

DEBATT

Kommunal Rapport ønsker korte og poengterte innlegg, maks 700 ord eller 4.100 tegn. Innlegg blir publisert på www.kommunal-rapport.no

NAV-krise og gjennomføringsevne?

NAV-ledelsen har standard svar på hvorfor ting går galt i NAV; omstilling er vanskelig, kulturforskjeller skaper vanskeligheter og opplæringsbehov medfører forsinkelser. Slike generelle unnskyldninger er mangelfulle både fordi de hindrer en mer konkret analyse av problemene, og fordi de skyver ansvaret over på de ansatte i 1.-linjen.

Med generelle besvergelses og manglende analyse av årsakene til problemene, risikerer vi å gjenta de samme feilene i resten av gjennomføringsprosessen. Mange har derfor begynt å stille spørsmålet om NAV-reformen i seg selv var et feilgrep, og tidligere motstandere av reformen minner oss om hva de sa den gang. Slik situasjonen er nå, risikerer vi også at krisen i NAV blir gjenstand for politisk spill i dette halvåret fram mot valget, i stedet for at det settes inn tiltak.

De fleste av oss, som er ledere og medarbeidere i NAV, har støttet NAV-reformen fra starten og gjør det fortsatt. NAV-reformen er et viktig grep for å få økt fokus på arbeid og aktivitet, for å gjøre det bedre for brukerne, for å få bedre ressursbruk og for å unngå kasteballproblemer. Det er også mye som går bra. De fleste ledere og ansatte lokalt opplever at samarbeidet på tvers av gamle etats-skinner går bra, og at kvalifiseringsprogrammet og den nye «arbeidsavklaringsstrygden» er viktige nyvinninger. Hva er da problemet?

FOR DET FØRSTE VIRKER DET SOM ARBEIDS- OG VELFERDS-DIREKTORATET i større grad følger Rattsø-utvalgets (og gamle Aetats) tenkning og forslag, og ikke de vedtak som til slutt ble fattet. Mens Stortinget vedtok at de tre instansene sosial, trygd og arbeid skulle samles i en førstelinje i kommunene (og bydelene), har direktoratet i tillegg kjørt igjennom en svær omorganisering som ligner Rattsø-utvalgets forslag med sentraliserte forvaltninger som har tappet førstelinjekontorene for folk, skapt nye ledd i saksbehandlingen, og gjort det vanskeligere for brukerne å finne fram.

Mens Stortinget vedtok likeverdig partnerskap mellom stat og kommune som en grunnpilar - kjøres nå igjennom en sentralisert reform styrt av konsulenter med medbrakte «målbilder» der det kastes om på ansatte, kompetanse og brukere. NAV-ledere og ansatte med alternative (og praksisbaserte) forslag får beskjed om å følge opp eller bli anklaget for «motstand mot» endring og samordning. Den kompetansen som ikke forsvant med sentraliseringen i forvaltningsenheter, blir dermed pulverisert. Mange kommunalt ansatte saksbehandlere som tidligere jobbet med oppfølging av sosialhjelpsmottakere, opplever nå at de jobber med å få unna vedtak, i stedet for å gi brukere mer veiledning og tettere oppfølging. Kommunen føler seg overkjørt, og de kommunale delene av NAV som har latt seg integrere, opplever nå at deres saksbehandlere blir satt til å forvalte «statlige» oppgaver mens velferdsfaglig oppfølging lider.

SOM EN DEL AV NAV-PAKKEN VEDTOK STORTINGET at store kommuner kunne ta over ansvaret for noen av arbeidsmarkedstiltakene. Dette på bakgrunn av vellykkede forsøk i Oslo, der arbeidsledige sosialhjelpsmottakere, ungdom, innvandrere og ikke minst innvandrerkvinner fikk hjelp til kvalifisering og arbeid. Oslo var derfor samstemt om å gjennomføre en lignende satsning i alle bydeler. Noe av det første Tor Saglie og det nyetablerte NAV-direktoratet gjorde var å ta omkamp på Stortingets vedtak på dette punktet. Resultatet har vært at disse tiltakene nå blir nedlagt i bydelene, og all makt over arbeidsmarkedstiltakene er tilbakeført til en statlig NAV-etat og til den styringen av disse tiltaksressursene som tidligere har

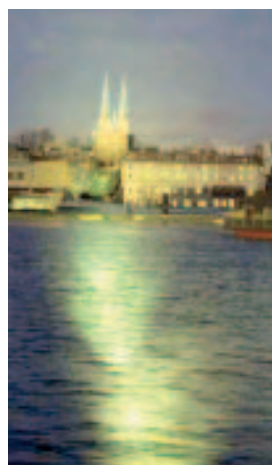
fått skarp kritikk av Riksrevisjonen.

NAV-direktoratet er en sentralisert koloss som lider av et stort demokratisk underskudd. Hvem har egentlig innsyn

i forvaltningen av de 5 - 6 mrd. som går til drift og de like mange mrd. som går til arbeidsmarkedstiltak?

● **Kirsten Rytter**, kommunal NAV-leder i Oslo

Stilling ledig • Alle jobber på nett • Gratis fargebruk



Skien kommune

www.skien.kommune.no



RÅDGIVER PERSONAL

Kjenner du deg igjen i noe av følgende kan du være den vi søker:

- Høyere utdanning og/eller bred relevant erfaring.
- Forhandlingskompetanse og kjennskap til jus i arbeidslivet.
- Kunnskap til kommunal virksomhet.
- Like nye utfordringer og har evne til å arbeide selvstendig.
- Være serviceinnstilt, målrettet og strukturert.

Kontaktperson: Personal- og servicedirektør Anne Riis Groven tlf: 35 58 13 23/ 416 51 778. Fullstendig utlysningstekst finner du på våre nettsider: www.skien.kommune.no



FARSUND KOMMUNE



Farsund er en kommune med ca. 9 500 innbyggere. Kommunen er en kystkommune med en sterk historisk og næringsmessig tilknytning til havet. Kommunen har en rekke store og mellomstore industribedrifter og er i tillegg Agders største jordbrukskommune. Kommunens kilometerlange sandstrender, merkede turstier og idylliske skjærgård innbyr til aktivitet og rekreasjon for egne innbyggere og besøkende.

Farsund kommune er organisert med to administrative styringsnivåer. Helse- og omsorgsområdet omfatter tjenester innenfor områdene hjemmetjenester, institusjonstjenester, helsestasjonstjenester, barnevernstjenester, psykisk helsetjenester, legetjenester herunder legevakt og NAV kommune.

KOMMUNALSJEF - HELSE OG OMSORG

I Farsund kommune har vi ledig en åremålsstilling i 100 % som kommunalsjef. Åremålet er satt til 6 år med mulighet for forlengelse med ny åremålsperiode på inntil 6 år.

Stillingen inngår, sammen med tre andre kommunalsjefstillinger, i rådmannens ledergruppe. Kommunalsjefen er tillagt et overordnet strategisk ansvar for koordinering, utvikling og målstyring innenfor helse- og omsorgsområdet i kommunen.

Vi søker etter en person med følgende kvalifikasjoner:

- relevant høyere utdanning
- erfaring fra overordnet ledelse, gjerne fra kommunesektoren
- god forståelse for strategisk og helhetlig planlegging
- evne til å strukturere prosesser og lede omstillings- og utviklingsprosjekter
- lederegenskaper som stimulerer til samarbeid, dialog og et godt arbeidsmiljø

Personlig egnethet tillegges vekt

Vi ønsker en høyere kvinneandel i kommunens toppledergruppe og oppfordrer derfor kvinner til å søke stillingen.

Arbeidstakere ansettes i kommunen på de vilkår som til enhver tid fremgår av gjeldende lover, reglement og tariffavtaler. Lønn etter avtale. For nærmere informasjon om stillingene kan det tas kontakt med konstituert rådmann August Salvesen på telefon 38 38 20 00.

Søkere oppfordres til å søke elektronisk.

Ledige stillinger finnes på www.farsund.kommune.no.

Dokumentasjon på vitnemål, praksis med mer ettersendes ved forespørsel. Søkerliste kan bli offentliggjort (offentlig søkerliste).

Søknadsfrist 28.2.2009

