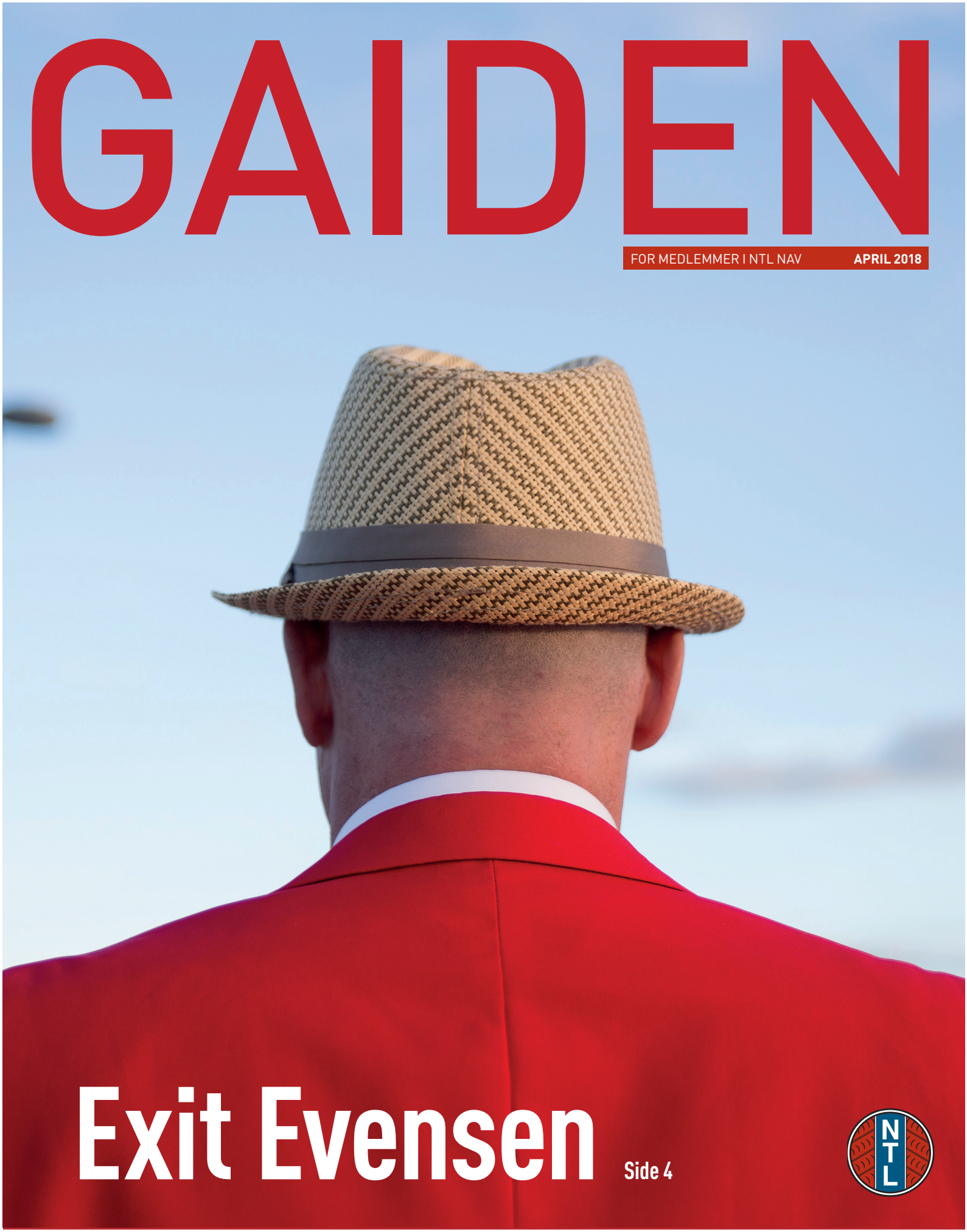
GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV **APRIL 2018**



Exit Evensen

Side 4

Kamerater!

Arbeids- og velferdsdirektør Sigrun Vågeng tar i en kronikk publisert på NRKs hjemmesider, 30. januar, til orde for hvordan vi kan finansiere eldrebølgen. Hun presenterer en liste på syv punkter for hvordan vi skal finansiere denne flodbølgen av eldre som rammer oss med full tyngde fra 2060. NAV har nemlig sett inn i krystallkulen for å se hva pensjonskostnadene kommer til å bli de neste tiårene. Ikke visste jeg at man brukte slike måleinstrumenter i NAV, men det kan jo forklare presisjonsnivået på økningen i de årlige trygdeytelsene, som anslås til mellom 20 og 90 milliarder kroner.

Hvis vi tar dette på alvor og vil vite hvordan vi skal finansiere dette, er det, så vidt jeg kan skjønne, lurt å kikke i sparegrisen. For Norges vedkommende heter grisen Norsk Pensjonsfond Utland. Der står det per i dag så mye penger at hvis vi tar ytterlighetene i beregning, 90 milliarder i årlige økte utgifter, kan vi holde det gående i 90 år. Så lenge varer ikke eldrebølgen. Det er forresten beregnet ut i fra hva som står på bok i dag. Det har ingen ting med hva som kommer inn i kommende år å gjøre. Bare i fjor økte fondet med 200 000 kr per innbygger.

Det er derfor unødvendig for Arbeids- og velferdsdirektøren å støtte Civita, Minerva, Høyre og andre som krisemaksimerer velferdsstatens motstandsdyktighet mot eldrebølgen. Det er mange nok som pisker den hesten. Det finnes andre alternativer enn å tvinge sliterne til å jobbe lengre enn fylte 62 år. Den sittende regjeringen har gjort store innhugg i statens inntekter gjennom de skattekuttene som har kommet de aller rikeste til del. Det å påstå at flere blir motivert til å stå lenger i arbeid ved å få mindre i pensjon, har jeg lite til overs for. Det er heller det at sliterne i arbeidslivet blir NØDT til å jobbe lenger, enten fordi de ikke har råd til å gå av, eller at de rett og slett har mista retten til tidligpensjon.

Som nevnt kom Arbeids- og velferdsdirektøren med syv punkter til forbedring, hvorav forringelse av pensjonsrettighetene var den ene. De andre er ikke spesielt nye heller; flere som fullfører videregående skole, flere innvandrere og flere med hullete CV'er i arbeid. Få ned sykefraværet og færre på uføretrygd. Etterutdanning og bedret omstillingsevne blant fremtidens arbeidstakere kompletterer lista. Det er vanskelig å være uenig i dette. Problemet er at det er ikke lett å få så mye ut av det heller.

Hva skal vi så si om pensjonsoppgjøret i staten? Vi i NTL NAV må være kritiske til det forhandlingsresultatet som har fremkommet i forhandlingene som nettopp er avsluttet. Vi må tenke solidarisk og ikke godta at de svakeste må betale prisen for vår pensjon. Arbeidslivet må gjøres levelig for alle, bare på den måten kan pensjoneringsalderen økes. Sett dere inn i betingelsene og se for egen del hva det betyr for dere selv, men se også på hva det betyr for deltidsarbeidende, for den som ikke har så lang opptjeningstid og den som har lav lønn.



Jørund O. Gustavsen
Redaktør

> Penger er ikke alt, bare man har nok av dem. Skrue McDuck

GAIDEN
BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 8.900, fire ganger årlig

Redaktør
Jørund O. Gustavsen
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5, St. Olavsplass
0130 Oslo
Mobil: 928 12 649
jorund.olav.gustavsen@nav.no

Redaksjonsutvalget:
Hanne Kolby
hanne.kolby@nav.no
Mobil: 970 03 403

Ida Birgitte Skogland
ida.birgitte.skogland@nav.no
Mobil: 924 12 251

Redaksjonen avsluttet:
8. mars 2018

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:
LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79

Følg oss på:

Innhold

Send inn din mening

e-post: jorund.olav.gustavsen@nav.no
Mobil: 928 12 649
Postadresse: Arbeids- og velferdsdirektoratet,
PB 5,St. Olavsplass, 0130 Oslo.



Guatemala – Kampen for et solidarisk og likestilt samfunn. FOTO: THERESE NORDHUS LIEN



Når 1 av 10 er borte. FOTO: CARINA ADOLFSEN



1000 nye medlemmer i 2018. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

02 Redaktøren
07 Seier'n er vår!
08 Oppslag uten tjenstlig behov
14 Krav om førerkort og bil
15 Utpekt og forskjøvet
19 Siste stikk
20 Plateanmeldelse



Terje forlater NTL NAV til fordel for Mjøsas bredder. (Foto: Kristin Opdan)

Exit Evensen

For kort tid siden slapp vår kasserer Terje Evensen en liten bombe på styremøtet i NTL NAV: Jeg tar ikke gjenvalg. Det kom som et sjokk på oss alle. Kan vi tenke oss et NTL NAV uten Terje?

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst)

Terjes karriere som tillitsvalgt strekker seg lenger tilbake enn tidenes morgen. Tidenes morgen i vår sammenheng er jo 2007, da landsforeninga i NAV ble stiftet.

Terjes vei mot maktens tinder startet på et langt tidligere tidspunkt. Allerede som barn var han med i det lokale Framlaget, der en sosialdemokratisk sjel fikk sine første stimuli gjennom lek og sang. Fra Fram-laget gikk veien over i AUFs rekker. Han skulle aldri bli noen stor ungdomspolitiker, men trivdes med sommerflirt på Utøya.

Karrieren. Terje hevder at han sjelden har hatt store mål i livet, som han har fulgt bevisst. Det har vært mer i retning av å drive med strømmen. Litt tilfeldig ble det distriktshøyskole og studier i økonomi og administrasjon. Da han hadde fullført, stilte han seg til disposisjon for verden. Elverum trygdekontor var først ute og ville ha ham. Det synes Terje var så smigrende at han slo til. Det har han etter eget sigende, ikke angret på.

Fagforeninga. Med hans bakgrunn, var det aldri noen tvil om at han skulle melde seg inn i et LO-forbund. Hans språklige talent ble tidlig observert. Blant annet av en kollega, som tilfeldigvis satt i valgkomiteen for NTLs fylkesavdeling i trygden. Terje minnes mange timer ved kopimaskinen, med kopiering og utsendelse av papirer til styremøter. (Dette var jo før tidenes morgen. Red. Anm.)

Landsforeninga. I landsforeninga i trygd, var Terje både kasserer og redaktør av medlemsbladet. Han avslører at det var redaktørvervet han helst ville ha i 2007,



Ikke alle feirer sin egen 50-årsdag med storband og tohundre gjester. «I did it my way» sang Terje. (Foto: Torstein Brechan)

men det vervet gikk til en annen. Etter første periode ble han valgt til kasserer, hvilket antagelig åpnet veien for den nuværende redaktør. Sistnevnte må jo også ha lov til å bli litt fuktig i øyekroken, når Terje slår fast at det han er mest stolt over i tiden i NTL NAV, er hva vi har fått til med Gaiden. Det har han sin rikelige andel i. Han er språknerd av natur, og så vel petimeter som petitmaker, og har gledet mange med sine skråblikk. Kassererfunksjonen har Terje betraktet som en servicefunksjon til medlemmer og tillitsvalgte, som har fått penger på kontoen omtrent i samme minutt som reiseregninga kom i hans hender. Med Terjes sans for å underholde, har han til og med presentert budsjettunderskuddene i landsforeninga med et stort smil.

En splittet personlighet. For oss som kjenner'n, er jo Terje en fredsommelig sjel. Men det må bare ikke bli for stille. Ikke for lenge, i alle fall. Barnefødt i Romedal og bosatt i mange år på Ådalsbruk, stedet med postnummer 2345, som alle husker fra reiseregningene. Dette står jo i sterk kontrast til dragningene mot Oslo, London og New York. Han beskriver seg selv som både naturalist og urbanist og Hamar er urbant nok for ham, til hverdagsbruk. Rett oppe i lia, finner du han som turleder i Barnas turlag, DNT. Han serverer vafler på skistua Lageråkvisla. Glad i å gå på ski og traske i skog og på fjell. Har gått Marcialonga på ski og løpt maraton mellom Nice og Cannes. Det betyr at han egentlig er ganske sprek, men de sportslige utskeielsene skjer i et meget moderat tempo. Fotballen har blekna litt som interesse, men Ham Kam og Liverpool greier han visst ikke å avsverge seg.

Turer. – Jeg er et turmenneske, i ordets utvida forstand, legger han til; natur, litteratur og kultur, samt utprega sans for slappe ordspill. Han eter mye rart og leser mange rare bøker. Gjerne de som har et årstall i tittelen. Selv om smaken for lesestoff har endret seg opp igjennom årene, er musikksmaken bokstavelig talt Status Quo. Han elsker å høre på aldrende menn og har prikka inn følgende konserter i år: Queen, Paul Simon, Roger Waters, Iron Maiden, A-ha og Jeff Lynne's ELO, samt Gustav Mahler.

Korist. Terje synger i kor. I kirkekor. Det gir ham en sakral opplevelse av fellesskap, dessuten synes han latin er så vakkert. Det begynte i kirkekoret på Elverum, før han etter 20 år avanserte til Hamar Domkor. Her synger han på femte året, men vi kan avsløre at det har blitt mer enn Messias og requiem på denne tiden. Her fant han nemlig sin vakre engelsklærerinne, Stine, som han bokstavelig talt fant tonen med. Nå har



At det nå er mer fristende å være hjemme enn på hotell har Stine æra for. (Foto: Jørund O. Gustavsen)

han gitt opp ungkarshulen på Ådalsbruk, til fordel for felles leilighet på Stange. Fremtiden ser lys ut, med andre ord.

Ny jobb. NTL NAV har ikke mye å takke Stine for, men det har Terje. Det var nemlig hun som leste stillingsannonsen i lokalavisen og mente at Terje passet godt til beskrivelsen av den de var ute etter. Det er Turnéorganisasjonen som har sikret seg Terjes arbeidskraft for framtiden. Det er en stiftelse som sørger for kulturelle bidrag til skoler og barnehager i Hedmark. Årlig har de nærmere 90 turneer på veien innen litteratur, visuell kunst, musikk, scenekunst, film, kulturarv og kunstarter i samspill. Det er mangslungne arbeidsoppgaver han tilbys; ansvar for økonomi, personal og HMS. Han skal også skrive kontrakter med utøvende kunstnere og være sekretær for styret.

Midtlivskrise? Det er vel ikke akkurat noe journalistisk langskudd å spørre ham om alle disse endringer er et uttrykk for en 50-årskrise, men det vil ikke den snart jubilerende være med på. – Det er heller et uttrykk for at jeg begynner å bli voksen, hevder han. Da han først ble valgt til tillitsvalgt i landsforeninga, følte han det som om han hadde blitt kasta til havs og var nødt til å lære seg å svømme. 12 ½ år senere, eller 1/8 dels århundre, som han påpeker, er det på nytt på tide å slippe taket og drive videre med strømmen. Han gleder seg til å sitte på kontor fem dager i uken og slippe to, tre, fire reisedøgn hver uke. – På den måten, blir jeg nok en flittigere bruker av de lokale tilbudene, påstår han, men vi som kjenner ham, tror nok han fort kommer til å savne delikatesseforretningene i hovedstaden.

En siste hilsen. Til oss som blir igjen i landsforeningen, har han en klar beskjed: NTL må være den foreninga som utgjør en forskjell. Dette handler først og fremst om å bry seg om våre medlemmer. I fotballspråket snakker de om avstanden mellom lagdelene. Det samme språket er relevant for NTL NAV. Landsforeningen må være tett på avdelingene. Avdelingene må være tett på arbeidsplassene. På denne måten kan vi skape et bredt engasjement og forme en politikk som treffer våre medlemmer.

Seier'n er vår!

IDA SKOGLAND (tekst og foto)

I Gaidens juniutgave i fjor skrev vi om Din Utvikling som ikke ansatte sine veiledere fast, men ba dem opprette enkeltmannsforetak slik at selskapet kunne leie dem inn for å gjøre jobben. Det mente NTL NAV Rogaland var et brudd på norsk lov, og reiste spørsmål overfor NAV Rogaland om veilederne i realiteten var å anse som arbeidstakere.

Attføringsbedriften Din Utvikling AS har vunnet kontrakter med NAV for leveranser av arbeidsmarkedstiltak i flere fylker etter at feltet ble kommersialisert i 2014. Selskapet er leverandør av oppfølgingstjenester til personer med svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet. Din Utvikling har i all hovedsak benyttet innleide enkeltmannsforetak til å følge opp brukerne, i stedet for å ansette på vanlig måte.

Samarbeid. NTL mener at Din Utvikling har drevet ulovlig innleie når firmaet har oppdrag som tiltaksarrangør for NAV, og at veilederne skulle vært ansatt ordinært i firmaet. NTL NAV Rogaland, landsforeningen, forbundet og LO har jobbet med denne saken i lang tid, og vi har hatt samarbeid med direktoratet og politikere på Stortinget. Arbeids- og velferdsdirektoratet har sendt saken til arbeidstilsynet to ganger, men de har begge ganger returnert saken ubehandlet. Direktoratet valgte dermed å innhente ekstern advokatbistand for å vurdere lovligheten av kontraktene Din Utvikling har med sine veiledere i Rogaland. Advokatfirmaet Wiersholm AS vant anbudsrunden og fikk tildelt oppdraget i slutten av oktober 2017.

Knusende konklusjon. Wiersholms utredning ble gjennomført i november og de leverte sin rapport til direktoratet i slutten av samme måned. Konklusjonen i rapporten var tydelig, og i klar favør til NTL. For det første konkluderer den med at veilederne i Din Utvikling Rogaland er arbeidstakere i arbeidslovgivningens forstand og har vært det siden arbeidet med oppfølgingstiltaket startet sommeren 2016. Dette betyr at NAV Tiltak Rogaland kan kreve at veilederne formelt og reelt får status som arbeidstakere. Det siste punktet Wiersholm skulle utrede var hvorvidt NAV etter rammeavtalen kan kreve at veilederne har lønns- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje. På det spørsmålet ble svaret nei. Bakgrunnen for det er at det ikke er grunnlag for å si at det foreligger en bestemt tariffavtale.



Rasmus Rydland og Trygve Baltzersen i NTL NAV Rogaland har jobbet mye med saken om ansettelser i Din Utvikling.

Følges opp. Wiersholm ga anbefalinger til NAV om videre håndtering av saken. Anbefalingene var at NAV Rogaland krever at de som i dag jobber i Din Utvikling blir ansatt ordinært i firmaet og at direktoratet påser at dette også skjer i de andre fylkene hvor det foreligger avtale med dem. Direktoratet har i et brev til alle fylkene formidlet at de har til hensikt å følge disse anbefalingene, og ber fylkene undersøke om andre tiltaksleverandører benytter den samme ansettelsesformen. Eventuelt skal samme krav stilles til dem. Din Utvikling jobber også med å få etablert en tariffavtale for bedriften og dens ansatte.

Fortsatt noe uløst. Dette har vært en viktig sak for NTL, og ikke minst for NTL NAV Rogaland som har lagt ned mye tid og arbeid i saken før landsforeningen overtok. Vi har tatt en prat med Rasmus Rydland, nestleder i Rogalandsavdelingen, og spurt om de ser på saken som en like stor seier? – Delvis, svarer han og drar litt på det, rapporten bekrefter vårt syn og vi er glad for at NAV nå krever faste ansettelser hos sine tiltaksleverandører. Men vi mener at en svært viktig del av rapporten ikke er tatt hensyn til i arbeidsgivers håndtering. Det konkluderes nemlig også med at veilederne i Din Utvikling skal betraktes som fast ansatte fra oppstarten av tiltaket. Det er ikke nevnt noe om hvordan NAV vil at den problemstillingen skal løses.



Sanjin Kazagic og Harald Langstad

Oppslag uten tjenstlig behov– gjelder det deg?

Vi vet at det skjer. Oppslag i NAVs datasystemer på noen som enkelte ikke har noe med å gjøre oppslag på. Men du tenker kanskje at det ikke gjelder deg? At det er noen andre som gjør det og at det er noen andre enn deg som blir slått opp. Noe annet er utenkelig og ville vært vondt å bli utsatt for.

IDA SKOGLAND (tekst) **JØRUND O. GUSTAVSEN** (foto)

Senhøsten 2017 ble en vanskelig tid for ansatte i NAV i Aust-Agder. Det ble avdekket flere forhold hvor ledere har misbrukt sin tillit og gjort uberettigede søk på egne ansatte i NAVs fagsystemer. Det var blitt gjort ulovlige oppslag i personsensitive opplysninger. Dette er opplysninger som arbeidsgiver absolutt ikke skal ha kunnskap om, med mindre de har fått informasjonen fra den det gjelder. Det utenkelige og uvirkelige var blitt virkelighet.

Uberettigede søk dokumentert. Sanjin Kazagic, sentralt tillitsvalgt i NTL NAV, var inntil september 2017 vår hovedtillitsvalgt i NAV Aust-Agder. Han kjenner derfor avdelingen godt og har håndtert denne saken som representant for landsforeningen sammen med Harald Langstad. Vi har snakket med Sanjin for å få vite mer om saken. – Det startet for en god stund tilbake med at det et sted ble funnet utskrift av personlige og sensitive dokumenter på printerrommet, forteller han. – Dette skapte mistanke om urettmessige oppslag og man ba om innsyn i logger for å få vite mer. De første loggene viste at leder hadde gjort søk på egne ansatte i etatens fagsystemer. Det førte til at flere ansatte som hadde mistanke om det samme ba om innsyn i logger i sin sak. Resultatet ble kjent i høst og viste at flere ledere også hadde gjort dette. Begjæring om innsyn har gått via arbeidsgiver, det er ikke NTL som på vegne av medlemmer har spurt om logger. Arbeidsgiver har rutiner for

hvordan slike mistanker skal behandles og følges opp. Vi kom først inn etter at avvik var avdekket og våre medlemmer ba om bistand, sier Sanjin.

Følger med. Sakene som ble avdekket i Aust-Agder har varierende alvorlighetsgrad. Sanjin opplyser at vi er kjent med at blant annet sju ledere har gjort uberettigede oppslag på egne ansatte. – Vi har fulgt, og følger fortsatt, saken tett slik at vi vet at det formelle regelverket blir fulgt både av arbeidsgiver og arbeidstaker, sier han. I følge etatens retningslinjer om uberettigede oppslag så varierer aktuelle reaksjoner ut i fra alvorlighetsgraden. Ved oppslag uten tjenstlige behov skal arbeidsgiver som et minimum reagere med en skriftlig advarsel. Ved mer alvorlige urettmessige søk skal det vurderes reaksjoner som ordensstraff, suspensjon, oppsigelse og avskjed. Dette er hjemlet i statsansatteloven §§ 20, 25, 26 og 29 og ilegges av ansettelsesrådet.

Stor påkjenning. For de ansatte på de enhetene i Aust-Agder som er berørt har dette vært en stor påkjenning. Ikke minst så har mediadekningen vært vanskelig for mange. - Slike saker skaper usikkerhet blant de ansatte og mange har hatt spørsmål om hva som skjer, sier Sanjin, det er jo ikke sånn at du ikke har en relasjon til lederen din. Det å få vite at tilliten er brutt på en slik måte er vondt både for den det gjelder og for fellesskapet. Her har man gode kolleger på begge sider. Det er naturlig å tro at man må velge side i en konflikt, selv om det selvfølgelig ikke er tilfelle. Slikt preger et arbeidsmiljø og gjør det vanskelig å stå i situasjonen for våre tillitsvalgte og medlemmer. Men like fullt er det nødvendig for oss som fagforening å sørge for at slike saker blir tatt alvorlig og fulgt opp av arbeidsgiver.

Nedslående rapport. For snart halvannet år siden – 31. oktober 2016 – kom BDO Wiersholm-rapporten (se faktaboks) som viste at flere i NAV brukte fagsystemene til oppslag de ikke hadde tjenstlige behov for å gjøre. Rapporten var bestilt av arbeids- og velferdsdirektøren, og den pekte på tydelige behov for forbedringer. Rapporten viste blant annet at enkelte ansatte hadde misbrukt sin tilgang til personopplysninger. I rapporten kom det også fram at NAV ikke hadde god nok oversikt over saker som gjaldt oppslag uten tjenstlig behov. I ettertid er det utarbeidet retningslinjer og ansatt et personvernombud.

Nulltoleranse. Arbeids- og velferdsdirektøren har ved flere anledninger uttalt at etaten har absolutt nulltoleranse for oppslag som ikke faller inn under tjenstlig behov. Det gjelder både brukere, egne medarbeidere, kolleger og seg selv. Arbeidsgivers innstilling er at det bør være godt kjent blant alle ansatte i NAV at fagsystemene kun skal brukes til saksbehandling – og ingenting annet. Bryter du disse reglene vil det få konsekvenser. NTL er selvsagt helt enig i dette, men mener at vi må sikre at arbeidsgiver sørger for at det gis god opplæring til alle ansatte. Og at ledere på alle nivå og i alle linjer forstår viktigheten av å følge de rutinene etaten har for tilgangskontroller. Sentralt tillitsvalgt Hennie Isaksen jobber med personalsaker i landsforeningen og ser at de rutinene vi har er lite kjent. Når en blir ansatt skriver en under på både taushetsplikt og sikkerhetsinstruks. Taushetsplikten er godt kjent, men de andre rutinene er vanskelige å finne frem til og det har heller ikke vært fokus på opplæring i kontorene rundt disse.

Ulik straff. Nav har utarbeidet rutiner for hvordan uberettigede oppslag skal håndteres i NAV. Hennie sier de har sett til dels svært ulik reaksjon på tilnærmet like saker. NTL NAV vil jobbe for at det gis lik straffereaksjon for lik overtredelse. Medarbeidere i NAV må behandles likt uansett stilling og arbeidssted. Hennie sier at vår jobb fremover blir å sette tema på dagsorden når vi er ute i avdelingene, samt bistå medlemmer som har behov for det.

Ukultur? Når saker av et slikt omfang som i Aust-Agder blir avdekket, er det vanskelig å si om det skyldes en ukultur der, eller om det faktisk er utbredt i store deler av etaten. Det foreligger nå et stort antall innsynsbegjæringer og en gjennomgang av disse vil vise om problemet er like stort i resten av etaten.

BDO Wiersholm-rapporten:

- Det ble bestilt en gransking etter at en NAV leder i 2016 ble oppsagt etter å ha gjort personoppslag uten tjenstlige behov.
- Granskingen ble utført av revisjons- og rådgivingsselskapet BDO og Advokatfirmaet Wiersholm.
- En analyse viste at hver tiende NAV-ansatt hadde gjort oppslag på seg selv, familiemedlemmer, kolleger eller andre.
- Det ble også påpekt at NAV manglet et helhetlig reaksjonsmønster overfor ansatte som foretar slike oppslag.
- Rapporten konkluderte med at NAV ikke hadde god nok oversikt over saker som gjaldt oppslag uten tjenstlig behov.

Lovens formål:

Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven):

§ 1. Lovens formål
Formålet med denne loven er å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger.

Loven skal bidra til at personopplysninger blir behandlet i samsvar med grunnleggende personvernhensyn, herunder behovet for personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger

Guatemala – kampen for et solidarisk og likestilt samfunn

Norsk Folkehjelp driver solidaritetsarbeid over hele verden med støtte fra Norad og fagorganisasjoner. Hvert år kan en håndfull medlemmer søke om å få bli med på en studietur til et av landene der Norsk Folkehjelp er inne og støtter lokale organisasjoner. I desember i fjor var Tine Olsen med til Guatemala, et land der Norsk Folkehjelp har drevet arbeid siden 1986. Her er hennes rapport:

TINE OLSEN (tekst) **THERESE NORDHUS LIEN** (foto)

Under oppholdet skulle vi besøke tre av de seks organisasjonene som Norsk Folkehjelp samarbeider med i Guatemala.

Da jeg var deltaker på Genevèskolen i 2015 ble Guatemala framstilt som det verste landet for fagforeningsorganiserte og tillitsvalgte. Landet hadde de største bruddene på ILO-konvensjon 87: Retten til å organisere seg. Den gang fikk vi mange historier om hvordan arbeidsgivere hadde begått drap på fagorganiserte og, i særdeleshet, tillitsvalgte. Historiene gjorde dypt inntrykk på meg og jeg syntes det var helt absurd å høre om tillitsvalgte som ble drept. Jeg var derfor svært spent på hvordan situasjonen var nå.

Guatemala har en av Sør- og Mellom-Amerikas største urbefolkninger, der ca. 40 % av innbyggerne tilhører ulike grener innen Maya-befolkningen. Alle de tre organisasjonene vi besøkte har et urfolkperspektiv med fokus på ILO-konvensjon 169. Den stadfester urfolk og stammefolks rett til å bevare og utvikle sin kultur med støtte fra myndighetene. Urfolksperspektivet er implementert i de arbeidsområdene organisasjonene holder på med, enten det gjelder arbeidstakerrettigheter, likestilling eller landrettigheter.

Første reisemål var Mazatenango og besøk hos den største organisasjonen, CODECA. Ledelsen arrangerte ungdomslandsmøte der hovedtemaet var at det er for få jobber for ferdigutdannede ungdommer. Målet var å lage et forsvar for ungdomsrettigheter.

Organisasjonen har ca. 25 000 medlemmer og de er representert i 20 av Guatemalas 22 provinser. Organisasjonen mobiliserer særlig rundt kravet om jordreform. De kjemper også for arbeidstakerrettigheter for sine medlemmer blant landarbeiderne. De har en klar politisk agenda som går ut på å motarbeide sittende regjering som de mener er korrupt og rasistisk. De har derfor satt seg et høyt mål: De jobber for en helt ny grunnlov i Guatemala. De har støtte fra flere andre organisasjoner i dette arbeidet.

Under vårt møte med ledelsen i CODECA fikk vi høre historier om motarbeidelse og trakassering. To av organisasjonens frontfigurer



Tine Olsen og Thelma Cabrera, en av grunnleggerne av Codeca



Ungdomskonferanse COINDI



Kampropene gjaller i CODECA

ble fengslet i 91 dager for mistanke om terrorisme. Etter hard jobbing lyktes det å få dem løslatt og FN har uttalt at påstandene om terrorisme var grunnløse. Selv om påstandene ble erklært døde og maktesløse har de ikke mottatt beklagelse eller erstatning. Vi ble fortalt at det fortsatt forekommer drap på folk fra fagbevegelsen og da særlig i den private sektoren på landsbygda der det har vært regelrette paramilitære aksjoner. Arbeidstakerrettigheter er viktig og for å bedre dem og å få opp engasjementet på grasrotplanet behøves informasjon. Norsk Folkehjelps bidrag til CODECA er hjelp til organisering, deltakelse og utforming av politiske krav.

Turen gikk videre til Sololà, lenger nord i Guatemala. Der fikk vi besøke organisasjonen COINDI som er mest sammenlignbar med AOF med et sosialistisk urbefolkningsfokus. De jobber primært med kursing av kvinner og ungdom med et mål om at de skal bli samfunnsledere i Sololà. De har likestilling som et av de viktigste momentene i opplæringen de driver. Det har sin naturlige forklaring ved at kvinner her er dobbelt diskriminert: De er kvinner og de er av urfolksavstamming. I tillegg er det ikke til å stikke under stol at macho-kulturen lever i beste velgående og det er mannen som har siste ordet i de fleste sammenhenger. Ved å konsentrere opplæringen sin om ungdommer -særlig unge gutter, og kvinner håper de å oppnå et mer likestilt samfunn. På COINDIs ungdomskonferanse var hovedtemaet politisk bevisstgjøring med fokus på Maya-kultur og en flernasjonal stat.

Senere samme dag besøkte vi en av organisasjonens kvinnegrupper. Arbeidet der er fokusert rundt kvinners rettigheter og politisk påvirkning i lokalsamfunnet. Kvinnene tok ordet etter tur for å fortelle om organiseringen. For mange av dem hadde det vært en lang prosess før de våget å legge frem et muntlig innlegg. Selvtilliten de har opparbeidet seg har ført til at de påtar seg verv i lokalsamfunnet. Analfabetisme er et stort problem med ca. 20 % som ikke kan lese og skrive, men som en av damene sa: – Jeg er ikke så god til å lese og skrive ennå, men jeg kan da snakke! Hun hadde allerede tatt på seg tre verv i sitt lokalsamfunn. Kvinnene fremholdt alle styrken de fikk gjennom samholdet i gruppen. De bygger hverandre opp gjennom skolering og videre kamp for likestilling.

Medlemsturen ble avsluttet i Tezulutan der organisasjonen CPT ventet på oss. Kampen til denne organisasjonen dreier seg om rettigheter til landet deres. Kampen har allerede pågått i 47 år, men de hadde ingen planer om å gi opp. Bygda deres, Resanimento (Gjenfødelse), ligger langt fra allfarvei. De var blitt tvangsflyttet fra sitt tidligere tilholdssted der de hadde god jord med rikelig tilgang på vann. Tvangsflyttingen kom som en konsekvens av at myndighetene ønsket å bruke vannet deres til energi og la vannkilden i rør. Bygda fikk ingen erstatning, men ble derimot møtt med en maktdemonstrasjon fra myndighetene. Denne dagen da vi besøkte dem fikk vi delta i opprettelsen av en lenge etterlengtet lokalradio. Dette var en festdag for CPT med en seremoni der den lokale sjamanen velsignet radioutstyret og ba om et langt liv for de lokale sendingene. Gjennom de lokale sendingene skulle kampen for landet deres intensiveres og agitasjonen forsterkes.

Budskapet vi fikk med oss til slutt var at alle bygdene som var spredt rundt i området utgjorde en motstandsbevegelse og at kampen fortsatte!

Etter en ukes opphold i Guatemala satt jeg igjen med mange inntrykk. Jeg fikk en dyp respekt og beundring for disse organisasjonene som står på for å oppnå sine mål gjennom hardt arbeid og en urokkelig tro på at de vil gjøre en forskjell. De trosser fattigdom, korrupte politikere, internasjonale foretak samt media i sitt utrettelige arbeid på veien til et bedre og mer demokratisk Guatemala. Det er intet mindre enn imponerende når en tenker på den massive motstanden.

Jeg har alltid vært stolt over Norsk Folkehjelp som er fagbevegelsen egen hjelpeorganisasjon. Jeg håper at flere fra fagbevegelsen her hjemme, vil engasjere seg i det viktige arbeidet som utføres hver dag i regi av Norsk Folkehjelp. Et minimum bør være at vi som er fagorganiserte er individuelle medlemmer, den støtten fortjener de!



Tidligere hovedtillitsvalgt i NAV Kontaktsenter, Svein-Arild Gullvåg. (Foto: Jørund O. Gustavsen)

Når 1 av 10 er borte

Sykefraværet i NAV har vært tematisert i Gaiden flere ganger tidligere, og er et av områdene der etaten kjemper i motbakke. På tross av alle gode ønsker ser det ikke ut til at etaten klarer å redusere sykefraværet og øke nærværet. I NAV Kontaktsenter har de satt i gang et grundig arbeid på området for å kartlegge årsakssammenhengen.

HANNE KOLBY (tekst)

TinNAV Kontaktsenter har vært det av resultatområdene i NAV som har slitt med høyest sykefravær over tid. De tillitsvalgte der har lenge hatt fokus på problemet, og nå ser det endelig ut som arbeidet bærer frukter. Konsulentselskapet Agenda Kaupang har utarbeidet en rapport om årsaker til sykefravær i NAV Kontaktsenter, og Gaiden har snakket med hovedtillitsvalgt Tove Bye om hovedfunnene.

Prosess. Veien frem til en skikkelig kartlegging av årsaker til sykefravær i NAV Kontaktsenter har vært lang. Allerede i 2015 begynte de tillitsvalgte å kreve tiltak mot det høye sykefraværet. Det var likevel ikke før ved årsskiftet 2016/2017 at arbeidsgiver forstod alvoret. Da stilte NTL spørsmål ved om man i det hele tatt kunne inngå en lokal IA-avtale i NAV Kontaktsenter når man ikke klarte å iverksette tiltak som reduserte sykefraværet. Våren 2017 førte også innføringen av tjenestepakker for NAV-kontorer til en sterk økning i pågangen til kontaktsentrene, med tilhørende økt arbeidspress. – Vi fikk mange fortvilte tilbakemeldinger fra medlemmer og plasstillitsvalgte i denne perioden, sier Tove. – De fortalte om høy arbeidsbelastning, frustrerte brukere, og en opplevelse av manglende mestring i hverdagen. Når sykefraværet i tillegg var så høyt, satt våre



Hovedtillitsvalgt i NAV Kontaktsenter Tove Bye og hovedverneombud Hilde Iversen. (Foto: Carina Adolfsen)

medlemmer i en helt uholdbar situasjon, sier hun. Tove forteller at medlemmenes tilbakemeldinger har vært helt avgjørende for at de tillitsvalgte og verneombudet klarte å få arbeidsgiver med på at noe måtte gjøres. På bakgrunn av dette fikk de før sommeren 2017 gjennomslag for at påloggingsøktene skulle reduseres fra 1,5 timer sammenhengende, til 1 time sammenhengende, som et prøveprosjekt. I tillegg stilte de spørsmål ved om HKI-undersøkelsen var det rette verktøyet for å finne ut av hvorfor sykefraværet var så høyt: – HKI-undersøkelsen gav oss ikke tilstrekkelig informasjon om årsakene til det høye sykefraværet, forteller Tove, og fortsetter: – Den hadde også blitt til punkter på et papir som ikke ble fulgt opp. Til slutt fikk hovedverneombud Hilde Iversen og daværende hovedtillitsvalgt Svein-Arild Gullvåg gjennomslag for at det skulle innhentes ekstern bistand for å kartlegge årsakene til sykefraværet, slik at man kunne sette inn tiltak for å øke nærværet.

Agenda Kaupang-rapporten. I november 2017 ble det sendt ut en spørreundersøkelse til alle ansatte i kontaktsentrene, og i januar 2018 forelå resultatene. Agenda Kaupang har både sendt ut spørreskjemaer og foretatt intervjuer av ledere og ansatte. –Dette er en veldig god og grundig kartlegging, forteller Tove. – Resultatene viste oss at måten styringsenheten følger opp kontaktsentrene på har betydning for sykefraværet, sier hun. – I tillegg kommer det frem at arbeidsrelatert stress, følelse av manglende mestring og manglende autonomi har stor betydning, mens alder og utdanningsnivå ikke har betydning. Tove forteller at disse funnene er helt i tråd med hva de tillitsvalgte har påpekt over tid, men som de ikke har opplevd at arbeidsgiver har tatt tilstrekkelig på alvor: – Det var overraskende for oss at rapporten såpass klart og tydelig gir uttrykk for at måten vi blir styrt og ledet på, har stor betydning for sykefraværet. I tillegg anerkjenner rapporten at arbeidet som veileder i NAV Kontaktsenter er emosjonelt krevende, noe som har vært viktig for våre medlemmer å få gehør for, sier hun.

Styring og ledelse. Et av de mer interessante funnene i rapporten, er at de store forskjellene mellom kontaktsentrene når det gjelder sykefravær, delvis kan forklares av måten det ledes på: – Styringsenheten sender de samme styringssignalene til alle kontaktsentrene, forteller Tove, og fortsetter: – Men hvordan den lokale ledelsen videreformidler disse signalene og hva de har fokus på i den daglige ledelsen av sine medarbeidere, varierer sterkt. – Ved de kontaktsentrene der ledelsen har fokus på kvalitet, faglig oppdatering og utvikling, og tett oppfølging av sine medarbeidere, er sykefraværet lavere, sier Tove. – Disse kontaktsentrene har også mindre fokus på kvantitet og produksjon, sier hun. Det ser altså ut til at de lederne som fungerer som en buffer mellom styringsenheten og deres krav til produksjon og kontroll, og medarbeiderne i deres daglige arbeid, oppnår høyere trivsel og et lavere sykefravær.

Reaksjoner og oppfølging. Rapporten har blitt godt tatt i mot i NAV Kontaktsenter, forteller Tove: – De ansatte har kommet med gode tilbakemeldinger, og vi tillitsvalgte synes også at rapporten gir et riktig bilde av årsakene til sykefraværet. I følge Tove virker det også som om arbeidsgiver tar funnene i rapporten på alvor. – I første omgang skal rapporten presenteres på teammøter i hele kontaktsenterlinja, og hvert team skal komme med forslag til tiltak ut fra funnene i rapporten. Dette er bra, sier Tove, fordi det er de ansatte som vet hvor skoen trykker og dermed best vet noe om hvilke tiltak som bør iverksettes. Tove er også klar på at en del ting må følges opp videre i resultatområdets MBA: – Blant annet vil vi jobbe for å få redusert tiden man sammenhengende sitter pålogget på telefonen fra 1 time til 45 minutter, i tråd med arbeidstilsynets anbefalinger om maksimal sammenhengende arbeidstid foran skjermen, forteller hun, og fortsetter: – Vi må også passe på at vi får en diskusjon om styringsenhetens måte å styre og lede kontaktsentrene på, etter den tydelige tilbakemeldingen fra Agenda Kaupang på hvilken stor betydning dette har for arbeidsrelatert stress og sykefravær.

Førerkort og egen bil

NTL NAV har fulgt med på stillingsutlysningene i etaten i det siste og sett at krav om bil og førerkort blir mer og mer vanlig. Det hefter endel problemstillinger ved et slikt krav, og vi har her valgt å se på noen av dem.

ÅRLIG KJØRELENGDE	10.000 KM	15.000 KM	20.000 KM	30.000 KM	BILGODTGJØRELSE
STATENS SATSER					
KOSTNAD PR KM. VED KOSTNAD NY BIL KR. 400.000,- (BENSINMOTOR)	KR. 7,66	KR. 6,51	KR. 5,64	KR. 4,89	KR. 4,10
KOSTNAD PR KM. VED KOSTNAD NY BIL KR. 550.000,- (BENSINMOTOR)	KR. 9,49	KR. 8,05	KR. 6,92	KR. 5,94	KR. 4,10
KOSTNAD PR KM. VED KOSTNAD NY BIL KR. 400.000,- (DIESELMOTOR)	KR. 7,44	KR. 6,30	KR. 5,43	KR. 4,67	KR. 4,10
KOSTNAD PR KM. VED KOSTNAD NY BIL KR. 550.000,- (DIESELMOTOR)	KR. 9,17	KR. 7,70	KR. 6,56	KR. 5,56	KR. 4,10
SNITTKOSTNAD PR KJØRTE KM. OVENNEVNTE BILER:	**KR. 8,44**	**KR. 7,14**	**KR. 6,13**	**KR. 5,26**	KR. 4,10

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Først og fremst dreier dette seg om kvalifikasjonsprinsippet. Er det viktigere for etaten at man har førerkort, enn at man er godt kvalifisert for jobben? Har vi råd til å si nei takk til godt kvalifiserte søkere fordi de ikke har førerkort? En typisk utlysningstekst kan være som denne:

Du må ha

- Høgskolekompetanse helst innenfor områdene sosial og helsefag, kommunikasjon og veiledning.
- Relevant erfaring kan til dels erstatte høgskoleutdanning.
- Vi legger vekt på relevant erfaring i forhold til aktuelle arbeidsoppgaver.
- Gode muntlige og skriftlige kommunikasjonsferdigheter

  For en av stillingene er det ønskelig med kompetanse innenfor rusveiledning og psykisk helse. Av hensyn til jobbutførelsen er det behov for at du har førerkort klasse B og disponerer bil.

I rutiner og retningslinjer for ansettelser på Navet, står det at utlysningsteksten må være så presis at det er mulig å skille ut søkerne med de absolutt nødvendige formelle kvalifikasjonene, mens den på den annen side ikke må være så spisset at kravene blir unødvendig ekskluderende. Vi ser altså her at det eneste klare kravet til kompetanse er kravet om bil og førerkort. Dette er en avsporing fra kvalifikasjonsprinsippet.

Økonomiske prinsipper. Det er også problematisk at etaten skal kreve at de som ansettes skal holde seg selv med bil. Om så var, må andre økonomiske betingelser for bilhold framforhandles. Som det framgår av oversikten fra Opplysningsrådet for veitrafikken, dekker ikke kjøregodtgjørelsen på langt nær de virkelige kostnadene ved bilhold. Vi må også ta med at endel av kjøregodtgjørelsen nå skattlegges.

Tap av førerkort. I ytterste konsekvens vil et tap av førerkort for en NAV-ansatt som har dette kravet som en del av sine ansettelsesvilkår, føre til tap av stilling. Om man får et anfall av et eller annet slag, som medfører tap av bevissthet, kan man få inndratt sertifikatet for en kortere eller lengre periode. Det er etter NTLs oppfatning dermed et brudd på IA-perspektivet. En annen, men like fullt tilsvarende problemstilling, er jo om man kjører bilen til vrak og plutselig står uten bil. Hvis man da ikke har økonomi til å kjøpe en ny, får man da sparken?



Kjører du en bil som denne i tjenesten, kan du fort tape en femmer pr kilometer, sier Harald Langstad

Mange avklaringer. Det er ingen tvil om at det her må holdningsendringer til ved ansettelse av medarbeidere. Harald Langstad har ved flere anledninger stilt arbeidsgiver spørsmål om hvor hjemmelen til å kreve bil og førerkort finnes, uten at man har kunnet svare ham på det. Flere utlysninger har dermed blitt trukket tilbake, og ny utlysning har kommet i etterkant uten disse kravene. Harald sendte også spørsmål til Kommunal- og moderniseringsdepartementet om lovligheten av å kreve at ansatte disponerte bil. De svarte:

– Etter vår vurdering er det ikke rettslige hindringer for at det i forbindelse med utlysning av stillinger stilles krav om at søker disponerer egen bil. Det er en forutsetning at kravet om å disponere egen bil er saklig begrunnet i tjenestens art og det arbeidet som ligger til stillingen.

Dette betyr ikke at det er greit å stille disse kravene. Dette er noe som må nedfelles i personalpolitikken og omfattes av et framforhandlet avtaleverk. NTL NAV advarer sine medlemmer mot å påta seg kostnader på vegne av arbeidsgiver, som de ikke får dekket med dagens satser.



To omstillingsdyktige NAV-ansatte: Thomas L. Jensen og Ove Torheim-Sandvik

Utpekt og forskjøvet

Endring av arbeidsoppgaver, nye kollegaer og kanskje til og med nytt arbeidssted er det mange i etaten som har opplevd i det siste. Forutsetningen for at medarbeiderne skal føle seg ivaretatt i slike prosesser, er at omstillinger gjøres på en skikkelig måte. Det var ikke tilfellet da Ove Torheim-Sandvik og Thomas Lee Jensen ble omstilt i 2017.

HANNE KOLBY (tekst og foto)

Bakgrunn. Ove og Thomas jobbet som saksbehandlere på uføre utland før nedleggelsen av NAV Internasjonalt. De forteller at fagområdet deres ble overført til NAV Arbeid og Ytelser Oslo i 2016. – Vi ble overført til en enhet som hadde store utfordringer med økonomistyringen, sier Ove. Han forteller at enheten manglet oversikt over egen arbeidsstokk, og at det virket som utgiftene til uføre utland kom litt bardus på. For lite ressurser til å opprettholde bemanningen ved Oslo-enheten sammenfalt med endringer i regelverket. – Dette førte til at arbeidsgiver ville overføre både oppgaver og ansatte til andre enheter, forteller Ove. Enden på visa ble at fem årsverk skulle overføres fra uføreområdet på Oslo-enheten til sykepengeområdet på Romerike-enheten. I lokalt MBA ble man enige om at frivillighet skulle forsøkes først. NTL krevde at eventuell tvangsoverføring skulle baseres på ansiennitet, forteller Ove, som var plasstillitsvalgt på dette tidspunktet. Arbeidsgiver valgte imidlertid å bruke kompetanse som førende utvelgelseskriterium, der de som scoret lavt på kompetanse innenfor uføreområdet, skulle overføres.

Utpekt og forskjøvet. Både Thomas og Ove forteller at de følte seg utpekt før prosessen var i gang. – Det ble ikke gjennomført samtaler med noen andre enn de som arbeidsgiver besluttet å overføre til Romerike-enheten, forteller de. – Det var også veldig dårlig kommunikasjon underveis, sier Thomas, og forteller at han fikk tilsendt en SMS da han var på ferie med beskjed om at sjefen ville snakke med ham. – Dagen jeg kom tilbake fra ferie hadde jeg fått en innkalling til samtale med min leder, sier Thomas, og fortsetter: – Samtalen skulle gjennomføres samme dag. Dette gjorde det vanskelig å få snakket med tillitsvalgt før samtalen. Jeg opplevde det også som at min tidligere leder hadde blandet seg opp i prosessen, og at det var grunnen til at de ville overføre meg, sier Thomas. – Jeg hadde ved flere anledninger tidligere gitt uttrykk for at jeg ønsket kompetansepåfyll og at jeg ønsket å jobbe med flere oppgaver innenfor uføreområdet, uten at jeg ble hørt, sier han. – Derfor føltes det feil at arbeidsgiver ville overføre meg til å jobbe med sykepenger på grunn av manglende kompetanse på uføreområdet, forteller Thomas. Ove forteller at han naturlig nok ikke var den med bredest kompetanse på uføreavdelingen, siden han måtte bruke mye tid på tillitsvervet sitt under omstillingen og tilsvarende mindre tid på saksbehandling. Det hører også med til historien at arbeidsgiver først nektet dem klagerett på overføringen for så å gjøre helomvending, uten at det endret sluttresultatet.

Motivasjon. Både Ove og Thomas er samstemte i at de følte seg lite verdsatt, og at de sitter igjen med en følelse av at de var to ansatte som man ønsket å bli kvitt. Per i dag er det også uklart hvor arbeidsstedet deres vil befinne seg i fremtiden, noe som medfører litt usikkerhet i hverdagen. – Enn så lenge sitter vi fortsatt på Tøyen fordi det ikke er plass til oss på Romerike forteller Ove, og fortsetter: – Det er jo en mulighet for at vi skal bytte fysisk arbeidssted også etterhvert. – Men vi føler oss veldig godt tatt imot av både kollegaer og ledere ved Romerike-enheten, avslutter de.



Optimistiske verveansvarlige i NTL NAV

1000 nye medlemmer i 2018

Når NTL NAV setter mål for verving av nye medlemmer i 2018, så sikter vi høyt. Men ingen har vel noen gang tatt skade av å sette seg noen hårete mål. Og vi mener det når vi sier at det er oppnåelig. Organisasjonsgraden i Norge er synkende og vi ønsker å bidra med vårt til at denne trenden snur.

IDA SKOGLAND (tekst) **JØRUND O. GUSTAVSEN** (foto)

På en samling for verveansvarlige i avdelingene i november i fjor, hadde vi fokus på at det må settes konkrete mål for vervearbeidet og det må jobbes strategisk mot de målene. Landsforeningen er intet unntak i så henseende og vi har satt oss som mål å verve 1000 nye medlemmer i 2018. Til sammenlikning kan det opplyses at det i 2017 ble rekruttert ca. 520 medlemmer.

Vervemidler. LO Stat kunngjorde i november at de ville dele ut 4.5 millioner kroner til gode vervetiltak og oppfordret landsforeninger og avdelinger om å søke. Tillitsvalgt i NTL NAV, Sanjin Kazagic, var ikke sein med å kaste seg over denne muligheten til å få økonomisk støtte. For dette vil kreve mobilisering av hele organisasjonen. Sanjin forteller at det ble søkt om midler til to forskjellige verveprosjekter. Et hvor landsforeningen gjennomfører tillitsvalgtsamlinger sammen med hver enkelt avdeling, og et som er å gjennomføre nyansattkvelder lokalt, hvor det legges vekt på å få fortalt nyansatte og uorganiserte om hva NTL står for. NTL NAV fikk innvilget kr. 310.000,- til gjennomføringen. I tillegg har noen avdelinger søkt og fått midler til egne prosjekter.

Planen er klar. – For å nå målet vårt er vi avhengig av engasjement og strategisk jobbing i avdelingene. Dette lasset må vi dra sammen, sier Sanjin. Vi ønsker å nå det målet vi har satt og så langt i år ser det veldig bra ut i forhold til medlemsutviklingen. Planen er at han og jeg, Ida Skogland, skal planlegge tillitsvalgtsamlingene sammen med avdelingene. Vi står for program og gjennomføring og avdelingene sørger for det praktiske og innkalling av plasstillitsvalgte. Programmet legges opp slik at det er mulig å søke om støtte via OU-midler og aktivitetsfond som vanlig, og i tillegg skal det selvfølgelig brukes av tildelte midler som er øremerket formålet. Det vil da være mulig for de fleste avdelinger å gjennomføre dette uten særlig bruk av egne midler.

Verv en venn. Sanjin presiserer også at vi trenger hjelp av alle medlemmer i vervearbeidet, ikke bare de tillitsvalgte. – Snakk om NTL på arbeidsplassen din, og fortell en kollega hvorfor akkurat du er medlem. Vi har satt oss et ambisiøst mål og vi gleder oss til å nå det sammen med dere!

Når kjærligheten tar overhånd

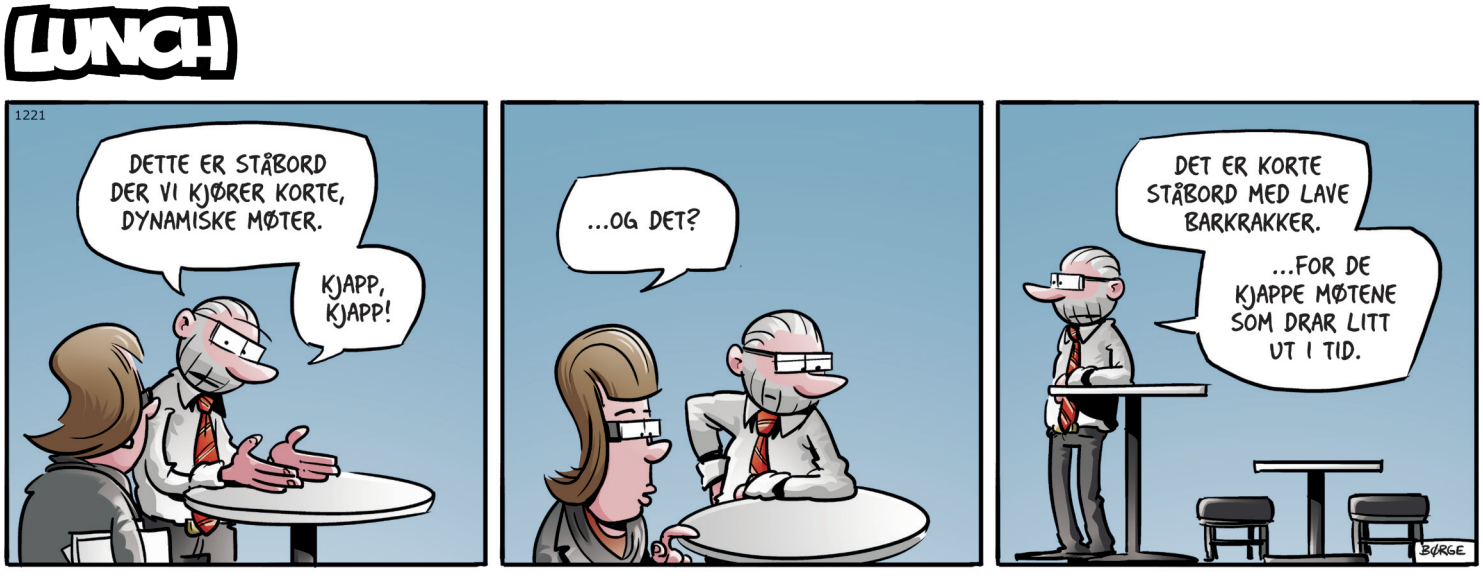
TERJE EVENSEN (tekst)

Det finnes de som kommer til et punkt i livet da det blir mindre attraktivt å bekle et ansvarsfullt verv. Det er utvilsomt inspirerende å ha en rolle som innebærer at du nyter noens tillit. Jeg tror at enhver tillitsvalgt, politisk leder eller statsoverhode kan nikke gjenkjennende til dette. Stadig ute på reise. Møter andre betydningsfulle mennesker. Snakker om viktige saker. Representerer og kaster glans over organisasjonen du er en del av. Tilbringer såpass mange netter på hotell at du kommer på fornavn med resepsjonistene. Det er langt fra noen A4-tilværelse, men det kjennes godt å være en del av det.

Etter noen år kommer kanskje ettertenksomheten. Når kofferten må pakkes til atter en reise. Det hadde unektelig vært godt å være hjemme noen dager til og kunne spise flere brødskiver med pultost som aldri blir servert på noe hotell. Dessuten viser det seg gjerne at fascinasjonen for hjemmelivet kan øke i styrke når kjærligheten kommer inn fra sidelinjen, brått og uventet, for den som har trodd at ungkarslivet var en kronisk tilstand.

Edvard VIII kunne i 1936 nyte gleden av å tre inn i den glansfylte rollen som konge av Storbritannia, Irland, samveldelandene og keiser av India. Edvard var betraktet som verdens mest ettertraktede ungkar og hadde nok av pompøs sjarm til å utøve kongemakten med stor bravur. Men slik skulle det ikke gå, for i Edvards tilfelle kom det en kvinne inn fra sidelinjen. Amerikanske Wallis Simpson vant hans hjerte, noe som fra kongemaktens syn var svært uheldig med tanke på at hun hadde vært gift to ganger tidligere. Slikt sømmer seg ikke for overhodet i verdens mektigste nasjon. I alle fall ikke i 1936. Så allerede samme år som han entret tronen, valgte Edvard å abdisere og heller nyte hjemmelivet med sin Wallis. Tenk hva kjærligheten kan utrette.

Vi som har sett Netflix-serien «The Crown» vet at Edvard tilsynelatende kunne kjenne et savn etter å være betydningsfull og tidvis lusket rundt i buskene ved Buckingham Palace for å hviske kloke råd til sin niese Elisabeth. Dronningen altså. Jeg synes de som trekker seg fra de betydningsfulle vervene, skal gjøre dette på ordentlig og ikke oppføre seg som om verden ikke klarer seg uten dem. Men det er formodentlig fornuftig å være forberedt på at det kan forekomme tilfeller av abstinenser for den som valgte å trekke seg tilbake.



HJERNETRIM



					XORD .no BULLS	FUGL	TONE	BE-VEGE	LEVER		POLITI-ORGAN	STOR-FYRSTE	GAMMEL KRIGER
					GÅR NED						FJERN-SYN / BRUSET		
					IKKE SERIØSE								
					HEVE SEG				SNAKK / BEFRI				
								AT-LETER / SPORTE					
					VEGE-TASJON							ALARM-ER	
					LYN-AN-GREP					SUPER-MAKT / KAN BOMBE VÆRE			
MELODI	PERI-ODE		DULT	BISPE-DØMME	ART. / INNSJØ			12 STK. / RØRLIG					
			ORD-STYRER / LAVESTE										SYKE-LEIE
KOM-MUNE						YTRING FRA KU / UBE-SKÅRET			FOR-TÆRES / KONGE-NAVN				
OVER-BYG-NINGEN											TEATER-FORM / SYKLUS		
		ISRAELSK POLITIKER / GRAV-ERTE						SKRIKET / STAPPE					
YNDE / EURO-PEER				FJERN-ET / M.NAVN									
TÅKEN						BOBLER / AKTER-DEL						UFRED	
LEDD-DYR	FEVEI / TAK-SKJEGG				FLYSEL-SKAP / ARKADE				KNIRK / VENDE OM				
								SVÆRE / SLIT					
DUM-RIAN			BY I TEXAS							IKKE MIN			
MANØV-RERES							BOLIG FOR FUGLE-UNGE						

Navn: ..... Adresse: .....

Postnr./Sted: .....



						K				
	D	A	L	E	R		T	V		
	U	S	E	R	I	Ø	S	E		
	E	S	E		P	R	A	T		
				↘	R	O	E	R	E	
	U	G	R	E	S	S		R		
	R	A	I	D		U	S	A		
		S			E	T		D	U	S	I	N
L	Å	T		M	Ø	T	E	L	E	D	E	R	
	R	Ø	D	Ø	Y		M	Ø		E	T	E	S
	S	T	Y	R	E	H	U	S	E	T		N	O
I	T		P	E	R	E	S		R	O	P	E	T
	I	R	E		E	L	I	M	I	N	E	R	T
	D	I	S	E	N		K	O	K	E	R		E
		S	T	I		S	A	S		R	I	K	S
T	U	S	E	N	B	E	N		S	T	O	R	E
	F	E		A	U	S	T	I	N		D	I	N
	S	T	Y	R	E	S		D	U	E	E	G	G

VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

1: Jorunn Nordgård, 9800 Vadsø
2: Lasse Flagstad, 2611 Lillehammer
3: Kjell Steen, 4045 Hafrsfjord

Frist for innsending av kryssordløsning er 1. mai 2018. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden mars 2018» og sendes til: NTL NAV v/Jørund O. Gustavsen, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Postboks 5, St.Olavs plass, 0130 Oslo. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3, og 2 flax-lodd. Her kan det være store gevinster å hente. Lykke til.

Sudoku

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

●●●○○ © Kryssquiz / Bulls

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

Løsning:

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

En modig etat?

NTL har de siste årene fått gjennomslag i flere viktige saker for etaten. Det har ført til at NAV har gått i en annen retning enn mange andre statlige etater. Mens tjenesteutsetting av offentlige oppgaver har blitt mer regel enn unntak andre steder, utfører NAV nå flere oppgaver selv enn tidligere. Etaten gjennomfører blant annet mer av brukeroppfølgingen selv og konsulentbruken er betydelig redusert. Resultatet er bedre utnyttelse av ressursene og bedre tjenester til våre brukere. Jeg har vært sikker på at dette har vært riktig vei å gå, og er glad for at NAVs ledelse har støttet oss og bidratt til denne endringen.

Støtte fikk vi også fra toppledelsen da vi påpekte ulovlig bruk av enkeltmannsforetak hos tiltaksleverandøren Din Utvikling. Vi fikk rett i vår påstand om at det ikke var lov å kreve at veiledere i tiltaksbedrifter måtte etablere enkeltmannsforetak. Nå må tiltaksarrangørene i stedet ansette veiledere i bedriften. Det er bra at ledelsen og NTL har stått sammen for å bidra til et mer seriøst arbeidsliv innenfor denne bransjen. NAV som etat og vi som fagforening har et felles ansvar for at ansatte har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

I mange år har vi jobbet med uheldig bruk av mål- og resultatstyring i NAV. Gjennom utallige møter med politikere og internt i NAV har jeg påpekt at NAV skal styres på overordnede mål, og at etaten selv og fagpersonene i NAV må få tillit til å vurdere hvilke virkemidler som er riktig å benytte for å nå målene. Jeg kan med glede konstatere at det er stor enighet mellom fagforeningene og den øverste ledelsen i NAV om å gå bort fra detaljstyring og gi medarbeideren mer tillit. Nå gjenstår det å se om lokale ledere klarer å følge opp dette.

Spesialisering, sentralisering, regionalisering og sammenslåing av enheter har blitt en trend i mange etater. NAV har etter min mening, ukritisk gått i samme retning. Regionalisering av fylkene ble polisk besluttet. Her synes jeg ledelsen burde vært modigere og sagt at det var NAV selv som skulle beslutte regionalisering. Da ville også fagforeningene fått mulighet til å forhandle dette. I stedet ble vi satt på sidelinjen.

NAV må unngå for mye sentralisering og sammenslåing av enheter fremover. Det handler om gode tjenester til brukerne, NAV sitt bidrag til arbeidsplasser i hele landet, tilgang på arbeidskraft, å beholde viktig kompetanse i NAV og ivaretakelse av de som nå jobber i etaten. NAV har gått fra fylkesledd til regioner. Det betyr ikke at det er nødvendig at andre enheter i NAV skal følge samme organiseringen.

Jeg ønsker meg modige ledere som fortsatt bidrar til at NAV går sine egne veier til beste for brukerne og oss som jobber i NAV.

.



Hanne Nordhaug

Hanne Nordhaug
leder

Aktørnummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV, c/o Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5, St.Olavsplass
0130 Oslo

KLIMANØYTRAL DISTRIBUSJON B

NORGE P. P.
posten

Fra arbeidersanger til visekunst

Det er ikke akkurat siste nytt, men vi ble nettopp klar over et plateslipp fra i fjor. Dette mener vi kunne interessere våre lesere og siden det hadde gått oss hus forbi, benytter vi anledningen til å dele funnet.



JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst)

Trond Granlund er jo en kjær visesanger blant folket. Det som er fascinerende med denne gruppen av artister, er at de blir bedre jo eldre de blir. Bare se på Erik Bye, Ole Paus og Odd Børretzen. Også Granlund har oppnådd denne foredlingen med alderen.

På dette albumet har han trukket fram mange sanger som er kjente og kjære for oss i NTL NAV. Granlund har gjort noe mer enn å bare synge dem i tradisjonell pakning. Han har i samarbeid med Jørund Fluge Samuelsen og John Vinge, kjent fra bandet Trang Fødsel, skapt en plate i beste, norske visetradisjon. Instrumenteringen består for det meste av gitar, fele og banjo. Munnspill hører selvsagt med.

Det er ikke lite følsomhet i Granlunds lett raspende stemme. Det er deilig å registrere at Oslogutten gjør ære på dialekta si. Vi har nemlig dialekt her i byen også. Kampsangene blir i Granlunds tolkning ikke de taktfaste sangene slik vi synger dem, men såre blueslåter som klager over armod og slit. "Vår egen" Ta hverandre i handa og hold, av Stein Ove Berg, presenteres nesten i blågresstapning. Oppfordringen om å synge, men aldri i moll, gir han en god dag i.

Du skal være rimelig ufølsom om du ikke lar deg påvirke av denne plata. Men husk at visene handler om samhold og solidaritet. Vi får ikke denne følelsen ved å la andre synge for oss, så vi må fortsette å synge i NTL NAV også.