAV-kontor.

Kompetansebygging. Stokke innrømmer at kompetansebyggingen har vært krevende. Medarbeiderne fra kommunen har brukt mye tid på opplæring i Arena, statlig regelverk og tiltaksportefølje. For å klare å holde unna oppfølgingsoppgaver valgte vi etter hvert egne personer som bisto med denne opplæringen, forteller hun. Dette betydde at andre erfarne

medarbeidere kunne konsentrere seg om f.eks. attføringsarbeidet. Slik slapp vi unna de store restansene.

Sosialfaglig fokus. Svært mye energi har til nå blitt brukt til å lære statlig regelverk og datasystem for de kommunalt ansatte. Dette fokuset, og intensiteten i opplæringen førte nok til at mange følte at det sosialfaglige aspektet forsvant. Dette har vært nødvendig for å skape en god plattform å jobbe videre på, og det har vært en helt nødvendig prioritering. Videre har arbeidet med å jobbe og utvikle en felles oppfølgingsmetodikk med bl.a. arbeidsevnevurdering virket samlenende. Vi opplever mange likhetstegn med sosialfaglig jobbing. For ansatte i tidligere sosial "dukke" nå det sosialfaglige opp igjen. Og ikke minst får de statlige innputt og vinklinger de før ikke hadde fokus på. Vi har hatt mye opplæring på statlig tiltaksgjennomføring og virkemidler. Nå vil vi rette oppmerksomheten mot de kommunale tjenestene slik at vi i ennå større grad får etablert helhetsspektivet, forteller Stokke.

Livet etter NAV

2009 startet med at den tidligere helsetjenesteforvaltningen i NAV ble overført til Helsedirektoratet. Men 200 av medarbeiderne er fortsatt en del av NTL NAV-familien.

Terje Evensen (tekst og foto)

I høst kunne Gaiden høre et hjertesukk fra en av medarbeiderne i virksomheten som nå bærer navnet HELFO. Denne medarbeideren og NTL NAV-medlemmet mente at Gaiden bare skrev om NAV. Dette ble av redaksjonsutvalget oppfattet som en såpass berettiget anklage at vi fant det rimelig å finne ut av hva som nå rører seg hos våre tidligere kolleger. I Orkdal ville de gjerne fortelle om dette.

Go'fot-teorien. HELFO er nå inndelt i seks regioner i Norge. Fjernarbeidsplassen i Orkdal er organisatorisk en del av HELFO Midt-Norge, med sitt regionkontor i Ørsta. I Orkdal sitter det 14 ansatte, blant annet NTL-tillitsvalgt i regionen, Bjørg Lian. Hun forteller om en arbeidsplass med et utmerket arbeidsmiljø.

– Vi identifiserer oss med Nils Arne Eggens go'fot-teori. Denne handler om samspill og at vi sammen blir gode. Her tar vi vare på og bygger opp under hverandre og vi er bevisste på å avlaste hverandre på tvers av seksjonene. Ved at vi er en fjernarbeidsplass, har vi ingen leder her, men er uansett godt vant til å løse utfordringene vi står overfor, forteller hun.

Telefon- og videomøter. Fra sin fjernarbeidsplass må både regiontillitsvalgt og verneombud forholde seg til leder som sitter langt unna Orkdal. De forteller at samhandlingen i all hovedsak skjer gjennom telefon- og videomøter. Bjørg Lian forteller om månedlige medbestemmelsesmøter (MBA og AMU) med fast agenda.



Regionstillitsvalgt for NTL i HELFO, Bjørg Lian og verneombud Anette Israelsen sitter begge på fjernarbeidsplass i Orkdal.

– Vi opplever imidlertid at de fleste saker er informasjon fra ledelsen og få medbestemmelsessaker.

Som verneombud deltar Annett Israelsen også på disse møtene. Hun sitter ellers i HELFO sitt sentrale arbeidsmiljøutvalg

Usikkerhet om fjernarbeidsplassene. Lian og Israelsen forteller om utfordringer knyttet til fjernarbeidsplassene i regionen, spesielt i Nærøy.

– Tidligere jobbet det fem personer i Nærøy, men fra nyttår 2010 er det kun tre medarbeidere igjen der oppe. Vår leder er ganske klar på at de som har sluttet der ikke erstattes. Det samme gjelder her i Orkdal. En av våre ansatte fikk ny jobb i starten av 2009, heller ikke hun ble erstattet. Dette «gnager» litt på oss, det må vi være ærlig på. Hvis det ansettes nye folk i regionen er det hele tiden snakk om regionkontoret. Vi er spesielt bekymret for Nærøy akkurat nå. Tenker på de som er igjen, de ser at en etter en forsvinner og ikke blir erstattet. I tillegg er det en medarbeider der som har mulighet til å ta ut AFP om et par år. Vår påstand er at det er en skjult agenda/politikk på en bevisst nedlegging av fjernarbeidsplassene. Dette benektes imidlertid av ledelsen.

Ved fjernarbeidsplassene er det også bekymring over at nye stillinger med høyere lønn, blir lagt til regionkontorene.

– Det samme med ansvarsfulle

arbeidsoppgaver. De ansatte ved regionkontoret har et fortrinn ved at de kan søke på disse stillingene, samt kreve høyere lønn pga. ansvar m.m. Dette fører derfor til en større mulighet for lønns- og kompetanseutvikling for de som jobber i regionkontorene sammenlignet med arbeidstakere ved fjernarbeidsplassene, dersom disse ikke vil flytte da, forteller NTLs tillitsvalgte i Orkdal.

Samhandlingen med NAV. Selv om HELFO har skilt lag med NAV, finnes det fortsatt visse bånd, noe Israelsen forteller mer om.

– Vi benytter fortsatt NAV sine IKT-systemer. Det blir jobbet iherdig med å etablere egen plattform gjennom Helsedirektoratet, men inntil dette går i orden, er det uproblematisk å forholde seg til NAV. Hvis vi får problemer, møter vi kun velvilje fra brukerstøtten i NAV, erfarer Israelsen.

«Regn med oss». Bjørg Lian og Annett Israelsen er forundret over at ledelsen ikke vil satse mer på fjernarbeidsplassene.

– Vi er mange og vi er flinke. Vi gjør en god jobb og viser til gode resultater, selv uten en ledelse som kan bidra til daglig oppfølging og motivasjon. Dette er frihet under ansvar som fungerer utmerket og på den måten er HELFO avhengig av oss. Så regn med oss, sier Lian.

Go'foten

Gjennom sin opphavsmann Nils Arne Eggen, kan opprinnelsen til go'fot-teorien stedfestes til Orkdal. HELFO i kommunen identifiserer seg gjerne med slike tanker man innerst inne vet, men som man altfor lett glemmer i hverdagens kjas og tillærte vaner.

- Det problemorienterte menneske kontra det løsningsorienterte
- Kollektivets styrker kontra individets
- At positiv feedback fører til økt innsats og vilje til forbedring
- At humør og temperament er viktig
- At omstillingskompetanse står helt sentralt





GO'FOTEN

Vik of Eggan

FRA ØRKOAL SPAREBANK

2003



På sporet av

Etter 43 år i arbeidsmarkedsetaten og NAV meldte Bodil Nordhagen overgang til pensjonisttilværelsen.

Terje Evensen (tekst og foto)

I 1966 var Per Borten statsminister i Norge. The Beatles gav ut det legendariske albumet «Revolver» og Wenche Myhre sang den offisielle VM-sangen «Vinter og sne» under ski-VM i Oslo. Noe annet som skjedde i 1966 var at 23 år gamle Bodil Nordhagen fikk jobb i arbeidsmarkedsetaten i Elverum. Nordhagen hadde en kontorstilling i et privat firma, men søkte en jobb i Staten som hun syntes virket spennende.

– Det var mange søkere til stillingen, minnes hun, men etter å ha vært i jobbintervju, ble hun innstilt og senere tilsatt.

Lederopplæring for kvinner. Vi tar nå et 20 års sprang i tid. I 1986 arbeidet Bodil Nordhagen fortsatt ved Arbeidskontoret i Elverum. Utover å skaffe seg mye fagkompetanse gjennom 20 år, hadde hun aldri hatt vesentlige ambisjoner om å avansere og skape seg en karriere. Andre ville det annerledes.

– Staten lanserte i 1986 et tilbud om lederopplæring for kvinner. Min fylkesarbeidssjef på denne tida mente jeg burde ta del i en slik opplæring, noe som nok ellers ville vært en fremmed tanke for meg, forteller Nordhagen.

– Men sammen med elleve andre kvinner fra hele Norge fikk jeg ta del i noe som den gangen var en banebrytende opplæring. Jeg fikk et meget verdifullt nettverk og jeg fikk troen på at ledelse var en veg jeg faktisk kunne gå.

Åpen dør. Muligheten bød seg allerede året etter, da stillingen som distriktsarbeidssjef i Elverum ble lyst ledig. I mai 1987 var Bodil Nordhagen på plass i sjefsstolen. Fra denne dagen formet hun i praksis en ledelsesfilosofi som i stor grad handlet om å se sine medarbeidere. – Jeg var opptatt av å ha en åpen dør til enhver tid og være tilgjengelig for de ansatte på kontoret, forteller hun.

– Den kompetansen og erfaringen medarbeiderne har, er en svært viktig ressurs for oppgaveløsningen og for utviklingen av kontoret. Som leder ville jeg bidra til å benytte res-



en pensjonist

sursene på en best mulig måte. Kontorets suksess ville også avhenge av et godt samspill med eksterne samarbeidspartnere, som for eksempel andre etater, næringslivet, skoleverket og helsesektoren. Det var viktig for meg å pleie et godt forhold til disse samarbeidspartnere og at vi ikke minst skulle møte våre brukere med en positiv og imøtekommende holdning. Å skape gode opplevelser for både brukere og medarbeidere, var en forutsetning for å få til gode løsninger.

NTL-medlem fra hjertet. Umiddelbart etter ansettelsen i 1966 ble Nordhagen NTL-medlem. Noe annet alternativ har hun aldri vurdert.

– NTL-medlemskapet har gitt meg mye verdifull erfaring og kunnskap som jeg ikke ville vært foruten. Jeg har gode minner fra Sørmarka og ser også tilbake på to perioder i landsstyret med glede, forteller hun.

– Fra mine år som leder vil jeg også se tilbake på medvirkningen fra de tilkitsvalgte som en viktig forutsetning for arbeidsplassens utvikling.

Fikk nok. Nordhagen valgte etter hvert å trappe ned, noe som i stor grad hadde sammenheng med prioriteringene hun som leder måtte forholde seg til. – I Aetat ble det et stadig sterkere fokus på formidlingstall, minnes hun.

– I dialogen med overordnede fikk jeg etter hvert en opplevelse av at tall og statistikk, ikke minst formidlingstall, var det som betydde mest. Formidlingstallene skulle nås uten tilførsel av nye personellressurser. Ledere som ikke hadde tilfredsstillende formidlingstall, måtte stadig begrunne og forklare hvorfor formidlingstallene ikke var nådd. Det stred mot min yrkesstolthet at kvaliteten i arbeidet som helhet fikk så lite betydning, og i 2001 valgte jeg å trappe ned til en saksbehandlerstilling. Jeg angret ikke en dag på dette og er glad for alt nytt jeg fikk lære i en annen stilling.

Støtter NAV-tanken. Da NAV ble etablert i 2006 var dette på sett og vis realiseringen av en arbeidsmåte som Bodil Nordhagen hadde støttet opp under i mange år.

– Tverrfaglig samarbeid til brukernes beste var alltid en del av mine visjoner for arbeidet i Aetat. Å ha tett kontakt med både trygdeetaten og sosialetaten, var en selvfølge. At dette ble til én etat i 2006, var et logisk grep som jeg støttet og fortsatt støtter, sier hun, og legger til at hun var forberedt på at reformen ikke ville forløpe smertefritt. Hun har stor tro på at NAV på sikt vil oppnå gode resultater i sitt arbeid, men ser med bekymring på noen tendenser.

–Jeg synes det er altfor mange midlertidige stillinger i etaten. Dette skaper usikkerhet for menneskene som er i stillingene. Usikkerheten og ønsket om fast ansettelse, gjør at disse menneskene ofte velger å «gå stille i dørene» og ikke stiller for mange spørsmål ved for eksempel arbeidsmåter, oppgaveløsning og organisering. På denne måten går etaten glipp av verdifulle impulser som kunne bidratt til en viktig utvikling, mener Nordhagen og legger til at NAV har svært viktige samfunnsoppgaver.

–Jeg ønsker virkelig at NAV som organisasjon skal greie å utvikle og opprettholde entusiasme og engasjement, noe som er helt avgjørende hvis intensjonen med NAV-reformen skal realiseres.

En aktiv pensjonist. At Nordhagen etter 43 år i det offentlige valgte å trekke seg ut av yrkeslivet, betyr ikke at hun ønsker større grad av passivitet for kropp og sinn.

– Jeg valgte å bli AFP-pensjonist fordi tida nå er moden for å bruke livet mitt på nye arenaer og andre måter. Det er viktig å starte pensjonisttilværelsen mens en ennå har helse, er oppegående og har engasjement. Det er ikke tvil om at det er arbeidslivet som har hatt mesteparten av mitt fokus gjennom 43 år. Nå ser jeg fram til å disponere tida mi mer sjøl,

kunne være mer på hytta i Rendalen, reise og oppleve, være mer sammen med barnebarna, venner og familie, foruten fortsatt å engasjere meg i lokalmiljøet og «smake på» lokalpolitikken.

Bodil Nordhagen har heller ikke brent bruene til det gamle miljøet som hun hadde i sine yrkesaktive år.

– Vi som fortsatt lever av de tolv kvinnene som fikk ta del i lederopplæringen i 1986, møtes én gang i året på Nøtterøy. Der er det mye livserfaring som skal utveksles. Jeg håper at min egen erfaring og mine tanker om hvordan møte andre mennesker gjennom ledelse og medarbeiderskap, ikke skal gå ut på dato i NAV.

Ny statsråd – samme kurs?

Terje Evensen (tekst)

Denne overskriften er lånt fra programmet til LO Stats kartellkonferanse som tradisjonen tro nylig ble arrangert på Gol. På årets konferanse fikk blant annet den nye statsråden i Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD), Rigmor Aasrud, anledning til å presentere seg. Det er FAD som har ansvaret for den statlige arbeidsgiverpolitikken, så på kartellkonferansen var Rigmor Aasrud blant sine egne.

Bakteppet for statsrådens innledning er det faktum at vi står foran et hovedoppgjør til våren. Et lønnsoppgjør skaper alltid forventninger hos de ansatte som er berørt, også sett i lys av at årets mellomoppgjør ble beskjedent hva angår kroner og øre. Aasrud gjorde fint lite for å fyre opp under eventuelle forventninger. Hun snakket mye om ansvarlige rammer, om at partene må ta et felles ansvar for sysselsettingen og unngå at kostnadsnivået heves vesentlig. Likelønn og utjevning av lønnsforskjeller er et viktig mål for statsråden, men hun poengterte at dette må skje innenfor rammene.

Rigmor Aasrud ønsker å videreutvikle staten som en attraktiv arbeidsgiver, en arbeidsgiver som evner å rekruttere og beholde arbeidskraft. Hun hevdet at den viktigste grunnen til at folk skifter jobb, er dårlig ledelse. En undersøkelse som nylig er gjennomført, viser at ansatte i stat og kommune er mindre fornøyd med sine ledere enn ansatte i næringslivet. Mellomledere i stat og kommune får derimot godt skussmål for sin evne til å involvere medarbeidere i beslutninger som angår dem. Aasrud vil ha ledere som inviterer til medbestemmelse og samarbeid og forventer at lederne skaper attraktive arbeidsplasser. I sin posisjon som statens arbeidsgiver ønsker hun å lytte og hun er avhengig av en god dialog med partene.

Statsråden fikk en viktig oppfordring under kartellkonferansen. Det framkom et ønske om at statens arbeidstakere kan føle at det faktisk har betydning for arbeidsgiverpolitikken hvorvidt det er en borgerlig regjering eller en rødgrønn regjering som styrer landet. Vårens hovedoppgjør vil vise i hvilken grad statsråden følger opp utfordringen.



Hovedvernombud i NAV, Else Kristine Husabø er opptatt av at etaten kontinuerlig har livsfasepolitikk på dagsorden.

– Ta vare på seniorenene

NAVs hovedverneombud Else Kristine Husabø mener at interessante arbeidsoppgaver, økonomi og arbeidsmiljø er viktig for å få eldre arbeidstakere til å stå i arbeid så lenge som mulig.

Terje Evensen (tekst og foto)

Uten at hun har klare tall på dette, mener Husabø at NAV-reformen kan ha ført til en avgang fra yrkeslivet blant AFP-berettigete arbeidstakere.

– Jeg kjenner tilfeller der ledere ikke har vært tilstrekkelig lydhøre overfor eldre arbeidstakere, forteller Husabø.

– Gjennom NAV-etableringen har disse blitt omplassert til arbeidsoppgaver de ikke har følt seg komfortable med og har derfor valgt å gå av med avtalefestet pensjon. Dette understreker viktigheten av at ledere er i stand til å se sine medarbeidere og kan benytte deres enestående kompetanse til arbeidsplassens beste.

Redusert arbeidsbelastning. Husabø har også et inntrykk av at etaten kan bli bedre til å benytte økonomiske virkemidler for å holde på eldre arbeidstakere. –Det er opplagt at en del eldre ønsker en redusert arbeidsbelastning gjennom for eksempel å gå ned til 80 % stilling, mener hovedverneombudet.

– Dette vil de gjerne gjøre uten at det går utover økonomien. Vi har anledning til å utbetale full lønn til eldre arbeidstakere som ønsker noe reduksjon i arbeidstid, men jeg har et inntrykk av at andre statlige virksomheter foreløpig har vært dyktigere til å benytte slike virkemidler.

Arbeidsmiljø. Bildet er ikke entydig. Husabø understreker at det også er eldre arbeidstakere som velger å bli i arbeid så lenge som mulig og forteller om et arbeidsplassbesøk i Finnmark denne høsten.

– Jeg møtte ei sprek og oppegående kvinne på 68 år som fortalte meg at hun ville fortsette i arbeid til hun fyller 70 år. Denne kvinnen fortalte at hun opplever miljøet på arbeidsplassen som veldig godt og helt avgjørende for at hun vil bli i arbeid så lenge som mulig, forteller Husabø, som ber om at ledere og medarbeidere i etaten tar arbeidsmiljøet på alvor. For egen del vil hun som hovedverneombud jobbe for at det sentrale arbeidsmiljøutvalget og vernetjenesten i hele etaten kontinuerlig har livsfasepolitikk på sin dagsorden.

Sjukdom og arbeidslivet

De siste ukene har statsministeren fokusert på fravær og sjukdom som en funksjon av de gode sykkelønsordningene vi har i Norge. Avtalen om inkluderende arbeidsliv har ikke fungert, og hardere skyts må til: Sykelønnsordningene må bli dårligere for den enkelte. Det skal svi økonomisk å være sjuk. Dette er en altfor enkel løsning på problemet. Spørsmålet er selvsagt hvorfor folk er sjuke.

IA-avtalen inneholder en rekke tiltak. Blant annet skal arbeidsgiver kontakte arbeidstaker kort tid etter at hun har blitt sjukmeldt. Gjennom sjukdomsforløpet skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap vurdere om arbeidstaker har en «restarbeidsevne» og kan utføre visse arbeidsoppgaver før hun er helt frisk. IA-avtalen beveger seg etter min mening på grensen av prinsippet om at diagnosen er en sak mellom arbeidstaker og lege, ved at arbeidsgiver skal være med på å vurdere arbeidstakers arbeidsevne. Er det arbeidsgiver, som har økonomiske interesser av arbeidstakers arbeidsevne, som skal vurdere dette, eller er det legen? Arbeidsgivers økte kunnskap om arbeidstakers diagnose kan også ha

virninger for arbeidsforholdet på lenger sikt.

Både IA-avtalen og svekkede sykelønnsordninger har som mål å få flere tilbake i jobb raskere. Her skal myndighetene samtidig spare penger på lavere sykelønnsutbetalinger. Samtidig har vi i Norge verdens høyeste yrkesdeltakelse. Dette betyr i seg selv at vi må forvente høyt sjukefravær. Når vi samtidig har relativt lite ferie, relativt høy pensjonsalder og relativt lange arbeidsdager, og produktiviteten og presset i arbeidslivet er høyt, må vi forvente enda høyere sjukefravær. I så fall er det feil at den enkelte skal betale for dette gjennom å bli «presset», enten av arbeidsgiver eller av dårligere sykelønnsordninger, til å jobbe når de er sjuke. Økt press på den enkelte vil sannsynligvis føre til at færre er villige til å delta i arbeidslivet. Det vil igjen føre til lavere verdiskapning og samlet inntekt i samfunnet, i tillegg til de enkeltskjebner de som faller utenfor representerer. Er det et slikt samfunn vi vil ha?

STEINAR JOHANSEN

NTL Forskningsinstitutter

Hvem har skylda for etatens høye sykefravær?

I Dagens Næringsliv kunne man nylig lese at vår HR-direktør Johan Wroldsen hevder at sykefraværet i etaten skylders høy andel kvinnelige ansatte. Ut fra at han ikke viste noen interesse i å se nærmere på problemet, mener jeg han mulig bør vurdere sin stilling som HR-direktør.

Jeg har erfart at flere kvinnelige kolleger har reagert spontant negativt på denne uttalelsen. Dette mener jeg de har god grunn til. Jeg jobber sammen med mange kvinnelige kolleger med årelang erfaring, som har gjort svært solid arbeidsinnsats. Dette er de mest stabile arbeidstakerne i etaten. De har aldri fravær, er lojale, bretter opp ermene og står på. Disse

opplever nå å få skylda for en voldsom økning i sykefraværet.

Sykefraværet har steget med 22 % siste år. Det er merkelig at Wroldsen ikke har vært inne på tanken om at dette kan ha noe å gjøre med omstillingen i etaten. Kvinneandelen har dessuten vært konstant hele denne perioden. Når vi i tillegg tenker på arbeidstilsynets rapport, så etterlyser jeg og mine kolleger ett større engasjement fra Wroldsen og HR-avdelingen i direktoratet. Jeg forventer at de nå begynner å ta slitasjen i etaten på alvor.

JØRUND GUSTAVSEN

Oslo

Min uholdbare restansesituasjon

Terje Evensen (tekst)

I skrivende stund, drøyt fire uker før jul, har jeg et problem. Jeg har ikke kjøpt en eneste julegave. Hver eneste ukjøpte julegave representerer en ubehandlet sak for meg. Denne totale stabelen av restanser skaper mye tankevirksomhet, truer min sjelefred og får meg til å lure på hvorfor jeg ikke organiserer dagene mine annerledes. Jeg snakker med venner og kjente som forteller at de er å jour og jeg gremmes av min utilstrekkelighet.

Situasjonen er ikke helsvart. Jeg er for eksempel i stand til å identifisere alle de ubehandlede sakene. Jeg har såpass god oversikt over slekt og venner som bør begunstiges med julegave, at jeg er i stand til å tallfeste disse restansene. Det kan selvfølgelig skje at restansene øker tett på jul, som en følge av at jeg blir begunstiget med uventede julegaver, men jeg håper jeg er i beredskap til å takle dette.

Jeg må uansett vie oppmerksomhet til hvordan jeg skal få bukt med restansene som nå ligger der. Selvfølgelig er reell medbestemmelse en god løsning. Jeg kan spørre hva folk ønsker seg. Av erfaring vet jeg at slik medbestemmelse gjør selve julekvelden mye behageligere. Den bidrar til at jeg kan gi en presang som faktisk er ønsket, heller enn at jeg utsetter folk for belastningen å måtte late som om de er glade for noe som går i glemse-len 1. juledag.

Fravær av medbestemmelse kan føre til at jeg tyr til snarveier og lettvinde løsninger. I panikkens stund blir jeg irrasjonell og kjøper presanger som koster meg dyrt og skaper skuldertrekk i hjemmet. En slik panikk skaper verken en god prosess eller kvalitativt gode resultater, men jeg har år etter år gått i denne fellen. Hvor blir det av den erfaringsbaserte læringen hva angår julehandel? Jeg vil, jeg vil, men jeg får det ikke til.

I svake øyeblikk tenker jeg at dette er en oppgave jeg bør sette ut til eksterne konsulenter. At jeg bør finne et klokt hode, overlate restanselisten til denne og betale en sum for at dette kloke hodet kan ta hånd om julegaveinnkjøpet for meg. I dette svake øyeblikket kjenner jeg at jeg allikevel eier skam. Jeg ønsker virkelig ikke å bli så utilstrekkelig at jeg ikke klarer å utføre det som strengt tatt er en selvfølgelig del av egen oppgaveportefølje.



Oljekatastrofe ga jobbmuligheter

Full City ulykken med store oljeutslipp langs kysten av Telemark og Vestfold krevde stor innsats til oppryddingsarbeid. Dette ga jobbmuligheter for mennesker utenfor arbeidsmarkedet.

Hanne Nordhaug (tekst)

Rett over midnatt siste dagen i juli gikk alarmen. Lasteskipet Full City var gått på grunn utenfor Langesund, og store oljemengder var på avveier. Med en bølgehøyde på opp til seks meter fungerte ikke oljeberedskaperen, og store mengder olje drev inn langs kysten av Telemark og Vestfold. Det ble raskt klart at det var behov for en betydelig mengde mennesker til å rydde opp i oljesølet. På Vestfoldsiden var det Larvik som ble berørt, og kommunen forsto ganske fort at det var behov å hente inn betydelig arbeidskraft.

Totalt 586 personer meldte interesse for jobb, og 218 personer ble ansatt på midlertidig kontrakt. I tillegg stilte 100 brannmannskaper fra hele Vestfold, i snitt 20 pr dag, og 35 personer fra kystverkets depot styrke deltok. I tillegg

hadde Larvik kommune på det meste 13 personer i stab.

Ny mulighet. Brith Teigen i Larvik kommune var hovedansvarlig for de midlertidig tilsatte. Hun forteller at mange av disse sto helt på utsiden det ordinære arbeidsmarkedet. Skipsulykken ga disse nye muligheter. Teigen skryter av innsatsen som ble lagt ned. Vi var svært bevisst på å motivere medarbeiderne. Faktorer som spilte inn i dette var bl.a. at arbeidet ble tilrettelagt, fast arbeidstid, gode lønnsbetingelser, bespising, motiverende ledere, de ansatte ble hørt, ved nødvendighet ble folk omplassert til andre oppgaver. Vi klarte å bygge en god lagånd, forteller Teigen.

Lite fravær. Selv om mange av disse både hadde helseplager og ikke hadde vært i jobb på lang tid hadde vi svært lite fra-

vær. Medarbeiderne fremhevet det som positivt at de hadde noe å gå til og fikk en annen døgnrytme. Det var godt å ha en jobb og være en del av et sosialt fellesskap. De ansatte følte ansvar for jobben. De gjorde noe nyttig. For noen var det også en ny mulighet til å få attest og gode referanser. Teigen mener at det å jobbe i et engasjerende miljø med ledere som hadde tid til dialog, også var vesentlig for at folk møtte på jobb til tross for en del hindringer.

Mange vinnere. Til tross for miljøkatastrofen ble det mange vinnere i denne aksjonen. De ansatte fikk bygd opp selvtilitt og trygghet, de ble sett og ble en del av et sosialt samspill. For mennesker som lenge har stått utenfor arbeidsmarkedet var det positivt å oppleve samhold, teamwork, ansvar, glede, og en ny mulighet i arbeidslivet.

Organisasjonene på banen

Når det nå er lagt til rette for et bredt opplæringsopplegg i rekruttering, skjer dette etter et opprinnelig initiativ fra NTL NAV.

Hanne Nordhaug (tekst)

Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) er et organ som skal bidra til å fornye og utvikle offentlig sektor. I februar i år ble partene i NAV, etter forslag fra NTL, enige om å søke Difi om kompetansemidler til egen etatsutvikling. Like før sommeren kom beskjeden om at NAV var tildelt 820 000 kroner, midler som var tiltenkt kompetanseutvikling innen medbestemmelse, rekruttering og IA.

I midten av oktober møttes representanter fra HR-avdelingen i direktoratet og organisasjonene. I løpet av noen ukers dugnadsinnsats ble det med organisasjonenes medvirkning utviklet et kursopplegg med tanke på å implementere NAV sitt reviderte personalreglement. Opplegget skulle favne en til-

settingsprosess, fra behovsanalyse, via utlysning, intervjuer, innstilling og til endelig tilsetting, hvor også behovet for mangfold måtte få oppmerksomhet. Sven Ivar Skodjevåg fra NTL NAV var med på dette arbeidet og han ser helt klart nytten av et slikt kursopplegg.

– En tilsetting er en svært viktig investering for alle enheter i NAV. Dette handler om å rekruttere arbeidskraft som forhåpentligvis kan tilføre etaten kunnskap og kompetanse gjennom flere år. Det er helt vesentlig at slik rekruttering får gode prosesser, mener Skodjevåg. Han er også tilfreds med at det har blitt lagt stor vekt på organisasjonenes medvirkning i rekrutteringsprosessen.

– Et av målene med prosjektet, er å få en felles holdning til rekruttering i

NAV. Dette gjelder også bruken av midlertidige tilsettinger. Personalreglementet har noen minstemål for tillitsvalgtes medvirkning, men når vi har utviklet dette kursopplegget, har vi ønsket en bevisstgjøring av den ressursen de tillitsvalgte faktisk representerer.

I månedsskiftet november/desember ble det arrangert to seminarer for HR-medarbeidere i hele etaten. Det vil bli lagt til rette for at hele opplæringen blir tilgjengelig på Navet. Leder i NTL NAV, Jarle Berge, var til stede på ett av seminarene som ble arrangert. Han er fornøyd med at ideen som ble lansert for arbeidsgiver, ble tatt på alvor.

– Dette viser at NTL NAV kan være med på å sette dagsorden i etatsutviklingen, noe vi fortsatt vil arbeide for.

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?		Hvis ja – hvilket og når opphører medlemskapet:	
☐ Ja ☒ Nei			
Vervet av (navn og adresse):		Ønsket vervepremie:	
Sted/dato:		Underskrift:	



1500	HAVET	TÆRES	VÆRE PÅ JAKT ETTER	TILTA		GEBISS	DYRE- BOLIGEN	
				DUPLI- KAT				
				ØYNE				
ØDSLE						TONE		
						HUNDE- RASE		
AV- STIVER					VERSUS			
AVDRAG					MEGET			
FASE			JUVET					
			GEIST- LIG					
KAFFE								
OVER- RASK- ENDE		TONE				PLATE		
		OPP- STUSS			DEKKE	HALV- APE		
OVER- KLASSE		MASKE- RADE	GNAGER	OFFISER			SERVI- TØR	
				KLOKKE				
						GUD		
TEMPO		HALVØY I ASIA				ØY- BOEREN		
		DROPPE				IKKE		
GRUNN- STOFF				STØDIG				BLAD
				DRIKK				
		JEVNLIK					NOTA- BENE	
		... OG HALVAN			ÅSSIDE		SVERTE	
KIP- LING- DIKT	BRINGE				BREN- SEL	OPP- HAV	UDELT	
	BRUNE						GUD- INNE	
SJØDYR				KUNST- SNEK- KER	VEKSLE			
FLY- PLASS					KURVE			
			FROST					FLATE- MÅL
BREDDE- GRAD						BIBEL- NAVN		
VAKREST								
					ØDE- LEGGJE			



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Anne Attestog Graven, Asker
Sidse Hamre, Bergen
Tor Magnussen, Kristiansand

Frist for innsending av kryssord-løsning er 1. februar 2010.
 Konvolutten merkes med «Gaiden desember 2009» og sendes til:
 NTL NAV v/Hanne Nordhaug,
 NAV Larvik, PB 143, 3251 Larvik.
 Vi trekker ut tre vinnere som får henholdsvis 5, 3 og 2 flax-lodd.
 Her kan det være store gevinster å hente. Lykke til.

Sudoku

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

© Kryssquiz / Bulls

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

Løsning:

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

Reformperioden går mot slutten

Sjølve reformperioden i NAV varer ut 2009. Likevel kan vi ikkje seie at NAV-reforma er over. NAV-reforma vil vare også i 2010, sannsynlegvis også i 2011 og vidare framover. NAV-reforma er svær og det tek meir enn tre år å få NAV på plass.

27. oktober var det ein stor forskarkonferanse, også kalla midtvegsevaluering, om NAV i Oslo. Hovudkonklusjonane var som venta. NAV-reforma har ikkje svart til forventningane så langt, men det er likevel for tidleg å trekkje den endelege dommen over NAV-reforma. Med andre ord; det er framleis «von i hangande snøre». Det viser seg ofte at dei NAV-kontora som har fungert lengst også fungerer best. Det som er litt synd er at det kan sjå ut som at alle NAV-kontora må gjennom dei same barnesjukdommane. Vi burde funne ein vaksine mot desse innkøyringsproblema!

Statsbudsjettet for 2010 var eit godt budsjett for NAV med 1,1, milliardar kroner i påplussing. Likevel fører dette til ei viss nedbemanning i 2010 og at NAV må prioritere restansenedbygging sterkt også neste år. NTL NAV har gjennom samarbeid med LO og NTL ein del av æra for at budsjettet for NAV blei så godt som det blei. Likevel seier vi oss leie for at vi må nedbemanne i 2010 og at kommande år også ser ut til å bli eit nytt tøft år for dei tilsette i NAV. Omstillingar kostar. Dessverre er det i stor grad våre medlemmer som må betale prisen. Våre medlemmer lengtar etter å jobbe etter intensjonen med NAV; betre tid til den enkelte brukar og hindre utstøytning frå arbeidslivet. Innføring av arbeidsavklaringspengar (AAP), 1. mars, har vi derfor store forventningar til. Dette sjølv om vi veit at denne innhaldsreforma også er svært utfordrande for NAV.

NTL NAV var i Stortinget under komitéhøyring 2. november og talte våre medlemmers sak. I tillegg brukar vi LO og NTL for å påverke den siste behandlinga av budsjettet i Stortinget. Resultatet av dette arbeidet får vi oppunder jul når det endelege budsjettet blir vedteke. NTL NAV håpar spesielt på at vi får ekstramidlar for å fornye vårt IKT-verktøy. Det trengst!

2009 går mot slutten og dette året har vore eit svært aktivt år for NTL NAV. Eg vil med dette takke alle medlemmer og tillitsvalde for den store innsatsen som har blitt lagt ned for at NTL NAV framleis skal vere den største og beste fagforeininga i NAV. Vi har hatt ein gledeleg medlemsvekst i 2009 og passert over 6300 betalande medlemmer. Vi har i tillegg mange dyktige medlemmer og tillitsvalde som kjem med nyttige og viktige innspel for at NAV skal fungere til det beste for tilsette og for brukarane. Aktive medlemmer og tillitsvalde er kjernen i vår organisasjon.

No står jula for tur og det er på tide å kople av med familie og venner. Ro og kvile fortener alle som jobbar i NAV!

Ha ei retteleg god jul! Vi møtest vi til eit nytt, spennande og utfordrande år i 2010.

Jarle Berge

Leder NTL NAV



Ved NAV Servicesenter trener de styrke, kondisjon og koordinasjon gjennom magedans.

Orientaliske tendenser i nord

Gjennom magedansen har NAV Servicesenter (NSS) i Mo i Rana sørget for å bli etatens svar på Det fjerne Østen.



Terje Evensen (tekst) Stig Magne Øie (foto)

Heidi Sjøberg er NTL-tillitsvalgt på NSS og en vesentlig grunn til at magedansen kom til Mo.

– Det hele startet vel med at jeg var i Egypt i mars, minnes Sjøberg. Der så jeg magedans flere ganger, noe jeg selv fikk lyst til å lære. Dette gav meg også innfall til å kjøpe et magedanskostyme mens jeg var i Egypt.

Orientalisk sommerfest. Fortsettelsen på historien er en sommerfest på

NSS med et orientalsk tema. Sjøberg forteller at de til denne festen hadde leid inn en danser som behersker magedans.

– Etter at hun hadde opptrådt måtte alle opp på gulvet for å danse. De aller fleste syntes dette var gøy. Gjennom øyeblikkets inspirasjon og en tendens til å være litt tøff i trynet, sa jeg at NTL skulle dra i gang magedanskurs. Da høsten kom tenkte jeg at mine kolleger hadde glemt dette.

Men neida. Da Sjøberg fikk etterlysninger av kurset i magedans, tok hun kontakt med tidligere innleide danser som stilte opp med sine kunnskaper.

– Vi var 14 damer til å begynne med og er nå 10-12 som fremdeles henger med. Men vi har reagert med en viss undring på at ingen menn vil stille opp på disse kursene, forteller Sjøberg med en utilslørt oppfordring til mannlige kolleger.

– Treningen foregår i det største møterommet på NSS og i mangel av speil bruker vi vinduene. Dette må være artig for eventuelle forbi-passerende.

Oppvisning. Framgangen for de mage-

dansende NAV-ansatte var så merkbar at de allerede etter fem kurskvelder dristet seg til en oppvisning på arbeidsplassens høstseminar.

– Våre herlige arbeidskolleger var et imponert publikum som gav oss mye skryt og gode tilbakemeldinger. Vi var syv personer som våget å stille på oppvisning, men etter tilbakemeldingene å dømme, blir vi flere senere. Å danse uten bare mager har sannsynligvis gjort det mer ufarlig for noen, antyder Sjøberg.

En fantastisk treningsform. NSS fortsetter med magedansen etter jul og med Heidi Sjøbergs begeistring er det lett å skjønne hvorfor.

– Magedans er en fantastisk treningsform hvor vi får trent styrke, kondisjon og ikke minst koordinasjon. Vi må være veldig konsentrerte når vi skal isolere muskler og bevegelser, så det er mye latter og støy når vi holder på, erfarer hun før kommer med et hjertesukk i forbindelse med hva kompetanseutviklingen medfører.

– Det er med dette som med alt annet. Jo mer du lærer, jo mer innser du alt du har igjen å lære.

