

G A I D E N

FOR MEDLEMMER I NTL NAV DESEMBER 2023

Jeg er med i NTL fordi jeg mener at vi står sterkere sammen. NTL har også kunnskapsrike og gjennomslagskraftige forhandlere. Første gang de forhandlet lønn for meg gikk jeg opp hele sju(!) lønnstrinn!



Amira (33)

Mastergrad i sammenlignende politikk
NTL-medlem og rådgiver/prosjektmedarbeider i Jobbsjansen

Gjennom NTLs kurs og konferanser har jeg fått muligheten til å få ny kunnskap og bli kjent med andre medlemmer i staten. I NTL står vi sammen i fellesskap om kravene og spiller på hverandres kompetanse



Stine (34)

Mastergrad i Globalization, Global Politics and Culture
NTL-medlem og seniorrådgiver i Arbeids- og velferdsdirektoratet

NTL står for en rettferdig lønnspolitikk som hever alle. Samtidig har NTL støttet meg personlig ved å tilby studiestipend som har gjort det enklere for meg å kombinere jobb og videreutdanning



Ulrik (33)

Mastergrad i offentlig ledelse og styring
NTL-medlem og produktleder i Arbeids- og velferdsdirektoratet

NTL NAV trucker på! Side 4



NTL NAV
Størst og tydeligst i NAV

Velferdsstaten knaker

Den blekka du sitter med i handa nå har en gjennomgående undertone og det er tonen av en velferdsstat som knaker i sammenføyingene.

Vi skriver ikke om personvernskandalen i denne omgang, men den sitter i kroppen til alle som arbeider i NAV. Det gjør også den offentlige utredningen «Raskt og riktig», som tar for seg foreleggelsesplikten, veiledningsplikten, utredningsplikten og dokumentasjonskravet. Arbeidstilsynets besøk på 141 NAV-kontor: «På andre plass av pålegg som er gitt, er mangelfull systematikk rundt kartlegging og risikovurdering særleg knytt til vald og truslar om vald», sier Anders Thorstad i Arbeidstilsynet. Sikkerhetsrapport 1 og 2 ligger på Navet, sjøl om du må leite litt. Partnerskapet snakker vi ikke om, men arbeidstakere som «luftes» og ikke får fast jobb merker det på kroppen.

Likevel trives NAV-ansatte på jobb ifølge medarbeiderundersøkelsen. Vi tror detskyldes at arbeidet gir mening og at kolleger og ledere stort sett støtter hverandre. Vi opplever å ha høy psykologisk trygghet på jobben. Unntakene er de som opplever mobbing, seksuell trakassering, vold og trusler på jobb. De utgjør en liten prosent, men sjøl en liten prosent av 22000 ansatte utgjør en drøy håndfull.

Samtidig preger søkelyset mot NAV oss. Vi har ikke gode nok systemer til å utføre jobben effektivt. Vi har ikke nok folk til å gjøre jobben. Vi har høy turnover og fortsatt middelmådig opplæring i forvaltningsloven. Sykefraværet er høyt. Vi har ikke tid nok til å gjøre jobben skikkelig. Men har vi råd til å kutte svingene? Nei! Vi må gjøre det raskt og riktig – første gangen!

Statsbudsjettet er stramt, både på drift, utvikling og tiltak til brukerne. Noe er positivt. Regjeringa satser på ungdommen og garanterer oppfølging. Det støtter vi så lenge det gjøres skikkelig. Vi må sikre at ungdommen får

en varig arbeidslivstilknytning. Garantien til ungdommen fører dessverre med seg en tilsvarende innstramning for de over 30 år. Den må gjennomføres innenfor rammene av budsjettet og porteføljene til veiledere som følger opp de «gamle» – de over 30 – er økende.

Statsbudsjettet har også en overtone av risbak speilet. Begrepet «arbeidslinja» har en positiv valør når vi snakker om at det skal være en plass til alle i arbeidslivet. Det er en anerkjennelse av at tilhørighet er viktig. «Arbeidslinja» betyr dessverre også at vi skal svinge piskene. Regjeringa har øremerket midler til såkalt «arbeidsorientert uføretrygd» for unge uføre. Etter en lang utredning mot uføretrygd får du likevel ikke fred – vi tar dessuten deler av uføretrygda di og gir til arbeidsgiver. Ordninga innføres mot protester fra både ansatte og ledere i NAV. Vi ønsker å hjelpe unge uføre tilbake i jobb når de er klar for det, men tvang er ikke veien.

Oppe i alt dette tar NTL NAV seg tida til å videreutvikle kommunikasjonsstrategien. Det gjør vi fordi vi ikke kommer noen vei med alle synspunktene vi har uten å tenke gjennom hvordan vi presenterer de. Det har jo ingen hensikt å mene noe om ikke budskapet når fram. Så tror vi selvfølgelig ikke at nye klær automatisk gir nytt innhold og respekt fra omgivelsene. Vi forstår at vi må levere. Og det skal vi!

Johan Gunnerud,
Redaktør



FOTO: NINA ÅSBACK

«En utstrakt hånd er en god start på en ørefik.»

Niels-Fredrik Nielsen

Utgis av NTL NAV

Opplag: 8400 to ganger årlig

Redaktør

Johan Gunnerud

NTL NAV, Møllergata 10, 0179 Oslo

johan.gunnerud@nav.no

413 03 990

Redaksjonsutvalget:

Johan Gunnerud

johan.gunnerud@nav.no

413 03 990

Tine Olsen

tine.olsen@nav.no

959 16 011

Lillian Skrede

lillian.skrède@nav.no

906 47 669

Nina Åsbakk

nina.asbakk@nav.no

959 70 858

Martin Kvalvik

martin.kvalvik@nav.no

402 37 644

Redaksjonen avsluttet:

27. november 2023

www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes NTLs

kontingentavdeling kont@ntl.no

Forsidefoto:

Amira Løvaas Jemmali, Stine Feie Haram og

Ulrik Pein arbeider i Arbeids- og velferds-

direktoratet. Ketil Antonsen arbeider ved

NAV Hjelpemiddelsentral Trøndelag på

Sandmoen. De representerer noe av bredden

blant NTL NAVs medlemmer.

Foto: Bilde av truckfører Ketil Antonsen:

Nina Åsbakk og Johan Gunnerud

Kampanjebilder: August Tekrø/NTL

Layout og trykk:

LO Media, Oslo

23 06 22 79



Følg oss på:



Innhold

Følg oss på Instagram
@ntlnav



18

Yrkesskadedekning på hjemmekontor?

FOTO: JOHAN GUNNERUD



10

OFFENTLIG SEKTOR
**BERIT PÅ
SOMMERFEST**

Intervju med bandet *Offentlig sektor*.

FOTO: EVEN LUNDEFARET



4

Gjennom kurs og konferanser har jeg fått muligheten til å få ny kunnskap og bli kjent med andre medlemmer i staten. I NTL står vi sammen i fellesskap om kravene og spiller på hverandres kompetanse

Stine (34)

Mastergrad i Globalization, Global Politics and Culture
NTL-medlem og seniorrådgiver i Arbeids- og velferdsdirektoratet

NTL NAV – Størst og tydeligst i NAV!

FOTO: AUGUST TEKRØ, NTL

- 06 NAV-kontor under lupa
- 09 Sikkerhetstatus i NAV
- 12 Raskt og riktig i NAV Arbeid og Ytelser
- 14 Hels på Hofi
- 16 Partnerskapet- ansattes rettigheter
- 21 MUST
- 22 Statsbudsjettet
- 24 Ungdomsgarantien
- 25 Gaiden trenger nytt navn!
- 27 Siste stikk

NTL NAV – Størst og tydeligst i NAV!

NTL NAV vokser! Vi er den klart største fagforeninga i NAV og vi får stadig flere medlemmer. Vi er også stolte over at vi er de som er tydeligst i møte med arbeidsgiver og tar de viktigste kampene for medlemmer og ansatte i NAV i spørsmål om lønn, rettigheter på arbeidsplassen og utviklinga av NAV. Disse styrkene skal bli dyrket når vi fremover skal ha en aldri så liten profilendring av landsforeninga.

MARTIN KVALVIK (tekst)

Forbered deg på store endringer fra NTL NAV den kommende tiden. Styret har vedtatt en ny kommunikasjonsstrategi og et nytt slagord som skal brukes i alle sammenhenger fremover, for å profilere NTL NAV.

Størst og tydeligst! Bakgrunnen for nytt slagord og ny giv i organiseringa av NAV-ansatte er at vi har tre hovedutfordringer som vi må løse om vi fortsatt skal være en sterk og tydelig stemme for alle ansatte i NAV.

Opprettholde og øke andelen av yrkesaktive medlemmer. Vi har desidert flest medlemmer av de statlige ansatte i NAV. Likevel vil mange av våre medlemmer gå av med pensjon i årene fremover. NAV har også kuttet stillinger i mange deler av etaten, noe som også vil påvirke medlemstallene fremover. NTL må derfor ha et større fokus på organisering enn vi har hatt til nå for å opprettholde vår styrke.

Gjøre oss mer relevant for ansatte med høyere utdanning. NTL NAV har flest medlemmer med høyere utdanning. De som blir



FOTO: AUGUSTEKRØ, NTL

Jeg er med i NTL fordi jeg mener at vi står sterkere sammen. NTL har også kunnskapsrike og gjennomslagskraftige forhandlere. Første gang de forhandlet lønn for meg gikk jeg opp hele sju(!) lønnstrinn!

Amira (33)

Mastergrad i sammenlignende politikk
NTL-medlem og rådgiver/prosjektmedarbeider i Jobbsjansen

rekruttert til etaten i dag har ofte minimum bachelorgrad, og ofte mastergrad. Mange er allerede organisert fra studietiden og der har profesjonsforbundene vært sterke lenge. NTL Ung gjør en viktig innsats for å organisere studenter på studiestedene, men vi må også gjøre oss selv mer relevant for de med høyere utdanning som jobber i NAV.

Tariffspørsmålet med én tariffavtale som sikrer økt lønn for alle, også i fremtiden. Fra 2016 har det vært to likelydende tariffavtaler i staten hvor Akademikerne har hatt sin egen avtale, mens LO, YS og Unio har vært sammen om den andre avtalen, som også var størst. Fra 2022 gikk Unio over til Akademikerne sin avtale og den ble da den

største avtalen i mange statlige virksomheter. I NAV er avtalen til LO og YS fortsatt størst, og vi kan blant annet forhandle om midlene til de uorganiserte ansatte i etaten. Det viktigste for NTL NAV er at vi fortsatt sikrer alle våre medlemmer en god og rettferdig lønnsutvikling. Dette kan bli vanskelig om den tariffavtalen vi er en del av ikke er størst i NAV i fremtiden.

Bakteppet for profilendring av NTL NAV er derfor ganske alvorlig, men løsningen er uansett ganske enkel: Organiser *flere* medlemmer til NTL NAV. Så enkelt og så vanskelig. For at vi skal klare dette har styret i NTL NAV slått fast at vi må bygge på styrkene våre.

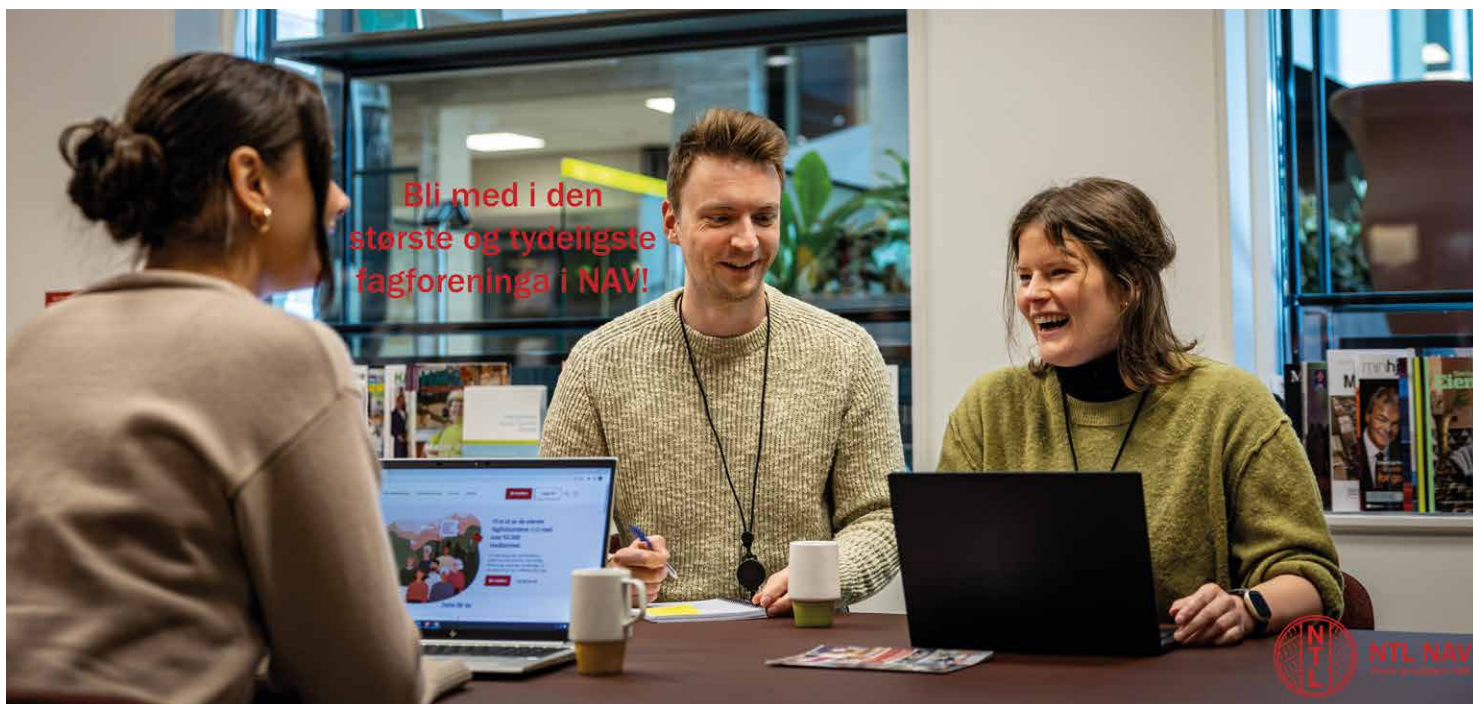


FOTO: AUGUSTTEKRØ, NTL

Unge medlemmer i direktoratet.

Vi er størst i NAV og vi skal ikke være redd for å si det høyt og så ofte som vi kan. Vi har tydeligst politikk og tar opp de viktige sakene ansatte i NAV er opptatt av. Enten det er lokalt eller sentralt har vi et stort nettverk av kunnskapsrike og engasjerte tillitsvalgte som høster stor respekt i alle deler av NAV. Vi skal også være sentrale i å videreutvikle etaten til det beste for de ansatte og de som trenger NAV, og vi skal være det viktigste talerøret for NAV-ansatte mot politiske beslutningsaktører og samfunnsaktører. Vi har allerede fått svært positiv tilbakemelding fra vår nye statsråd Tonje Brenna, som i en epostkorrespondanse med leder i NTL NAV, Torgeir Homme, tok seg bryet med å kommentere at hun elsket den nye logoen.

Slagordet «Størst og tydeligst i NAV» er sentralt når vi skal bygge organisasjonen fremover. Ambisjonen er at slagordet skal bli kommunisert i møte med arbeidsgiver både lokalt og sentralt, blant medlemmer, ansatte og når NTL NAV er ute i medier for å være NAV-ansattes talerør. Målet er at nyansatte i NAV har hørt at NTL er den største og tydeligste fagforeninga i NAV før de begynner å jobbe i NAV.

Fagforeninga for NAV-ansatte. De siste årene har det vært en stor vekst blant forbund som organiserer enkelte utdanningsgrupper, i motsetning til å organisere alle på en arbeidsplass slik NTL NAV gjør. Det er også en klar vekst av ansatte med høyere utdanning i NAV. Vi har i dag flest medlemmer med høyere utdanning, men profilen må i enda større grad gå i den retningen. I arbeids- og velferdsdirektoratet er dette tydelig og vi har satt i gang kampanjer der for å knytte NTL som forbundet til de med høyere utdanning samtidig som vi snakker opp vår rettferdige lønnspolitikk, som hever *alle* på en NAV-arbeidsplass. Dette skal vi også gjøre med teknikere og tolker som jobber i NAV Hjelpemidler og tilrettelegging. NTL NAV – som den største og tydeligste fagforeninga i NAV – skal være en tydelig fagforening for alle statlige NAV-ansatte.

Organiserende fagforening. NTL NAV skal også fremover fokusere på å skape sterke fellesskap. Vår viktigste ressurs er alle medlemmene våre. Vi skal legge mer til rette for at nåværende og mulige medlemmer blir engasjert og aktivisert rundt konkrete saker som den lokale arbeids-

plassen er opptatt av. Dette skal vi klare ved å ha mer fokus på at vi bygger relasjoner med våre medlemmer og ikke minst alle kollegaene våre i NAV. Vi skal rett og slett bli flinkere til å snakke med folk og høre mer på hva som ikke fungerer der ute, og våre tillitsvalgte skal ta tak i og løse utfordringene for de ansatte. Dette gjør mange av de tillitsvalgte allerede, men det er viktig å få frem at dette er det viktigste vi som en organiserende fagforening skal drive med.

Synlig endring. Du som medlem vil nok merke endringen først og fremst gjennom en logo med det nye slagordet. Den vil være synlig på alle våre brev, presentasjoner, sosiale medier og i produktene vi bestiller til medlemmene. Vi håper også alle våre tillitsvalgte bruker det nye slagordet og kommunikasjonsstrategien aktivt i møte med arbeidsgiver, medlemmer og andre kollegaer i NAV. Sammen skal vi skape sterke fellesskap!

Hva er dine tanker om det nye slagordet? Gi oss gjerne en tilbakemelding som vi tar med i det videre arbeidet med kommunikasjon!

NAV-kontor under lupa

Arbeidstilsynet har det siste året gjennomført tilsyn på 141 NAV-kontor i heile landet. Tilsynsrapportane er klare og pålegga likeså. Arbeidstilsynet har funne grunnlag for pålegg i så å seie samtlege tilsyn. Det som ikkje er klart er konklusjonar om korleis NAV har handtert pålegga.

NINA ÅSBAKK (tekst)

Det er eit mørkt bakteppe for desse tilsyna. Bakgrunnen for den omfattande tilsyns-runda i NAV er nemleg funn i tilsynet etter drapet ved NAV Årstad i 2021 og kjente risikoforhold ved det å arbeide i NAV. I tillegg jobbar Arbeidstilsynet aktivt med tilsyn for å sjå på førebygging av psykiske plager og muskel- og skjelettplager. Tilsynet er i så måte ein del av ein større prosess, men desse forholda gjorde det også riktig å prioritere eit større tilsyn med NAV. Anders Thorstad er seniorrådgivar ved Arbeidstilsynet og har koordinert tilsyna ved NAV-kontora. 141 av totalt 258 NAV-kontor blei kontrollert. – I NAV har vi brukt betydelege ressursar, både antall kontor og ein heil dag per kontor. Eit solid grunnlag vil eg seie, fastsett Thorstad.

Formålet med tilsyna er å bidra til at statlege NAV i samarbeid med kommunane tek ansvar for det førebyggjande arbeidet i arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet tek tydeleg utgangspunkt i at det er to arbeidsgivarløp i NAV. Thorstad uttrykk forståing for at denne konstellasjonen med stat og kommune på same arbeidsplass kan oppfattast utfordrande og forvirrande for tilsette i NAV, og at det same gjeld for dei som tilsynsmyndigheit. Det er heile vegen dobbelt opp med prosedyrar, rutinar og ulike system.



Anders Thorstad, seniorrådgivar i Arbeidstilsynet

Tema i tilsyna var å sjå på systematikken i HMS-arbeidet på kontora. Korleis blir det eigentleg jobba med kartlegging, risikovurdering, handlingsplan, tiltak og avvikshandtering rundt omkring på NAV-kontora? Herunder har tilsynet særleg sett på førebygging og oppfølging av vald og truslar, informasjon og opplæring knytt til risikoforhold i arbeidet, samarbeid mellom leiing og verneombod og bruk av bedriftshelse-teneste. Arbeidstilsynet har også sett til

sikkerhetsrapporten som kom i mars i år og kartleggingsarbeidet som blei gjort i det høve.

– Vi gir ein eller fleire reaksjonar på 99% av tilsyna. Noko er forbettingspotensiale, men likevel har vi funne grunnlag for å gi pålegg i så å seie samtlege tilsyn ved NAV-kontora seier Thorstad. Han seier også at det er lite forskjell i kva pålegg statleg og kommunal arbeidsgivar har fått etter tilsyna på

NAV-kontora. Det er jo naturlig sidan det i realiteten er eit arbeidsmiljø med to arbeidsgivarar. – Det blir gitt mange pålegg jamt over, seier han.

Betraktelege ressursar frå Arbeidstilsynet er lagt i dette tilsynet, både med tanke på omfanget og korleis tilsyna blei gjennomført. Minst to inspektørar har brukt ein heil arbeidsdag på kvart enkelt tilsyn. Den praktiske gjennomføringa for tilsyna har også i stor grad vert like. Tilsyna har vert meldt i god tid før, og då meldt til både det aktuelle NAV-kontoret og begge arbeidsgivarane, NAV fylke og den aktuelle kommunen. I forkant av tilsyna har det blitt innhenta dokumentasjon frå NAV-kontora. Då har det typisk blitt innhenta dei siste og nyaste kartleggingane og risikovurderingane. Tilsynet har ofte starta dagen med eit innleiande møte med leiar, verneombod, tillitsvalte og bedriftshelsetenesta, etterfølgd av gruppeintervju med eit representativt utval av arbeidstakarar. Avslutningsvis har inspektørane gjennomført eit oppsummerande møte med leiar og verneombod. Tilsyna avdekkjer dermed både kvantitative og kvalitative funn gjennom dokumentanalyse og intervju.

Tilsynsrapporten har så blitt utarbeida og sendast i etterkant til NAV fylke og statsforvaltar, kommunedirektør eller bydelsdirektør i kommunen der det aktuelle NAV-kontoret ligg, som også får kopi. Då gis det ein kommentarfrist og frist om gjennomføring av pålegg. Det vil seie dersom det er gitt pålegg, og det blei det gitt til så å seie alle.

Det som det er gitt mest pålegg om på NAV-kontora er mangelfull eller ikkje-eksisterande samordningsavtale mellom stat og kommune. Dette kravet følger av internkontrollforskrifta § 6, som den interesserte lesar kan studere vidare i Lovdata Pro, som alle NAV-tilsette har tilgang på. Men no, tilbake til samordningsavtale. Dette skal altså vere ein skriftleg avtale om det førebyggjande helse, miljø- og sikkerheitsarbeidet, herunder spesielt plassering av ansvar. Her seier Thorstad at det verkar som ei god løysing er på gang, i alle fall på papiret. Løysinga Thorstad refererer til er eit nytt punkt om HMS-arbeid i Partnerskapsavtalane samt eit nytt vedlegg til



PHOTO BY WESLEY TINGEY ON UNSPLASH

Endelause stablar med rutiner, skjema og dokument skal gi oss trygghet i arbeidet, men like ofte ender det med at vi ikkje evner å implementere det i ein hektisk arbeidskvardag der alt skal prioriterast.

desse avtalane, som detaljert beskriv HMS-arbeidet med oppgaver som skal gjennomførast, følgast opp og evaluerast. Eit eksempel på dette er at på alle kontormøter på alle NAV-kontor «skal HMS vere fast post på agendaen.»

På andre plass av pålegg som er gitt, er mangelfull systematikk rundt kartlegging og risikovurdering særleg knytt til vald og truslar om vald. I 2016 kom det eit nytt kapittel i *Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A: «Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vald og trussel om vald»*. Med dette kom det også strengare krav til kva ei risikovurdering skal innehalde (sjå faktaboks). – Dokke har risiko for vald og truslar, per definisjon og også erfarings-

messig, seier Thorstad. Arbeidet med risikovurderinga er ikkje godt nok på mange NAV-kontor og det har blitt gitt mange reaksjonar frå Arbeidstilsynet på at dette er mangelfullt, noko som også samsvarer med kartlegginga til sikkerheitsrapporten. – Det er viktig å seie at det er snakk om minimumskrav i loven og strengare krav til innhald i risikovurdering av vald og truslar som kom inn i lovverket frå 1.1.2017, så vi hadde kanskje forventna at det hadde dryppa inn litt meir, det må det vere lov å seie, kommenterer Thorstad.

Neste på lista er manglande eller mangelfull plan for kva konkret bedriftshelsetenesta skal bistå med basert på kjente utfordringar i arbeidsmiljøet på arbeids-

plassen. Dette skal vere skriftlege, periodevise planar som beskriv detaljert kva oppgåver BHT skal gjera. Dette krevast i *Forskrift om organisering, leiing og medverknad § 13-2 «Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten»*. – Det skal vere spor av arbeidet i det enkelte kontor i plan for bedriftshelsetenesta. Slik som det er no, er det for overordna, seier Thorstad. Det er nemleg ikkje nok med meir lauselege avtalar mellom NAV og BHT som til dømes seier at bistanden skal vere fortløpande etter behov, avtalen må vere meir konkret og planmessig. Thorstad seier at pålegg om dette er gjennomgåande i mange tilsyn. Arbeidstilsynet gjennomfører, NAV skil seg ikkje frå mange andre. – Arbeidstilsynet har auka fokuset på at arbeidsgivar bruker BHT rett den siste tida, då vi her ser eit stort forbettringspotensiale, forklarar Thorstad.

Av kvalitative funn har Arbeidstilsynet oppsummert tilsyna med at NAV er ein mangfaldig organisasjon med mange flinke og motiverte tilsette, som er positive til tilsyn og auka fokus på sikkerheitsarbeidet. Arbeidstilsynet understrekar at dei blei godt mottekne på alle tilsyna. Vidare seier dei at det er mykje godt overordna arbeid i NAV, men ivaretaking av sikkerheit må starte med lokal kartlegging og risikovurdering. Dette må det fokuserast meir på, sidan det er risikobiletet på det enkelte kontor som må danne rammene for sikkerheitsarbeidet. Systematikk, kartlegging, risikovurdering og tiltak spesielt knytt til vald og truslar. Og korleis bedriftshelsetenesta arbeidar. Desse er dei viktigaste funna. I tillegg er lite samordna avvikssystem mellom stat og kommune noko som kan føre til underrapportering. Arbeidstilsynet er kjent med at det arbeidast med nytt system på statleg side, noko lesaren kan lese meir om på side 9. – Avvikshandtering kan høyrast litt pro forma ut, men det er eit kjempeviktig verktøy for å få fram dei belastningane som er der, seier Thorstad.

Etter tilsynsrapport med pålegg er oversendt, skal desse svarast ut av det enkelte NAV-kontor. Inspektørane skriv i rapporten vilkår for lukking av pålegg. Thorstad seier at Arbeidstilsynet har forsøkt å likebehandle NAV-kontora ved å diskutere funn og pålegg på erfaringsutveksling internt. Han seier vidare at det er viktig å vere

realistiske rundt forventningar til Arbeidstilsynet sin rolle, det er arbeidsgivar som skal rydde opp etter at Arbeidstilsynet har sparka i gang nokre prosessar. – Eg vil ikkje seie at dokke skil dokke ut. Det er mykje av det same som går igjen i våre prioriterte

«Det er ikkje noko vits å bruke mykje tid og ressursar på kartlegging og utredning, utan at ein faktisk gjennomfører tiltaka og skapar betring.»

**Anders Thorstad, seniorrådgivar
Arbeidstilsynet**

målgrupper for tilsyn, men vi erfarer at måten NAV er organisert på, gir nokre ekstra utfordringar når det gjeld å samordne HMS-arbeidet. Pålegga er elles ganske like, samanfatar Thorstad.

Arbeidsgivar har så ei plikt til å involvere dei tilsette i etterarbeidet etter tilsyn. Arbeidstilsynet forventar at det både informerast og involverast rundt rapport, funn, pålegg og arbeidet for å lukke pålegg. – Tilsynsrapportane våre er offentlege og vi oppfordrar til at rapportane brukast internt på eksempelvis personalmøte, forklarar Thorstad. Det kan ikkje vere slik at det berre blir ei standardheving berre der vi har vert på tilsyn. Vi forventar at arbeidsgivar tar tak i alle einingane, poengterer han. – Som ved tilsyn på eit sjukehus til dømes, vi kan ikkje kontrollere alle avdelingane, men vi ansvarleggjer sjukehusdirektøren til å gjere dette gjeldande for heile sjukehuset.

– Vi gir oss ikkje før vi får dokumentert det loven krev. Sånn sett forpliktar det, men vi har ikkje ressursar til å springe etter og kontrollere at alle 141 NAV-kontor gjer det dei skal etterpå. Så arbeidsgivar, verneombod, arbeidsmiljøutval, tillitsvalte og tilsette må saman klare det vidare arbeidet. Det er også viktig å bruke alle tilgjengelege ressursar, som bedriftshelseteneste til dømes. Eigarskap og å forstå formålet er avgjerande, samanfatar Thorstad om det vidare arbeidet.

Tipssystemet er på arbeidstilsynets heimeside. Og på spørsmål om når Arbeidstilsynet vil ha tips er svaret klart: – I det ein treff

veggen og at ikkje skjer noko med avvik som er meldt og det påverkar arbeidsmiljøet, då er det ein mogelegheit å bruke Arbeidstilsynets elektroniske tipsteneste. Då kan vi følgje det direkte opp med arbeidsgivar, fortsett han. – Jobben vår blir enda lettare om ein kan dokumentere at ein har meldt avvik, og forsøkt å løyse saka internt først. Tips frå verneombod og tillitsvalte vil prioriterast, poengterer Thorstad.

Ingen godkjenning. Avslutningsvis er det viktig at ein ikkje anser lukking av pålegg som ei slags godkjenning frå Arbeidstilsynet, understrekar Thorstad. Slik er det ikkje. Vi undersøker at lovkravet er oppfylt, som er å ansjå som eit minimum. Det er ikkje sikkert det likevel er godt nok i det aktuelle arbeidsmiljøet. Det er all mogelegheit til å gjere dette enda betre. Dette er noko for verneombod, tillitsvalte og medlemmer å merka seg. sjølv om det systematiske HMS-arbeidet fyller arbeidsmiljølovens minimumskrav, så kan det likevel opplevast som å ikkje vere godt nok i arbeidsmiljøet. Her er dei tilsette og dei tilsette sine representantar dei som kjenner dette best og kan løfte sakene. Og om nødvendig, med Arbeidstilsynet i ryggen.

Forskrift om utførelse av arbeid

Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold

Risikovurderingen av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold skal særleg ta hensyn til:

- arbeidets organisering og tilrettelegging,
- hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold,
- alenearbeid,
- arbeidstidens plassering og organisering,
- bemanning,
- kompetanse,
- utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger,
- effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak.

Sikkerhetstatus i NAV

Arbeidet med sikkerhetsrapporten «Vold og trusler mot ansatte i NAV» etter Årstad-drapet var ferdig i mars 2023, halvannet år etter hendelsen. Det har gått et halvt år siden da og sikkerhetsarbeidet er i gang. Førjulgaven er annonsert og her skulle jeg gjerne ha skrevet det i gull: Det nye avvikssystemet slippes 13. desember 2023!

JOHAN GUNNERUD (tekst)

Arbeidet med nytt avvikssystem har pågått i mange år. Etatstillitsvalgt i NTL NAV, Harald Langstad, presenterte et anbud fra Compendia i desember 2020. Det ble glatt avfeid den gangen. Det har tatt ganske nøyaktig tre år før et egenprodusert avvikssystem bygget på plattformen Salesforce kom på lufta. Vi håper det nye systemet er verdt ventetida.

Ett system – to rule them all. Ifølge Navet skal det nye systemet favne «alle avvik og uønskede hendelser innen HMS, fysisk sikkerhet, informasjonssikkerhet og personvern» i ett system. «Fysisk sikkerhet er en ny kategori for avvik og uønskede hendelser knyttet til bygg og utstyr.» Det nye systemet vil gjøre etaten i stand til å følge lovkrav om rapportering til Datatilsynet. Vi vil få en enhetlig oversikt over avvik i Tableau og det blir enklere «å hente ut informasjon til læring og forbedring». Ikke alle avvik kan meldes i det nye systemet med en gang. Det må inngås databehandleravtaler med hver enkelt kommune før avvik knyttet til kommunale tjenester kan meldes i det nye avvikssystemet.

Standard for trygge brukermøter ligger på Navet – ferdig til bruk. Med den følger en veileder, som får godkjentstempel av

Gaiden. Vi opplever den som en god og praktisk veiledning til hvordan risiko-vurdere brukermøtet i forkant – og det skal risikovurderes *hver gang*. Les mer i veilederen om hvordan. Vi er spesielt glade for at det nå er versjon 1.0 av veilederen som ligger på Navet. Den er tenkt oppdatert fortløpende ettersom NAV-ansatte melder inn forbedringsforslag.

Opplæring, øving og trening er ett av de 17 tiltakene som er beskrevet i sikkerhetsrapporten. Det understreker det faktum at sikkerhetsarbeid handler om å forebygge, øve og trene i det daglige. Det nytter ikke å bruke hjelm nå og da, det er rutinene som forebygger skade. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har vært tydelige på at sikkerhetsarbeidet handler like mye om endring av kultur som av konkrete, fysiske tiltak. Standarden er lite verdt om vi ikke bruker den til å lage gode vaner for å etablere trygge brukermøter. Gaiden er spent på om vi evner å holde trykket oppe i dette arbeidet over tid.

HMS-koordinator i Arbeid og tjenesteavdelingen i Direktoratet, Ingrid-Anne Willumsen, forteller at de er i rute med tidsplanen for sikkerhetsarbeidet i 2023. – I tillegg til standard for trygge brukermøter med veileder er det satt fokus på at alle avvik skal meldes. Det er også et arbeid på gang med å styrke ledernes kompetanse om oppfølging av ansatte etter hendelser, forteller Willumsen. Et annet stort tema er hvordan man kan sikre at de ansatte som har tjenstlig behov får tilstrekkelig informasjon om risikobrukere. Det er ikke rett fram å dele informasjon mellom NAV-enheter, mellom statlige og kommunale fagsystemer eller med samarbeidsaktører som f eks helsetjenesten, sier Willumsen.

Arbeidstilsynet har foretatt tilsyn i 141 NAV-kontorer. Har Direktoratet planer om å følge opp disse tilsyna? – Det har kommet pålegg som vi er kjent med og disse følger opp. Funnene sees i sammenheng med de iverksatte tiltakene.



FOTO: PRIVAT

HMS-koordinator i Arbeid og tjenesteavdelingen i Direktoratet, Ingrid-Anne Willumsen.

Fysisk sikring av NAV-kontor diskuteres jevnlig. Flertallet av ansatte i etaten har ikke ønsket seg flere fysiske barrierer mellom dem og brukerne. Eksempler kan være plexiglass, helt adskilte soner mellom ansatte og brukere og metalldetektor. Samtidig er det ingen hemmelighet at mange NAV-kontor ikke har den fysiske standarden som kreves. Hovedpunkter er rømningsveier, alarmer, møterom for høyrisikosamtaler, personalinngang, mm. Gaiden spør Willumsen om det er planlagt en gjennomgang av alle NAV-kontor? – I forbindelse med rapporten ble det gjort en grundig kartlegging av status på organiseringen av sikkerhetsarbeidet i arbeid- og tjenestelinjen. Nå når de to hovedtiltakene er lansert er det fylkene som skal sørge for etterlevelse av kravene i standarden og opplæringsprogrammet. Direktoratet skal være en støtte i dette arbeidet. Eiendomsseksjonen er involvert i mange prosesser og har også vært på besøk flere steder i landet. Vi erfarer at mange kontorer arbeider bra med sikkerhet og forebygging av vold og trusler og dette må kontorene ta med seg i det videre arbeidet, avslutter Willumsen.



Offentlig sektor: Hele bandet representert fra venstre med: Christian Tim Petterson - Vokal, Vegard Tveito - Bass, Vokal, Felipe Orellana - Vokal og Abdi Baisa - Gitar, Vokal

Offentlig sektor Dette møtet burde vært en mail!

«Når kaffen kjøles, koker blodet. Jeg vil skrike alt jeg kan. Du har kalt oss inn. Men det er ingen agenda! Hvis du vil ha noe gjort, bare gjør det! Dette møtet kunne jo bare vært en mail!» Sånn går teksten til den nye låta til bandet *Offentlig sektor*. For oss som jobber i NAV har vi vel alle opplevd uendelige møter hvor sekunder føles som år og vi vil bare komme oss videre med arbeidshverdagen. Gaiden tok seg en prat med bandet som har mot til å lage låter for oss som jobber i «sektoren».

MARTIN KVALVIK (tekst) EVEN LUNDEFARET (fotos)

– Alle i Norge påvirkes av offentlig sektor. Vi forteller deres historie, forteller bandet. Målsettingen til bandet er nemlig å være et talerør for de stumme skjebnene i offentlig sektor. Slik vil gjerne bandet fremstille seg selv og hvorfor de lager musikk som tar de offentlige ansatte i Norge på kornet. Med låter som: *Hjemmekontor*, *Berit på sommerfest*, *hev-og-senk pult*, *lønns-*

trinn 43 og den nyeste låta *Dette møtet burde vært en mail* har de helt klart funnet en nisje i hvem de vil nå med musikken sin.

Legenden om *Offentlig sektor*. Hvordan idéen til *Offentlig sektor* kom til, er bandet mindre sikre på. – Vi vet helt ærlig ikke hva som skjedde. Legenden sier at det var moren til en i bandet som kom på navnet.

Vi begynte å lage musikk med en sak alle kjente til. Så balla det egentlig bare på seg.

Selv om de jobber forskjellige steder i og utenfor offentlig virksomheter i dag, har de alle en eller annen erfaring med å jobbe i offentlig sektor, enten direkte eller indirekte. Selve musikkstilen er en god blanding av rock, soul og hip hop. De er helt klart lite sjangerbevisste. Selv sier de ydmykt at de har fått til kombinasjonen med hip hop og rock *på en måte* som andre artister aldri før har klart like bra.

Inspirasjonskildene. Tekstene til låtene er inspirert av egne erfaringer i arbeidslivet. Låtene er ofte direktesitater av offentlige ansatte. Låta *Komme meg videre* går inn i situasjonen til de som trenger forandring fra det kjedsommelig man har i jobben sin, samtidig med at det er mye usikkerhet knyttet til det å starte noe nytt. Et ønske om forandring og samtidig være redd for forandringa.



Hev og senk pult: Noen ganger vil jeg sitte, noen ganger vil jeg stå (eller ligge?)



Berit på sommerfest: Berit må jo få lov til å være Berit?



Hjemmekontor: Er ikke jobb er ikke fri, man kan ta seg noen friheter?

Noen av låttitlene til Offentlig sektor:

Komme meg videre
Hjemmekontor
Berit på sommerfest
Hev og senk pult
Lønnstrinn 43
Møtet burde vært en mail

De er helt klart inspirert av tv-seriene *Etaten*, *NAV* og *The Office*. – *Etaten* er kanskje den beste norske tv-serien som noensinne er laget. Den traff helt klart en nerve. En serie som får frem veldig mye universelt om hvordan det norske arbeidslivet er. Serien er en kritikk og hyllest til den norske samfunnsmodellen, som vi også prøver å få til med våre låter. Den grunnleggende høflige hyggeligheten vi ser i karakterene, forklarer bandet.

Suksessene. Bandet optrådte under festmiddagen på NTL Ung-konferansen i mars i år. Det var en stor suksess med en veldig god stemning. Gutta bekrefter at det faktisk

var en av de beste konsertene de har holdt. Tematikken traff en nerve blant unge statsbyråkrater med andre ord. Bandet legger også vekt på musikkvideoer som går viralt på Youtube med karikerte fiktive «ansatte» i sektoren, som Berit (59) som slår seg kanskje litt for mye løs når kollegaene samles på sommerfest og Geir (53), som er en litt grå byråkrat som endelig har lasta ned dating-appen Tinder for å finne lykken.

Lav lønn i sektoren og konfliktsky nordmenn. Det kommer tydelig til uttrykk i låta *Lønnstrinn 43*. Der går de inn på alle de som jobber beinhardt dag ut og dag inn, men samtidig er så konfliktsky at man ikke tør å stå hardt på krava. «*Lønnstrinnet som jeg har er ikke godt nok, den går ikke opp i opp i det jeg gjør her.*» Jeg valgte å ikke si ifra, men bør jeg?» lyder deler av teksten. Bandet utdyper dette: – Et krav om to kroner og 70 øre mer i timen er jo rimelig for den viktige jobben mange i offentlig sektor gjør, men nordmenn er jo gjerne også veldig forsiktig med å kreve så mye.

Det har også blitt flere konserter hos fagforeninger og ansatte i offentlige virksomheter på ulike typer konferanser. De forteller om en ærefrykt i å møtes og syng låter

hvor de i bunn og grunn tuller med de som de skal opptre for. – Det sier veldig mye om Norge som samfunn. I andre land blir du ikke invitert til de du kødder litt med. Det sier mye om tryggheten vi har i Norge. Alle synes det er kjempegøy å le litt av seg selv.

Fremtiden. Gutta i offentlig sektor letter også litt på sløret om hva vi kan forvente av dem i fremtiden. – Vi har lyst til å utvikle show-konseptet. Teater med monologer sammen med sangene. Håper det kan bli noe mellom show, musikal og teater.

De har absolutt ikke tenkt å gi seg med det første og vi kan forvente mer fra Berit, Geir og alle andre helter i NAV og andre offentlige virksomheter som hver dag går på jobb og gjør en innsats for at tannhjulene i samfunnsmaskineriet skal gå så knirkefritt som mulig.

Har du ikke hørt eller sett på musikken til Offentlig Sektor? Det anbefales på det sterkeste. Om det er for å få seg en latter eller å for å få et skråblikk på egen arbeidshverdag. Musikken er tilgjengelig på de fleste musikkapper som iTunes, Spotify, Tidal og Youtube.

Raskt og riktig i NAV Arbeid og Ytelser

- Vi ser at dagens system bør forbedres. Kvaliteten på saksbehandlingen er ikke god nok og det tar for lang tid. Vi foreslår derfor konkrete tiltak for å øke kvaliteten i saksbehandlingen og få ned saksbehandlingstiden. Praksis bør endres. Da kan man få et system som blir raskt og riktig. Dette sa utvalgsleder, Roald Hopsnes, da utvalget leverte sin rapport NOU: Raskt og Riktig til Arbeid- og inkluderingsdepartementet i mars tidligere i år. I tillegg til å komme med flere forslag om hvordan organisere klagebehandlingen både i NAV og i overordnede organer, har utvalget også i sine funn avdekket flere mangler rundt saksbehandlingen av førstegangsvedtak i NAV.

LILLIAN SKREDE (tekst og foto)

Ikke godt nok. Utvalget trekker frem særlig fire punkter hvor de mener Forvaltningsloven må styrkes og NAVs praksis må endres til å være mer i tråd med loven:

- **Foreleggelsesplikten:** Her foreslår utvalget at NAVs foreleggelsesplikt presiseres og utvides, slik at det blir klarere hvilke opplysninger NAV må forelegge for brukeren før vedtak treffes. Det er konkludert med at bruker i en del tilfeller ikke blir forelagt all nødvendig dokumentasjon før vedtaket blir fattet, og dermed heller ikke har hatt mulighet til å uttale seg om dokumentasjonen. Dette gjelder særlig uttalelser fra rådgivende leger i uføresaker.
- **Veiledningsplikten:** I henhold til Forvaltningsloven § 11 har NAV en plikt til veiledning. Dette gjelder spesielt vedrørende omstendigheter som i det konkrete tilfellet særlig kan få betydning for resultatet. Her påpeker utvalgene at opplysninger i brev og vedtak om hvordan man kan rette opp mangler og feil er mangelfull, og at det må gis frist for å rette opp.
- **Utredningsplikt:** I Forvaltningsloven § 17 første ledd heter det at forvaltningsorganet skal påse at saken er så godt opplyst som mulig før et vedtak treffes. Brukeren plikter etter Folketrygd-

loven § 21-3 å sende inn nødvendige opplysninger, men i henhold til rundskrivet til folketrygdloven plikter etaten selv å gjøre et forsøk på å innhente nødvendige opplysninger før et eventuelt avslag. Dette gjelder for eksempel inntektsopplysninger fra arbeidsgiver eller mangelfull dokumentasjon fra leger. Rapporten avdekker at dette gjøres i for liten grad.

- **Dokumentasjonskrav:** Utvalget peker i rapporten på at plikten til å begrunne avslag i visse sakstyper må skjerpes. Det vises i for liten grad til vurderingen man har gjort av bevisene. NAV skal også vurdere hva som er mest sannsynlig ut ifra bevisene som foreligger.

En annen ting som trekkes frem av utvalget er den manglende samhandlingen mellom NAV-kontor og saksbehandlingsenhetene – en velkjent problemstilling for alle som jobber i NAV. Utvalget peker på at denne manglende samhandlingen i flere tilfeller gjør at NAV ikke oppfyller sin veiledningsplikt og utredningsplikt.

Kjenner seg igjen. I og med at rapporten spesielt tar for seg saksbehandling av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd, samt samhandling mellom NAV-kontor og saksbehandlingsenhetene, treffer den særlig NAV Arbeid og Ytelser (NAY) når det snakkes om saksbehandlingen av første-

Bakgrunnen for rapporten

I statsråd 13. august 2021 ble det oppnevnt et offentlig utvalg som skulle foreta en helhetlig gjennomgang av klage- og ankesakskjeden i Arbeids- og velferdsetaten. I mandatet ble det pekt på to utfordringer som har vært kjent for departementet: 1) Lang saksbehandlingstid og 2) et stadig økende antall klage- og ankesaker. I februar 2022 ble mandatet utvidet av denne regjeringen, for at utvalget skulle ha et særlig fokus på brukernes rettssikkerhet.

gangsvedtak. Ikke minst fordi den også retter fokus mot hvordan klagebehandling av førstegangsvedtak skal organiseres. Varatillitsvalgt ved NAY i Tønsberg, Nadja Serifovic, kjenner seg igjen i mange av konklusjonene til utvalget. Det første hun peker på er at det bør være mer fokus på juridisk kompetanse og opplæring i forvaltningsloven. Opplæring i forvaltningsloven foregår stort sett som e-læringskurs. Det er ikke nødvendigvis tilstrekkelig, særlig med tanke på at det siden EØS-saken har vært mange nyansettelser og stor utskiftning av medarbeidere i NAY. Dette stiller høye krav til god opplæring og oppfølging, også i forvaltningsloven. Men Serifovic trekker også



Vara tillitsvalgt i NAV, Nadja Serifovic

frem at det allerede finnes gode tiltak, som at man for eksempel kan søke videreutdanning i forvaltningsrett for NAV-ansatte.

Presset arbeidshverdag. I rapporten er utvalget også inne på en annen årsak til at man i flere tilfeller ser mangelfull kvalitet i vedtakene. Selv om utvalget ikke har vurdert ressursituasjonen, så påpeker utvalget at saksbehandlerne i NAV fremstår som presset. I NAV er naturlig nok rask saksbehandling viktig for brukerne, da det gjerne er snakk om livsoppholdsytelser eller andre viktige ytelser. Samtidig viser utvalget til statistikken som sier at om lag 40 prosent av de påklagede vedtakene blir omgjort i løpet av klage og/eller ankesprosessen. For å oppfylle forventninger om effektivitet, påpeker utvalget at det synes å være en tendens til at kravene til saksbehandlingen i NAV senkes ned til de minstekravene som følger av forvaltningsloven. Serifovic problematiserer dette ved at saksbehandlere kan risikere å havne i en skvis mellom effektivitet og hva man skal

regne som «godt nok». Man skal være effektiv og sørge for at brukeren får vedtaket fort, men samtidig sørge for at saken er godt nok utredet. Serifovic mener det er avgjørende å diskutere dette, og få en mer helhetlig praksis på hva som skal ligge i begrepet «godt nok» i henhold til forvaltningsloven. Hun er derfor glad for at NAY fremover skal jobbe aktivt med en felles forståelse av «godt nok» på AAP og uføretrygd ved en systematisk gjennomgang av avslagsvedtak. Det innbefatter også et fokus på individuelle begrunnelser og et økt handlingsrom her.

Klarspråk. Videre er hun opptatt av et klart og tydelig språk, og at vedtakene skal være forståelig for bruker. I tillegg mener hun det er avgjørende at man har lik behandling av klager. Hun er derfor glad for at man på uføretrygd nå har innført like rutiner vedrørende håndtering av klager. Etter hennes mening vil det at man nå fremover skal behandle sin egen klage være med på å styrke kvaliteten i førstegangsvedtak: - Man har da større mulighet til å se sine

egne mangler i førstegangsvedtaket man fattet. Om man selv ikke forstår hva som ligger til grunn for beslutningen etter å ha lest sitt eget vedtak, hvordan kan man da forvente at bruker skal forstå det, spør hun. Hun mener derfor dette vil styrke både språket og kravet til dokumentasjon i vedtakene.

Manglende dialog. Serifovic trekker, som utvalget, frem manglende kommunikasjonen mellom NAV-kontor og saksbehandlingenheter som en avgjørende faktor i hvorfor saksbehandlingen tar tid og kvaliteten i saksbehandlingen ikke alltid er tilstrekkelig. - Bedre kommunikasjon vil blant annet føre til raskere avklaring om hvilke opplysninger som er nødvendige for å behandle saken, sier hun. Den manglende dialogen mellom NAV-kontor og saksbehandlingenheter er noe som har blitt påpekt gang på gang siden kompetansekøene ble fjernet. I NAY er det nå besluttet flere ulike punkter for å ta tak i denne problemstillingen og styrke dialogen på områdene arbeidsavklaringspenger og uføretrygd:

- En pilot på drop in-teamsmøter for NAV-kontor for å diskutere særlig vanskelige og kompliserte saker som går frem og tilbake
- Pilot med gjenåpning av kompetansekø for internt bruk
- Pilot med chatløsning direkte med NAV Arbeid og Ytelser ved sikker innlogging

Pilot med drop-in teamsmøter er allerede iverksatt i Agder, med foreløpige gode tilbakemeldinger. Serifovic er glad for at det er besluttet flere ulike tiltak for å ta tak i denne problemstillingen, slik at dialogen på områdene arbeidsavklaringspenger og uføretrygd blir bedre. Dette er også viktig for å gjøre brukerreisen enklere og bedre.

Bruker i fokus! I det videre arbeidet med å utvikle kvaliteten på vedtak påpeker Nadja Serifovic at bruker hele tiden må være i fokus. - For brukerne er disse ytelsene livsnødvendige og det er derfor avgjørende at saksbehandlingsprosessene går fortere. Men ikke minst må vi sørge for tydelige vedtak med god kvalitet, avslutter hun.



Holmfridur Jonsdottir, vara hovudverneombod i NAV

Hels på Hofi

Hofi, eller Holmfridur Jonsdottir som er hennar fulle namn, er vårt nye vara hovudverneombod i NAV. Ho har ein variert bakgrunn i NAV, både fagleg og i vernetenesta. Ho er oppteken av god informasjonsflyt og dialog for å finne dei beste løysingane.

Hofi starta i 2002 på arbeidsrådgivingskontoret i Aetat. Ho blei med på overgangen til NAV og blei på ARK til saman i 14 år, for så å arbeide som kompetanserettleiar i tidlegare Aust-Agder i eit år. Etter det var det tilbake til Rogaland og rettleiar på NAV-kontor. Denne erfaringa er blant den ho sett høgast. – Dette ga meg svært verdifull innsikt, og førstehands erfaring frå nettopp

NINA ÅSBAKK (tekst) JOHAN GUNNERUD (foto)

den jobben er noko eg tenker at eigentleg alle som skal ta avgjersler som påverkar dei tilsette sin kvardag bør ha, seier Jonsdottir. Variert bakgrunn har Hofi også før tilsetting i Aetat og NAV. Ho er utdanna ergoterapeut og arbeida fleire år i kommunal sektor, først i pasientbehandling og så som avdelingsleiar. Hofi har også i periodar vert innleidd på NAV Hjelpemiddelsentral i Rogaland, og i forbifarten nemner ho også erfaring frå politiet på Island.

Trygve Baltzersen bana vegen for både medlemskap i NTL NAV og verv som verneombod på eiga eining for Hofi. Hovudverneombod i Rogaland blei ho også, først vara i 2019 og så hovudverneombod frå 2021. Denne verneombodserfaringa kjem godt med i den nye rolla som vara hovudverneombod i NAV. Medlemskapet i NTL har også vert med på å gi ho ein god ballast.

Verneombodsrolla har endra seg veldig, i takt med samfunnsendingane og utvikling i arbeidslivet, meiner Hofi. Dette var spesielt merkbar i forbindelse med pandemien, då fekk verneombodsrollen auka fokus og berettiga viktighet. Det blir også spennande å følgje med vidare på utviklinga i arbeidslivet og arbeidsmiljøet, forskning på heimekontor og konsekvensar for arbeidsmiljøet til dømes. – Den nye hybride arbeidskvardagen gir mogelegheiter og utfordringar som også vi som verneombod må følge med på. Dette krevjar balanse mellom det som opplevast som godar, konsekvensar for etablerte rettigheter og at det kan vere eit godt tiltak for tilrettelegging, seier Hofi.

I tillegg er aktivitetsbaserte arbeidsplassar også noko som i aukande grad pregar arbeidsmiljøa i NAV. Her meiner Jonsdottir at det nok har vert mykje fokus på den fleksibiliteten som slike arbeidsplassar gir dei tilsette, men forskning og erfaring viser også at dette krev mykje fleksibilitet frå dei tilsette også. Dette er ei viktig vinkling som Hofi meiner vi må ta med oss.

MUST, medarbeidarundersøkinga i NAV, vil bli svært viktig å følge opp vidare framover for vernetenesta. Hofi meiner også at det er viktig å jobbe med både informasjonsflyt og forventningsavklaring mellom dei ulike



Forsøk på eit annleis portrett.

nivåa i NAV. Dette oppfatar ho er ei stadig utfordring i NAV, som vi også kan sjå igjen i store prosessar som utvikling av organisasjonen (det grøne sporet) og tillitsreforma. Jonsdottir er også oppteken av at NAV-tilsette i ein pressa arbeidskvardag skal få tydelege prioriteringar. – Vi kan ikkje seie i det uendelege at dei tilsette skal jobbe smartare. Vi må bli mykje tydelegare på korleis vi skal jobbe smartare. Og ikkje minst kva som skal prioriterast og kva som ikkje skal prioriterast. Dette ansvaret blir i for stor grad lagt på den enkelte medarbeidar, noko eg er skeptisk til, understrekar Hofi.

Sikkerheita til dei tilsette i NAV er noko vi må jobbe målretta med kontinuerleg. Det er det absolutt viktigaste, understrekar ho, at det arbeidet med sikkerheitsrapporten ikkje berre blir eit blaff. Forventningane til den nye standarden for trygge brukarmøter var høge i forkant, seier Hofi, og at mange i NAV ønska tydelege svar på ulike sikker-

heits spørsmål. Men i mange tilfelle må svara tilpassast dei konkrete og situasjonsbetinga risikovurderingane der ute. – Eg fekk nyleg høyre at nokon var så fornøgde med at eininga si risikovurdering var ferdig på to timar. Det er ikkje noko å skryte av, ein kan ikkje tenke at dette er noko ein berre skal gjere og sjekke av. Risikovurdering og sikkerheitskultur må jobbast inn som ein naturleg del av vår arbeidskvardag, poengterer Hofi. Vernetenesta i NAV, inkludert Hofi, er spente på tilbakemeldingar på den nye standarden for trygge brukarmøter etter kvart som fleire aktivt tar den i bruk. Desse tilbakemeldingane skal så takast med i det vidare arbeidet med standarden som ein kontinuerleg prosess. Det blir mykje fokus på sikkerheit også framover, lovar Hofi.

– Eg vil sørge for at dei tilsette framleis har ei tydeleg stemme i arbeidsmiljøspørsmål, avsluttar vårt nye vara hovudverneombod i NAV.

Partnerskapet- ansattes rettigheter

NAV ble offisielt etablert 1. juli 2006. Partnerskapet mellom kommune og stat var da et av hovedgrepene i NAV-reformen. Målet var å gi brukerne én dør inn til de offentlige velferdstjenestene. I løpet av snart atten år har etaten gjennomgått mange endringer, men partnerskapet har ikke utviklet seg – det er på tide med en gjennomgang og endring.

TINE OLSEN (tekst)

Da NAV ble til var det mye snakk om tre kulturer som skulle bli en, en dør inn, vi er alle kolleger i NAV og så videre. Nå snart atten år etter at NAV var et faktum er dette en visjon som etaten fremdeles sliter med å oppfylle.

Etaten har utviklet seg jevnt og trutt fra den spede begynnelsen og mange prosesser har blitt bedre etter som årene har gått. Akkurat nå holder etaten på med å få implementert tillitsreform og arbeidet med utvikling av NAV mot 2030 er også kommet i gang.

Det som er på stedet hvil helt fra vi oppsto som NAV er de ansattes vilkår i partnerskapet i NAV-kontorene.

Undertegnede har opp igjennom årene hatt svært mange saker vedrørende rettigheter til ansatte i NAV-kontorene. Hvilke rettigheter har du som ansatt på henholdsvis statlige eller kommunale vilkår? Det er to forskjellige styringslinjer som ikke på noen måter samhandler med hverandre utover at de ansatte kanskje kan oppnå å få samme

jule- og påskefri - hvis de ansatte er heldige med ledelsen både i kommune og stat på den enkelte enhet.

NTL NAV har gjennom årene både hatt spørreundersøkelser samt laget rapport rundt partnerskapet og de utfordringene som det fører med seg. Det har ført til at vi har hevet fanen for en statliggjøring av NAV og det synliggjøres gjennom vårt nåværende prinsippprogram der følgende står som et punkt: NTL NAV arbeider for at NAV-kontorene blir statlige.

De viktige områdene for arbeidstakere er lønn, arbeidstid, arbeidsmiljø og rettigheter vedrørende arbeidsvilkår. Her svikter partnerskapet hver eneste dag. Bare dette siste året har jeg hatt flere henvendelser fra medlemmer som på ingen måte føler seg ivaretatt i klemma mellom staten og kommunen. Bare for å ta et eksempel: En midlertidig ansatt i staten fikk beskjed om at engasjementet nå gikk mot slutt, men han ble samtidig tilbudt et nytt midlertidig engasjement med samme oppgaver ved samme enhet. Forskjellen? Denne gangen var engasjementet kommunalt og han ville få 40.000, - mindre i lønn for akkurat samme jobb ved samme enhet.

Det er en velkjent problemstilling at du som ansatt ved et NAV-kontor kan veksle mellom statlige og kommunale engasjement og på den måten tjener du aldri opp rett til fast stilling etter Statsansatteloven. Det har vært mange tilfeller av det vi i NTL NAV kaller «lufting»: En midlertidig ansatt nærmer seg tre års sammenhengende engasjement og dermed rett til fast stilling i etaten. Da får denne ansatte plutselig beskjed om at den neste måneden er det ikke behov for deg og det sammenhengende engasjementet er dermed brutt og man kan da ansette for nye midlertidige tre år. Dette er ikke lovlig opptreden og noe som er understreket i forarbeidene Prop. 94 L 2026-2017) til Statsansatteloven. Kommunal og moderniseringsdepartementet sier følgende:

Partnerskapet:

- Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV) består av både kommunale og statlige tjenester.
- Partnerskapet mellom kommune og stat var et av hovedgrepene i NAV-reformen. Målet var å gi brukerne én dør inn til de offentlige velferdstjenestene.
- Gjennom partnerskapet har stat og kommune felles ansvar for driften av NAV-kontoret og skal sikre et samordnet tjenestetilbud til brukerne.
- Partnerskapet er likeverdig. Det betyr at ingen av partene kan gi hverandre pålegg. Stat og kommune har fortsatt selvstendig ansvar for hver sine tjenester.

Departementet understreker at arbeidsgiver ikke har adgang til å avbryte ansettelsesforholdet til en midlertidig ansatt for å hindre at vedkommende får stillingsvern som fast ansatt. Avbrudd i ansettelsesforholdet med sikte på å hindre at en ansatt oppnår stillingsvern er ikke akseptabelt og skal ikke forekomme i statstjenesten.

Til tross for denne klare ordlyden fra departementet, er dette noe som skjer med ujevne mellomrom.

Ansiennitetsopptjening er også et område som ikke fungerer med dagens ordning. For å ta et eksempel: En statlig ansatt sa ja til å være konstituert NAV-leder i en periode under kommunale vilkår. Etter endt konstitueringsperiode var hun tilbake i sin statlige NAV-jobb. I ettertid oppdaget hun at hun ikke fikk perioden som konstituert leder som ansiennitet med seg inn i sin jobb som statlig veileder. Dette fordi det er to arbeidsgivere som ikke har to samstemte systemer for opptjening av ansiennitet, til tross for at det er samme etat.



FOTO: NAV

Det er ikke bare veiledere og saksbehandlere som er frustrert over partnerskapet. Mange NAV-ledere er også oppgitt over det partnerskapet fører med seg. I forbindelse med tillitsreformen ble det sendt ut en spørreundersøkelse tidligere i år. Der kommer disse ledernes utilfredshet til uttrykk: Det er en opplevelse av at stat og kommune jobber som to helt forskjellige organisasjoner vedrørende fagutøvelse, ledelse og prioriteringer.

Flere ledere på NAV-kontor oppgir at det er manglende prioriteringer og uforenlighet mellom prioriterte grupper i stat og kommune. Mange ledere opplever at krav og forventinger fra statlig side fremstår som urealistiske i sammenheng med den kommunale budsjettammen.

Lokalpolitikken synes også å påvirke arbeidsforhold for statlig linje uten rom for påvirkningsmuligheter ved at kommunistyrepolitikere ber om igangsettelse av tiltak på kort varsel.

Flere oppgir at målkravene er like, men at disse blir ulikt lagt frem avhengig av hvilke kommuner det er snakk om. Dette gir økt

opplevelse av ulike føringer i de ulike kommunene som igjen gir forskjellige forventinger, føringer og krav.

Flere opplever manglende forståelse utenfra og utfordringer med at det er to styringslinjer (stat og kommune), dette synes å bidra til å skape et stort skille. Lederne ble også bedt om å komme med kommentarer i undersøkelsen og vi tar med et par her:

«Utfordrende med to styringslinjer både faglig og personalmessig.»

Leder ved NAV-kontor

«Det handler mye om økonomi og knapphet på ressurser. Det handler om lite smidighet mellom styringslinjer og lite handlingsrom til å navigere etter virksomhetens behov/nytte. Altfor stort skille mellom stat/kommune som påvirker negativt i alle ledd»

Leder ved NAV-kontor

Med andre ord er det lite tilfredshet i alle ledd ved NAV-kontorene og på høy tid at noe skjer.

NTL NAV mener partnerskapet skulle vært ryddet opp i for lenge siden. Hittil har det ikke vært politisk vilje til å endre til en styringslinje i NAV-kontorene. Det er likevel mye som kan gjøres uavhengig av det. Til det trenger vi hjelp fra politikerne for å lage samordningsregler slik at vi på den måten kan komme nærmere å være et kollegium med like rettigheter.

NTL NAV foreslår derfor at det nedsettes et arbeid for en samkjøring av kommunalt og statlig arbeidsregelverk for NAV-kontorene når det gjelder følgende områder: Ansettelse (fast og midlertidig), ansiennitetsopptjening, arbeidstid, velferdspolisjoner og velferdsgoder som for eksempel trening i arbeidstid. I og med at NAV er i gang med «Det grønne sporet», NAV 2030 og utviklingen av etaten vår, mener vi at dette må være en essensiell del av prosjektet.

Etter snart atten år som NAV vil vi hevde at det ikke bare er på tide, men på overtid!



Den varierte hverdagen på hjemmekontor.

FOTO: JOHAN GUNNERUD

Yrkesskadedekning på hjemmekontor?

I en dom fra Hålogaland Lagmannsrett 24. mars tidligere i år fikk en ansatt ikke medhold i at en skade som skjedde under reise fra hjemmekontor til et annet arbeidssted var en yrkesskade. Avgjørelsen bunnet hovedsakelig i at det ikke var yrkesskadedekning på reisen ettersom hjemmekontor ikke var nødvendig for arbeidets art denne dagen. Dommen ble forsøkt anket til Høyesterett, men 29. august i år besluttet Høyesterett sitt ankeutvalg å avvise anken. Anken blir derfor ikke behandlet av Høyesterett.

LILLIAN SKREDE (tekst)

Dommen har ført til at arbeidsgiver har sendt ut følgende melding til ansatte i NAV: I en dom fra Lagmannsretten, stadfestet av Høyesterett, bekreftes som også har vært praksis i trygderetten mht. at yrkesskade-

dekning på hjemmekontor er forbeholdt tilfeller der hjemmekontor er nødvendig av hensynet til arbeidets art. Det betyr at bruk av hjemmekontor fordi det anses praktisk for ansatte ikke gir rett til yrkesskadedekning.

Hybrid arbeidshverdag benyttes i all hovedsak fordi det er praktisk for ansatte og ikke fordi det er nødvendig av hensyn til arbeidsutførelsen. Det vil være noen tilfeller der hjemmekontor kan være pålagt av hensyn til arbeidsoppgaver, mangel på kontorplass eller som tilretteleggingstiltak ifm. sykdom. Arbeidsgiver kan ikke garantere for at skader på hjemmekontor i disse tilfellene vil bli godkjent som yrkesskade, men det er viktig å dokumentere grunnlaget for bruk av hjemmekontor dersom det skjer skader som skal meldes inn til NAV og Statens Pensjonskasse.

Denne meldingen gir inntrykk av at ansatte i NAV som regel aldri vil være yrkesskadedekket på hjemmekontor. Men er det egentlig så enkelt?

I en annen tidsalder. I NAV har flesteparten av dem som praktiserer hjemmekontor inngått individuelle avtaler om hjemmekontor. Vi spurte LO-advokat Alexander Lindboe, som var advokaten til den ansatte, om hvordan det blir i disse tilfellene: – Avtale om hjemmekontor er etter min oppfatning et bevismoment som trekker klart i retning yrkesskadedekning på hjemmekontor, påpeker han. Dette begrunner han med at arbeidsgiver da har sagt seg enig i en viss grad av nødvendighet for hjemmekontor. Han mener likevel dommen i Hålogaland lagmannsrett skjerper inn, heller enn å tilpasse rettsanvendelsen til dagens arbeidsliv. Han påpeker at forskjellen med beordring på hjemmekontor i force majeure-tilfellene (som eksempelvis under pandemi) er at det er avtalebasert og at arbeidsgiver mener det er nødvendig med hjemmekontor i disse sakene. Slik Lindboe ser det er det derfor staten ved departementet uttaler seg slik de gjør.

Lindboe er tydelig på at noe må gjøres: – Hele praksisen med nødvendighetskriteriet som avgrensning i hjemmekontor-sakene er utviklet i en analog tidsalder der det ikke eksisterte digitale verktøy og teknologi som sprenger rommet og gjør at arbeidet i kontorjobber kan flyttes til hvor som helst. Skal statens nye og snevre tolkning legges til grunn på bakgrunn av Hålogaland lagmannsretts dom, får du en uavklart rettslig situasjon der man hver gang man jobber hjemmefra – uavhengig av avtale om hjemmekontor er inngått – i prinsippet må stille seg det samme spørsmålet: Kunne jeg reist på kontoret og gjort den samme oppgaven, forklarer Lindboe.

To veier inn. Dekning av yrkesskade er et tosporet løp. Oppstår en skade på jobb har arbeidsgiver plikt til å melde ifra til NAV om dette, som da skal vurdere om det er en yrkesskade. Dette er en plikt arbeidsgiver har uavhengig av om man jobber i det private eller offentlige. Er man ansatt i staten har man også en yrkesskadeordning gjennom Statens Pensjonskasse (SPK). Mens NAV behandler yrkesskadesaker etter Folketrygdloven, behandler SPK sakene etter Lov om yrkesskedeforsikring. Vi har snakket med Bente Bøe Christophersen, leder for forsikringsseksjonen i Statens

Pensjonskasse. Hun forklarer at hovedvilkåret for yrkesskade etter Folketrygdloven og Yrkesskadeloven er det samme og at både Lov om yrkesskade § 10 og Folketrygdloven § 13-6 sier at yrkesskedeforsikringen skal dekke yrkesskader som oppstår mens arbeidstakeren er i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden. Hun sier det derfor er tre hovedspørsmål som er vesentlige:

- Er man i arbeid?
- Skjer arbeidet på arbeidsstedet?
- Skjer arbeidet i arbeidstiden?

Likevel: SPK og NAV opererer etter noe ulikt regelverk, og Statens Pensjonskasse foretar derfor en selvstendig vurdering av om du har krav på yrkesskadeerstatning. Bøe Christophersen forklarer at det tosporede systemet gjør at det derfor er viktig at man også melder inn skade til Statens Pensjonskasse. Hun er tydelig på at man bør melde inn skaden så snart den oppstår, selv om foreldelsesfristen er lenger enn hos NAV. Når det gjelder dekning av behandlingsutgifter er yrkesskadedekningen gjennom SPK sekundær til NAV. Det er først når NAV/Helfo avslår dekning av kravet at krav om dekning av behandlingsutgifter vil bli vurdert under yrkesskadedekningen i SPK. Dette er et resultat av dagens tosporede system.

I NAV skal de som praktiserer hjemmekontor ha underskrevet en avtale, men Bøe Christophersen presiserer at selv om det gjør selve vurderingen enklere, er en slik avtale på ingen måte avgjørende for hvorvidt man er dekket av yrkesskedeforsikring på hjemmekontor gjennom SPK.

Ikke helt bekmørkt. Dommen i lagmannsretten har blitt grundig diskutert i Statens Pensjonskasse og i henhold til Bøe Christophersen endrer dommen ingenting på tidligere praksis hos dem. Hun forklarer: – Man har aldri vært yrkesskadedekket når man reiser hjemmefra om morgenen til kontoret, og heller ikke når man reiser hjem fra kontoret. Det derimot utvidet bruk av hjemmekontor i mange tilfeller har ført til er at man flytter denne reisen til kontoret til senere på dagen. Dommen, har vi konkludert med, handler dermed ikke om



FOTO: STATENS PENSJONSKASSE

Bente Bøe Christophersen, leder for forsikringsseksjonen i Statens Pensjonskasse.

yrkesskadedekning på hjemmekontor generelt, fortsetter hun. – Den handler om hvorvidt man skal være yrkesskadedekket dersom man flytter reisen til kontoret til senere på dagen og først har arbeidet hjemme. Hun påpeker at dersom den ansatte hadde blitt skadet hjemme under arbeid, før hun gikk ut døren, så ville utfallet kunne blitt et helt annet. Her er det også viktig å påpeke at i staten er man også dekket av yrkesskedeforsikring på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise. Dette følger av Hovedtariffavtalen § 24, første ledd. Statsansatte er altså forsikret på reise til jobboppdrag, men ikke på reise til kontoret. En ulykke på reisen til kontoret kan imidlertid utløse krav gjennom reise-forsikringen til LO-favor.

Statens Pensjonskasse stiller altså ikke det samme nødvendighetskriteriet for at man skal være dekket av yrkesskedeforsikring på hjemmekontor, med mindre det er snakk om reise til fast arbeidssted. SPK gir med andre ord et bra sikkerhetsnett, og kan gi rett til både erstatning og dekning av mellomliggende beløp mellom inntekt før skaden og inntekt etter skaden. Bøe Christophersen er imidlertid klar på at spørsmålet om yrkesskadedekning på hjemmekontor ikke er uproblematisk. Hvorvidt en skade oppsto i arbeid, på



FOTO: SIMEN GALLD

Slik melder du skade og søker om erstatning

- Meld fra til din leder så fort som mulig.
- Din leder må snarest sende en skademelding til NAV. Du kan bistå leder med å fylle den ut.
- I tillegg må du sammen med leder fylle ut og sende en skademelding til Statens pensjonskasse.
- Last ned skademeldingsskjemaet og fyll det ut. Du må be arbeidsgiveren din fylle ut del to av skjemaet. Send inn skjemaet samlet eller i to deler – digitalt via kontaktskjema på spk.no eller i posten til Statens pensjonskasse, postboks 10 Skøyen, 0212 Oslo.
- SPK vurderer søknaden din, undersøker om du har krav på erstatning og tar kontakt med deg i løpet av 30 dager for å avklare prosessen videre.
- Hvis søknaden blir innvilget, utbetaler SPK erstatning til bankkontonummeret som er registrert på deg.
- Vær oppmerksom på at arbeidsgiveren din er pliktig til å melde yrkesskader til NAV. Spør arbeidsgiver hvis du er i tvil om det er gjort.

Tomas Norvoll, statssekretær (Ap) i Arbeids- og Inkluderingsdepartementet.

arbeidsstedet og i arbeidstiden kan være vanskeligere å vurdere på hjemmekontor. – Skillet mellom arbeid og den private sfæren er mer flytende, og akkurat dette må vurderes fra sak til sak, påpeker hun.

Krever oppdatering av regelverk. LO-advokat Alexander Lindboe er krystallklar på at hele nødvendighetskriteriet må ettergås av Høyesterett og at en samtidig må presse på regjering/departement for å få lovendringer/rechtsavklaringer for yrkesskade på hjemmekontor. Akkurat det siste har organisasjonene tatt ansvar for. I fellesskap har LO, Unio, Akademikerne, YS og Virke sendt et felles brev til Arbeid- og inkluderingsdepartementet 15. september i år, hvor de krever igangsettelse av arbeid for å oppdatere dagens regler om yrkesskade på hjemmekontor, i tråd med samfunnsutviklingen.

Full gjennomgang. I henhold til Hurdalsplattformen har regjeringen forpliktet seg

til å «forbedre reglene om yrkesskade og yrkesskadeforsikring». Tomas Norvoll (Ap), statssekretær i Arbeid- og inkluderingsdepartementet, kan forsikre om at regjeringen jobber med en gjennomgang av hele yrkesskadelovgivning. En slik gjennomgang innbefatter ikke bare avklaring rundt yrkesskadedekning på hjemmekontor, men også hvilke skader/sykdommer og hvilke hendelser som skal omfattes av yrkesskadeforsikringen.

Han er enig i at regelverket er overmodent for en gjennomgang. – Regelverket oppleves i dag som gammeldags og urettferdig. Det er også et kjønnsperspektiv oppi det hele hvor regelverket i stor grad er laget ut ifra mannsdominerte yrker, forklarer han. Han sier videre at regjeringen er opptatt av at et nytt regelverk skal være forutsigbart og at det skal oppleves som rettferdig. Per dags dato kan han opplyse om at regjeringen fortsatt er i kunnskapsinnhentingfasen. STAMI (Statens arbeidsmiljø-

institutt) har fått i oppdrag å levere en rapport som går gjennom yrkesskadelisten og hvilke skader som skal gi rett til yrkesskade. Denne skal danne det faglige grunnlaget for et eventuelt lovforslag. I tillegg er det gjennomført møter med organisasjonene for å få innspill, og nye møter vil bli holdt på nyåret. Norvoll forteller at målet er å få vedtatt et lovforslag i løpet av denne stortingsperioden, og da må et lovforslag sendes ut på høring i løpet av 2024.

En av NTL NAV sine kjerneoppgaver er ivaretagelse av medlemmenes arbeidsvilkår, og problemstillingen rundt yrkesskadedekning på hjemmekontor inngår naturlig i dette arbeidet. En lovendring er ikke rett rundt hjørnet, men det er betryggende å vite at NTL NAV har med seg både arbeidstakerorganisasjonene og regjeringen i synet på at en regelverksoppdatering er både overmodent og strengt nødvendig.

NAV har fått en ny temperaturmåler

Årets medarbeiderundersøkelse (MUST) ble en suksess, med oppslutning på 69,8 prosent og mange gode resultater.

Samtidig avdekker den noen urovekkende forhold i etaten.

De alvorligste utfordringene angår en liten prosent, men ser vi bak prosentene er det en god del medarbeidere som ikke har det greit på jobben.

JOHAN GUNNERUD (tekst og foto)

Medarbeiderundersøkelsen beskriver arbeidsmiljøet i *beskyttende faktorer og risikofaktorer*. «Kontroll over avgjørelser», «godt ledelsesklima» og «høy grad av psykologisk trygghet» er beskyttende faktorer. «Jobbkraft», «rollekonflikt» og «usikkerhet om arbeidsinnhold» er risikofaktorer. Både beskyttende faktorer og risikofaktorer kan ha høy og lav verdi, så det er et komplekst målebatteri. Tilsammen gir disse faktorene en beskrivelse av *utfallsmålene* «jobbengasjement» og «tilhørighet til organisasjonen».

Nav skårer godt på flere parameter. HR-direktør Gunhild Løkkevol konkluderer med at NAV i stort har gode resultater på virksomhetsnivå. – Jeg er spesielt glad for at vi kommer godt ut hva angår «ledelsesklima» [93 prosent] og «høy grad av psykologisk trygghet» [92 prosent]. Vi har imidlertid en jobb å gjøre hva angår graden av selvbestemmelse – hvor faktoren er «kontroll over avgjørelser» [40 prosent]. Sistnevnte stemmer også godt med funn fra arbeidet med Tillitsreformen, sier Løkkevol. Det er åtte prosentpoeng under gjennomsnittet av virksomhetene i staten. (red.anm.)

Varsellampene lyser rundt tallene om høy arbeidsbelastning, motstridende jobbkraft og usikkerhet om arbeidsinnhold. – Det

som bekymrer meg mest er usikkerhet om arbeidsinnhold hvor faktoren er «kvalitativ jobbusikkerhet». Her har vi et ganske stort negativt utslag sammenlignet med andre virksomheter [33 vs 25 prosent] og dette må vi som ledere ta på alvor. Selv om det er tøffe økonomiske rammer og ingen av oss kan skjermes for endringer, tror jeg alle ledere – inkludert meg selv (!) – må bli bedre på å kommunisere ønsket retning og *hvorfor* det er viktig for NAV, sier Løkkevol. Hun poengterer at det ligger et enormt potensial i dette nettopp fordi vi scorer godt på stort jobbengasjement. – Dette engasjementet fortjener at vi som ledere involverer våre medarbeidere i gode samtaler om faktorer som er bra og som vi ønsker å bevare og at vi har takhøyde for å borre i faktorer som vi må forbedre.

Jobbengasjement. Til tross for lav skår på en del områder har de ansatte en opplevelse av høyt jobbengasjement (78 prosent) og høy grad av tilhørighet til organisasjonen (76 prosent). Disse resultatene er marginalt over snittet i MUST. Beskyttende faktorer kan i noen grad veie opp for risikofaktorer og det er slik tallene på virksomhetsnivå tolkes. Høy arbeidsbelastning kan for eksempel håndteres bedre dersom ansatte kjenner høy grad av psykologisk trygghet og et godt ledelsesklima.

Turnover er knyttet til faktoren «kvalitativ jobbusikkerhet». 23 prosent oppgir at de har intensjon om å slutte i etaten. Dette er et resultat som er likt med snittet i MUST, men det er likevel alvorlig, da vi flere steder ser høy turnover. Det virker inn på arbeidspresstet, sykefraværet og til slutt arbeidsmiljøet.

NAV kontaktsenter. NAV består av mange ulike enheter med ulike oppgaver. Faktoren «Kontroll over avgjørelser» ligger som nevnt på 40 prosent for hele virksomheten, men i NAV Kontaktsenter (NKS) opplever bare 14 prosent *høy grad av selvbestemmelse*. Forsøket i NKS i tilknytning til tillitsreformen framstår derfor uheldig, da det går ut på «selvledelse innenfor eksisterende

rammer». Hvordan skal selvledelse løse utfordringene i den delen av etaten som har de strammeste rammene når premisset er at alt skal være som før?

Tilleggsmoduler. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i NAV valgte å bestille fem tilleggsmoduler; tillitsbasert ledelse, økte krav på jobb, netthets, emosjonelt arbeid og vold og trusler. 776 personer oppgir å ha blitt mobbet på arbeidsplassen, 152 av disse oppgir netthets. 107 personer oppgir å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. 760 personer har opplevd trusler og 91 personer har opplevd vold. En stor andel av dette kommer fra brukere, men alle disse kategoriene skjuler hendelser mellom kolleger og mellom leder og underordnet. Gaiden finner det helt uakseptabelt og kommer til å følge dette opp framover.

Ta en sterk oppfordring fra HR-direktøren med dere inn i det nye året: – Det er fem uker siden rapportene fra MUST ble ferdigstilt og jeg er glad og takknemlig for at nesten 70% av alle våre ansatte har svart. Innsikten dette gir oss er gull verdt! Jeg håper at ledere, tillitsvalgte og verneombud i alle driftsenheter er godt i gang med gjennomgang av sine resultater og bruker dette som en unik mulighet til å snakke om hvordan vi kan utvikle arbeidsplassen vår, avslutter Løkkevol.



HR-direktør Gunhild Løkkevol

Regjeringen tar ikke nødvendige grep for NAV

Det har blitt høst og tradisjonen tro er arbeidet med statsbudsjettet for neste år godt i gang. Regjeringen har kommet med sitt forslag til Stortinget, og stortingskomitéene er godt i gang med behandlinga. NAV forvalter en tredel av hele budsjettet og NTL NAV fulgte med fremleggelsen av budsjettet med stor interesse og forhåpninger. Dessverre ser det ut til at vi igjen blir skuffet om ikke Stortinget tar større grep i budsjettbehandlinga.

MARTIN KVALVIK og NINA ÅSBAKK (tekst)

Etter mange år med flate budsjettkutt til alle statlige enheter fra Solberg-regjeringa, er NTL NAV veldig glad for at Støre-regjeringen har sluttet med osthøvelkutta. Det hjelper derimot lite for ansatte i NAV at kuttene som Støre-regjeringen legger opp til oppleves like ille, og ikke vil gjøre etaten i stand til å svare ut det viktige samfunnsoppdraget vi har fått i oppgave å utføre av politikerne.

Driftsbudsjettet for NAV er foreslått til 13.905,8 millioner kroner. Selv om dette gir noe større handlingsrom i neste års budsjett enn det som var tilfelle ved fremleggelsen av statsbudsjettet for 2023 i fjor høst, er likevel behovet til etaten mye større enn hva tildelingen av midler tilsier. Ledigheten er for øyeblikket stabil, men med dyrtid og økte priser vil bedriftene merke presset og vi kan få konkurser og økt arbeidsledigheten det kommende året. Det vil i sin tur øke presset på alle NAVs lokalkontorer og ytelsene vi forvalter.

Moderniseringsbehov. Samtidig har NAV behov for å investere store midler i modernisering av IT-systemer. Dette koster

penger og etaten må prioritere hardt i tiden fremover med det økonomiske rammeverket som regjeringen legger opp til. Regjeringen kommer også med forslag til økte bevilgninger til ulike satsningsområder i NAV. Her er NTL NAV positive til noen områder, og svært skeptisk til andre.

Ungdomsgarantien i NAV er en satsing fra regjeringen som NTL NAV er positiv til. Satsningen startet 1. juli i år og får neste år helårsfinansiering på 380 millioner kroner. Dette mener NTL NAV er et positivt tiltak for å få flere unge ut i jobb. Å ha flere ungdomsveiledere som følger opp de under 30 år vil gi en bedre mulighet for å inkludere flere unge i arbeid, utdanning eller meningsfull aktivitet. Se også egen sak om ungdomsgarantien på side 24.

Arbeidsorientert uføretrygd er et forslag fra regjeringen som har fått en øremerket bevilgning på 82,5 millioner kroner. Dette går NTL NAV kraftig imot og mener at dette forslaget bør legges langt ned i en skuff så snart som mulig. Forslaget innebærer en lavere individuelt justert lønn for uføre-

trygdede personer som vil åpne for et A- og B-lag i arbeidslivet og kan bidra til at det innføres et nytt lavtlønnssegment som ikke er forenlig med den norske modellen.

Etatstillitsvalgt i NTL NAV, Martin Kvalvik, og forbundssekretær i NTL, Torstein Brechan, var i høring i arbeids- og sosialkomiteen i forbindelse med budsjettbehandlinga. Der var fokuset fra NTL nettopp regjeringens forslag om forsøket til arbeidsorientert uføretrygd. Vi tok opp at det har vært uenighet mellom direktoratet og departementet om hvordan forsøket skal innrettes, om det skal være frivillig eller ikke, og spørsmålet om det skal være aktivitetskrav med trussel om redusert inntekt dersom aktivitetskravet ikke møtes.

NTL NAV ga tydelig beskjed til politikerne om at personer i Norge som har fått innvilget uføretrygd av NAV er syke og skal slippe trusler om redusert livsoppholdsytelser hvis man ikke deltar i arbeidslivet. NTL NAV mener helt bestemt at arbeidsorientert uføretrygd ikke har det noe i det norske arbeidslivet å gjøre. Vårt svar er at politikerne og regjeringen heller gir mer penger til driften av NAV og for eksempel øker ungdomsgarantien enda mer slik at det blir en ordentlig satsning. Da vil også etaten være i stand til å gi bedre og tettere oppfølging også for de som mottar uføretrygd i dag, men som vil prøve seg ut i arbeidslivet.

Varig tilrettelagt arbeid (VTA). NTL NAV er veldig positive til at regjeringen legger opp til å styrke VTA-ordningen med 500 plasser i 2024. VTA er et godt tiltak for de som har varig nedsatt arbeidsevne til å

Martin Kvalvik
 etatstillitsvalgt NTL NAV
 Norsk Tjenestemannslag

ialkomiteen) Prop. 1 S (2023-2024).

Åpen høring i Stortingets arbeids- og sosialkomité: Statsbudsjettet 2024 (kapitler fo

Etatstillitsvalgt Martin Kvalvik under Arbeids- og sosialkomitéens budsjett høring i oktober.

SKJERM DUMP AV LIVE-DEBATTEN.

være i arbeid i tilrettelagte former. NTL NAV vil riktignok ha en presisering om disse plassene gjelder bare for VTA-plasser i skjermede virksomheter, eller om det også gjelder i ordinære virksomheter. Vår erfaring er at det også er stort behov VTA i ordinær virksomhet. Det er mangel på slike arbeidsplasser og satsinga bør styrkes. VTA er med andre ord et viktig tiltak for inkludering av arbeidskraftreserven i Norge.

Tolkeområdet i NAV blir styrket med bare 12,3 millioner, som tilsvarer 13 faste stillinger i etaten det kommende året. Dette vil ha en svært begrenset effekt, da det for tiden er rundt 230 fast ansatte tolker i NAV som dekker i underkant av 30 prosent av tolketimene. Resten dekkes som kjent av

frilanstolker med svært dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Utgifter til frilansetolkene dekkes over stønadsbudsjettet til NAV, med timesatser fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet. Som frilansere har man ikke samme rettigheter som fast ansatte, blant annet med hensyn til pensjonsrettigheter og ved sykdom. Praksisen med å dekke en stor andel av behovet med selvstendige oppdragstakere fremstår som tvilsom. I fjorårets budsjett ble det satt av 32 millioner til å ansette tolker. NTL NAV er særdeles skuffet over at dette ikke har blitt videreført og kommer til å fortsette det politiske påvirkningsarbeidet i denne saken.

Alt i alt er det er med andre ord noen positive satsninger fra regjeringen i årets

budsjett. Likevel gjør ikke regjeringen nok for å styrke NAV i de utfordringene etaten står i. Hovedårsaken til et magert budsjett for etaten er den økonomiske situasjonen med økte priser, som påvirker alle virksomheter i offentlig sektor. Det må kuttes for å ikke bidra til høyere inflasjon. Men kuttes det for mye så kan det gjøre at NAV ikke er godt nok rustet om arbeidsledigheten skyter i været i tiden fremover. Som den største og tydeligste fagforeninga i NAV vil vi fortsette vårt påvirkningsarbeid mot Storting og regjering. NAV må få de midlene som skal til for at etatens ansatte kan løse det viktige samfunnsoppdraget, som vi hver dag går på jobb for å løse.

Ungdomsgarantien

Du hørte det i trontalen til regjeringen når Stortinget ble åpnet. Du hørte det når statsbudsjettet ble lagt frem, og du har hørt sentrale politikere fra regjeringen snakke om det på inn- og utpust når spørsmål om NAV og arbeidslinja har kommet opp. Ungdomsgarantien er løsningen til regjeringen på å få flere unge inn i arbeid eller utdanning. Men hva innebærer egentlig ungdomsgarantien og hva vil den si for oss som jobber i NAV?

MARTIN KVALVIK (tekst)

100.000 unge under 30 år står utenfor arbeid eller utdanning. Antallet unge på uføretrygd ble doblet under Solberg-regjeringen og fokuset på såkalt «utenforskap» har aldri vært større. Under Arendalsuka i august var utenforskap det temaet som ved siden av KI var det klart mest diskuterte. De fleste NAV-kontorer rundt om i landet har i dag et eget definert ungdomsteam som jobber med de som er under 30 år og blir fulgt opp av NAV på en eller annen måte. Dette vil regjeringen gjøre mer av og innførte 1. juli i år ungdomsgarantien.

Ungdomsgarantien er en oppfølgingsgaranti for de unge som trenger NAV. Ifølge NAV betyr det at alle som er i aldersgruppen 16 til 30 år skal få rask hjelp og tett oppfølging så lenge det er nødvendig. NAV skal jobbe målretta for at den enkelte veileder skal følge opp færre enn man gjør i dag. Det ideelle er at ingen ungdomsveiledere skal følge opp flere enn 35 personer for å sikre tett oppfølging. Alle unge skal ha en egen kontaktperson i NAV. Denne personen skal

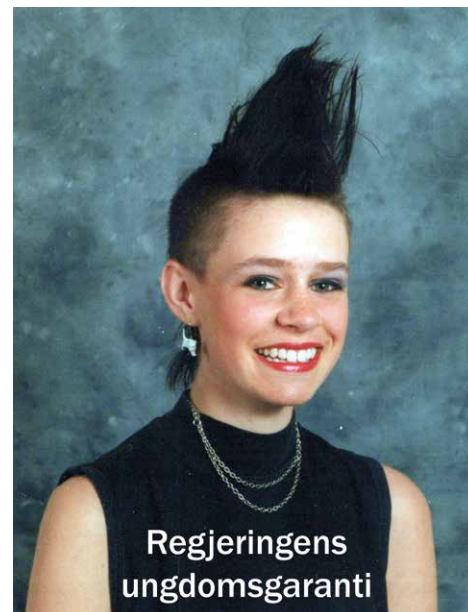
gi regelmessig oppfølging og veiledning mot muligheter til utdanning eller hva som er mulig i arbeidsmarkedet.

Ny forskrift og friske midler i statsbudsjettet skal styrke ungdomsarbeidet i NAV. Regjeringen har innført en ny forskrift hvor det er avklart hva de unge under 30 år har krav på om man har behov for hjelp i NAV. I forslag til statsbudsjett for 2024 er det også forslag om 380 millioner kroner til NAV for ansettelse av flere ungdomsveiledere.

Øremerkes ikke. Vi har snakket med budsjettavdelingen i NAV som bekrefter at midlene ikke nødvendigvis vil bety at de blir øremerket ungdomsveiledere. NTL NAV gikk ut i Klassekampen 15. juli i år og advarte mot at ungdomsgarantien kunne bli en salderingspost og ikke en faktisk ungdomsgaranti som man vil merke der ute. NAV-kontorene sliter allerede med underbemanning og underskudd. Nye midler kan derfor brukes å dekke inn et underskudd og sikre at garantien ikke blir saldert bort. NTL NAV har fått bekrefta fra avdelingsledere på noen NAV-kontor at de enda ikke har sett noe til lovede ekstra midlene til ungdomsgarantien.

Kutt for de over 30 år? Budsjettsituasjonen til etaten er også prekær (se egen sak om statsbudsjettet). Selv om det kommer friske midler inn må det også kuttes i hele etaten grunnet den økonomiske situasjonen som alle statlige virksomheter står i. NAV har mange oppgaver som det ville vært uforsvarlig å kutte i, som blant annet stabil ytelsesforvaltning. NAV kan ikke komme i en situasjon at der saksbehandlingskøene vokser ut av kontroll. Det betyr at andre «mindre prioriterte» brukere av NAV vil måtte få et redusert tjenestetilbud. Det har vi fått bekreftet av NAV. Slik det ser ut nå vil det derfor komme kutt for de som trenger oppfølging av NAV og er over 30 år.

Må styrkes enda mer. NTL NAV mener ungdomsgarantien er et viktig grep som gjøres for kanskje den viktigste jobben våre



PRIVAT FOTO/REGJERINGEN

Tidligere Arbeids- og inkluderingsminister, Marte Mjøs Persen, slik hun valgte å presentere regjeringens ungdomsgaranti sist sommer.

medlemmer i NAV jobber med, nemlig å inkludere unge inn i arbeid, utdanning eller meningsfull aktivitet. Men satsningen er altfor svak, da grunnbemanningen oppleves altfor lavt i utgangspunktet.

NTL NAV mener ungdomsgarantien ikke får den effekten regjeringen vil den skal ha om de ikke legger vesentlig mer midler på bordet enn forslaget til statsbudsjett for 2024. Vi oppfatter ungdomsgarantien som regjeringens – og spesielt statsminister Jonas Gahr Støre (Ap) sitt – prestisjeprosjekt og det viktigste verktøyet regjeringen har for å få flere unge ut i jobb. Da passer det dårlig at flesteparten av midlene ikke kommer ut til de som trenger det mest. Det er også et tankekors at dersom du faller utenfor arbeidslivet og trenger NAV for å komme tilbake vil du få et dårligere oppfølgingstilbud om di tilfeldigvis er over 30 år. Ungdomsgarantien er en klar marsjordre om å prioritere de unge under 30, men vi skulle gjerne sett en satsing på oppfølgingsarbeidet i sin helhet.

Gaiden trenger et nytt navn – Vi vil ha ditt innspill!

Ja, du leste riktig. Vi ønsker å skifte navn på Gaiden. Nye tider og nye medievaner gjør at Gaiden-redaksjonen vil ta en fot i bakken i kommunikasjonen mellom NTL NAV og medlemmene våre. Nå mener vi at tiden er inne for å gjøre et skifte – og DU kan være med å bestemme det nye navnet!

MARTIN KVALVIK (tekst)

Gaiden har vært med oss siden oppstarten av NTL NAV og kommet ut i papirform tre eller fire ganger i året. Helt siden NTL Trygdeetaten og NTL Aetat ble slått sammen i 2006 har medlemsbladet hatt navnet Gaiden. Navnet kom til fordi det var en «guide» eller Gaid og passet bra for oss som jobbet i arbeids- og velferdsforvaltningen. Den gang fikk NTL NAV skryt av blant annet språkrådet for å bruke et norsk navn på et engelsk uttrykk. Gaiden har alltid hatt som mål å være et hardtslående medlemsblad som først og fremst er relevant for våre medlemmer, men som også kan gi andre samfunnsaktører et innblikk i hva som rører seg i den største og tydeligste fagforeninga i NAV.

Gaiden-redaksjonen ser nå på muligheter for store endringer av medlemsbladet og vår kommunikasjon. Styret vedtok i september en ny kommunikasjonsstrategi for NTL NAV. Den sier at vi skal fokusere på å organisere, påvirke og kommunisere tydeligere i saker som omhandler NAV og arbeidsforholdene som påvirker NAV-ansatte.

Medlemsbladet må også reflekteres i den nye strategien. Kommunikasjon internt i organisasjonen skal ikke være et enveisløp, slik vi opplever at navnet «Gaiden» viser til. Å kommunisere handler om mer enn ren informasjon. Det handler om en aktiv dialog med tillitsvalgte og medlemmer. Mer bruk av sosiale medier og podkast er et godt eksempel som inviterer til mer dialog og som vi ønsker å prioritere mer av fremover.

Overgang til fagblad. Redaksjonen ønsker fortsatt å ha et blad som blir sendt ut minst to ganger i året. Men vi ønsker at dette bladet blir et tydeligere fagblad for NAV-ansatte. Med fokus på ulike faglige utfordringer vi som jobber i NAV står i. Dette kan også være i form av ulike temautgaver som kan stå seg over lengre tid og kan brukes mer aktivt av medlemmer og tillitsvalgte.

Navneforslag. Vi tenker at vårt nye fagblad trenger et nytt navn, men her trenger redaksjonen hjelp fra deg! Etter en oppri-

vende navnediskusjon fra landsmøtet til Norsk Tjenestemannslag i fjor, håper vi denne navnediskusjonen skal gå litt mer sømløst enn hva forbundet klarte. Av erfaring vet vi at det kan hjelpe med å ha noen forslag å forholde seg til som kan hjelpe til med å få i gang den kreative prosessen. Vi har derfor utarbeidet noen forslag til hva vi ser for oss som navn på det nye fagbladet.

Hverdagen i NAV - Et fagblad fra den største og tydeligste fagforeninga i NAV

Velferden - Fagbladet for NAV-ansatte

Innsikten - Fagblad for NAV-ansatte


Sitter du på bedre forslag? Eller mener du noen av disse forslagene er ganske gode eller skikkelig dårlige? Du kan sende ditt forslag til et nytt navn på fagbladet til oss innen 31. desember 2023 så vil vi vurdere dette og komme med en innstilling på nytt navn til styret i NTL NAV på nyåret. Det forslaget som vi velger, eller som hjelper oss videre i den kreative prosessen, vil bli premiert med et flott nytt NTL NAV-produkt med det nye slagordet – Størst og tydeligst i NAV.

Send inn forslaget ditt til redaktør Johan Gunnerud på epost: johan.gunnerud@nav.no

LUNCH

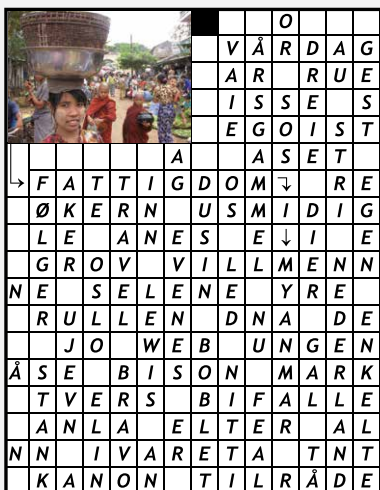


HJERNETRIM

				DIFTONG	▼	TOKSISK BESITTE	▼	STRYKER UTOVER	▼	BYGE	FOR- SINKET	▼
				GATE				DAMPE HJUL- RING				
				→							—	
				SØKER SKJÆRER						UKEDAG		GOLF- UTTRYKK
SOLVENT KREVE	▼	DYRK SØLE	▼	LAPPE		HAST ETTER- LIGNEREN			MELODI SVARORD			
▼												
REDSKAP INN- HØSTING				★	GRIPER		FASE	M. NAVN SPOTT				
▼			—						PRON.			INTER- NASJONAL UTSTILLING
ADVERB NABOER				REISENDE					TILBAKE			
▼		MÅNE		POP- GRUPPE KONJ.			OKSYGEN		STRØM		↓	
STRENGE- INSTR.					STOPPE IGJEN		FASE KORNSORT			NØL		
ORD FOR SYKDOM					KV. NAVN					DEKNING		
TÅKE		SJØFUGL		LAND PÅ HODET				HANNDYR	FAGET	ARTIKKEL		
▼			↗		←						↖	
LANDS- MERKE			★		TORE NILSEN			ØRN NASJONER				MOLEKYL
DIKTER- PREST					PRON.		GAMMEL SJØMANN HAST			MÅL		
ENDELSE ROVDYR			BØNN			FOR- TROLIGE						
▼			MEHE					ARTIKKEL			PRE- POSISJON	

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:

**VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:**

Øystein Lindseth, 7770 Flatanger
Aase Krantz, 2013 Skjetten
Gunnvor Hopen Veka, 5783 Eidfjord

Frist for innsending av kryssord er 28. februar 2023.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden Desember 2023» og sendes til: NTL NAV v/Johan Gunnerud, Møllergata 10, 0179 OSLO. Alternativt kan du sende løsningen på e-post til: gaiden@ntlnav.no. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3 og 2 FLAX-lodd. Her kan du skrape deg til store gevinster. Lykke til!

Sudoku

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

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

Løsning:

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

Fra ord til handling

NTL NAV har siden sist jobbet fram et nytt slagord: Størst og tydeligst i NAV. Den første delen er et faktum. Vi er den største fagforeninga i NAV, vi representerer både mange og bredt, og har selvfølgelig planer om å fortsette med det. «Tydeligst» er mer subjektivt, men jeg håper og tror at de fleste vil kjenne seg igjen i at NTL er en fagforening med klare verdier, som snakker både forståelig og bestemt på vegne av medlemmene våre. Det er det vi vil være!

Det har vært en travel høst for landsforeninga, og for min del har det vært noen anledninger til å omsette slagordet i praksis. Når det gjelder brudd på personvern i etaten er det ofte vanskelig å skulle uttale seg med to streker under svaret. Det er ikke lett å ha den fullstendige oversikten over tilgangsstyringen for 22 000 ansatte i rundt 200 data-systemer. Med tanke på all den sensitive informasjonen vi har om over 5,5 millioner brukere, så er det både en utrolig viktig og ekstremt komplisert oppgave. Den enkelte NAV-ansatte kan ikke være ekspert på personvern, men det er helt opplagt at NAV som organisasjon må bli bedre på det systematiske personvernarbeidet, både når det gjelder rutiner, tilgangskontroll og opplæring av ansatte.

Noe det er litt lettere å snakke tydelig om er tillitsreform. Etatstillitsvalgt Tarjei Haga og jeg har representert NTL NAV i en parts-sammensatt arbeidsgruppe, og etter et års tid med arbeid og diskusjoner er slutt-rapporten ferdig. Det tok litt tid å komme i gang, men i løpet av det siste året er det gjort mye bra arbeid på tillitsreform, og det skal nå settes i gang med tiltak og forsøk som treffer hele etaten. Blant det vi har gjort underveis så vil jeg nevne at det er laget et rammeverk for å styrke medbestemmelsen

i eiendomsprosesser og at alle NAVs ledere skal ha gått gjennom et program i tillitsbasert ledelse.

Noe av det mest spennende som skal skje framover er tre forsøk i ulike deler av etaten. Det første er et spennende prosjekt i Trondheim som skal sikre mer helhetlig oppfølging av ungdom. Det andre forsøket handler om å redusere detaljstyringen i NAV Arbeid og ytelser, mens det siste forsøket skjer i NAV Kontaktsenter (NKS). Sistnevnte forsøk går på at ansatte skal bli bedre på å finne handlingsrommet, og vi har utfordret arbeidsgiver på å gå lenger. Hovedproblemet i NKS er at det nevnte handlingsrommet må bli større, og vi har foreslått konkrete tiltak for å bidra til det. Arbeidsgiver og tillitsvalgte i NKS er handlekraftige og jeg både tror og håper at de klarer å ta tak i noe av det vi har spilt på banen.

Om tillitsreformen i NAV blir en suksess, en fiasko eller noe midt imellom er altså litt for tidlig å si. Vi i landsforeninga vil jobbe videre for at ansatte i NAV skal få økt handlingsrom og sterkere medbestemmelse, og jeg håper ansatte og spesielt tillitsvalgte i hele NAV vil bidra til å sette det på agendaen på sin arbeidsplass. Bare ved å jobbe sammen om dette vil vi kunne få til noe ordentlig bra på tillitsreformen.

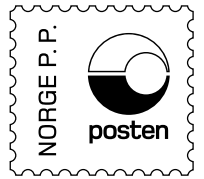
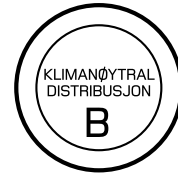
Det lakker mot årets slutt og jeg ønsker alle en fin adventstid. Håper dere får tatt litt arbeidsfri i desember!



Torgeir Homme
Leder i NTL NAV

Aktønummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo



ÅRSMØTESESONG

10 bud for valgkomitéarbeid

Det nærmer seg årsmøtesesong og Gaiden gir dere de 10 bud for valgkomitéarbeid – helt gratis. Du kan også leite fram NTLs vedtekter om du vil. De finner du under organisasjonsdokumenter på www.ntlnav.no

JOHAN GUNNERUD (tekst)

1. Du skal ikke høre på andre komitéer enn valgkomitéen!
2. Valgkomitéen velges av årsmøtet. Punktum.
3. Valgkomitéen skal bestå av minst tre medlemmer – ett medlem utnevnes til leder.
4. Valgkomitéen skal finne egnede kandidater til styret og hovedtillitsvalgt(e).
5. Kandidatene skal gjenspeile organisasjonen: Arbeidsområde, kjønnsbalanse, geografi, Ung-representasjon, minoritetsrepresentasjon, etc.
6. Valgkomitéen skal aktivt be om forslag til kandidater fra organisasjonen – snakk med folk! NB! Engasjerte medlemmer kan også gi til kjenne sin interesse overfor valgkomitéen!
7. Som medlem i valgkomitéen kjenner du deg selv og organisasjonen enda bedre!
8. Start i tide! Det er ingen skam å gi et vennlig tupp i ræva!
9. *Høst* tillitsvalgtfruktene og *så* organisasjonsfrøene!
10. Sjekk kandidatene, legg vekt på engasjement og lag en fin presentasjon av kandidatene! Vær tydelig: Er du motivert? Har du erfaring? Hva er din bakgrunn? Har du noen kampsaker? Etc.



NTL NAV
Størst og tydeligst i NAV