

[ogaiden]

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

JULI 2011

NAV AUS DER



Nr. 1
totalt

NIGHT
MIGR



«Tour de NAV»

side 7

NAV – et klassisk gresk drama.

De gamle grekere hadde sans for teater. De foretrakk kjente historier fra sin mytologi og helte-diktning. Det skulle foregå i faste former, og rollene var tydelige og lett gjenkjennelige. Sånn sett skulle de greske dramaer passe godt som forbinde for NAV. Her har lederne i etaten muligheten for å fremstille seg selv i helterollen. De opptre med myndighet og leder sine medarbeidere med fast hånd. De er kreative og får stadig gode ideer som settes ut i livet. De er protagonistene, som det heter i greske drama. De styrer handlingen og bestemmer skjebnen til de øvrige rollene i skuespillet.

Inn på scenen kommer antagonistene. Det er de som motarbeider protagonistene. Ikke nødvendigvis av ondskap, slik protagonistene ofte oppfatter det, men av omsorg for disse, for at de av iver ikke skal styrte seg selv i avgrunnen. Jeg oppfatter at NTL har antagonistens rolle i NAV. Som antagonist er det vår rolle å si i fra når NAV-ledelsen er på ville veier.

Når vi i NAV føler det slik at ledelsen er mer fokusert på måltall enn på hva som måles, da er det på tide å si i fra. Når man starter latterlige konkurranser om hvilket fylke som greier å oppfylle flest av kravene på målekortet og premierer disse med trøyer i festlige farger, uten at man skuer til undersøkelser som viser at tilfredsheten blant brukerne er synkende, da er det på tide å slå alarm. Vi har lenge kritisert det fokuset etaten har på måltall. Vi er klar over at en etat som vår må ha systemer for rapportering, men det synes likevel ikke hensiktsmessig å bruke så mye energi på målekortene som vi gjør i dag. Når vi gjennomfører tiltak i den hensikt at det skal gi telling på målekortet, og ikke fordi det er det optimale tiltak for en bruker med et spesielt behov, da må antagonist fram.

LEAN er et moteord for tiden. Noen har funnet det lurt å innføre styringsprinsippene fra Toyotas bil-

produksjon i NAV's organisasjon, som et verktøy i prosessen kontinuerlig forbedring. Det kunne jo vært nyttig om vi hadde produsert biler. Men det gjør vi jo ikke. Vi produserer ingen verdens ting i NAV. Vi er et forvaltningsorgan som skal yte gode tjenester til våre brukere. LEAN-tankegangen er bygget opp rundt ideen om å kutte all sløsing. I og med at det medgår lite materialer i den såkalte produksjonen i NAV, må det være sløsing av tid vi skal fokusere på her. Ingenting sløser vel mer med tiden vår enn våre antikverte datasystemer. På en god andreplass har vi et vanskelig regelverk og tungvinte rutiner. Disse har sjelden fått noe oppmerksomhet fra LEAN-konsulentene, som NAV lønner fyrstelig. Hvor på pulten papir, strikk og binders ligger, er etter min mening revnende likegyldig.

Den endringen som snart må settes i verk, er tilbakeføringen av reell myndighet til saksbehandlerne. Lederne må stole på at NAV-medarbeiderne fatter riktige beslutninger. Det er saksbehandlerne som skal være fagpersonene i etaten, ikke kontrollere, fagansvarlige og avdelingsledere. Slik etaten har utviklet seg nå, blir jobben som veileder og saksbehandler mindre og mindre interessant.

De greske dramaer fantes hovedsakelig i to varianter: Komedie og tragedie. Karl Marx fastslo at det var de antagonistiske motsetninger som fremkalte den historiske utviklingen. I den grad NAV skulle vise seg å utvikle seg til et klassisk gresk drama, blir det i så fall spennende å se om det blir en tragedie eller en komedie.




Historien gjentar seg, første gang som tragedie, andre gang som farse.

Karl Marx

9

Exit NAV:

Espen har fått nok og sier opp.



11

Skodde over Odda:

Arbeidsplasser i NAV er truet



FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

Mot alle odds >>**4****Send inn din mening (maks 35 linjer)**

e-post: jorund.olav.gustavsens@nav.no - Tlf: 21 07 01 75 – Mobil: 928 12 649
 Postadresse: Arbeids- og velferdsdirektoratet, PB 5, St. Olavs plass, 0130 Oslo.

FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



Redaktøren	2
Tour de NAV	7
Den gode oppfølgingen	8
Lean er historie	12
Ordnung muß sein	14
Innvandrer i praksis	15
Nytt vervemateriell	16
NTL hos statsråden	17
Våkn opp!	18
Debatt	20
Støtteerklæring	21
Siste stikk	23
Det sosiale hjørnet	24

NAV
AUS
DER

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV**Opplag:** 9.200, fire ganger årlig**Redaktør**

Jørund O. Gustavsens
 Arbeids- og velferdsdirektoratet
 Postboks 5, St. Olavs plass
 0130 Oslo
 Telefon: 21 07 01 75
 Mobil: 928 12 649
jorund.olav.gustavsens@nav.no

Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen
terje.evensens@nav.no
 Mobil: 416 79 751
 Anne Birgit Nilsen
anne.birgit.nilsen@nav.no
 Mobil: 957 24 940

Redaksjonen avsluttet:

21. juni 2011

www.ntl.no/nav**Layout og trykk:**

LO Media, Oslo
 Tlf: 23 06 22 79



Mot alle odds

Hva er sjansen for at en jente fra landsbygda i Marokko ender opp som rådgiver i NAV? Neppe særlig stor. Her er historien om Hafsa Elkam og hvordan denne reisen forløp.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Nummer ni. En solskinsdag i 1974 ble ei lita jente født som den niende i søskenflokket som til slutt besto av fem jenter og fem gutter. Foreldrene drev jordbruk i en liten landsby sør for Agadir som heter Iguissel. Der dominerer det typiske middelhavjordbruk med korn, oliven og grønnsaker. Foreldrene var begge analfabeter.

Skolestart. Det var slett ikke meningen at Hafsa skulle gå på skole. Jenter skulle ikke det. Ikke der, ikke da. Hafsa skulle hjelpe sin dobbeltarbeidende mor hjemme. Nå var imidlertid foreldrene hennes opptatt av at barna – les guttene – skulle ha utdanning, men Hafsas tre år eldre bror var ikke fullt så overbevist. Det var lang vei til skolen og broren skulka ofte. Det ville ikke mor ha noe av, så hun sendte vesle Hafsa med som følge på skoleveien. Moren snakket med læreren og bad om at Hafsa fikk sitte bak i klasserommet i brorens klasse. Det var en løsning begge trivdes med. Broren fordi han fikk selskap på den lange veien og Hafsa fordi hun lærte masse bak i klasserommet. Broren endte forresten opp med en master i filosofi og er i dag leder av et stort menneskerettighetssenter i Marokko. – Det er hva vi kaller en vinn-vinn situasjon, smiler Hafsa

Mange kamper. Onklene hennes protesterte først på at hun skulle gå på skolen. Jenter trenger ikke skolegang, slikt kommer det ikke noe godt ut av. Den eldste broren la seg i mellom og det ble

til at hun skulle få gå på skolen ut femte klasse. Hafsas far døde da hun var ti år og hun flyttet da til sin eldste bror, som var lærer i nærmeste by. Det ble til at hun fortsatte på skolen. Først ut ungdomsskolen, deretter videregående. Videregående ble krevende, men hun gjennomførte samtidig som hun stelte huset for sine brødre. Deretter bar det videre til språkstudier på University of Art i Agadir.

Minoritetsbakgrunn. Hafsa kan trygt sies å ha minoritetsbakgrunn. Hun tilhører folkegruppen Imazighen, ofte omtalt i Norge som berbere. Det betyr imidlertid barbar, så vi holder oss til den førstnevnte, direkte oversatt betyr det «frie menn». Dette er urbefolkningen i Nord-Afrika, men de har blitt fortrent av araberne, og holder nå stort sett til i fjell- og ørkenområdene i Nord-Afrika. De har sitt eget språk som stammer fra den afroasiatiske språkgruppen, men folkegruppen har vært undertrykket i Marokko hele tiden, så noen morsmålsundervisning har det aldri vært snakk om. Hafsas undervisning har stort sett foregått på arabisk. – Berbisk og arabisk er like forskjellig som norsk og samisk, opplyser hun. Først i 2007 har man startet med morsmålsundervisning på berbisk. I høyere klasser og på videregående har en del av undervisningen gått på fransk.

Radikalisert. Det var ikke bare studier som opptok Hafsa da hun studerte. – Det ble mye politikk, vet du! Hafsa engasjerte seg i venstreorienterte politiske bevegelser og i organisasjoner for urfolks ►





Hafsa med datteren Taziri som duskebærer for NTL NAV Oslos fane, på første mai i år. Sønnen Anir markerer avstand fra Adecco i sin barnevogn.



Fra landsbyen Iguissel i Marokko. (Foto: Privat)

- rettigheter. Det tok mye av tiden og mye energi. Hun deltok i en delegasjon til Genève i forbindelse med FN's erklæring om urfolks rettigheter. Marokko var ikke da, og fremstår vel heller ikke nå som noe lysende demokrati, sett med norske øyne. Det er i dag demonstrasjoner i Marokko og det er stadige konfrontasjoner mellom politi og demonstranter. Demonstrasjonene er erklært ulovlige og blir slått ned med hård hånd. Demonstrantene krever verdighet, frihet, demokrati og sosial rettferdighet og de krever reduksjon av kongens makt og slutt på den omfattende korrupsjonen i landet. Mye tyder imidlertid på at det ikke vil utvikle seg til opprør i samme grad som vi har sett i andre nordafrikanske land.

Til Norge. Etter fire år med studier og politikk, hadde hun en bachelor i engelsk bak seg og reiste på besøk til venner i Norge. Hun likte seg godt i Norge. Her lot hun seg fascinere av den frihet kvinner har overalt i samfunnet. Sammenlignet med Marokko har vi her oppnådd noe nært full likestilling. I tillegg følte hun at hun kunne ferdes trygt over alt. –Jeg kunne gå hjem fra Aker Brygge midt på natta uten at jeg følte meg utrygg, sier hun. – Det er heller ikke politi i gatene som stanser deg og spør deg om hvorfor du befinner deg der du gjør akkurat nå.

Karriere. Da hun kom til Norge i 1999, var det for å bli. Hun gikk inn på Aetat

Majorstuen i Oslo, hvor hun fikk hjelp med å skaffe seg arbeid. Den første jobben ble en vaskejobb på Marienlyst skole, og etter en kort stund gjorde hun et ikke ubetydelig, men nokså typisk karriereskritt for en innvandrerkvinn; hun fikk kantinejobb. Hafsa, med sin språkbakgrunn, innså at nøkkelen til suksess lå i det norske språket. Det kommunale tilbudet med lang venteliste passet henne ikke, så hun sparte penger og meldte seg på intensive kurs på en privatskole, hvor hun tok Bergenstesten. – Få med at den tok jeg for egen regning, sier Hafsa, bestemt. Deretter bar det til Blindern hvor hun tok tolkeutdanning i arabisk- norsk. Hun jobbet som tolk en tid, i eget firma, men hadde til tider ikke nok oppdrag. Hun fant ut at i hennes tilfelle ville det bli alt for komplisert å søke dagpenger, så hun søkte jobb på Aetat Gamle Christiania. Her fikk hun jobb i mottaket, hvor hun ble i tre år. Hafsa jobber i dag på NAV tiltak i Oslo, men hun har jobbet som koordinator i etableringsprosjektet i NAV Oslo under perioden med etablering av NAV-kontorene i Oslo. Hun er aktiv i NTL og stiller gjerne med barnevogn i 1. mai-toget.

Toleranse. Det har vært en lang ferd fra landsbygda i Marokko til NAV Oslo. Turen har ikke vært gratis, men Hafsa håper den kan gjøre ting lettere for de som vokser opp der nede i dag. Niesene hennes, for eksempel. Det er en mildt sagt velkledd kvinne jeg treffer på Café Dolce Vita i Oslo, en regnfull junidag. Velkledd etter norsk standard. – Burde ikke du ha gått i hijab og skjørt egentlig? Prøver jeg meg. – Nei det har jeg alltid nektet, sier Hafsa. Jeg trives mye bedre med utslått hår og bukser. – Nesten ingen i vår familie går med hijab, sier hun. Det har ikke vært uten diskusjoner, men her er det viktig med toleranse om man skal leve sammen. Hafsa er nesten litt kjedelig velintegrert i sin leilighet på Grorud, hvor hun bor sammen med sin revisormann og to barn. Hun avslår imidlertid energisk mitt forslag om innkjøp av Volvo stasjonsvogn og harabikkje for å oppnå full A4-status.

Tour de NAV

Øystein Fritzen er fylkestil-litsvalgt i Aust-Agder, fylket som innehar samtlige trøyer i NAV's interne «flink gutt – konkurranse». Telling og måling er stikkordet. Igjen.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Øystein; forklar oss dette med trøyene!

NAV legger beslag på brorparten av statsbudsjettet, det er derfor rimelig å forvente at politikerne krever resultater av den jobben NAV gjør og at resultatene synliggjøres gjennom ulike målinger. Balansert målstyring er i denne sammenheng fremholdt som et viktig verktøy for å se resultatoppnåelse inn i de fire perspektivene: Brukerperspektivet, medarbeiderperspektivet, produksjonsperspektivet og økonomiperspektivet. I den sammenheng har ledelsen i NAV innført en konkurranse som skal synliggjøre det fylket som har best resultatoppnåelse målt opp mot de fire perspektivene på målekortet. Fylkene med best resultatoppnåelse blir nå premiert med trøyer i ulike farger.

Det går bra i Aust-Agder, forstår vi?

NAV Aust-Agder fikk den rosa trøya i april som tildeles fylket med best rangerte NAV-kontor samlet sett. I tillegg klarte vårt fylke også den oransje trøya i april som er belønningen for beste resultatoppnåelse på forvaltning. NAV Aust-Agder vant derfor også den gule «ledertrøya» i april som beste fylke sammenlagt. Trøyene kan til forveksling likne prestisjetunge trofeer i

sykkelritt som Tour De France og Giro d' Italia.

Ja, dette syns dere vel er gøy?

NTL NAV Aust-Agder ser at det vil være en motivasjon å bli rangert som den «beste i klassen» men vi stiller spørsmål om hvorvidt målingene fremmer samfunnsoppdraget til NAV? Hvis vi måler på feil indikatorer kan vi risikere å vri fokus bort fra det som er til beste for NAVs brukere.

Og hva sier brukerne?

Ja, det er jo det paradoksale: Den siste målingen av brukertilfredshet avslørte at Aust-Agder var inne i en synkende tendens og at brukertilfredsheten på alle punkter lå under gjennomsnittet i landet. Samtidig ser vi at antall brukere på AAP øker kraftig, antall langtidsledige øker, antall unge uføre øker, andel unge i tiltak er lav, langtidsledighetsgarantien er ikke oppfylt og overgang til arbeid er lav. Ordningen er i vårt fylke også gjort gjeldende på NAV kontornivå. I den sammenheng skal nevnes at NAV Lillesand, som rangeres nest nedest på balansert målstyring i mars, har forholdsvis få sosialhjelpsmottakere og lite fattigdom.

Men du er ikke bare kritisk?

Nei-da! Etter år med fokus på etablering og utvikling kan det være positivt å få inn et morsomt konkurranseperspektiv i arbeidet vårt, men det er avgjørende at konkurranser understøtter samfunnsoppdraget til NAV.

Øystein Fritzen i NAV's gule ledertrøye.



Den gode oppfølgingen

I Gausdal har NAV begynt å ta oppfølgingsarbeidet på alvor. Medarbeidere lar seg inspirere av dette.

Terje Evensen (tekst og foto)

Bakgrunnen er et prosjekt, «Arbeid først», som eies av NAV i Oppland og handler om å finne tilbake til det gode oppfølgingsarbeidet. Prosjektleder Jan Tore Stø tegner og forklarer. –I prosjektet «Arbeid først» tar vi tak i hele oppfølgingsmodellen i NAV, går gjennom hver eneste delprosess i denne modellen, kartlegger dagens praksis og vurderer hva vi må endre for at arbeidsrettingen skal dominere oppfølgingen, forteller Stø og mener at de endelig realiserer NAVs opprinnelige idé for et godt oppfølgingsarbeid. –Det har vært fokus på så mye annet i etableringsløpet. Men nå er vi rigget i organisasjonen og kan virkelig begynne å fokusere på brukeren. Hvilket er på tide, mener prosjektlederen.

Pilot. Foreløpig er denne arbeidsmetodikken iverksatt i pilots form i NAV Gausdal. NAV-leder og NTL-medlem Maj Wennberg forteller om en pilot som har

stjort klar av den store turbulensen. –Det har vært mye godt oppfølgingsarbeid i Gausdal, men det har i stor grad vært opp til den enkelte medarbeider å skape sin egen praksis, forteller hun. –I prosjektet har vi jobbet for å etablere felles praksis i kontoret. Vi har villet snu oppmerksomheten fra oppfølging etter ytelse til oppfølging etter innsatsbehov. Tidligere har vi vært opptatt av hva vi kan gjøre for brukerne. Nå står brukers egenaktivitet mer sentralt. Dette gjør seg gjeldende allerede i første møte mellom bruker og medarbeider. Jeg er også stolt av den gode praksis med hensyn til oppfølging av brukere i arbeidspraksis i ordinær virksomhet. Når vi har brukere ute i tiltak, får bedriftene telefonhenvendelse fra veileder første uka i praksisen, samt besøk minimum en gang i praksisperioden. Vi får mye god markedskunnskap på denne måten.

Krevende. NAV-lederen stikker ikke under en stol at det har vært et krevende prosjektarbeid. –Vi har brukt ca 5,5 månedsverk på å realisere dette prosjektet. Ca seks medarbeidere har til enhver tid vært involvert i en delprosess og antall prosjektdager i kontoret er nå oppe i tyve. Det ville vært naturlig å forvente at en

så sterk innsats på ett område, ville gått på bekostning av noe, men vi har ikke sett noen resultatmessige utslag som antyder at kontoret presterer dårligere på andre områder.

Tilfredse medarbeidere. Erfaringen i Gausdal er at «Arbeid først» samler en bred oppslutning hos medarbeiderne, i følge Maj. –Mine medarbeidere forteller at det beste grepet kontoret har gjort, er å ta del i denne prosessen. Å endre holdninger og praksis har skapt en aha-opplevelse. De opplever at det er mye arbeid i starten, men gjennom å jobbe strukturert med oppfølgingsarbeidet, er det mange «tidstyver» som blir fjernet. Engasjementet til de ansatte har vært helt avgjørende for en vellykket prosess. De har vært dønn ærlige hva angår «gårsdagens praksis» og har ellers vært både tydelige, tilstede og løsningsdyktige. Jobben framover nå vil bli å iverksette de tiltak vi har blitt enige om og sørge for at ny praksis blir godt innarbeidet hos alle medarbeiderne. Med det genuine ønsket alle i kontoret har vist om å gjøre et godt arbeid for våre brukere, er jeg helt sikker på at medarbeiderne vil være lojale til ny praksis og at vi på sikt vil se resultatene.

Da Gaiden deltar på en fredagskaffe i mai, snakker blide medarbeidere om hvor fort uka har gått. En av dem har en teori om hvorfor. –Kanskje det er fordi vi har det så morsomt på jobb.



To arbeidssomme NTL-medlemmer i Gausdal. Til venstre plassstillingsvalgt Ellen Brinchmann Njarga og NAV-leader Maj Wennberg



NAV

NAV mister mange av sine beste medarbeidere som følge av stadige omstillinger og endringer i organisasjonen. Nå var det nok for Espen Rosenquist, som har sagt opp sin jobb som veileder på NAV Frogner i Oslo.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Mistillitsstyring. -Årsaken til at jeg slutter er hva jeg opplever som ledelsens manglende evne til å motivere sine ansatte. Vi blir aldri målt på reell kvalitet og brukertilfredshet, den gode samtalen har ingen plass lenger. Som veiledere må vi investere i tillit. Det vi investerer er tid. På denne måten føler våre brukere at de blir behandlet med verdighet. Det er en forutsetning for gode løsninger. I stedet for fokus på dette, ser vi snarere at raske løsninger blir verd satt og maltenkning blir foretrukket. Makt er å definere en sannhet. Sannheten måles i NAV i antall aktivitetsplaner og arbeidsevnevurderinger, ikke i langsiktige resultater av målrettet arbeid.

Ledelsen styrer med pisk og hård hånd og teller hvert vedtak som blir fattet. Følger man ikke blindt direktivene eller ytrer kritiske meninger, vanker det tjenestlige tilrettevisninger og trusler om oppsigelse.

Elsket jobben. I den grad det er mulig å elske paragrafer, gjorde Espen det. Hans kjærlighet var til Folketrygdlovens §§ 11-5 og 11-6. Den kjærligheten fikk en brå slutt ved innføringen av arbeidsavklaringspenger (AAP). Tidligere lovfestet § 11-5 retten til yrkesrettet attføring og 11-6- vedtaket fastslo hvilket tiltak som var nødvendig og hensiktsmessig for å komme i høvelig arbeid. Slik det er nå har man ingen rett til tiltak, det er budsjetttrammene som avgjør om man kan få et tiltak under AAP i dag. Hvis man ikke får det tiltaket man har ønsket eller det mangler midler, blir det ikke gitt noe avslag. Det er derfor ikke mulig å klage på avgjørelsen. Det aller verste, mener Espen likevel er at klausulen om at tiltaket skal føre til høvelig arbeid, er borte. Slik det er i dag, skal tiltaket føre til et hvilket som helst lønnet arbeid. Dette borger ikke for langvarige løsninger, men for et system som gjør problemene stadig tilbakevendende. Et velfungerende arbeidsmarked er avhengig av at de NAV- ansatte føler seg motivert og får benyttet sine ressurser på best mulig måte.

Mistet ansvar. Espen føler at muligheten for utøvelse av skjønn er radikalt inn- ►

skrenket. Klageadgangen er som nevnt borte, forvaltningsavdelingene er pålagt å foreta sjablongmessige avgjørelser som blir opprettholdt av klage- og ankeinstansen. Det har dukket opp et sjikt med nye kvasilederstillinger; kontrollere, fagansvarlige og stedfortredende ledere, som fatter beslutninger mer på bakgrunn av økonomiske rammer enn kunnskap om arbeidssøkerne. Beslutninger blir tatt stadig lenger bort fra den det gjelder, i et vakuum. Arbeidet er blitt betydelig mer byråkratisk på denne måten i tillegg til at det har stadig kommet flere og nye skjemaer. Der det før var ett skjema for attføringsstønader, er det nå tre.

Produksjonsarbeider. Espen ser en økende tendens til å se på etatens ansatte som produksjonsarbeidere. -Det er antallet produserte enheter som blir målt. For å kunne motbevise denne påstanden har man så begynt å sjekke en ikke definert kvalitet på arbeidsevnevurderingene samtidig som vi presses på antall produserte planer. Det er kun økonomisk rammeverk og indikatorer i statistikken som da blir kontrollert, ikke de faglige vurderinger som ligger til grunn. Det er

viktigere at vi produserer enn hva vi produserer. Denne holdningen gjør at man stadig blir fremmedgjort i forholdet til arbeidet. Det må være bedre å gi enkelte brukere en skikkelig samtale og en god aktivitetsplan, slik at de kommer ut i et arbeid de med sannsynlighet kan mestre og beholde. Slik vi nå kjører alle gjennom minimumsvarianten, risikerer vi å ikke lykkes med noen.

Feil organisering. NAV Frogner har vært forsøkskontor for prosjektet kontinuerlig forbedring, også kjent som LEAN. Det så innledningsvis veldig bra ut og det er ingen som kan motsi seg et ønske om å utnytte sine ressurser bedre. En meget god kartlegging og en grundig gjennomgang av alle arbeidsoppgaver var veldig positivt, syntes Espen. -Direktoratet ledet prosjektet og prosjektgruppen kom fram til en modell som viste hvordan vi ser for oss hvordan vi best kan løse våre oppgaver. Deretter begynte ting å skjære seg. Prosjektgruppen hadde ingen reell endringskraft og ble i tiltagende grad styrt av meninger utenfra. Ressursene vi hadde kartlagt som nødvendige for å kunne effektivisere vårt

arbeid var ikke til stede, prosesser vi mener må endres for å lykkes kan ikke endres på lokalt nivå og det ble satt urealistisk høye mål om kortsiktig gevinst. Implementeringen feilet. Tiltak man hadde kommet fram til ble ikke gjennomført. Færre mennesker skulle nå gjøre mer arbeid. Så nå er vi like langt, sier Espen, som sitter med ansvaret for 350 brukere med behov for spesielt tilpasset innsats. -For en liten stund siden ble det regnet ut at det ville ta 2,3 år før kontoret hadde gjennomført en samtale med alle brukerne sine med de ressurser som er tilgjengelig for oppfølgingsarbeid. Pr. i dag registrerer jeg at store deler av dagen går med til å besvare spørsmål jeg ikke har ansvaret for, for eldrepenger for eksempel.

Nå er det slutt. Espen har sagt opp jobben sin. Han har ingen annen å gå til. Han har tidligere jobbet en periode i Norges Forskningsråd, men savnet NAV-arbeidet og kom tilbake. Han savnet brukerkontakten – Jeg kan snakke med folk, slår Espen fast. – Jeg elsker jobben min og jeg ønsker å gi mennesker muligheter. Det er ikke lenger mulig.

Kompetanselekkasje

Tall fra Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at 1700 medarbeidere sluttet i etaten i løpet av 2010. Dette utgjør 11,5 % av arbeidsstokken. Størst er avgangen ute på NAV-kontorene.

Jørund O. Gustavsen [tekst]

Mest følbart. Det er jo nettopp på NAV-kontorene at avgangen er mest følbar. Fafo nevner i sin rapport «Innvandrere i praksis» at i følge deres undersøkelser har hver fjerde saksbehandler vært ansatt i mindre enn tre år. Det er situasjonen i en etat hvor fagområdene aldri har vært bredere og krav om kunnskap aldri har vært større. Dette problemet

forsterkes av manglende spesialutdanning til NAV.

Få pensjonister. De fleste slutter fordi de går over i annen jobb, like mange slutter fordi midlertidig tilsetning opphører. Overraskende få, ca 1 %, slutter fordi de har oppnådd aldersgrensen for pensjonering. Det store tankekorset er at det ser ut som om dobbelt så mange slutter grunnet overgang til AFP. Hva nå enn årsaken er, tar de sin kompetanse med seg når de går.

Uerstattelig. Kirkegårdene er fulle av folk som trodde de var uerstattelige. NAV-medarbeidere regner seg nok ikke i den kategorien. Like fullt har vi opplevd at omorganisering og stor turnover har årelatt etaten for kompetanse. Den kompetansen som var selvsagt for et hvert trygde- eller Aetatkontor, finner man

ikke nødvendigvis på NAV-kontorene lenger. Ofte hører man at hun som kunne familieytelser har sluttet, eller han som tok seg av individstønader nå sitter på en forvaltningsavdeling. Det går an å lære opp nye, ingen er i seg selv uerstattelige, men etatens samlede kompetanse blir utarmet, og den er uerstattelig.

Konklusjoner. Når dobbelt så mange velger å gå av med AFP, sammenlignet med hvor mange som står til fylte 67 år nå. Fem prosent årlig går til jobber utenfor NAV, når enkelte endog til sier opp jobben sin i etaten, uten å ha noe annet å gå til, bør det være lett for arbeidsgiver å trekke noen konklusjoner. Det er selvfølgelig også lett å feie det inn under det samme teppe som integreringspolicyen, arbeidsmiljøsaker og saken vedrørende personvern for egne ansatte ligger.

Skodde over Odda

Vannkraft og tungindustri har preget Odda i hundre år. De siste årene har vært mer preget av industrinedleggelse og fraflytting. Nå er det NAV i Odda som står for tur.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Nedskjæringer. NAV har to avdelinger i Odda. Et lokalkontor med seks ansatte, og en forvaltningsavdeling med 10 ansatte. Nå har man kommet til at lokalkontoret er overbemannet, og i disse budsjettredtrekkstider kan ikke det fortsette. NAV Hordaland har derfor besluttet å flytte tre av de seks stillingene fra Odda. Gunn Fredriksen er plasseringsvalgt for NTL, som organiserer nesten alle NAV-ansatte i Odda. Hun vil få nytt arbeidssted på NAV Husnes. Det er ikke akkurat tre holdeplasser lenger med trikken. Det er 74 km på både rasfarlig og tungt avgiftsbelagt vei, under Folgefonna og langs Maurangsfjorden og videre. Bussforbindelsen er dårlig og reisetiden vil medføre arbeidsdager på 12 – 14 timer.

Uryddig. Da Gaiden besøkte Odda 6. juni, var det opplyst av Haugesunds avis at NAV Odda skulle nedbemannes. På denne måten ble de ansatte kjent med dette. 6. mai ble det fastslått fra lokal leder at man ikke kjente til tidspunkt for eventuell nedbemanning av kontoret. Gunn venter beordring allerede uken etter, og vet ikke hva hun skal gjøre. Hun har ikke hatt noen omstillingssamtale, og lokal NAV-leder viser til at beslutningen ikke er tatt lokalt. Dette går naturligvis på helsa løs for oddingene, som er klart preget av situasjonen. I ettertid har hun fått beskjed om at hun blir overført til forvaltningsavdelingen og skal jobbe i Odda ut året.

Forvaltning. Da NAV ble etablert, ble det bestemt at de ansatte fra trygdeetaten



Fra venstre: Bjørg Vikne, Hildegunn Hjørnevik, Eli Smedegård, Gerd Andersen, Anne Gro Eike, Grethe Selsvik, Karin Clausen, Åse Britt Havre, Magnhild E. Nordli og Gunn Fredriksen. Sinken i bakgrunnen

i Odda som utgjorde en egen enhet for yrkessykdommer og menerstatning, skulle legges inn under NAV forvaltning Stord. De skulle så få beholde sitt lokale arbeidssted inntil omorganiseringen av NAV er ferdig. Nå er det også besluttet at forvaltningsavdelingen skal samlokaliseres på Stord. Dette skjer til tross for at det ikke er kontor plasser på Stord og at det foreligger en husleieavtale i Odda som utløper i 2018.

Kompetansetap. Det er sagt fra ledende hold i etaten at ingen skal miste jobben som følge av omorganiseringen. Det opplever gjengen i Odda som fagre løfter uten reell betydning. Før NAV ble opprettet, hevder de, fikk de også garantier for å beholde arbeidsplassene på stedet. De har jobbet i etaten en mannsalder, mange både 30 og 40 år. De nærmer seg pensjonsalder, men har noen

år igjen, de fleste. Det som imidlertid er helt klart er at ingen av dem kommer til å flytte fra Odda for å beholde jobben. En tvangsflytting har derfor samme virkning som en oppsigelse. Det burde i så fall bekymre NAV-ledelsen at så mye kompetanse går tapt i noe som må karakteriseres som en prestisjesak.

Alvorlige konsekvenser. Det er få alternative arbeidsplasser for NTL'erne i Odda. Den eneste andre statlige arbeidsplassen er skatteetaten, som er representert med én medarbeider på stedet. Oddinger har en lang tradisjon for arbeidskamp og siste ord er neppe sagt i denne saken. Det er allerede reagert fra politisk hold i kommunen, mot at NAV's tilstedeværelse reduseres fra 16 til 3 stillinger. NTL NAV vil følge opp situasjonen på fylkesnivå og om nødvendig også oppover i systemet.

LEAN – HVA ER DET?

Lean manufacturing kan oversettes med slank produksjon. Det er en ledelsesfilosofi som er hentet fra Toyotas bilfabrikk og ble utviklet på femtitallet. Terminologien stammer fra rundt 1990 så dette er typisk nok ikke noe nytt. Metodikken fokuserer i stor grad på å fjerne all sløsing fra produksjonsprosessen. Den fokuserer også på kundens behov for å måle produktets verdi. – Hvis ikke kunden opplever større verdi av å forbedre et produkt, er det ikke lønnsomt og det skal dermed ikke gjennomføres.

I bilfabrikken er det lett å tenke seg hvordan slike prosesser kan gjennomføres. Her handler det om bildeler og verktøy. Samlebåndsproduksjon av lignende produkter. Her er mye av vekten lagt på fysisk tilrettelegging for at arbeiderne ikke skal fly beina av seg, men ha tilgang til riktige deler og riktig verktøy når de trenger det.

I NAV produserer vi ikke så mange biler. Det er alt for mange som benytter ordet produksjon når vi snakker om arbeidet som blir utført i NAV. Tankegangen reflekterer derfor et likhetstegn mellom produksjon av biler og fatting av vedtak, eller oppfølgingssamtaler med en bruker. I denne ånd er det også iverksatt LEAN-prosesser i NAV.

Filosofien kalles av skeptikerne «management – by – stress», kjennetegnet ved at man måler alt som måles kan. Det er for eksempel fastslått at en saksbehandler skal bruke 1 time på en bestemt type sak. Hvis han faktisk da bruker en og en halv, har han underprestert. Dermed er det tidsbruken som blir den avgjørende faktor, ikke kvaliteten på arbeidet.

Spørsmålet er hvem som skal definere hva som er sløsing. Er det sløsing å diskutere en sak med en kollega før man fatter et vedtak? Er det sløsing å kalle inn brukerne til samtale? Er det sløsing å sitte med eldgamle datasystemer som ikke kommuniserer med hverandre? Er det sløsing å forfatte regelverk som byråkratiserer saksbehandling ytterligere? Spørsmålet er også hvem som skal definere hva som er sløsing.

I tankegangen ligger det at man skal fjerne alle operasjoner som ikke gir merverdi for kunden. I NAV har vi ikke kunder. Vi har brukere. Hvordan skal man skape merverdi for brukerne i NAV?



Gosysentusiastene på Stord. Fra venstre: Lillian Olsen, Mona Heggøy, Nina Hagerup, Bjarne Skår, Trine Kyvik, Bente Rasmussen og Trude Espeland.

LEAN er historie

Nå er det Gosys for alle penga på NAV Forvaltning Stord.

LEAN-prosessen er et tilbaketilbake stadium for våre medlemmer der borte, og ingen ønsker å se tilbake på det.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Hardt arbeid. Innføringen av Gosys 3 har vært en hard, men nødvendig jobb og i følge Lillian Olsen, NTL's plasstillitsvalgte på avdelingen, det som frelste dem fra LEAN-helvetet. Den største fordelene med Gosys 3 er at den virkelige saksmengden kommer fram. Den kunne tidligere ligge skjult i skuffer og skap. Nå har vi erfart at den synliggjorte saksmengden har utløst overtidsmidler og

vi har på den måten mulighet til å håndtere den bedre.

Arbeidskrevende. Det er ikke noe som kommer gratis med Gosys 3. – Det er mye mer arbeidskrevende å journalføre dokumentene når de kommer inn, sier Lillian, men det har den fordelen at de blir mye lettere å finne igjen. Hennes erfaring er også at man får satt seg inn i sakene samtidig som man journalfører dem, slik at saksbehandlingen i ettertid blir lettere. Som konsekvens av dette valgte avdelingen å jobbe overtid, framfor å la en annen avdeling i NAV Hordaland ta den jobben for seg. De var faktisk så ivrige at de avlyste sommerfesten for å jobbe.

Tilbaketilbake stadium. LEAN er det ingen som vil snakke om på Stord. De er så til de grader ferdige med det. Det var

måneder med kaos og vantrivsel. Initiativet til prosessen kom fra lokal ledelse. Det kom to konsulenter fra Ernst og Young, samt en fra direktoratet. De ansatte følte at det var «helt barnehage». Nå skulle haugen opp på bordet og alle saker skulle telles inn. - Dette kunne nok fungert, sier Lillian, - hvis vi var á jour, men det var vi ikke i nærheten av. Etter innføringen av systemet, økte restansene, men dette kom ikke til syne da alle dokumentene ble sortert etter den datoen de ble mottatt. Deretter ble det full kaos i haugene, forårsaket av leting etter dokumenter når brukerne purret på saken. Ved innføring av Gosys måtte alle disse dokumentene innregistreres og det tok tre og en halv måned.

Overstyrt. Lillian forteller om utallige møter mellom konsulenter og ansatte. Det ble arrangert workshop hvor det var meningen at de ansatte selv skulle komme med forslag, men de opplevde at svarene var gitt fra før. Deres forslag ble ikke tatt til følge, men det skulle se ut som om de ansatte var med på beslutningene. Saksbehandlere følte seg latterliggjort av konsulentene. Et eksempel som ble brukt i denne sammenheng, er fra Østen, hvor man går inn i en butikk og det står syv selgere i giv akt. Førstemann hjelper å finne varen, neste bærer varen til kassen, tredje person tar av prislappen, fjerde mann pakker inn varen, femte mann skriver kvittering, sjette mann tar imot betaling og syvende mann følger deg ut på fortauet. Dette er LEAN i praksis, men fordrer jo at man har syv stykker til å gjøre en enkel jobb.

Sløsing. LEAN har som første mål å hindre sløsing. I denne prosessen har man gjennom en seksmåneders periode fløyet inn to Ernst og Young konsulenter og en fra direktoratet. De har bodd på hotell og de har tatt ut de ansatte til utallige møter. Dette må ha kostet millioner. Det verste er at man allerede da dette ble iverksatt visste at Gosys 3 skulle komme og ville medføre en helt annen arbeidsmetodikk. Lillian er av den klare oppfatning at det ikke ga noen positive resultater å jobbe med LEAN. - Om vi bare kunne fått noen ekstra årsverk på forvaltningsavdelingen i stedet, sukker hun.



Fokuserte damer på NAV Fitjar. Nina Sevaldsen (t.v.) og Vigdis Aarre

NAV Fitjar – Stadig bedre!

På Fitjar traff Gaiden to usedvanlig godt motiverte NTL'ere. De forteller om gode resultater av nye arbeidsmetoder.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Kontinuerlig forbedring. Med omlegging av arbeidet og fokus på måloppnåelse og målekort, føler Nina Sevaldsen og Vigdis Aarre at de i større grad evner å holde fokus. - Vi jobber på sett og vis med de samme tingene vi gjorde tidligere, men nå gjøres dette mer målrettet, sier de. - Vi får bedre oversikt og lederen vår er flink til å prioritere. Når det blir gjort på denne måten, fungerer kontinuerlig forbedring, slår de fast.

Dyktig leder. Nina og Vigdis er nøye med å understreke lederens rolle i denne sammenheng. De har tavlemøter en

gang i uka, og der blir prioriteringene foretatt. Da får vi også beskjed om hva vi skal nedprioritere. På denne måten når vi måltallene og det føler vi oss motivert av.

Frustrasjoner. Egentlig er det ikke mye som tyder på frustrasjoner når man tar en prat med våre to medlemmer på Fitjar. Her er det overskudd og humør i massevis. Det stikker like vel noe under. - Det er urimelig å bli målt på alt. Enkelte oppgaver har vi ikke fått noen opplæring på engang. Vi er jo også skeptiske til enkelte av punktene på målekortet, og setter spørsmålstegn ved om disse har noen verdi.

Ordnung muß sein!



Bundesagentur
für Arbeit

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Det er alltid interessant å se hvordan tyskerne gjør det. De er kjent for å ha orden i sakene. Det kan være interessant å se hvordan man hjelper de arbeidsløse i Tyskland, med vår egen NAV-reform som bakgrunnsteppe.

Store forhold. Tyskland er Europas største land målt i folketall og økonomi. Med sine 82 millioner innbyggere blir Norge ganske puslete i forhold. Når 7,6 % av arbeidsstokken er ledige, utgjør dette 3,2 millioner mennesker. Situasjonen er svært ulik i de forskjellige tyske delstater, i Berlin er ledigheten på 14 %, hvilket betyr 240.500 ledige. Det skal det en robust organisasjon til for å håndtere. Bundesagentur für Arbeit, som etaten heter på tysk, har denne oppgaven.

Skarpe linjer. Etaten er organisert etter arbeidsområder i syv avdelinger, som også gjenspeiler de ulike ansvarsområdene: Rådgivning og formidling på arbeidsplasser og utdanningsinstitusjoner, rådgivning for arbeidsgiver, yrkesveiledning for skoleelever og ungdom, avdeling for yrkesfaglig videreutdanning, yrkesmessig integrering av funksjonshemmede, avdeling for mennesker med migrasjonsbakgrunn og avdeling for økonomiske ytelser og arbeidsledighetstrygd.

Store enheter. Mens Norge med sine 430 kommuner har like mange NAV-kontor, har man valgt en noe annen struktur i Tyskland. Landet er delt inn i ti regioner, med 176 hovedkontorer og til sammen 660 avdelingskontorer. Dette indikerer at universalistmodellen ikke har vært vurdert som noen farbar vei her. Berlin er delt inn i tre deler; Nord, Süd og Mitte. Agentur Berlin Mitte har et hovedkontor, tre avdelingskontor og til sammen fire jobbsentre. Her har de 2600 medarbeidere.

Andre ordninger. Velferdsordningene er ikke nødvendigvis noe dårligere i Tyskland enn i Norge. Forholdene er imid-



John Minnock og Marco Schade med Bundesagenturbjørnen i midten.

lertid annerledes, og det krever andre løsninger. Eksempelvis er det en utfordring for mange tyske arbeidstakere at de ikke tjener nok til å livnære seg. En av de vanligste ytelsene er derfor en supplerende økonomisk bistand til denne gruppen. I Norge var jo yrkesveiledning noe man tidligere bedrev i Aetat, men som mer eller mindre forsvant. I Tyskland får alle ungdomsskoleelever personlig veiledning av en yrkesveileder. Mobilitetsfremmende stønader er vi kjent med i Norge, dette er meget vanlig i Tyskland. Agentur für Arbeit sørger også for at mennesker med migrasjonsbakgrunn kommer på tysk kurs.

God service. Det er slående hvor rolig det er når man kommer inn på et jobb-

senter i Berlin. Det er ingen sikkerhetsvakter i døra, men du kommer rett til ekspedisjonen hvor du blir møtt av en hyggelig veileder. Det er godt om plass i publikumssonen og rikelig med pc'er til fri avbenyttelse. I så måte ligner de våre publikumsmottak. Det er ingen køer og enkel veiledning får du umiddelbart. Ønsker du en time for personlig veiledning, får du en avtale i løpet av en uke. Søknadsprosessen i Tyskland er noe mer formalistisk enn i Norge og det legges vekt på veiledning innen cv- og søknadsskriving. I og med at søknadsprosessen er så vidt omstendelig, utbetaler man en fast sum på fem euro pr innsendte søknad. På denne måten kan man jo også holde kontroll på aktivitetsnivået til den enkelte søker.

Innvandrer i praksis

Ikke alt stemmer med teorien. Faforapporten «Innvandrer i praksis» rokker ved noen av de sannhetene vi som saksbehandlere i NAV har trodd på.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Kinderegg. Arbeidspraksis har ofte vært tiltaket vi som saksbehandlere i NAV har tydd til, når vi skal hjelpe innvandrere nærmere et mål om fast arbeid. Vi oppfatter det på mange måter som et kinderegg som gir arbeidspraksis, samfunnskunnskap og språkopplæring i ett. Tiltaket, enten det er arbeidspraksis i ordinær virksomhet, eller det er et AMO-kurs med praksis, utgjør broparten av NAV's arbeidsmarkedstiltak i dag.

Forskere. Kristian Rose Tronstad har sammen med Anne Britt Djuve forfattet Faforapporten. Han påpeker at innvandrerbefolkningen har endret seg mye de siste ti årene. Mange afrikanere og asiater har kommet som flyktninger, mens polakker og andre europeere har kommet som resultat av et udekket behov for arbeidskraft. Vi har gått fra 125 000 til 250 000 sysselsatte innvandrere på de ti siste årene. Dette setter jo helt klart andre krav til NAV.

Overraskende. Kristian forteller at praksisplasser, i følge tidligere undersøkelser, har liten positiv langtidseffekt når det gjelder overgang til arbeid. Dette kan ha flere årsaker. Høy inngang av flyktninger kan være en årsak, dårligere språkopplæring en annen. Det som imidlertid ser ut til å være den avgjørende negative faktoren, er manglende oppfølging under praksisperioden. Misforståelser oppstår, ofte på grunn av dår-

lige språkkunnskaper, men også grunnnet kulturelt betingede årsaker. I Norge forventes arbeidstakerne å vise initiativ, i mange andre land avventer man direkte ordre. Krav om presist oppmøte og å melde fra ved fravær er også forhold som ofte gjør at praksisperioden ikke blir vellykket. Dette kunne vært avhjulpet ved grundig avklaring på forhånd, samt ved oppfølging på arbeidsplassen.

Ressursspørsmål. Det er selvfølgelig tidspresset på NAV's saksbehandlere i NAV som gjør at resultatene uteblir. For NAV's målekort er det viktigere at søkerne kommer i tiltak enn at tiltaket fører til jobb. Det viser seg gjennom undersøkelser at praksisplass gjennom AMO-kurs gir bedre uttelling fordi brukerne blir fulgt opp, som en del av kurspakka. Rapporten påpeker også at NAV-ansatte selv mener at det er på feltet «tett oppfølging» at etaten har sitt største forbedringspotensial.

Negative virkninger. Kristian Rose Tronstad påpeker at gjentatt praksisplassdeltakelse gir låsing av situasjonen og hindrer mulighetene for fast arbeid. Det virker som om arbeidsgivere finner søkere med gjentatte praksisperioder mindre attraktive. Videre er det uheldig, fordi søkerne da går lenge på lave ytelser og på den måten blir utsatt for fattigdom. Det kan også se ut som om tiltaket tildels misbrukes av arbeidsgivere som bruker tiltaksplasser som gratis arbeidskraft. Dette muliggjøres ved at oppfølging i liten grad skjer.

Hva gjør vi? -Det finnes få jobber i Norge med lavt kvalifikasjonskrav, sier Kristian Rose Tronstad. Innvandrere med liten kompetanse og manglende utdanning kan ikke forventes å komme ut i arbeid etter et kort kurs og følgende praksisperiode. Det



Kristian Rose Tronstad med rapporten «Innvandrer i praksis»

kreves mer langsiktige tiltak og utdanning. Lengre fagkurs som blir fulgt opp av en praksisperiode, ilagt den nødvendige oppfølgingen, er nok veien å gå.

Reaksjoner. Gaiden har henvendt seg til tiltaksseksjonen i Arbeids- og velferdsdirektoratet for å få NAV's offisielle holdning til denne rapporten. De ønsker ikke å kommentere den, men viser til korrespondanse med departementet. Her hevder de at innvandrere blir fulgt opp i like stor grad som etnisk norske. Videre slår de fast at det enkelte NAV-kontor lider under stort arbeidspress. Det er ikke uvanlig at hver saksbehandler har ansvar for oppfølging av om lag 150 arbeidssøkere, heter det. Saksbehandler ved NAV Lørenskog og vara til styret i Landsforeningen NTL NAV, Esther Van Veen, har lest rapporten og sier i en kommentar at den rokket ved mye av det hun har trodd på som saksbehandler og at rapporten endrer hennes syn på tiltaksbruken i etaten.

Nytt vervemateriell er underveis



Solfrid Olsen tar pakingen av nytt vervemateriell med godt humør.

NTL NAV er opptatt av produksjon, i alle fall når det er snakk om vervemateriell. Dette vil nå bli spredt rundt til det ganske land.

Terje Evensen (tekst) Anne Birgit Nilsen (foto)

På avdelingslederkonferansen som NTL NAV arrangerte i mai, var medlemsverving et av mange tema som ble berørt. Vi ønsket blant annet å høre noen betraktninger rundt behovet for å produsere og distribuere nytt vervemateriell. Snart vil dere se fruktene av diskusjonen på avdelingslederkonferansen.

Ny vervebrosjyre har vi mottatt fersk fra trykken. Den gamle ble utdatert da NTLs landsmøte vedtok å innføre kollektiv reiseforsikring for alle medlemmene. Vi valgte også å lage en helt ny omslagsmappe til

vervemateriellet. De hvite konvoluttene som ble benyttet tidligere var relativt anonyme. Skal vi synliggjøre NTL på våre arbeidsplasser, kan vi like gjerne være opptatt av det visuelle inntrykket som vårt materiell skaper. Nå får dere en fargesterk iøynefallende mappe som forhåpentligvis skaper et positivt førsteinntrykk.

Ellers er innholdet i stor grad velkjent. Informasjon om de gunstige ordningene gjennom LO Favør hører naturlig med. Et velkomstbrev fra Landsforeningen ligger i mappen og vi anbefaler avdelingene å vedlegge en presentasjon av seg selv når de videredistribuerer mappen.

Godt tillitsvalgtarbeid er naturligvis den viktigste faktoren i vervearbeidet. Men de nye medlemmene kommer ikke av seg selv. Vi har en forventning om at vervemapene blir å finne på pulten hos alle nye medarbeidere i NAV og andre potensielle NTL-medlemmer.

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

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

Navn:		Fødsels- og personnummer (11 siffer):	
Adresse:		Postnr. /Sted:	
E-postadresse:	Tlf. privat:	Tlf. arbeid:	Tlf. mobil:
Arbeidssted:			
Adresse arbeidssted:			
Får lønn utbetalt av:		Lønnstrinn/Årslønn:	
Er du medlem i annet LO-forbund/eller forbund utenfor LO? ☐ Ja ☐ Nei		Hvis ja – hvilket og når opphører medlemskapet:	
Vervet av (navn og adresse):		Ønsket vervepremie:	
NTL innfører kollektiv LO favør Topp Reiseforsikring for alle medlemmer fra 1.5.2011.		Ønsker du å reservere deg fra denne ordningen? ☐ Ønsker LO favør kollektiv Topp Reiseforsikring: ☐ Ønsker å reservere meg fra ordningen:	
Sted/dato:		Underskrift:	

NTL hos statsråden

NTL NAV's sekretær, Anne Birgit Nilsen, fikk en personlig invitasjon fra statsråd Hanne Bjurstrøm, til et møte på statsrådets kontor. Der har hun nå vært.

Terje Evensen (tekst)

På NTLs landsmøte i november 2010 fikk NTL NAVs Anne Birgit Nilsen anledning til å holde et innlegg med flere spørsmål til arbeidsminister Hanne Bjurstrøm. –I mitt innlegg var jeg inne på manglende tiltaksmidler, behov for et nytt og helhetlig IKT-system, samt problemstillinger rundt partnerskapsmodellen, minnes Anne Birgit, som opplevde at svarene fra ministeren bar preg av at hun ikke var helt oppdatert på utfordringene i NAV. –Men jeg ble imidlertid invitert av Bjurstrøm til hennes kontor for en nærmere diskusjon om problemstillingen og dette ønsket jeg naturligvis å ta på alvor.

Lydhør. Omkring St. Hans-tider møtte Anne Birgit, sammen med Jarle Berge, arbeidsminister Hanne Bjurstrøm og statssekretær Gina Lund på ministerens kontor, og de kan berette om et hyggelig og konstruktivt møte. –Ministeren var utvilsomt lydhør for våre betraktninger om NAVs problemer, og både hun og statssekretæren virket oppriktig interessert i vår etat og hva som skal til for at vi kan bli bedre, sier Anne Birgit. –Vi diskuterte både IKT-problematikk, organisering, intern kommunikasjon, budsjett



og den store oppmerksomheten etaten har på målinger. Garantikontor kontra storbyproblematikk ble berørt og ministeren var opptatt av de ansatte i NAV og hvordan vi har det på jobb.

Prøveprosjekt. NTL NAVs ønske om tilbakeføring av avklarings- og oppfølgingsoppgaver til etaten, og i den forbindelse forslaget om å igangsette et prøveprosjekt i Trondheim, ble også tatt opp med Hanne Bjurstrøm. –Dette vakte interesse hos ministeren og hennes statssekretær. Det at både arbeidsgiver og ansatte i Sør-Trøndelag, samt ledelsen i Arbeids- og velferdsdirektoratet er positive til å starte med et prosjekt for tilbakeføring av oppfølgingsoppga-

vene til NAV, gjør at mulighetene for å få realisert dette absolutt er tilstede.

Fortsettelse følger. –Møtet med NAVs øverste politiske ledelse var en positiv opplevelse, forteller Anne Birgit. –Ministeren ønsker å fortsette samtalene med oss og vi avtalte et nytt møte allerede i midten av august. Det var en god start, og forhåpentligvis fører kontakten med departementet til en bedre forståelse hos politisk ledelse for NAVs problemer, avslutter Anne Birgit.



Et godt POING

Terje Evensen (tekst)

Mollakkorden som innleder «Wach auf!», en utgivelse fra samtidsmusikktrioen POING i samarbeid med komponist og sanger Maja Solveig Kjelstrup Ratkje, er et varsel om hva som kommer. Her er det ramme alvor på gang. Med sterk innlevelse ber Maja oss, råttne kristensjeler, om å våkne opp og gjøre oss klar til det syndige livet. Det er mørkt, det er stemningsfullt og med et enkelt arrangement som kler budskapet. Da Maja legger stemmeleiet en oktav opp, er det ikke snakk om å synge med en skolert falsett. Hun synger fra brystet, nei, hun synger snarere fra hjertet. Hun ber oss våkne opp og sannelig gjør jeg det.

Tonen er satt for et album som gjerne hadde sett at verden var et bedre sted. Mye av materialet er viet en respektfylt og leken gjengivelse av hva Bertolt Brecht og Kurt Weill skapte i Tyskland for mange tiår siden. Men vi får også «Revolusjonens røst» og «Gategutt» fra dikteren og arbeiderkjempen Rudolf Nilsen. Og «True Colors», som ble en stor hit for Cyndi Lauper, dukker overraskende opp i en kort versjon.

Selv om det ligger mye alvor i låtene som presenteres på albumet, er innpakningen preget av at de fire musikerne ikke tar seg selv på alvor. Musikalsk skaper de et inntrykk av at alt er lov. Akkordeon, saksofon og kontrabass er i utgangspunktet en uvanlig instrumentering, i alle fall i en tid da så mye av musikken skal formateres for å passe på radio. I en slik sammenheng er det en sann befrielse å høre hva Maja Ratkje og POING kan skape gjennom to dager i studio. Her har de åpenbart lekt seg og hatt det morsomt, noe som kommer tydelig til uttrykk på dette albumet. Det er improvisert, kunstnerisk artisteri av ypperste klasse.

Ren skjønnhet er det også plass til, i særdeleshet på «Mining for Gold», en folkmusikkinspirert hyllest til de gamle gruvarbeiderne som satte liv og helse på spill for å berike kapitalkreftene. «I feel like I'm dying from mining for gold» synger Maja Ratkje og jeg kjenner smerten og fortvilelsen hos disse arbeiderne som nesten aldri fikk se dagens lys. På «Wach auf!» får vi politiske kampsanger på sitt mest inderlige og vi blir så effektivt påmint om aldri å gi opp kampen for solidaritet. Kjøp, lytt og slå et slag for solidariteten.

VÅKN OPP)))

En ny norsk plate har blåst liv i gamle arbeidersanger. Radikale musikere blander gammelt og nytt og oppfordrer folk til å våkne opp.

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

Grappa POING har eksistert siden slutten av 90-tallet med besetningen Frode Haltli (akkordeon), Rolf-Erik Nystrøm (saksofon) og Håkon Thelin (kontrabass). Med sitt hjerte for samtidsmusikk har de med jevne mellomrom samarbeidet med komponist og musiker Maja Solveig Kjelstrup Ratkje, nå senest på den nyutgitte CDen «Wach auf!» Maja og Håkon møter Gaidens utsendte medarbeidere til en prat og rører i løpet av samtalen et stort politisk engasjement og velutviklet humoristisk sans.

Oppfordring. Oversatt til norsk er plate-tittelen «våkne opp». Er dette en oppfordring til lytterne? –Ja, det er helt klart en oppfordring til folk om å se rundt seg og være kritisk til det som skjer i sam-

funnet, forteller Håkon. Maja legger til en oppfatning om at utviklingen i verden på mange måter går i feil retning, med manglende solidaritet for den tredje verden og ikke minst økologisk. –Engasjementet er ekte, sier hun. –I alt jeg gjør ligger det en motstand mot den blinde egoismen.

Gamle arbeidersanger. Albumet gjør et nostalgisk inntrykk, med gamle, kraftfulle arbeidersanger som «Revolusjonens røst» av Rudolf Nilsen og flere låter av dramatiker Bertolt Brecht og komponisten Kurt Weill, som hadde et fruktbart samarbeid i Tyskland på 1920-tallet. Sånn sett tilhører tekst og musikk en annen tid. –Det føles naturlig for oss å spille denne musikken, mener Håkon. –Selv om det er gamle politiske sanger, er det overhodet ikke et tilbakeblikk fra vår side. Innholdet er dagsaktuelt og vi gjør det til musikk for i dag.

Store friheter. Musikken på «Wach auf!» kan låte eksperimentell. –Når Brecht og Weill blir tolket i dag, er det ofte så veldig pent, mener Maja. –Så vi ønsket å ta oss store friheter i disse låtene,

Gaiden utvider leserkretsen. Fra venstre Rolf-Erik Nystrøm, Håkon Thelin og Maja Solveig Kjelstrup Ratkje. Frode Haltli måtte prioritere oppdrag i Kroatia.



nærmere hvordan Brecht selv ville gjort det. Vi vil at det skal være både underholdende og utfordrende, at vi skal berike tekstene med musikken. Håkon understreker ønsket om musikalske friheter og erkjenner at det kan gå litt over stokk og stein i blant. Men Maja mener at «Wach auf!» er noe av det streiteste de har gjort. –Dere skulle hørt oss på konserter, sier hun og ler.

Humor. På en plateutgivelse som gjennom tekstene framstår som alvorlig, er det også et tydelig innslag av humor og lekenhet. –Jeg står 100 % for innholdet på plata, forteller Maja. –Men vi gjør denne musikken også fordi det er morsomt. Å blande politikk med humor og surrealisme er helt uproblematisk for oss. Håkon forteller at denne blandingen av alvor og lekenhet rett og slett er slik de er som mennesker. –Selv om vi improviserer og leker mye med musikken, håper jeg at folk ser at vi også er alvorlige.

Den sanne fargen. Blant kraftfulle arbeidersanger med stort engasjement, er det en overraskelse å høre Cyndi



Lauper's «True colors». –Vi synes det er en fin sang, forteller Maja og legger til at deres hensikt er å gjøre den politisk, fortelle hva som er den sanne fargen. Det er dermed ingen overraskelse at disse musikerne er et fast innslag på «Rød natt til 1. mai» på Tranen i Oslo. Men når de på «Wach auf!» har versjoner av nasjonalsangene i Øst-Tyskland og Sovjetunionen, er det ikke ment som en hyllest av det som gikk galt. –Gjennom versjonene våre ønsker vi å formidle et vakkert ytre, men en underliggende brutalitet. Albumet kommenterer sosialismen og alle dens sider.

Suksess og drapstrusler. Maja Ratkje og POING opptre en del i utlandet og har opplevd engasjement på både godt og vondt. –Vi hadde kjempesuksess i Bologna da vår improvisasjon rundt komponisten Ennio Morricone skapte stor begeistring.

Mens Maja og Håkon forteller med latter om da de opptrådte i Finland og en tilhører ble så grepet av musikken at de mottok en drapstrussel. –Han gav klart uttrykk for at han skulle kjøre over oss med bilen, minnes de. Så selv om de beskriver deres musikalske utfoldelser som ren overskuddsmusikk, tyder det på at det for én sart finne, ble i meste laget. Gaiden, for sin del, er bare takknemlige for artister med et ekte engasjement og suverent humor.

It's NAV or never

Terje Evensen (tekst)

“Singing is the lowest form of communication”, sa Homer Simpson en gang. Det er selvfølgelig bare visvas. For det er så mange kloke ord som har blitt tonesatt av mennesker med sosialt engasjement. I forbifarten kan jeg nevne Alf Prøysen, Bob Dylan og Bruce Springsteen.

Mindre kjent er det at Elvis Presley viste et sterkt velferdspolitisk engasjement. Men bakom den dype røsten og de velutviklede hoftebevegelesene, hadde han utvilsomt noe på hjertet. Hør bare på «It's NAV or never». Gjennom tittelen er det åpenbart at han visste noe om framtidens velferdsordninger på den andre siden av Atlanteren og han ville ta del i denne velferden. Låten ble spilt inn omkring 1960, men han ville sikre seg trygghet for framtiden. «Kiss me my darling, be mine tonight» låter unektelig klamt, men vi må ta det for hva det er; i overført betydning er det et ønske om hjelp. Da forfallet startet i tiåret etterpå, burde han blitt hørt.

Når han synger «My heart was captured, my soul surrendered», er det en hyllest til den skandinaviske velferdsmodellen. «I'd spend a lifetime, waiting for the right time» leser jeg som en anmodning til NAV om å være tilstede. Noen som gjenkjenner NAVs visjon?

“Just like a willow, we could cry an ocean”. Det er sterkt og følelsesladd. Med vi-formen berører Elvis Presley den gode samhandlingen NAV må ha med sine brukere. Husk at han levde i et samfunn der velferden var og er forsikringsbasert, der det ikke er rom for nærhet mellom bruker og forvaltning. «For who knows when we'll meet again this way”. Nei, hvem vet, men poenget er her at NAV må være beredt på å ta imot de som kommer og trenger hjelp.

Han var forut for sin tid, den gode mann Elvis Presley. På en tid da han var en kjekk og kjernesunn ungdom spilte han inn «It's NAV or never» og ba om velferdsordninger som kunne ivareta hans trygghet. Jeg skjønner ham veldig godt. For å klare en svært omfattende turnévirksomhet på 1970-tallet, ble han offer for de vanedannende medisineres svøpe. Vekten skjøt i været og det var tydelig at han ikke hadde det godt. Elvis Presley døde 16. august 1977, 42 år gammel. Sviktet av helsevesen og velferdsordninger. Men dette kan ikke NAV få skylden for.





Regelverksfortolkning og oppgaver i NAV Klageinstans

Trygve Baltzersen har 28. april sendt en e-post til alle avdelingsledere i NTL NAV om opplæringstiltak for ungdom og AAP. Her er han bl.a. kritisk til enkeltavgjørelser i NAV Klageinstans, samt at vi har fått omfattende veiledningsoppgaver. Han setter dette i sammenheng med at direktoratet synes å mangle muligheter for å utøve sitt ansvar innen regelverksfortolkning og fagutvikling. Han har rett i at det er en stor utfordring for ansatte i NAV at vi ikke får de faglige avklaringer fra direktoratet som vi trenger. Men manglende avklaringer kan ikke forsvare at han selv gir et inntrykk av å instruere NTL's medlemmer i behandlingen av enkeltsaker om AAP.

Vi som jobber i NAV Klageinstans vet at direktoratet har lange restanselister innen de ulike fagområdene med problemstillinger som er meldt inn fra oss. Dette gjelder uavklarte faglige problemstillinger som avdekkes gjennom vår behandling av klagesaker, og gjennom de henvendelser vi får i veiledningstjenesten. Problemstillingene er grundig diskutert i faglige nettverk, før de videresendes til direktoratet med forslag til løsning.

Jeg er glad hvis NTL NAV kan bidra til å synliggjøre denne utfordringen for etatens ledelse. Vi som jobber i NAV Klageinstans ønsker oss et direktorat med god fagkompetanse og med tid og ressurser til å gi oss de faglige avklaringene som vi og resten av etatens saksbehandlere trenger. Men selv når vi ikke får de avklaringene vi trenger, må vi i likhet med resten av NAV fortsette å gjøre jobben vår innenfor de rammene vi er gitt. Det vil si at vi fortsetter å behandle klage- og ankesaker med så god kvalitet som mulig innen de fristene vi har. Og vi fortsetter å gi faglig veiledning til våre kollegaer i NAV Forvaltning og NAV lokalt, med støtte i våre faglige nettverk. Brukerne kan ikke vente. Dette gjør vi på grunnlag av de rettskildene som til enhver tid er tilgjengelige for oss, som er lover og forskrifter og de retningslinjer som blir gitt fra direktoratet.

Nina Østheim, studieleder i NTL NAV Vestfold
Fagleder i NAV Klageinstans Øst, hjelpemidler, familie og omsorg

Svar til Nina Østheim

Det denne saken dreier seg om er at NTL NAV sendte brev til Arbeids- og velferdsdirektoratet 9. mars 2011, fordi vi reagerte på at NAV Telemark (med støtte fra NAV Klageinstans Sør) etablerte en praksis hvor de som har rett på videregående opplæring (gjennom fylkeskommunen) ikke fikk AAP eller tilleggsstønader. Om videregående opplæring ble vurdert som nødvendig og hensiktsmessig tiltak hadde ingen betydning. Denne praksisen gjaldt for alle – også ungdom som kom inn under unntaksbestemmelsen i forskrift om arbeidsrettede tiltak § 7-2 (d.v.s. er under 26 år og er i en vesentlig avvikende utdanningssituasjon enn annen ungdom).

Den 23. mars fikk vi svar fra direktoratet. Kopi av svaret til oss er også sendt til alle NAV fylke. Etter vår oppfatning er direktoratet og NTL NAV enige om regelverksfortolkningen, noe som må få som konsekvens at NAV Telemark må endre sin praksis. At undertegnede sendte ut informasjon om dette til NTL NAV sine medlemmer, var av rent praktiske årsaker. Informasjonen er fra NTL NAV. Hvis direktoratet hadde støttet NAV Telemark sin nye praksis, ville NTL NAV ha kjørt denne saken videre i LO-systemet og overfor Arbeidsdepartementet. NTL NAV kommer altså ikke til å fortelle medlemmene hvordan regelverket skal forstås – det overlater vi til direktoratet.

Når det gjelder oppgavene til NAV Klageinstans, så forsøker NTL NAV å reise en prinsipiell debatt om hvilke oppgaver som skal ligge i klageinstansen og hvilke som skal ligge i direktoratet. Dette er ikke uttrykk for kritikk overfor klageinstansen og dens ansatte. Vi tar opp denne debatten fordi vi mener det er bekymringsfullt at oppgaver som vi mener helt klart tilligger et direktorat er delegert ut, slik som for eksempel regelverksfortolkning. Dette får som konsekvens at klageinstansen avklarar regelverksforståelsen internt – driver så opplæring og veiledning på dette - for så senere å motta klagesaker på nettopp de sakene klageinstansen har avklart forståelsen av. Vi vil tro at også klageinstansen vil se nytten av denne debatten.

Trygve Baltzersen

Støtteerklæring til Monica Okpe

Den internasjonale transportbedriften DHL har avskjedit klubbleder Monica Okpe. Avskjeden er usaklig og er gitt av den eneste grunn å bli kvitt en aktiv lokal tillitsvalgt som står opp for medlemmene og fagbevegelsens verdier.

Harald Langstad og Anne Birgit Nilsen (tekst)

Noen fagforeningsaktivister gjør en så god jobb at de blir en plage for arbeidsgiverne. Monica Okpe er en av dem. Klubblederen på DHL på Ulven i Oslo har nå fått sparken på syltynt grunnlag, fordi ledelsen ville bli kvitt en flink tillitsvalgt.

Okpe er styremedlem i Oslo Transportarbeiderforening, styremedlem i LO Oslo og klubbleder på DHL Supply Chain. Hun ble avskjedit fredag 6. mai. Hennes arbeidskamerater skriver på støttegruppas sider på Facebook følgende: «Dette er en helt klar politisk handling av DHL sin ledelse. Bedriften ønsker å kvitte seg med en profilert og hardt arbeidende tillitsvalgt. Dette gjør de på den råeste måten de kan. Ingen får avskjed for å komme for sent eller ha en fraværsdag, men når man er klubbleder så er dette tydeligvis ekstremt viktig. Vi vet at bedriften spekulerer på å knekke Monica psykisk og økonomisk. De vet at Monica nå må stå i 8 uker uten lønn og med alle de problemene det fører med seg.

Vi i foreninga er rimelig sikre på at DHL



nå vil prøve å enten kjøpe Monica ut etter å ha tatt fra henne hennes økonomiske grunnlag, eller at de er villige til å kjøre denne håpløse saken til retten uansett kostnad for bedriften. Dette viser bedre enn noe hvor viktig den jobben Monica og klubben på DHL har gjort og hva slags belastning et verv i en slik bedrift kan ha. Dette kan ikke fagorganiserte akseptere. Denne saken skal vi vinne og vi trenger all hjelp og støtte som vi kan få.»

Svært mange har gitt sin støtte til den oppsagte klubblederen, deriblant LO og NTLs forbundsleder John Leirvaag. NTL NAV Akershus har gitt en uttalelse samt bevilgning til saken, og de oppfordrer andre avdelinger i NTL NAV om å gjøre det samme.

Saken ble behandlet på NTL NAVs styremøte i juni, og styret besluttet å gi følgende støtteerklæring til Monica Okpe:

En urett mot en er en urett mot alle!

NTL NAV støtter Monica Okpe i hennes kamp for å få jobben tilbake.

Okpe er ansatt hos DHL Supply Chain i Oslo, og arbeidsgiver har urettmessig avskjedighet henne. Hun er lokal tillitsvalgt i Norsk Transportarbeiderforbund, er aktiv i forbundet og var sentralt i transportarbeiderstreiken i 2010.

Oppsigelsen av Monica Okpe er ikke et isolert tilfelle. Det virker som om det er et mønster for hvordan DHL forholder seg til sine ansatte internasjonalt. Det har nylig vært tilfeller av anti-faglige aktiviteter fra dette selskapet i land som Colombia, Sør-Afrika og India. DHLs angrep på tillitsvalgte og de faglige rettighetene kan ikke aksepteres verken i Norge eller i andre land.

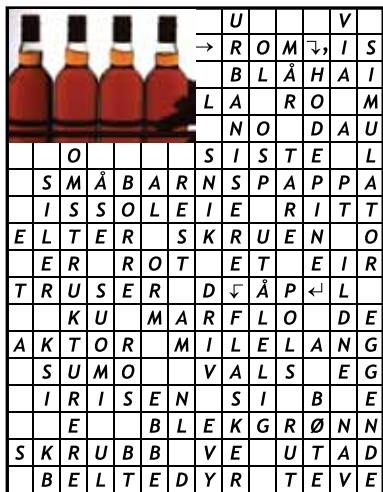
NTL NAV stiller seg bak kravet om at Monica Okpe må gis full oppreisning og jobben tilbake.

						SLANK	LYST- LØGNER	JORDET MALM	▼	ANKER- PLASS LEDD	▼	VERDIC- HETS- TEGN
						▶						
						LIVLIG						
						RYGGE						
						▶					BUNN- FALL	
					DAMPE SELV- BYGGET LEKEBIL			NEVNT MONST- RE				
SPORTS- LIG FOR- ENING	↓	▼	FUGL LUKT	▼	MELLOM TOLV OG TO MOTSTØT	BULDER		SIFFER EDEL				
▶									ROV- FISK	▶		
DE BESTE						NAVN- LØSE HANN- DYR						
▶				EN LOWE OVERTA			PÅ DET STEDET BLANDING				EN REEVES	
KAKE- FYLL BISPE- DØMME	↓		ARVE- STOFF	KOMM. I ØSTFOLD MONARKI				GREP				OVER- SIKT
▶					GRISK KORS- INN- SKRIFT			MYLD- RER VERN				
BEGYN- NE							KRIBLE FREM- STØT				GULL NORD- POLEN	
▶						FLYKT- NING SKOLE- LYS						
KOM- MUNE I DAN- MARK			DRONER	BØRSTET FISKE- REDSKAP			MAN	KVINNE BITT				
GRUE	↘									↑		LARVE
FILM- LOKALE	↙				NAVNE- DAG 02.03. GROGGY					SINDIG- HET ÆRE		
ANGÅ							FØRSTE- KLAS- SES					
URO			TAK				BLAUT- FISKEN					



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



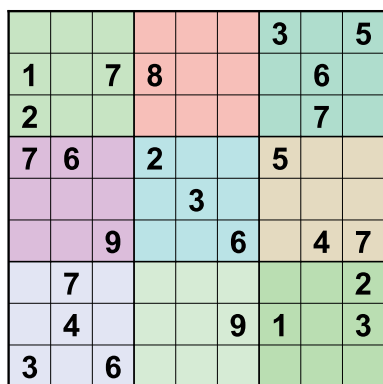
VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Charlotte N. Neergaard, Kristiansund
Aud Helene Willumsen, Tverlandet
Egil Balseth, Engavågen

Frist for innsending av kryssord-løsning er 1. sept. 2011.

Konvolutten merkes med «Gaiden juli 2011» 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



© Kryssquiz / Bulls

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

Løsning:

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

Agurktid

Det er godt det snart er sommar og agurktid. No på førsommaren har journalistane skrive lite om agurkprisar, men desto meir om NAV. Som den viktige samfunnsstaten som NAV er må vi forvente at kritiske journalistar vil og skal skrive om NAV. Likevel er det mange som sikkert opplever at journalistane sine vinklingar er for negative og at det positive som skjer i NAV ikkje kjem godt nok fram. Eg veit at våre medlemmer står på og strekkjer seg langt kvar dag for NAV og brukarane. Det kan difor vere surt å lese avisa, eller slå på TV, med nye deprimerande oppslag om NAV. Andre igjen meiner vi er altfor lite i media og etterlyser tøffare medieutspel frå NTL NAV. Med over 8000 medlemmer er det vanskeleg å tilfredsstilla alle behov og ønskjer. Likevel er eg stolt over den jobben vi i NTL NAV gjer i media. Eg registrerer at media i all hovudsak kontaktar meg eller avdelingsleiarar i NTL NAV når dei skal ha tillitsvalde sine synspunkt. Det tolkar eg som «ei fjør i hatten» til NTL NAV. Og om eg skal få seie det sjølv; eg tykkjer vi gjer ein god og sakleg jobb for betre arbeidsvilkår for våre medlemmer. Likevel skal det ikkje vere eit mål i seg sjølv å vere mykje i media og vi skal også ha eit kritisk blikk på journalistane sine vinklingar. Journalistar kan lage saker av ingenting! Når journalisten likevel har bestemt seg for å skrive, meiner eg at vi i NTL NAV skal ta i bruk den talarstolen som media er. Kanskje til irritasjon for arbeidsgjevar og for andre organisasjonar i NAV? Det får vi leve med.

Media er ein viktig arena, men vi må likevel ikkje gløyme at vår viktigaste arena for å skape gode arbeidsvilkår for våre medlemmer er medbestemmelse i NAV. Den arenaen fungerer bra, men kan også vidareutviklast på mange område.

I tillegg må vi jobbe politisk slik at politikarane gjev oss gode rammevilkår. Anne Birgit Nilsen og eg var nyleg i møte med statsråd Hanne Bjørstrøm og statssekretær Gina Lund. Slike møte er nyttige for begge parter og vi skal følgje dette opp med eit nytt møte. I møtet snakka vi mellom anna om at NAV må ta tilbake oppgåver som vi i dag kjøper av eksterne tilbydarar. Med andre ord må NAV drive meir i eigen regi. Dette vil føra til auka kompetanse i NAV til gunst for oppfølgingsarbeidet vi gjer overfor brukarane. Statsråden og statssekretæren lytta med interesse til dette forslaget.

No står ferien for døra. Det kjenner eg skal bli utruleg godt, både for meg og sikkert også journalistane. Eg håpar det blir mange spennande agurkprisar å skrive om og at NAV får liggje i fred i sommar. Det treng både vi som jobbar i NAV og brukarane. God sommar!

Jarle Berge
Jarle Berge
 Leder NTL NAV

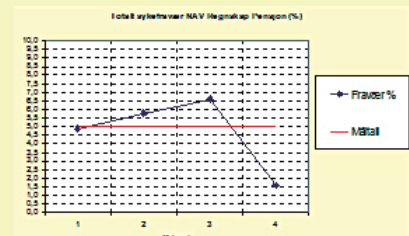




Kultur er viktig i HMS-arbeidet

NAV Regnskap Pensjon i Harstad har fokus på HMS-arbeidet, og direktør Gunnar Sørensen har som målsetting at de ansatte skal ha det gøy på jobb.

Anne Birgit Nilsen (tekst)



NAV-enheten i Harstad har tydeligvis mange kreative og dyktige medarbeidere, og som et ledd i å ta sjefen på alvor arrangerte de VINTERKULTURUKA i slutten av mars. Vinterkulturuka inneholdt en mengde aktiviteter, noe på dagtid og noe på kveldstid. Selveste ordføreren i Harstad åpnet uka med høytidelig klipping av snor.

Hver ukedag hadde sitt tema som de ansatte bidro til å markere med ulike påklædninger. Her var de innovent parykker og hatter, 80-tallet, country, nasjonalfargene og stivpynting.

I løpet av uka kunne de ansatte delta på kurs i duckdance, linedance, visesang, tapaskurs (kun for menn), vinsmaking,

massasje, bowling og rebusløp (kun for damene). I tillegg var det mulighet til å delta på mer nyttige kurs som røykeavvenning, skismøring og selvforsvar, for nevne noe av det rikholdige programmet.

NTL NAVs tillitsvalgte ved pensjonsenheten, Unni Th. Aspelund, sier at kulturuka ble en braksuksess, med mye latter og godt kameratskap som preget hele arrangementet. Oppslutningen om de forskjellige arrangementene var formidabel og har i stor grad bidratt til et godt arbeidsmiljø.

Sykefraværstatistikken for NAV Regnskap pensjon taler sitt klare språk; Å SATSE PÅ KULTUR I HMS-ARBEIDET VIRKER!

