

Andel medarbeidere med faktorskore innenfor AFis grenseverdi for den enkelte faktor. Sentralt prioriterte faktorer markert med kraftig farge og medarbeidere utenfor markert med rødt.



Gjennomsnittlig poengskore for alle faktorer. Gjennomsnittlig poengskore for alle faktorer.



Sentralt prioriterte faktorer markert med grønn prikk.



Helsebelastende arbeidssituasjon

NTL – én for alle i NAV

Med denne overskriften skrev jeg min redaktørartikkel i første nummer av Gaiden for snart tre år siden. Det var med forventning og spenning jeg tok fatt på oppgaven som tillitsvalgt i den nye landsforeningen. Vi hadde en stor jobb foran oss. Vi skulle bygge en ny landsforening. Sammen skulle vi ta tak i store utfordringer i reformarbeidet, i tøffe omstillingsprosesser for de ansatte. For min egen del var jeg også spent på hvordan oppgaven som redaktør ville bli. Nå er snart perioden over. I slutten av april samles delegater fra hele landet for å gjennomføre representantskapsmøte i NTL NAV. Da skal ny kurs stokes ut, og tillitsvalgte for neste periode skal velges.

Etter tre år mener jeg vi har klart å bygge opp en samlet landsforening. Lokalt er det få spor igjen etter de to gamle avdelingene. Diskusjoner om fordeling mellom arbeid og trygd er et tilbaketrukket stadium. Vi som er sentrale tillitsvalgte har nok hatt en lengre vei å gå. Sammenslåingsprosessen var mer smertefull og tyngre for oss. Vi hadde kjempet mot hverandre både i forhold til faglig innhold i NAV, og i maktkampen mellom de to landsforeningene, samt en avdeling som sto utenfor disse landsforeningene. Veien hit hvor vi nå står har vært tøff, men jeg opplever nå at vi framstår som en samlet og sterk landsforening. Fortsatt går diskusjonen høyløst. Men nå preger ikke lenger diskusjonene de gamle etatsgrensene. NTL NAV har blitt en organisasjon som blir lyttet til både politisk, av arbeidsgiver og i media. Vi har klart å markere oss med sterke og tydelige meninger, samtidig som vi står sammen med arbeidsgiver om å finne løsninger når dette er nødvendig. Både sentralt og lokalt har tillitsvalgte stått på for å utvikle etaten, og for å ivareta medlemmene på best mulig måte.

Omstillingsprosessen har vært svært belastende for etatens medarbeidere. Det har blitt krevd utrolig mye av oss. Politisk ble reformen oversolgt. Mens befolkningen forventet at NAV skulle løse alt fra første dag, var ikke rammene tilstede for at vi

skulle klare dette. Vi skulle levere bedre kvalitet, samtidig som vi var midt i en omstilling. Nye fagfelt skulle læres. Arbeidsmiljøet skulle ivaretas. Kompetanse forsvant fra kontorene. Dataverktøyet fungerte ikke. Arbeidsdelingen mellom enhetene var uklar. Vi som ansatte måtte ta støyt for dette, både i media og i møte med mennesker på jobb og privat.

Det har vært en vanskelig oppgave å være tillitsvalgt og vitne til de store belastningene våre medlemmer har vært igjennom. Vi har kjempet politisk, overfor arbeidsgiver, brukt media og reist rundt og skolert lokale tillitsvalgte og medlemmer. Likevel har jeg mange ganger følt at vi ikke strekker til. Arbeidstilsynet har gitt etaten pålegg om forbedringer av de ansattes arbeidsforhold. Arbeidsmiljøundersøkelsen viser at mange ansatte i NAV har en helsebelastende arbeidssituasjon. Sykefraværet er rekordhøyt. Jeg tror nok mange medlemmer hadde forventet mer av oss tillitsvalgte på dette området.

Det har vært spennende å ha ansvar for å utvikle vårt medlemsblad. Da vi startet opp ønsket vi å lage Gaiden som et forum for medlemmer, for faglige diskusjoner og være et spill av egen organisasjon og NAV for øvrig. Tilbakemeldinger fra medlemmer og andre lesere viser at vi langt på vei har lyktes med dette. Vi har fått flere og flere lesere også utenom våre egne medlemsrekker. Både politikere og andre ønsker å stå på vår distribusjonsliste. Gaiden har blitt til gjennom et godt samarbeid mellom Terje Evensen og meg. Jeg vil spesielt takke Terje for et utrolig godt samarbeid. Vi håper dere finner mye interessant lesestoff i bladet dere nå har i hånden. Med dette nummer av Gaiden er også vår oppgave slutført.

Hanne Nordhaug
Hanne Nordhaug,
 redaktør



«Bygger du broer kan du krysse dem igjen og igjen.»

Rick Pinto

8

78° nord: Gaiden har besøkt vårt nordligste medlem. Spennende NAV-jobb i Longyearbyen.



12

Flere midlertidig tilsatte: Rapport fra FAFO viser økning i midlertidig tilsatte i NAV.



FOTO: HANNE NORDHAUG

Hanne Bjurstrøm har vært arbeidsminister i ett kvartal. Møt vår nye statsråd >>

4

Send inn din mening (maks 35 linjer)

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

Postadresse: NAV Larvik, PB 143, 3251 Larvik

FOTO: HANNE NORDHAUG



Indhold

Redaktøren	2
Arenaarmen	7
Sykefravær	7
Kursaktivitet på Sørmarka	9
Dårlig personvern	13
Nye forbundssekretærer	14
Avlønning tolker	14
Leserinlegg	15
LOs nestleder	16
Vervekampanje	17
Kryssord & sudoku	18
Siste stikk	19
Det sosiale hjørnet	20

[Gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9.200, fire ganger årlig

Redaktør

Hanne Nordhaug,
NAV Larvik

Postboks 143, 3251 Larvik

Telefon: 33 51 35 08

Mobil: 473 51 865

hanne.nordhaug@nav.no

Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen

Terje.Evensen@nav.no

Mobil: 416 79 751

Hans Olav Kirknes

hans.olav.kirknes@nav.no

Mobil: 402 11 227

Redaksjonen avsluttet:

9. mars 2010

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo

Tlf: 23 06 22 79





Kvartals

Hanne Bjurstrøm har vært arbeidsminister i ca ett kvartal. Hun forteller om et altopp-slukende arbeid.

Terje Evensen (tekst) Hanne Nordhaug (foto)

Det som tidligere het arbeids- og inkluderingsdepartementet bærer nå det noe enklere navnet arbeidsdepartementet. Gaiden lurer på om dette er en indikasjon på en enda sterkere politisk satsning på arbeid, og altså NAV-reformen, og utfordrer ansvarlig statsråd for departementet på dette spørsmålet.

– Da jeg fikk spørsmål om å bli arbeidsminister, var jo rammen for jobben gitt, forteller Hanne Bjurstrøm.

– Det var mange hensyn å ta ved fordelingen av ansvar mellom departementene.

Bred erfaring. Da navnet på Hanne Bjurstrøm ble offentliggjort som den nye arbeidsministeren etter stortingsvalget høsten 2009, var hun et ukjent navn for mange. Men hun har en bred erfaring og mener at kombinasjonen av hva hun har gjort tidligere og egenskapene hun besitter, var avgjørende for at hun fikk forespørselen.

– Jeg har en tung juridisk forankring og har jobbet mye med arbeidsrettslige spørsmål. Min kunnskap i trepartssamarbeidet er god å ha med seg og erfaringen som klimaforhandler gjør at jeg kan forholde meg til diskusjoner med

rapport fra arbeidsministeren

vanskelig forenlig utgangspunkt, mener Bjurstrøm.

Ingen store overraskelser. Bjurstrøm gir uttrykk for at det før hun tiltrådte som arbeidsminister, var vanskelig å forutse hvor altoppslukende denne jobben skulle være, men at hun foreløpig ikke har blitt utsatt for noen store overraskelser. Hun mener at det har vært en fordel å komme inn i jobben og kunne se på NAV-reformen med nye og friske øyne.

– Gjennom høringen på Stortinget, som fant sted kort tid etter jeg tiltrådte, måtte jeg raskt sette meg inn i problemstillingene med NAV og fikk en bratt læringskurve. Det ville vært helt galt om jeg da skulle iverksette mange nye tiltak. Jeg må ha mer kunnskap om problemstillingene og lovet å komme tilbake med mer i vårsesjonen. Dette vil jeg gjøre, gjennom en ekspertgruppe som snart kommer med sin beskrivelse av den faktiske situasjonen i NAV, forteller Bjurstrøm som erfarte at det var utfordrende å måtte være noe forsiktig i uttalelsene på høringen.

– Jeg er veldig direkte i formen og fører gjerne et friskt språk. Som politiker må jeg ha et mer høvelig språk og passe på hva jeg sier, særlig i Stortinget. Jeg kan aldri ty til enkle forklaringer.

Sammensatt. På en LO-konferanse i februar uttalte arbeidsministeren at problemene i NAV er sammensatte og handler om annet enn ressurser. Hun utdyper dette.

– Vi kan gjerne diskutere behovet for

mer ressurser til NAV, men i en situasjon der de offentlige utgiftene skal reduseres i henhold til handlingsregelen, må vi se på andre virkemidler. Det handler også om organisatoriske spørsmål. NAV er en ny måte å jobbe på der etater med ulik arbeidsform, kultur og historie blir forenet. Den nedsatte ekspertgruppa vil se på om det er noen kursendringer som bør gjøres i arbeidsdelingen mellom NAV-kontorer og forvaltningsenheter.

– Jeg er også opptatt av å se på hvordan organiseringen med en todelt ledelse fungerer og et system med ulikt avtaleverk for mennesker som jobber med de samme sakene, framstår ikke som bra for meg og det er ikke sikkert dette er en blivende modell over tid. Men det lar seg ikke gjøre å rydde unna historien på 1-2-3. Det vil være viktig å skynde seg langsamt i disse spørsmålene.

Alle mener noe. Statsråden opplever at alle mener noe om NAV.

– Dette er fint, synes hun.

– Men det betyr at jeg har en viktig jobb med å skille ut store problemer man må gjøre noe med, fra forhold ved etaten som vi må leve med. Jeg må ha kjennskap til alt som er viktig, og får en bred informasjon gjennom dialogen med ledelsen og tillitsvalgte. Det er utfordrende å skape en bedre hverdag for de ansatte, samtidig som oppgavene skal løses, og dette har jeg fokus på i styringsdialogen med direktøren. Det er veldig viktig med god ledelse i alle ledd og vi må få til en god arbeidsfordeling

mellom de ulike organisasjonsnivåene.

På riktig vei. Hanne Bjurstrøm er opptatt av en viss tålmodighet og at NAV vil løfte seg framover.

– Det er viktig å fokusere på det som er bra, og det er en feil virkelighetsforståelse å tro at alt er galt i NAV, mener hun.

– Tingene vil fungere bedre over tid og det er ingen som ønsker seg tilbake til det som var tidligere. Denne velferdsreformen er så viktig og må inn på det gode sporet. Mange spør meg når NAV er ferdig etablert. NAV blir aldri ferdig, men kan bare bli bedre og bedre.

Gode omgivelser. Fagbevegelsen er opptatt av et inkluderende arbeidsliv og at vi må ta vare på hverandre. Hanne Bjurstrøm ler når vi spør hvordan hun tar vare på seg selv.

– Under klimaforhandlingene i København, da arbeidsdagene var veldig lange og krevende, kunne jeg spørre meg selv, «hvem skal trøste Knøttet?» Vel, jeg har mange gode venner og gode omgivelser som tar vare på meg. Jeg prøver å få trent litt innimellom, selv om det blir noe begrenset. Jeg drar dessuten på hytta i blant og kan ikke klage. Og snart skal jeg nyte påskeferien, erklærer Bjurstrøm, som avslutningsvis i vår halvtimes samtale vil gi en veldig takk til de som jobber i NAV for jobben de gjør.

– Dette er mennesker som jobber veldig bra i en hardt presset etat.

Lokale tiltak

Arbeidsmiljøundersøkelsen i NAV foreligger. Nå settes det fokus på forbedringstiltak.

Hanne Nordhaug (tekst)

Stein Bjarne Larsen er tillitsvalgt i NTL NAV og medlem av etatens sentrale arbeidsmiljøutvalg (AMU). Han forteller at arbeidsmiljøundersøkelsen har gitt svar på at mange av etatens medarbeidere har en krevende og helsebelastende arbeidssituasjon. Rapporten viser at utfordringene øker med graden av direkte brukerkontakt. Det er store lokale forskjeller på hvordan arbeidssituasjonen oppleves, men gjennomgående opplever alt for mange medarbeidere utilstrekkelige læringsmuligheter, opplæring og lederstøtte. Larsen forteller at dette er faktorer som vil følges opp spesielt. Resultatene på disse områdene samsvarer svært godt med de mange bekymringsmeldinger vi fikk fra medlemmer og tillitsvalgte før undersøkelsen ble gjennomført.

Flere enheter vil få ekstra tett oppfølging fra sentralt AMU. Han presiserer likevel at den viktigste jobben vil skje ute på hver enkelt arbeidsplass. Vi forventer at det legges til rette for reell involvering lokalt. Dette betyr at tillitsvalgte og vernetjenesten lokalt skal være likeverdige parter med ledelsen, og at de ansatte blir tatt på alvor. På den måten kan alle bli konstruktive bidragsyttere til det store arbeidsmiljøarbeidet NAV står foran. NTL NAV forventer at arbeidsgiver nå tar de nødvendige grep. Medarbeidere som klart har sagt i fra, må kunne forvente en bedre hverdag.

Lokalt arbeidsmiljø utvikles lokalt. Det er lokalt engasjement, samarbeid og samhandling som skaper de beste resultater. Larsen presiserer at det nå er viktig å holde fokus. Han vil på det sterkeste anbefale at en lokalt ikke forsøker å bagatellisere de funn som fremkommer, eller vise til at funnene ble gjort på det tidspunkt da en opplevde spesielle utfordringer.

Vi står foran en spennende vår med mye viktig arbeidsmiljøjobbing. Larsen forteller at han ser med spenning fram til evalueringsfasen som starter kommende høst.

Krevende og helsebelastende arbeidssituasjon

Arbeidsmiljøundersøkelsen viste at svært mange av NAVs medarbeidere opplever en krevende og helsebelastende arbeidssituasjon. Nå står lokalt arbeidsmiljøarbeid i fokus.

Hanne Nordhaug (tekst)

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) leverte i februar sin oppdragsrapport om arbeidsmiljø i NAV. I rapporten presiserer de at det er NAV-medarbeideres, lederes og sentrale arbeidsmiljøaktørers konklusjoner som skal være rådende i den arbeidsmiljøutviklingsprosessen NAV står overfor. Det blir derfor ikke AFI som skal konkludere om arbeidsmiljøet er godt nok eller om tiltak må iverksettes. Dette skal vurderes i de prosesser som settes i gang rundt i hele etaten.

Helseskadelige forhold. Rapporten fra AFI viser at det er svært mange ansatte som opplever arbeidet så krevende at det ligger innenfor det forskere definerer som helseskadelig. Omtrent hver femte medarbeider i NAV opplever et uoverkommelig arbeidspress. En må regne med at mange av disse har en forhøyet risiko for arbeidsmiljørelaterte plager. Det å stadig måtte forholde seg til nye oppgaver og oppgaveløsning er også belastende. Videre sliter det på mange å få motstridende informasjon om hva som skal gjøres, eller hvordan arbeidsoppgaver skal løses. Mange NAV-ansatte arbeider tett med mennesker i en vanskelig livssituasjon. Dette kan føre til slitenhetsfølelse, noe som kan gå over til utbrenthet.

Brukerkontakt. Arbeid med brukere kan være både belastende og belønnende. Når noe i relasjon med brukere skjærer seg kan dette gå ut over medarbeidernes helse. Dette spesielt for de som møter brukere ansikt til ansikt. Dessuten er det mer belastende å stå i slike situasjoner når en har kortvarige relasjoner til bruker, enn når disse er av mer langvarig karakter. Forskning viser også at tålegrensen



ILLUSTRASJONSFOTO: COLOURBOX.COM

for slik belastning varierer relativt mye fra medarbeider til medarbeider.

Mestring. Forhold som understøtter god oppgaveløsning og som setter medarbeiderne i bedre stand til å takle de utfordringer og belastninger som arbeidet medfører, fremmer god helse. Fravær av nødvendige mestringsressurser vil være helsebelastende og kan lede til helseplager og sykdom. Slike forhold kan være kontroll og medvirkning i jobben, avklarte roller, god organisering av arbeidet og gode læringsmuligheter. Videre er ytringsmuligheter, kollegastøtte og ledelse viktige faktorer for mestring. Sannsynlig vil manglende innflytelse på forhold i jobben tære på motivasjon og engasjement for en del medarbeidere. Hvis dette punktet forbedres vil det sannsynligvis komme både organisasjonen, medarbeiderne og brukerne til gode. AFI påpeker også at tiltak for å bedre læringsmulighetene og opplæring bør prioriteres. Fravær av dette kan gå ut over de ansattes motivasjon, engasjement og arbeidsglede. Det å ikke oppleve at man er kompetent til jobben kan ramme arbeidstakernes psykiske helse.

Ledelse. Forskning viser at støtte fra nærmeste leder er viktig for de ansattes helse og trivsel. Dette er spesielt viktig under organisasjonsendringer og omstilling. Kvalitet på ledelse regnes som en nøkkelfaktor i det psykososiale arbeidsmiljøet. Opplever medarbeiderne ledelsen som dårlig, skaper dette ofte mistrust og kan være en kilde til stress. Omtrent hver sjettede medarbeider opplever kvaliteten på sin leder å være av en slik karakter at dette kan være helsereduserende eller til og med helsebelastende, viser AFI-rapporten.

Arena-armen



FOTO: FOTOGRAFEHOLMSENTERET

Gunvor Slaatto er fysioterapeut og pedagog. Hun har mange års erfaring med arbeidsmiljøarbeid. Dette bl.a. som foredragsholder, forfatter og arbeid innen bedriftshelsetjenesten. Nå jobber hun som IA-rådgiver ved NAV Arbeidslivssenter Akershus. Hun har gjort seg noen tanker om NAVs IKT system.

«Jeg har vondt i Arena-armen min, helt fra nakken og til tommelfing. Mange hundre klikk for hver en dag, det er hva jeg må til NAVs behag.»

Dette er første vers i en klagesang fra en nykomling og handler om at etter kun få måneder som saksbehandler på Arena, meldte skulderplager seg. Det til tross for at jeg i flere tiår har vært aktiv pc-bruker uten trøbbel. Arenaprogrammet gjør meg vondt. Hvorfor? Jo, fordi:

«Møllspiste» muskelceller kan bli en konsekvens av langvarig, lett statisk belastning. Det er nemlig ikke måte på hvor mye som skal ha plass i ett og samme skjerm-bilde og en er prisgitt programmets mangel på logikk. Symbolske faner og funksjoner står tett i tett og krever en usedvanlig skarp-synthet for å treffe presist med pila. Her må nakken holdes på stram line for å feste blikket. Dernest må føringen av musa være meget presis for ikke å slumse borti en funksjon som ikke har noe med akkurat det en holder på med. Nakken må stabilisere for synet og skuldra for armen, samtidig som armen må lede hånda for at fingrene skal kunne utføre de nesten umerkelige finbevegelsene. Slikt er verken hode eller armer skapt for.

Arenaprogrammet er dessuten fremmedgjørende fordi selve verktøyet overstyrer en. Følg oppskriften slavisk ellers risikerer jeg å miste hele «verket» ut i cyberspace. Trykker jeg lagre eller ok for så å oppdage at noe ble feil, har jeg ingen retrett-mulighet og må begynne på nytt. Dette er et paradoks når vi står overfor meningen med et verktøy, nemlig at det skal være et

tjenlig hjelpemiddel, ikke noe som behersker en. Mangelen på egenkontroll kan lett skape usikkerhet og belastende stress. Risikoen er opplagt til stede for at Arenaspøkelset inntar drømmeverdenen for flere enn meg. På et tidspunkt følte jeg meg rett og slett udugelig og måtte se meg i speilet og si: «Slapp av da, Gunvor! Ser du ikke at det konstruerte Arena ikke er skapt for menige saksbehandlere som søker mening og medvirkning.» Etter dette våkna jeg i det minste ikke lenger om natta med Arenaspøkelset i blikket.

Så om de presisjonskrevende, statiske bevegelsene er mer enn nok til å skape kroppslige vondter, forsterkes det hele med muskelsmerter grunnet forsvarsmekanismer. Som kjent er muskulatur vårt fremste forsvarsværk. Resultat? Redusert effektivitet og i verste fall sykdom og sykefravær. Jo da, jeg vet det kan hjelpe å bruke rollermouse for å eliminere vektarm, tohåndmus for variasjon, større skjerm, databriller, tastatur som gir mykt anslag og andre forordninger. Blant annet ta pauser ofte, strekk og bøyvelser, gjøre noe annet innimellom hvis det er tid og oppgaver til det. På fritida kan hagearbeid, skigåing og svømming holde gruffet i sjakk og i beste fall kurere. For øvrig: Helsestudio kan ikke kurere avmakt. Men det er ikke mulige foranstaltninger som er poenget med dette lille skriveriet. Jeg vil bare si noe om hva vi utsettes for. Siden jeg er IA-rådgiver, blant annet for halve NAV Akershus, er det dessuten av særlig faglig interesse. Så, dette hører faktisk med til jobben min!

Mange syke

NAV skal følge opp sykefravær på norske arbeidsplasser. Selv sliter etaten med et høyt sykefravær i egne rekker.

Hanne Nordhaug (tekst)

Etaten hadde i 2009 et mål om 6 % sykefravær. Fjorårets totale sykefravær for NAV ble på ca 8,6 %. Sykefraværet har økt siste år, og mest i fylkeslinjen. Der har lokalkontorene og forvaltningssenheter det høyeste sykefraværet. Det er forholdsvis store variasjoner mellom fylkene. Nå vil etatens arbeidsmiljøutvalg (AMU) spesielt følge opp fylkene med høyest sykefravær.

Hovudverneombod Else Kristine Husabø fortel at sjukefravær har ulike årsaker.

– Diverre har eg eit generelt inntrykk av at mange slit med stort arbeidspress. Det er reell ressursmangel i mange kontor, og tidspress og produksjonskrav slit på dei tilsette. Arbeidsgjevar vil gå inn i einingar med vedvarande høgt sjukefravær for å finne ut kva som kan gjerast. Det er og interessant å sjå på einingar med lågt sjukefravær. Kva kjenneteiknar dei? Kva gjer at arbeidstakarane kjem på arbeid?

Husabø både trur og forventar at arbeidsmiljøundersøkinga vil bidra til lågare sjukefravær.

– Arbeidstilsynet har pålagt arbeidsgjevar å utarbeide tiltaksplan for korleis etaten skal unngå helsebelastande arbeidsmiljø. Kartlegginga avdekkar helsefårlege faktorar, rett nok i varierende grad rundt om i landet, men tiltaksplanen vil måtte innehalde punkt som har innverknad på sjukefraværet.

Etaten sitt IA-mål for sjukefraværet i 2010 er sett til 7%. Husabø fortel at det er diskutert i sentralt AMU om etaten i det heile teke skal ha mål for sjukefraværet, nettopp fordi det kan tolkast slik at ein viss prosent er akseptabel. Samstundes er det eit poeng å ha mål å strekke seg imot. Det kan verke defensivt at målalet er høgare i 2010 enn i 2009, men sentralt HVO tolkar det definitivt ikkje som aksept for høgt sjukefravær.

– Det er store variasjonar i sjukefraværet innad i driftseiningane, frå kontor med nesten null til kontor med to-sifra tal. Dette gjeld alle driftseiningane. På landsplan ser vi ørsmå lyspunkt i 2009, der driftseiningar går ut av året med lågare sjukefravær enn ved inngangen av året.

Hovudverneombodet understrekar at etaten må jobbe meir førebyggjande på sjukefraværsområdet. Nærværarbeid må opprioriterast. Det vil gjelde heile etaten, uansett om sjukefraværet er høgt eller lågt.

78° nord

Verdens nordligste medlem av NTL NAV har sitt arbeidssted i Longyearbyen, Svalbard. Gaiden har besøkt Åse-Katrine Andersen.

Terje Evensen (tekst og foto)

Kanskje kan Longyearbyen gi et reelt innhold til begrepet fjernarbeidsplass. Der er i alle fall NAV representert med et avdelingskontor underlagt NAV Tromsø. Avstanden fra Tromsø er nærmere 1000 kilometer. Flyreisen tar halvannen time. Men dette forteller også at alt er relativt, inkludert opplevelsen av avstand til fjernarbeidsplass. Reisen fra Tromsø til for eksempel NAV Forvaltning Troms sitt avdelingskontor på Lenvik tar to og en halv time langs vegen.

Eldre metoder. Tilbake til Longyearbyen. Der har NTL-medlemmet Åse-Katrine Andersen hatt sin arbeidsplass siden april 2009, som den eneste ansatte på NAV Tromsø, avd. Svalbard. Her betjener hun et samfunn med ca 2000 innbyggere. Medarbeidere som opplever et steinalderpreg ved IKT-systemene i NAV, kan få et innblikk i arbeidsdagen til Andersen.

– Dette er et kontor som drives etter såkalte eldre metoder, forteller hun.

– Her har jeg ingen registreringstilgang i Infotrygd og må foreta manuelle utfyllinger og utbetalinger på områder som sykepenger og foreldrepenger.

Trenger opplæring. Med et kontor som drives såpass annerledes enn andre enheter i NAV, har Andersen opplevd at det har vært nødvendig med opplæring i hvordan dette kontoret drives.

– Som eneste ansatte som skal informere om alle ytelser i NAV, er det nødvendig med bistand fra kolleger. Jeg benytter mine kolleger i Troms med jevne mellomrom gjennom kompetansetelefonen og eget nettverk. De er all-



tid veldig hjelpelige og gir meg en verdifull støtte når jeg møter på utfordringer, erfarer hun. Andersen er også spent på innføringen av arbeidsavklaringspenger og informasjonsbehovet som vil følge av de nye meldekortene. Hun håper på å få ta del i opplæringen på dette området.

Mye av Andersens arbeidsdag er knyttet til sykepenger og foreldrepenger. Ellers blir det noe saksbehandling på yrkesskadeområdet, samt kontakt med NAV i hele landet om ytelser som utbetales fra fastlandet. I år er det dessuten større behov for informasjon om dagpenger da finanskrisen også har nådd Svalbard. Søknader om dagpenger blir tatt imot og videreformidlet til NAV Forvaltning Troms. Sosialdelen av NAV er ikke representert på Svalbard.

Fleksibilitet. Som den eneste NAV-ansatte på Svalbard, er det nærliggende å tro at Andersen har begrensede muligheter til å nyte godt av fleksitidsavtalen.

– Jeg har muligheter til å avspasere hvis jeg planlegger dette i noe tid, forteller hun.

– Men jeg må sørge for å annonsere i Svalbardposten og på denne måten varsle om at kontoret stenger. Sist sommer var det en kollega fra NAV Tromsø som vikarierte i mitt fravær.

Med en flat skatt på 15,8 % og Svalbardtillegg på 2000 kr i måneden, framstår det som økonomisk attraktivt å arbeide på Svalbard. NAV dekker dess-

uten boligutgifter for den ansatte på Svalbard. På den annen side forteller Andersen at det er dyrt å handle på butikken i Longyearbyen.

Hva med fritida? På vintertid er det mørkt 24 timer i døgnet på Svalbard. Utenfor Longyearbyen er det ikke trygt å ferdes fritt pga isbjørn. Hvordan utnytter innbyggerne fritida under slike forhold?

– Folk er veldig sosiale her, erfarer Andersen.

– Mange er flinke til å mosjonere og holde seg i form, mens restaurantprisene gjør det populært å spise ute. Vi har kino hver søndag og nå blir det også bygget kulturhus.

Eksotisk. Gaidens utsendte opplever Longyearbyen som et eksotisk sted. Mørke 24 timer i døgnet er uvant og skaper en eksotisk atmosfære. Andersen forteller at januar var meget spesiell for dem som har bodd her lenge.

– For egen del gikk planlagt tur til London i vasken på grunn av kansellert fly. Dette er noe som kan skje med de klimatiske forholdene her, men der og da føltes dette i overkant eksotisk for meg, synes hun.

Og framtida? Åse-Katrine Andersen har avtale om å arbeide på Svalbard ut juni. Etter dette skal hun i utgangspunktet tilbake til Tromsø og overlate Svalbardkontoret til andre. Men hun trives utmerket på Svalbard og driver på ingen måte en nedtelling mot juni.



På rett kurs?

Klare for kurs på Sørmarka. Fra venstre Thomas Antonsen, Jimmy Georgii og Malin C. Midttun

Innenfor NTL er det en omfattende kursvirksomhet. Mye av denne kursvirksomheten finner sted i Enebakks dype skoger.

Terje Evensen (tekst og foto)

NTLs kurstilbud er basert på overbevisningen om at kunnskap er makt. Forbundet vil at medlemmene aktivt skal være med på å forme framtidens arbeidsliv ut fra NTLs idégrunnlag og tilbyr derfor en rekke landsdekkende kurs for både tillitsvalgte og medlemmer. Dette er kurs som medlemmer av NTL NAV i stor grad tar del i.

Britt Barlie ved studieavdelingen på forbundskontoret kan fortelle at det på fem ukekurs og 35 kortkurs i 2009 deltok 146 medlemmer av NTL NAV. I egen regi arrangerte NTL NAV i fjor 46 kortkurs med 964 deltakere, mens til sammen 298 medlemmer deltok på 17 dagskonferanser. Dette forteller noe om omfanget av studievirksomheten.

På Sørmarka. Forbundets kurs blir holdt på Sørmarka, i idylliske naturomgivelser omtrent 20 minutters kjøring fra Oslo. Her treffer Gaiden sju unge, håpefulle medlemmer av NTL NAV som deltar på NTL-skolen trinn 1, et grunnleggende kurs i organisasjonskunnskap. Dette er Barbro Svensson fra NAV Grünerløkka,

Malin C. Midttun fra NAV Skedsmo, Kirsten Olaussen fra NAV Forvaltning Vestfold, Jimmy Georgii fra Kundesenteret i Hordaland, Robert Løvik fra NAV Forvaltning Møre og Romsdal, Thomas Antonsen fra Kundesenteret i Nordland og Christiane Rørbakk fra NAV Forvaltning Troms. De forteller at de har meldt seg på kurs for å skaffe seg basiskunnskap og bli sikrere i rollen som tillitsvalgt.

Intenst. Da de har avsluttet tredje kursdag, har de rukket å erfare at det er en intens opplevelse å delta på kurs. Det faglige innholdet varer fram til kl 18 og da er det mange timer med læring som skal fordøyes. Dette er læring som skjer gjennom forelesninger, gruppeoppgaver og rollespill. Gode diskusjoner, både i plenum og i grupper representerer også en viktig del av læringen. NTL NAVs kursdeltakere mener at de har mye å lære av hverandre og setter stor pris på den sosiale dimensjonen ved det å delta på kurs.

Serviceinnstilling. Erfaringene med Sørmarka som kurssted er veldig positive. Kursdeltakerne forteller om et utrolig serviceinnstilt personale. Maten er god, men det blir noe lang tid mellom måltidene, mens bibliotek og trimrom er flittig benyttet. Sørmarka har en isolert beliggenhet, men dette er bare med på å forsterke den sosiale rammen rundt kursene.

Økt bevissthet. NTL NAVs tillitsvalgte

har på dette kurset blant annet fått en innføring i medbestemmelse etter Hovedavtalen og erfarer at livet i NAV i varierende grad fungerer etter idealene. De har økt sin bevissthet på at medbestemmelsen ikke fungerer godt nok og kunnskapen de erverver seg på dette kurset vil aktivt bli benyttet når de kommer tilbake til sine arbeidsplasser. Så NTLs overbevisning om at kunnskap er makt, kan komme reelt til syne gjennom disse kursdeltakerne som forteller at dagene på Sørmarka har gitt kraftig mersmak.

NTLs KURSTILBUD

En oversikt over kurs som NTL arrangerer dette halvåret:

- Organisasjonskunnskap (trinn I, II og III)
- Kurs i arbeidstid, avtaler, skift og turnus i staten
- Tariffoppgjøret 2010
- Kvinner i fokus
- Personal- og lederutvikling
- Studentkonferanse
- NTL-dagene – miljø og klima
- Hvordan bli pådriver for likelønn?
- Informasjon og mediekurs
- Kurs for verneombud
- Kurs for medlemmer av innstillings- og tilsettingsråd
- Personalkonflikter og trakassering
- Kurs for tillitsvalgt som leder
- Kurs for sekretærer
- Kurs for studieledere
- Regnskapskurs
- Ungdomskonferanse

Stø kurs

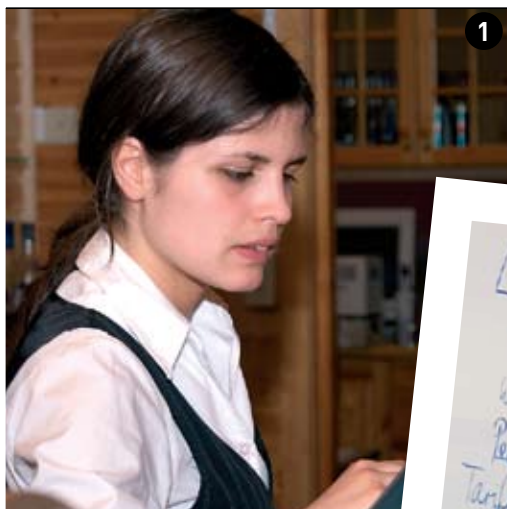
1. En representant for det serviceinnstilte personalet på Sørmarka. **2.** Guro Vadstein fra forbundskontoret fritar ikke kursdeltakerne fra lekser.

3. Thomas Antonsen lider valgets kvaler ved lunsjbuffeten.

4. Barbro Svensson og Sakina Bougato (fra NTL Sentralforvaltningen) engasjerer seg.

5. Jimmy Georgii i dyp konsentrasjon

NTLs kursvirksomhet på Sørmarka er en meget viktig arena for skolering av medlemmer og tillitsvalgte. Her får kursdeltakerne spennende og innholdsrike dager.



s på Sørmarka

5



Flere midlertidig tilsatte

12,6 % av de statlige ansatte i NAV var i 2009 midlertidig tilsatt. FAFO har sett nærmere på drivkrefter bak og virkninger av «fleksible» ansettelse i staten.

Hanne Nordhaug (tekst) Anne Grete Lossius (foto)

Totalt har andelen midlertidige tilsatte økt med 16,7 % i NAV siste år. I direktoratet og NDU har det vært en markert nedgang i midlertidige tilsetninger. Økningen har i hovedsak skjedd i fylkeslinja og i spesialenhetene. Blant saksbehandlerne er nesten 18 % midlertidig tilsatt. Kun ca halvparten av medarbeiderne som jobber med kontorstøtte er fast ansatt.

Store forskjeller. Det er også store forskjeller mellom ulike enheter i NAV.

Av fylkene ligger Oslo høyest med 24,3 % midlertidige tilsatte i 2009. Vestfold er det fylket hvor flest er fast ansatte. Her hadde de 6,3 % i midlertidige tilsetningsforhold.

Fylkesdirektør Trine Heibø Holm i Vestfold opplyser at deres policy er å begrense bruk av midlertidige stillinger. Midlertidig tilsatte har vært benyttet for å ta unna restanser etc, men når disse oppgavene var utført ble antall midlertidig tilsatte redusert. I enkelte situasjoner er det behov for vikarer og midlertidige tilsetninger. Det er da viktig at dette oppleves som positivt av de fast ansatte. I Vestfold er vi opptatt av at midlertidige tilsetninger blir formalisert gjennom tilsetningsråd. På den måten reduserer vi risikoen for at disse søker andre jobber, og vi kan lettere beholde kompetansen i organisasjonen, forteller Heibø Holm.

Henrik Lyng er leder for administrasjonsavdelingen ved NAV Oslo. Han informerer om at de har økt den faste bemanningen i 2010. Dette har virket positivt på arbeidsmiljøet. Det gir mer



Forsker Svein Erik Moen ved FAFO har sett på bruk av midlertidig tilsetninger i statlige etater.

trygghet og stabilitet i organisasjonen.

I Oslo opplevde de sterke føringer på at ekstrasbevilgningene som kom i 2009 skulle benyttes til restansenedbygging og andre ekstraordinære oppgaver. Det kunne ikke forventes å få videreført dette budsjettnivået. Den store usikkerheten gjorde at vi ikke tok sjansen på å ansette fast, forteller Lyng.

Usikker ressurstilgang. Forsker Svein Erik Moen ved Forskningsstiftelsen FAFO har på oppdrag fra NTL sett på konsulentbruk og midlertidige ansettelse i staten. NAV og Arbeidstilsynet er valgt ut som casestudier. Moen viser til at NAV i stor grad benytter midlertidig ansatte med begrunnelse i usikkerhet rundt fremtidig finansiell situasjon i form av ekstratilodelinger. Dette har ført til at mange saksbehandlere har midlertidig ansettelse. NAV er i stor grad påvirket av generelle konjunkturer. Arbeidsløshet er en viktig faktor som påvirker hvor mange ansatte NAV trenger til enhver tid. Moen påpeker at både rammebetingelser, reformer og konjunkturer gjør at NAV har en stor tilbøyelighet til å benytte medarbeidere i engasjement i midlertidig tilsetningsforhold.

Negative konsekvenser. Moen forteller at utstrakt bruk av midlertidig ansatte øker gjennomtrekken i etaten, noe som medfører belastning for de fast ansatte. Mye tid til opplæring av nyansatte kan gå ut over virksomhetens evne til å utføre etatens oppgaver. I tillegg gir det store kostnader til opplæring av folk som slutter etter kort tid. Etatens evne til langsiktig kompetanseutvikling vil også kunne lide, forteller Moen. Konsulentbruk vil kunne gå ut over virksomhetens egen mulighet til å utvikle spesialkompetanse. Dessuten kan dette påvirke arbeidsmiljøet negativt. Dette spesielt ved at det skaper misnøye med tanke på ressursbruk og ulikt lønnsnivå.

Kapasitet og kompetanse. Moen trekker også fram positive sider ved midlertidige tilsetninger. Ved god praksis kan virksomheten få økt kapasitet i perioder med høyt press. Det gir også mulighet for arbeidserfaring og videre jobbmuligheter for de som blir midlertidig tilsatt. Innleie av konsulenter kan bidra til at virksomheten leverer varer og tjenester som den i utgangspunktet ikke har kompetanse til å utføre. Konsulentene kan tilføre ansatte ny kompetanse. Ved god bruk av innleid arbeidskraft vil det også oppstå et godt arbeidsmiljø.

Faste tilsetninger i Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har 3 % midlertidig tilsatte. Dette er i hovedsak ordinære vikariater.

Hanne Nordhaug (tekst) Anne Grete Lossius (foto)

FAFO-forsker Svein Erik Moen opplyser at det ikke er hensiktsmessig å foreta en direkte sammenligning mellom Arbeidstilsynet og NAV. Dette fordi virksomhetene har ulike funksjoner, ulik størrelse og er inne i ulike utviklingsprosesser.

Likevel vil det å se på forskjellige virksomheter være med på å forklare

drivkrefter og virkninger av innleid arbeidskraft.

Tradisjon. Arbeidstilsynet har tradisjon for at kjerneoppgaver ikke utlyses som engasjement. Dette fordi opplærings-tiden er lang. I de tilfeller det ansettes midlertidig er det i hovedsak innenfor kontorfunksjoner. Midlertidig ansettelse blir i mindre grad sett på som en løsning, og er heller ikke et tema. Også i de tilfeller hvor det bevilges midlertidige økonomiske midler velger Arbeidstilsynet å tilsette fast. Konjunkturerendringer påvirker dermed ikke bruk av midlertidig tilsetning, forteller Moen.

NTL-tillitsvalgt Tor Atle Sporsheim i Arbeidstilsynet er fornøyd med at de har en praksis med å ansette medarbeidere i faste stillinger. Selv om det er store forskjeller mellom NAV og Arbeidstilsynet både i størrelse og forutsigbarhet, påpeker han at begge etater er styrt av politiske bevilgninger. Han trekker fram ekstrabevilgningene som ble gitt til arbeid med sosial dumping i 2009 som et eksempel. Selv om dette var ekstraordinære midler valgte Arbeidstilsynet å ansette prosjektmedarbeiderne i faste stillinger. Sporsheim mener dette er en god ansettelsespolitikk som fremmer stabilitet og et godt arbeidsmiljø.



Tor Atle Sporsheim, NTL Arbeidstilsynet

Dårlig personvern

Ansatte i NAV har rett på samme personvern som andre borgere. Det er utfordrende å være ansatt og samtidig bruker av NAV.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

Personvern og diskresjonshensyn for etatens egne ansatte og deres nærmeste familie opptar svært mange. Gaiden har vært i kontakt med mange tillitsvalgte og medlemmer som etterlyser en bedre måte å ivareta de ansattes personvern som brukere av NAV. Fylkene har valgt ulike måter å håndtere dette på. Tilbakemeldinger fra NTLs fylkestillitsvalgte viser at dagens praksis fungerer svært dårlig mange steder.

Sentrale retningslinjer. Det er nå utarbeidet forslag til nye sentrale retningslinjer for behandling av saker for ansatte og deres nærmeste familie. Både tillitsvalgte og vernetjenesten har vært representert i arbeidsgruppa som har sett på disse retningslinjene. Retningslinjene inneholder saksgang, skjerming i IKT-systemene og hvordan oppfølgings-

ansvaret skal ivaretas i sykefravær-arbeidet. Gruppa har også påpekt at fylkenes og resultatområdenes rutiner må gjennomgås og sikres. Personvern ivaretas først og fremst ved at taushetsplikten overholdes. Dette sikres gjennom lokalt holdningsskapende arbeid.

Lovendring. Nestleder i NTL NAV, Esther Van Veen, har vært NTLs representant i arbeidsgruppa som har sett på sentrale retningslinjer. Hun mener det er vanskelig å få til en god sikring av personvern for etatens egne medarbeidere uten å få en bedre settekontorordning. For at sakene skal slippe å gå innom egen arbeidsplass er det nødvendig med en lovendring. I følge dagens folketrygdlov må krav etter folketrygden fremsettes ved bostedskontoret. Van Veen mener det nå må komme en forskrift som kan gjøre det mulig for NAV-ansatte å fremme krav direkte til et settekontor.

Nasjonalt settekontor. Tor Mindrebø, fylkestillitsvalgt i NTL NAV Aust-Agder, forteller at fylket ønsker å bli vurdert som nasjonalt settekontor for hele landet. Han ser store fordeler ved å kunne samle all behandling av saker for egne ansatte ved et eget kontor. Saksgangen



vil gå raskere og personvernet vil bli bedre ivaretatt. Mindrebø forteller at NAV Aust-Agder har kommet langt i NAV etableringen, og vil være i stand til å kunne etablere et nasjonalt settekontor i løpet av kort tid. Esther Van Veen forteller at NTL NAV ønsker et nasjonalt settekontor for hele landet. Vi følger nå dette opp gjennom arbeidsgiver. Aust-Agder har gode forutsetninger for å kunne håndtere en slik oppgave, men NTL NAV har ennå ikke konkludert med hvor et slik nasjonalt settekontor bør lokaliseres. Øvrige fylker må også få mulighet til å melde interesse, presiserer Van Veen.

Riktig avlønning av tolker

Tolker ansatt ved hjelpemiddelsentraler har fått for lav godtgjøring for tolkeoppdrag. Etter påtrykk fra NTL er dette nå ordnet opp i.



Hanne Nordhaug (tekst)

Trygve Baltzersen

FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

Tolker på langvarige oppdrag som medfører overnatting må ofte være tilgjengelig for bruker også i perioder hvor det ikke er aktiv tolking. Dette for å sikre brukernes rettigheter til deltakelse ved ulike aktiviteter. En gammel særavtale i Trygdeetaten tilsa at tolkene skulle lønnes med 75 % av ordinær lønn i den perioden de var tilgjengelig for bruker, men ikke drev aktiv tolking. Til tross for at denne særavtalen opphørte ved opprettelse av NAV, har noen hjelpemiddelsentraler fortsatt å benytte redusert lønn under tolkeoppdrag.

Rådgiver i NTL NAV, Trygve Baltzersen, forteller at NTL har vært klare på at Hovedavtalen skal følges når tolkene er ute på oppdrag for arbeidsgiver. Dette innebærer at medarbeiderne skal ha full overtidskompensasjon når de må være tilstede og tilgjengelig for bruker ut over alminnelig arbeidstid. Vi tok dette opp første gang med arbeidsgiver i sommer. Nå har saken endelig løst seg. Etter seks måneders behandlingstid hos HR-stab fikk vi til slutt svar. Arbeidsgiver har gitt oss medhold i at det ikke er hjemmel for å gi redusert avlønning for slikt arbeid. Vi har nå fått beskjed fra direktoratet om at de vil følge opp NTL NAV sin henvendelse, og ta de nødvendige grep for at ordningen med redusert godtgjøring opphører. Med dette regner Baltzersen med at alle NAVs ansatte tolker nå får overtidsgodtgjøring når de er tilgjengelig for bruker ut over ordinær arbeidstid.



Vibecke Solhaug Eriksen og Siv Anita Hagen

Fra NAV til forbundskontoret

NTL har nylig rekruttert to nye forbundssekretærer. Begge kommer fra NAV.

Terje Evensen (tekst og foto)

I november 2009 ble det kunngjort et ledig verv og et ledig vikariat som forbundssekretær. Rekrutteringsprosessen endte med at Vibecke Solhaug Eriksen og Siv Anita Hagen nå er de to nye ansiktene på forbundskontoret.

Vibecke Solhaug Eriksen ble fylkestillsvalgt og avdelingsleder for NTL NAV Oslo da avdelingen ble etablert i 2007, verv hun kombinerte med en 50 % rådgiverstilling ved NAV Gamle Oslo. I desember 2008 trakk hun seg fra vervene i NTL NAV og begynte i vikariat som HR-rådgiver i NAV

Oslo. Mai 2009 gikk hun inn i avdelingslederstilling i midlertidig restanseenhets i Oslo, før hun ved oppstarten av dette året ble teamleder i Nasjonalt restanseteam på barnebidrag i direktoratet. En begivenhetsrik periode har ført til at hun nå er tilbake i NTL-manesjen. På forbundskontoret skal Vibecke jobbe i Gruppe Stat og vil blant annet bli involvert i vårens hovedtariffoppgjør.

Siv Anita Hagen var fylkestillsvalgt og avdelingsleder for NTL NAV Akershus fra etablering av avdelingen fram til mars 2008. Da begynte hun i stilling som avdelingsleder ved NAV Forvaltning Skedsmo. Nå går hun inn i fødselsvikariat på forbundskontoret og skal bekle en rolle i den såkalte toppgruppa hvor personalsaker blir ett av ansvarsområdene.

Gaiden ønsker de nye forbundssekretærene lykke til med sine nye oppgaver.

6-timers arbeidsdag – noe for NAV?

Undertegnede var til stede på årskonferansen til Manifest onsdag 3.mars sammen med 650 andre interesserte. Konferansen var svært engasjerende og ga deltakerne interessante innspill og tips i jakten på gode ideer til bedring av arbeidsmiljøet og til å gjøre norsk arbeidsliv mer inkluderende og demokratisk.

Tines produksjonsbedrift på Heimdal (170 ansatte) ved Trondheim var først ute med sin suksesshistorie. Bedriften gjorde rede for sitt forsøk med sekstimersdagen under mottoet: «Vi – (dvs. alle ansatte i fellesskap), må finne gode løsninger». Sekstimers arbeidstid pr. dag ble gulrota som gjorde at de ansatte strakk seg mer. Beslutningsprosessene ble flyttet nedover i systemet, noe som gjorde at alle fikk et større eierforhold til beslutningene. De ansatte følte at deres realkompetanse ble lyttet mer til. Engasjementet vokste med denne positive

opplevelsen. Tilliten mellom de ansatte og ledelsen økte. 80 % synes de hadde fått et bedre arbeidsmiljø etter omstillingen.

Når vi så legger til at sykefraværet har gått ned og at produktiviteten har økt med mer enn de 20 % som arbeidstida ble redusert med, blir det litt av en solskinnshistorie. Direktøren på bedriften fortalte at han stadig gikk rundt og snakket med de ansatte. Han åpnet alltid med følgende replikk: «Hva kan jeg gjøre for at du kan få en bedre arbeidsdag?»

På spørsmål om han opplevde stor pågang fra nysgjerrige bedrifter/organisasjoner, var svaret et klart «NEI»!

Hva er den viktigste forutsetning for at dere har lyktes? Ledelsen må endre adferd først, var hans kontante svar!

Noe for NAV?

HANS-MARTIN SOLBERG,
Buskerud

Oppsummering av trivselstiltak

Vi har en wide-screen TV på lunsjrommet. Den skulle egentlig bare brukes til kjedelige presentasjoner og langtekkelige NAV-videoer. Ikke 'no OL. Ikke en gang skole-TV. Så klagde vi og fikk senere tilgang til alle NRK-kanalene. Og ganske nylig brukte vi den da vi hadde en kombinert bacalao- og Singstarkveld med godt oppmøte. Da det viste seg at OL stort sett gikk på kvelds- og nattetid, har ikke TV'en blitt brukt så mye som antatt.

Fruktordningen fungerer fint, men hvor ble det av gulrøttene vi hadde før? Noen rotfrukter burde være en selvfølge. Om de ikke kommer inn på menyen igjen må vi vurdere å søke erstatning. Quiz-laget vi hadde ble lagt ned i 2008. Uteplassen som arrangerte quiz-kvelder gikk vel fri for spørsmål. Dette har vi erstattet sporadisk med noen omganger quiz på personalfestene vi har hatt. Det er utrolig hvor mye rart folk har fylt hodene sine med.

Ellers har vi drevet med litt morgentrim tidligere. Hun som ledet an der, var en fresk dame som gikk av med AFP litt før man begynte å snakke om å få folk til å delta lenger i arbeidslivet. Nå brukes morgenen kun til hjernetrim. Hver dag starter med nye direktiver, ordinger, omlegginger og annet nytt som vi skal kunne noe om. Bassengkortet vi har, blir i hvert fall brukt ofte. Godt å kunne svømme når man av og til føler at NAV har tatt seg vann over hodet.

Massasjestol, badstu og ribbevegg har vi også. Det er heller usikkert om noen bruker disse tilbudene. Er man passe mørbanket, heit i toppen og henger i stroppen hele dagen, kan vel disse tilbudene bli litt smør på flesk.

Joda, vi trives godt vi. Og hadde det ikke vært for alt arbeidet hadde vi sikkert trivdes enda bedre.

TROND GAASLAND,
Finnmark

Legg ikke ut på langtur uten trening

Terje Evensen (tekst)

Påske er ei tid da mangfoldet av interesser i klodens befolkning kommer tydelig til uttrykk. Ekstreme utslag finner vi for eksempel på Filippinene hvor mange mennesker lar seg spikre til korset på langfredag for å rense sjelen og fri seg fra sine synder. Her hjemme har påskeinteressene en noe annerledes, men like fullt mangfoldig, karakter. Appelsiner, kvikk-lunsj, lammestek, krim på TV og krim i bokform, er noen av stikkordene som gjerne ledsager påsken.

Påske er også ei tid da mange blåser støvet av fjellvettreglene. For vi skal jo til fjells, mange av oss. Med de utallige tusener av mennesker som oppsøker norske fjell og vidder, er det ikke annet enn fornuftig med kjøregregler for hvordan man bør opptre. Jeg unner Norsk Folkehjelp og Røde Kors en viss avlastning. Fjellvettreglene kan kanskje oppleves som snusfornuftige på Margrethe Munthe-vis, men uansett er det nyttig å leneseg til dem. Kanskje også NAV burde gjort dette. Fjellvettregel nr 1, for eksempel, «Legg ikke ut på langtur uten trening». Veggen fram mot et velfungerende NAV, med en strabasøs reformperiode, kan utvilsomt betraktes som en real langtur. I etterpåklokskapens lys kan det falle seg naturlig å antyde at vi kanskje ikke var trent for dette, for eksempel gjennom utilstrekkelig kompetanse. Det har vært noen motbakker som har vært tunge å beseire. Det ligger selvfølgelig en treningseffekt å stå midt oppe i disse bakkene, men noen må bryte underveis. Jeg hadde virkelig unt disse å ha et tilstrekkelig treningsgrunnlag for dette løpet.

Fjellvettregel nr 5 sier noe om å ha utstyret i orden, noe som får meg til å tenke på IKT-systemer som på ingen måte bidrar til å gjøre arbeidsdagene enklere. NAV har ikke vært rustet mot uvær og kulde og har kanskje glemt å lytte til erfarne fjellfolk. Men uansett har det ikke vært lett å finne fjellfolk som har erfaring fra et så komplekst terreng som NAV er.

Avslutningsvis må jeg slå kaldt vann i blodet til de som setter sin lit til regel nr 8, «Vend i tide. Det er ingen skam å snu». Selv om mye kan gjøres annerledes og bedre, antar jeg at selve NAV har kommet for å bli.

Ha ei god påske og spar på kreftene.



NTL = Innflytelse

NTL er en organisasjon som arbeider aktivt mot det politiske miljøet. Dette bidrar til innflytelse.

Terje Evensen (tekst og foto)

LO-familiens politiske arbeid handler om å få størst mulig gjennomslag for saker som er viktige for sine medlemmer. For menige medlemmer av NTL NAV vil det kanskje være interessant å vite noe om hvordan LO arbeider med NAV-reformen overfor det politiske miljøet. Tor-Arne Solbakken er tidligere nestleder i NTL og nå nestleder i LO. Han forteller gladelig om dette.

– I forrige stortingsperiode ble det nedsatt et samarbeidsutvalg bestående av LO-ledelsen, tre forbund involvert i NAV og politikere fra Arbeiderpartiet, forteller Solbakken, som nå leder dette samarbeidsutvalget.

– Utvalget er et signal om at hele LO-systemet er opptatt av at NAV fungerer. Jeg oppfatter NAV som LOs viktigste verktøy for å nå mål nr 1, arbeid til alle.

Reell innflytelse. På spørsmål om det er mulig å se noen positive følger av fagbevegelsens politiske arbeid, er Solbakken tydelig.

– Den positive budsjettutviklingen i

NAV er en direkte følge av dialogen i samarbeidsutvalget. Her er det flere som har gjort en god jobb. Leder i NTL NAV, Jarle Berge, gav en god redegjørelse rundt situasjonen i NAV og framhevet argumenter som politikerne lyttet til. Dette gav faktiske utslag for budsjettbevilgningene og er et godt eksempel på den politiske innflytelsen som LO-familien har, mener Solbakken.

Forventninger til regjeringen. LO opplevde å få gjennomslag for mange av sine synspunkter da Stortingsproposisjon nr 51 medførte en tilleggsbevilgning på 710 millioner kroner i fjor. Men de fortsetter sitt arbeid for å bygge opp under NAV-reformen.

– Vi har en positiv dialog med den nye arbeidsministeren Hanne Bjurstrøm, forteller Solbakken.

– Vi fremmer krav om at det er nødvendig å få til en samhandling mellom NAV-kontorer og forvaltningsenheter som fungerer godt. Vi ser at NAV fungerer ujevnt fra fylke til fylke og vil ha en sterkere etatsstyring. Dessuten er det helt vesentlig i at det blir investert i IKT-systemer som skaper en god arbeidshverdag for de ansatte.

Optimist. Tor-Arne Solbakken er ikke i tvil om at NAV-reformen er en riktig reform.

– Jeg er fortsatt optimist og er trygg

for at vi vil se en jevn stigning i prestasjonene fra NAV, for å bruke en sportslig terminologi. I etterpåklokskapens lys burde ikke daværende statsråd Bjarne Håkon Hanssen oversolgt NAV-reformen som han gjorde. Dette har hans etterfølgere måttet slite med, noe jeg også har fortalt Hanssen.

Politisk dialog. Selv om LO og NTL har et fagligpolitisk samarbeid med Arbeiderpartiet, er Solbakken opptatt av å framheve at dette ikke innebærer forpliktelser fra organisasjonenes side.

– Gjennom det fagligpolitiske samarbeidet er Arbeiderpartiet forpliktet til å være i dialog med LO og lytte til fagbevegelsens standpunkter, uten at dette innebærer forpliktelser om lojalitet fra vår side, forteller Solbakken, og legger til at han har dialog med representanter for alle politiske partier i mange sammenhenger. Han mener at NTL ville vært svekket som samfunnsaktør uten kanalene de har mot det politiske miljøet.

Til representantskapsmøtet. Når NTL NAV arrangerer sitt representantskapsmøte i slutten av april, er Tor-Arne Solbakken blant gjestene, noe han ser fram til.

– Under representantskapsmøtet er jeg bedt om å si noe til delegatene, men det viktigste for meg, ved mitt nærvær, vil være å få tilbakemelding og høre hva NTL NAVs tillitsvalgte har på hjertet. Jeg gleder meg veldig.

Suksess med vervekampanje

Totalt 232 nye medlemmer ble resultatet av NTL NAVs vervekampanje. NTL NAV Servicesenter gikk seirende ut av konkurransen.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

I perioden fra 1.oktober til 15. desember har NTL NAV hatt ekstra fokus på verving. Avdelingene ble utfordret til en konkurranse om hvem som klarte å verve flest medlemmer. Seieren gikk til NTLs avdeling ved NAV Servicesenter. I tillegg til mange nye medlemmer, mottok de en premie fra landsforeningen på kr 10.000.

Kontakter alle nye. Tillitsvalgt ved NTL NAV Servicesenter er Heidi Sjøberg. Hun er bevisst på å ta kontakt med alle nytilsatte kort tid etter oppstart på arbeidsplassen. Da får de muntlig orientering om NTL, i tillegg til vervebrosjyre etc. Som den desidert største fagforeningen ved NAV Servicesenter har de en sentral



Avdelingsleder for NTL NAV Servicesenter, Heidi Sjøberg, har vervet mange nye medlemmer under vervekampanjen.

og viktig rolle på arbeidsplassen, noe som også er positivt i vervesammenheng. Med godt vervearbeid hele året har de derfor heller ikke gjort noe annet i kampanjeperioden enn det de gjør resten av året.

Medlemspleie. Sjøberg forteller at de ennå ikke har bestemt hva vervepremien skal brukes til, men den vil nok benyttes til medlemspleie i en eller annen form. Tidligere har avdelingen holdt kurs i magedans. Hun ser ikke bort fra at vervepremien blir benyttet til aktivitet som ligger «litt» utenfor det faglige. Avdelingen setter pris på premien, og vil fortsette med aktivt vervearbeid. Gaiden gratulerer NTL NAV Servicesenter som vinnere av vervekampanjen med 25 nye 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

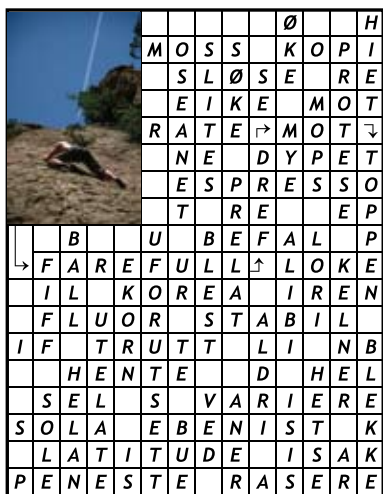
Navn:		Fødsels- og personnummer (11 siffer):	
Adresse:		Postnr. /Sted:	
E-postadresse:	Tlf. privat:	Tlf. arbeid:	Tlf. mobil:
Arbeidssted:			
Adresse arbeidssted:			
Får lønn utbetalt av:		Lønnstrinn/Årslønn:	
Er du medlem i annet LO-forbund/eller forbund utenfor LO? ☐ Ja ☐ Nei		Hvis ja – hvilket og når opphører medlemskapet:	
Vervet av (navn og adresse):		Ønsket vervepremie:	
Sted/dato:		Underskrift:	

						ØVELSE	▼	VANLIG	OPP- FATTE	TØMRE	DUOEN
						KISTE					
						TYNN					
						GRUNN- TANKEN					
						SPORE- PLANTE					
FOT- BALLUT- TRYKK	↓	▼	HYPPIG DYRE- BOLIG	▼	TYSK HAVNE- BY	GOLF- KØLLE	PRON.	PLANTE- DEL			
▼					↓		BE- KJENT- GJØR	ASKE			
IGJEN						ELV MOT	▼			GUD OPP- VAKT	
VIRKE- LIGHET									IDE- OLOGI		
TELE- NOR- TJEN- ESTE		ATOM		SKAL GJER- NING				OKSI- DERT	MAN		
▼								FRYSE			
											UAKT- SOMHET
FRED			FINS SELV- DYRKER			KULE- SPILL		GLØTTE	VETO UTMÅLE		
▼				OMFANG HVILE	▼						HUD
SMELT- ER		OVER- FØRING BÆRE- RAMME					DANS	LEKER	BY I SIBIR MØYE		
DEKKE	↘										HUS- DYR
KATTE- PINE	↓				BUR FJERN- SYN					GLANS LØVTRE	
TUKT STEVNE				HOLDE MUNN				SAR- KASME			
▼								BRUDE- PIKE			



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Tor Gunnar Møien, Kjeller
Liv Johansen, Trondheim
Ruth Njerve, Kristiansand

Frist for innsending av kryssord-løsning er 1.mai 2010. Konvolutten merkes med "Gaiden mars 2010" og sendes til: NTL NAV v/Hanne Nordhaug, NAV Larvik, PB 188, 3251 Larvik. 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		9	1					8
	4			7	8		6	
			5					4
	1					2		5
	3						8	
5		4					1	
1					6			
	8		3	4			7	
4					9	1		6



© Kryssquiz / Bulls

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

Løsning:

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

Første periode mot slutten

NTL NAV har eksistert i nærmere tre år. Sjølv om NTL NAV hadde ein trong fødsel på Gol må vi i ettertid kunne seie at NTL NAV har vore ein suksess. For eigen del har eg alltid trudd på NTL NAV. Alternativet med to NTL landsforeiningar i NAV ville uansett vore eit dårlegare alternativ. NTL NAV er ei aktiv landsforeining med mange aktive avdelingar og tillitsvalde. NTL NAV er også den største landsforeininga i NTL og vi vervar best. NTL NAV aukar medlemsmassen jamnt og trutt og vi er i dag om lag 6200 betalande medlemmer. Med ikkje-betalande medlemmer er vi over 8000 medlemmer. Det står det respekt av! Takk til alle som vervar og hald fram med det gode vervearbeidet.

27.- 29. april held NTL NAV sitt første ordinære representantskapsmøte på Klækken utanfor Hønefoss. I desse dagane skal vi samle over 130 delegatar og gjester. Naturleg nok går mykje av tida fram til representantskapsmøtet med til førebuing slik at møtet går så knirkefritt som mogeleg. Mykje skal skrivast og mykje skal planleggjast.

Resultatet av arbeidsmiljøundersøkinga er kjent og arbeidet på den enkelte arbeidsplass er i gong. Resultatet viser at NAV har ei arbeidsmiljøutfordring på fleire felt. Kanskje spesielt i forhold til leing og kompetanse. Det er viktig at vi no får gode prosessar lokalt slik at vi kan ta tak i problema. Det gledelege er likevel at arbeidsmiljøundersøkinga viser at det er god kollegastøtte i NAV. Det betyr at vi er flinke å hjelpe og støtte kvarande i ein utfordrande arbeidsdag.

NTL NAV er glade for at arbeidsavklaringspengar (AAP) og arbeidsevnevurdering (AEV) endeleg blei innført 1. mars. Dette er ei god innhaldsreform i tråd med målet med NAV-reforma; fleire i arbeid og i aktivitet. Vi er likevel spente på om NAV har nok ressursar til følge opp AAP og AEV på ein god måte. Det er i første rekke NAV-kontora som vil møte trøkket og vi veit at NAV-kontora er hardt belasta frå før. I tillegg er vi spente på korleis brukarane taklar omlegginga til meldekort. Ny IA-avtale er endeleg på plass. No må alle i NAV arbeide for eit meir inkluderande arbeidsliv, både internt og eksternt. Arbeidslivssentra må få ein sentral plass i det eksterne IA-arbeidet som NAV skal gjere. Prosessen rundt budsjettet for 2011 er allereie i gong. Vi har komme med våre innspel til NTL. Ressursar er eit stikkord i vår tilbakemelding, både i forhold til IKT og i forhold til ei generell styrking av bemanninga av NAV. Sigbjørn Johnsen sitt mantra er som kjent handlingsregelen, så det spørers om vi får gjennomslag for meir pengar til NAV i regjeringa. Vi jobbar likevel med dette som mål.



Jarle Berge

Leder NTL NAV

Rock'n'roll i direktoratet



Innenfor betongvegger langt inne i en korridor skjuler Arbeids- og velferdsdirektoratet en hemmelighet.

Terje Evensen (tekst og foto)

Heldigvis har denne etaten rom for å drive med mer enn OU-prosesser, oppfølging av arbeidsmiljøet og nedbygging av restanser. Dersom noen skulle mene at NAV i stor grad har vært preget av unoter i reformperioden, er det helt andre toner som kan høres for de som befinner seg på rett sted omtrent én gang ukentlig. For det er nemlig et band som driver med musikalske utfoldelser i direktoratets lokaler.

Gammelt band. Etter at Gaiden hørte rykter om dette bandet, inviterte vi oss selv til en øvelse for å bringe på det rene om det er snakk om reelle musikalske ferdigheter. I forkant av øvelsen fikk vi noen ord med bandets nybegynner og gitarist Erling Mathisen, tidligere kjent som første leder av NTL NAV. Han forteller om et band som har operert lenge.

– Kjernen i bandet har eksistert i mange år, i tiden fra Aetat, med Olav Rusten som en primus motor, forteller Mathisen. – Med noen nye medlemmer, blant annet meg, har bandet funnet en ny form.

Evergreens. På spørsmål om hva slags repertoar bandet har, forteller Mathisen at hovedparolen er alt mulig av evergreens.

– Hele bandet respekterer at Olav Rusten er leder og han kommer med mange forslag til låter, men det er allikevel demokratiske prosesser som ligger til grunn for utvelgelsen. Vi baserer oss på at det ikke er lov å si nei uten at vi har prøvd å spille låten.

Ledige for oppdrag. Hele ideen med bandet handler om å spille for moro skyld, uten å ha for store ambisjoner, men noen oppdrag har de hatt. Trompetist Steinar Johannessen forteller at de tre ganger har vært backingband for den etatsinterne revyen i Hordaland. De fikk også æren av å opptre i direktør Tor Saglie sin 60-årsdag, blant annet med Yngvar Aasholt som gjestevokalist. Men hvis andre trenger et musikalsk bidrag til arrangementer i etaten, stiller dette bandet seg til rådighet.

Spilleglede. Gaidens, for anledningen, musikkreporter får høre et band som definitivt bærer preg av rutine og spilleglede. «Drive My Car», en gang i tiden skrevet av Paul McCartney og John Lennon, sitter som ei kule og svinger uhemmet, mens Marvin Gaye's «Ain't No Sunshine When She's Gone» oser av tårevåt melankoli. Som skapt for en sakte dans, kinn mot kinn. Om dette bandet ikke har noen ambisjoner som tilsier at de vil erobre verden, fortjener de utvilsomt å erobre NAV med sine smektende toner.

