

Loaiden

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

MARS 2012

Stor verveinnsats

s. 15



Kamerater!

Stalintida i Sovjetunionen hadde propagandaen som et av sine mest karakteristiske kjennetegn. Glorifisering av oppnådde resultater i enkelte sektorer ble promotert langt ut over sine proporsjoner. Enkeltprestasjoner på individbasis blant arbeidere førte til en ikonifisering og en helte dyrkelse som bare finner sin like i dyrkingen av popstjerner i den vestlige verden noen tiår senere. Samtidig ble de negative sidene omtalt med eufemismer, eller en forskjønnende omskriving av et ubehagelig tema. Om det for eksempel het seg at det var iverksatt administrative tiltak mot en gruppe, innebar det bruk av politi og militære.

Selv om NAV ikke forvalter de samme mørke hemmeligheter som propagandafolket til Stalin, er det nesten komisk å se hvordan ubehagelige temaer blir omtalt på Navet. Man har lagt seg til en egen retorikk og ordbruk som glatter over krøllene i NAV-duken. Det mest lysende eksempelet kom 29.06.2010. Da sto følgende å lese på Navet: «Ingen restanser. Du leste riktig. Saksbunkene er nok ikke borte, men heretter bruker vi begrepet «saker til behandling» i stedet for restanser.»

Det var ikke med samme humoristiske skråblikk at statistikken for sykefraværet for 2011 ble presentert. Der kunne man lese at desembertallene var tilsvarende tallene for november. I tillegg var det en nedgang på 0,3 prosentpoeng i forhold til desember året før og en nedgang siste halvår i forhold til første halvår. Det artikkelen ikke sa noe som helst om, er at sykefraværet i 2011 var høyere enn i 2010 og for øvrig skyhøyt over resten av offentlig sektor.

Så klinte riksrevisor Jørgen Kosmo til med fornyet kraft i kritikken av NAV. Mange aviser slo opp dette og viste til at Riksrevisjonen slakter NAV for pengebruken. Penger som skulle vært brukt til restansenedbygging i perioden 2008 - 2010 fikk ingen effekt, sier de. Til dette svarer Joakim Lystad i beste Kåre Willoch-stil, at nu går alt så meget bedre. Han viser til bedre resultater i 2011 og at de kvantitative målene er nådd. Nå skal det innføres kvalitative mål og et nytt kvalitetssystem.

Det er jo vel og bra at sjefen går ut og sier at det ikke er så ille som det ser ut til. NAV har fått nok stryk i mediene siden etableringen, så det skulle ikke være behov for noen selvpisking. Likevel kunne kritikken med fordel vært imøtegått med større saklighet. Problemer som sykefravær og økende restanser burde heller blitt omtalt som alvorlige problemer man ville jobbe systematisk med, i stedet for å feie dem under teppet.

Det skal bli interessant å lese hvordan det varslede tilsynet fra Arbeidstilsynet blir møtt fra etatshold. Vi kan bare gjette. Denne konsekvente tåkeleggingsstrategien får meg, og sikkert mange andre, til å føle seg som Hamlet, som kunne konstatere at «Something is rotten in the state of Denmark.»





Man kan ha tiltro til en statistikk bare når man selv har forfalsket den.

Winston Churchill

4

Ho Janne

Møt den tidligere NTL-tillitsvalgte Janne Hovland



8

Sykt NAV

Sykefraværet i NAV er alarmerende høyt



FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

Sesongarbeid?**12****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: TERJE EVENSEN



innhold

Redaktøren	2
Ekte arbeidsglede	7
Jostein Hegli er død	10
Snart representantskapsmøte	14
Valg 2012	14
Vil du leke butikk?	16
Siste stikk	19
Siste side	20

[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.nilsens@nav.no
 Mobil: 957 24 940

Redaksjonen avsluttet:

14. mars 2012

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

LO Media, Oslo
 Tlf: 23 06 22 79





Ho Janne

Lofoten en vakker vinterdag i februar. Kattene Opus og Sofus strekker seg i morgensola som skinner lavt fra horisonten. De bor her, helt ute på kaikanten, i ei rødmalt, lita rorbu, sammen med matmor Janne. Ved kaia ligger båten godt fasttjoret, vel beredt til å stå imot harde vinterstormer.

Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

Vi er hos Janne Hovland i Stamsund. Janne, som mange av Gaidens lesere vil kjenne igjen fra Aetat, NAV og ikke minst NTL. Som tidligere redaktør for en av forløperne til Gaiden, Arbeidsformidleren, som mangeårig sentral tillitsvalgt for NTL i Aetat og NAV og som streng og nøysom kasserer i landsforeningen. – Hvor ble hun av etter at hun valgte å ikke fortsette som tillitsvalgt i NTL NAV?

Vi har avtalt et intervju med Janne, og under kjøreturen til Stamsund tikker tekstmeldingen inn; «Hvis jeg mot formodning sku vær i dusjen når du kommer, så kommer du selvsagt inn. Døra e åpen». Dette må være Janne i et nøtteskall, – gjestmild som få.

Aetat. Det var i 1988 at Janne startet sin karriere i Aetat. Før det jobbet hun som lærer, og da helst med faget musikk, ettersom det var korps og saksofon som sto hennes hjerte nærmest. Dama fra Ålesund hadde fått jobb som lærer på Hamarøy og ble der i to år. En forelskelse gjorde at hun sa opp jobben og flyttet til Bodø, uten noen ny jobb å gå til. Hun kontaktet Arbeidsformidlingen, meldte seg som arbeidssøker og søkte om dagpenger. Og ikke overraskende endte det med at hun fikk jobb i etaten.

Fagforening. I 1989 ble hun organisert i NTL. Det var daværende formidlingskonsulent Jan Solvold i Aetat Bodø som vervet henne. Solidaritet og rettferdighet ble avgjørende for å velge NTL foran de andre fagforeningene som organiserte ansatte i Aetat. Året etter ble hun plasstillitsvalgt på kontoret i Bodø, og det var starten på

en mangeårig karriere i NTL Aetat og senere NTL NAV. Via nestleder- og lederverv i avdelingen i Nordland var veien kort til jobb som frikjøpt tillitsvalgt sentralt på heltid. Hele 11 år satt hun i ulike posisjoner i fagforeningen. De to første som studieleder og så fulgte ni år som kasserer, delvis i kombinasjon med redaksjonsansvaret for Arbeidsformidleren. I 2007 var det slutt. Da ble NTL Aetat og NTL Trygd slått sammen til NTL NAV, og det ble et naturlig tidspunkt for å sette sluttstrek.

Tøff arbeidssituasjon. Janne velger å være åpen om at den siste tiden som tillitsvalgt var tøff. Prosessen med etableringen av NAV bød ikke bare på positive hendelser, og spesielt internt i NTL var det mange stridigheter. Hun beskriver en kultur som ikke alltid tålte dagens lys, og forholdet mellom NTL 103, 105 og ledelsen ved forbundskontoret var et eksempel på hvordan en ikke skal håndtere fremtidige endringer og sammenstillinger.

Janne mener i tillegg at det ikke er positivt med for mange år som frikjøpt tillitsvalgt. – Man fjerner seg skremmende fort fra den reelle arbeidssituasjonen. En mister mye og i verste fall uttaler seg mot bedre vitende. – Det er særs viktig at en sentral tillitsvalgt har god og hyppig kontakt med sin opprinnelige arbeidsplass, også fysisk, for å forstå hva som rører seg i etaten, sier Janne ettertenksomt. Hun tror ikke det vil være mulig å gjøre en god jobb som tillitsvalgt uten denne kontakten.

Syk. En jobb som sentral tillitsvalgt på heltid innebærer en langt tøffere arbeids-



Morgenidyll på kaikanten hos Janne.

situasjon enn ordinær ni til fire jobb. Og etter mange år med om lag 100 reisedøgn i året sa kroppen rett og slett stopp. – Det var et paradoks, forteller hun. – Da jeg sluttet som tillitsvalgt og skulle starte i normal jobbsituasjon med senkede skuldre ble jeg til min store overraskelse syk. Jeg var sliten, veldig sliten, og etter 11 år med hardkjør reagerte kroppen. Det endte med et helt års sykemelding før jeg var i stand til å reise meg igjen.

Arbeid og aktivitet. Høsten 2008 valgte Janne å ta videreutdanning i ledelse, og fra sommeren 2009 var hun på plass ved NAV Vestvågøy. – Det var en fantastisk opplevelse. Jeg fikk etter hvert sykepenger og AAP som ansvarsområde og følte virkelig at jeg fikk muligheten til å arbeide «navsk». Først da skjønnte jeg virkelig intensjonene bak og mulighetene i NAV-reformen. Se helheten, jobbe målrettet med personer og ha fokus på arbeid og aktivitet. Janne blir ivrig. – Arbeid og aktivitet, det er det viktigste! Det bør være fremst i pannen hos alle ansatte i NAV. Når jeg dør skal det stå Arbeid og aktivitet på gravstøtten min, sier hun med et lurt smil.

Janne forteller om sitt første møte med arbeid- og velferdsdirektør Joakim Lystad

på en NAV-ledersamling i Nordland i vinter. – Jeg ble både positiv og rørt, og følte en ekte stolthet over NAV. Joakim holdt et svært inspirerende foredrag, og han rørte ved noe vesentlig. Det å gi mennesker muligheter, å kunne se et potensial i hver enkelt person, vite at alle har ressurser til utføre noe. – Arbeid og aktivitet, det er det som gjelder!

Det har blitt sen kveld ved kjøkkenbordet i den sjarmerende rorbua i Stamsund. Det er mørkt og kaldt ute, kattene maler dovent foran ovnen, og matmor Janne er akkurat som vi kjenner henne fra tidligere. Hun er ivrig, intens, har masse viktig å berette, og samtidig med alle diskusjonene produserer hun rullingser. Sirlig ruller hun sigarett for sigarett, for så å plassere dem i sigarettetuiet av sølv til senere bruk. Har du aldri tenkt på røykeslutt? – Spørsmålet forblir ubesvart. Vi snakker om den private Janne. Om motorsykkelmiljøet i Lofoten som hun er en del av. Om norgestreffet for MC som de skal arrangere i Lofoten til sommeren og hvor de forventer 1500 – 2000 deltakere. Janne er prosjektleder for planleggingen, selvsagt er hun det. Vi snakker om hvordan man lager boknafisk, om keramikk og om båten som hun overtok etter samlivsbruddet i fjor. Hun var ikke båtkyndig, men det var viktig å beholde båten ettersom den

er en naturlig del av rorbua og kaia. – Da var det bare å kaste seg rundt og ta båtførerprøven. Så nu er jeg skipper på egen skute, smiler hun stolt.

ASVO. Janne er nå ute av NAV. Etter flere måneder som konstituert NAV-leder i Meløy startet hun som daglig leder ved Vestvågøy ASVO i fjor høst. – Tida som NAV-leder i Meløy ville jeg ikke vært foruten, sier Janne. – Det var både utfordrende, lærerikt og positivt på samme tid. Ansvarer til den enkelte NAV-leder er formidabelt, og utfordringene står i kø. Prosessen med å få de ansatte til å tenke NAV og ikke tidligere Aetat, trygd eller sosial kan være vanskelig. Det er viktig at man som leder er i god dialog med de ansatte og at man jobber sammen med å få NAV-tanken inn under huden. – Arbeid og aktivitet, arbeid og aktivitet, arbeid og aktivitet, messer Janne. – Det er det som teller. Janne er kritisk til etatens form for mål- og resultatstyring. Målekortet, ledertrøyer, konkurransementalitet. – Som leder ser jeg uheldige konsekvenser av å bruke denne form for styring. Jeg mener dette på sikt blir negativt for etaten, de ansatte og til sist brukerne.

Ekte arbeidsglede

Vestvågøy ASVO er en av landets 230 vekstbedrifter og de om lag 60 ansatte arbeider i stor grad med tradisjonelle vekstbedriftoppgaver. Men bedriften er allikevel noe utenom det vanlige.

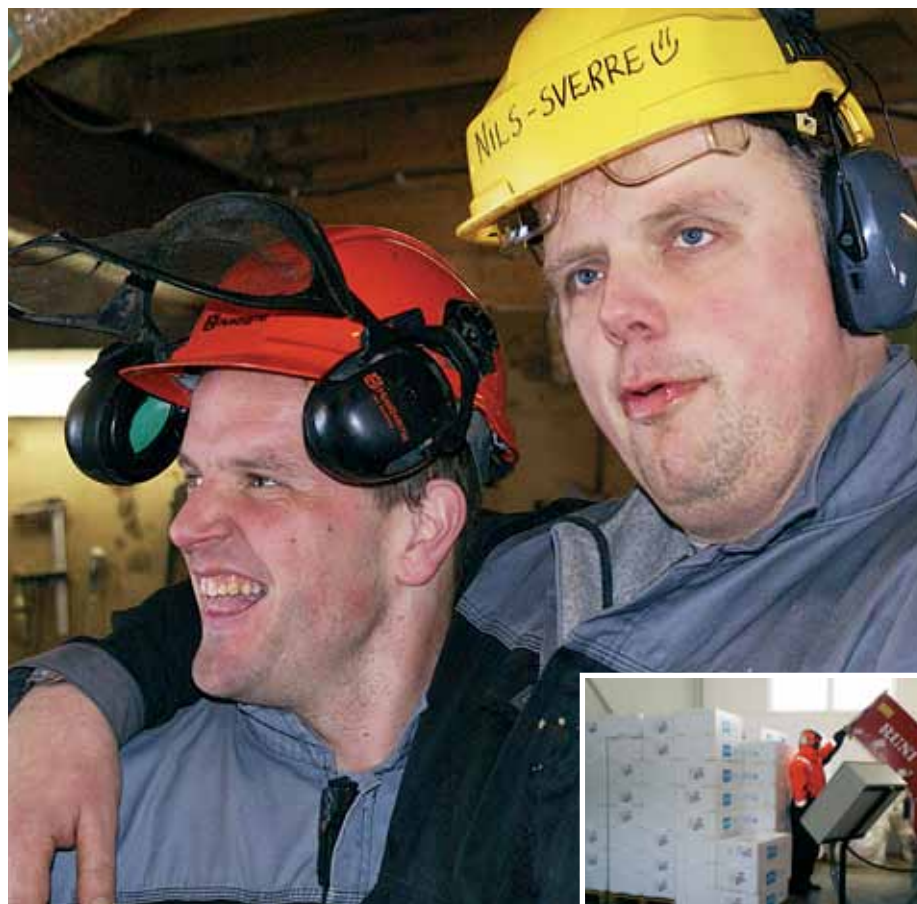
Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

Vedproduksjon, produksjon av paller, snekkerverksted, møbelverksted, bruktbutikk, jobbfrukt og strikkeprodukter er en del av tilbudet i bedriften. Bedriften er, som de fleste andre ASVO-bedrifter, Equass-sertifisert. European Quality in Social Services er et europeisk system for kvalitetssikring av velferdstjenester. Nytilsatt daglig leder ved Vestvågøy ASVO, Janne Hovland, viser oss stolt rundt.

Isopor. Fiskekasser er som kjent laget av isopor og etter bruk lukter de fisk. Brukte fiskekasser er ikke brukbart til særlig annet enn å kaste. Her har Vestvågøy ASVO utviklet en forretningsidé som innebærer at brukte isoporkasser gjenvinnes ved at de presses og komprimeres før videresalg til produsenter både i Norge og Sverige. Nærhet til fiskerinæringen gjør at bedriften ser i den retningen når det skal utvikles nye produkter. Garnspretting er et tilbud til fiskeflåten for gjenbruk av brukte fiskegarn. Og til fiskekakeprodusentene gjøres det nå et forsøk med skrelling av løk. Lofotens første løkskrelleri finnes muligens snart i Vestvågøy.

Snurr. Hvem visste at snurrestreng var et nødvendig hjelpemiddel? Når tørrfischen skal eksporteres bantes den og samles med en snurrestreng. Denne strengen snurres for hånd i Vestvågøy, som eneste leverandør i Norge.

Kranser. Blomsterkranser brukes det mye av, både til begravelser, til jul og ved andre



Kai Emil Johansen og Nils-Sverre Hansen trives utmerket på Vestvågøy ASVO.

anledninger. Bedriften i Vestvågøy er eneste produsent i Nord-Norge som lager slike kranser. Det bindes kranser i alle størrelser, med halm som grunnlag og pålagt tuja om en ønsker det. Og når vi først er inne på temaet begravelser, så kan en bestille vedlikehold av gravsted hos Vestvågøy ASVO.

Arbeid og aktivitet. Janne Hovland har vært tilsatt som daglig leder ved bedriften siden september i fjor. For å sette seg inn i jobben iførte hun seg arbeidsklær og arbeidet på de enkelte avdelingene. Hun har snekret paller, kløvd ved og pusset møbler. – Det var en fin måte å bli kjent med arbeidsoppgavene på, samtidig som jeg ble kjent med arbeidstakerne, sier Janne, som er tydelig stolt av sine

arbeidstakere, og de på sin side viser virkelig ekte arbeidsglede. Nils-Sverre, som fyller 40 år i år, har arbeidet i mange år på bedriften. Han er spesialist på vedproduksjon og avslører en imponerende kunnskap om ulike tresorter og brennverdi på ved. Nils-Sverre er et godt eksempel på at Vestvågøy ASVO lykkes med ett av sine mål som er at de ansatte skal mestre sine arbeidsoppgaver og være stolte av arbeidsplassen. – Det er det viktigste, sier Janne. Alle har en arbeidsevne, om så bare noen få timer i uka, og den er det viktig å finne. Det er verdifullt for det enkelte mennesket, for oss som bedrift og for samfunnet for øvrig. Arbeid og aktivitet! Hun har funnet det perfekte arbeidssted, den godeste Janne Hovland.

Sykt NAV – Hva gjør vi?

Sykefraværet i NAV har vært høyt siden etaten ble etablert. Gjennomsnittet var på 8 % i fjor. Det har endret seg lite de siste årene. Store avdelinger, til og med hele fylker, sliter med fravær over 10 %. IA-målet er 6,7 %. Alarmen har ennå ikke gått.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Intet nytt. Det kan se ut som om sykefraværet i NAV har landet permanent to til tre prosentpoeng over de virksomhetene vi kan sammenligne oss med. Der har det ligget siden etaten ble opprettet. Det er litt merkelig i og med at det er vi som har fått oppgaven med å holde sykefraværet nede i landet for øvrig. Vi sitter alle varmt og lunt, på greie stoler, bak pulter som passer. Ikke har vi fysiske belastninger i arbeidet, de fleste av oss, så det burde være duket for et sykefravær under snittet i arbeidslivet for øvrig.

Tallenes tale. 8,0 % var det totale fraværet i NAV i fjor. Det var litt mer enn året før, men mindre enn 2009. Når man skal se på årsakene til dette, blir det fra arbeidsgivers hold pekt på at kvinner generelt har høyere fravær enn menn, og at NAV er en kvinnearbeidsplass med nesten 70 % kvinner. I tillegg hevdes det at en stor andel medarbeidere over 50 år har en del av skylda. HR-direktør Inger Johanne Stokke har statistikk som viser at kvinner over 60 år har nesten femti prosent høyere fravær enn sine kolleger i 20-åra. Hun forteller at vårt legemeldte sykefravær følger samfunnet for øvrig, men er litt høyere. Det er det egenmeldte korttidsfraværet som er dramatisk høyere og det er det de yngre medarbeiderne som står for.

Dårlige HR-systemer. Stokke påpeker at det er viktig å ha gode rapporteringsru-



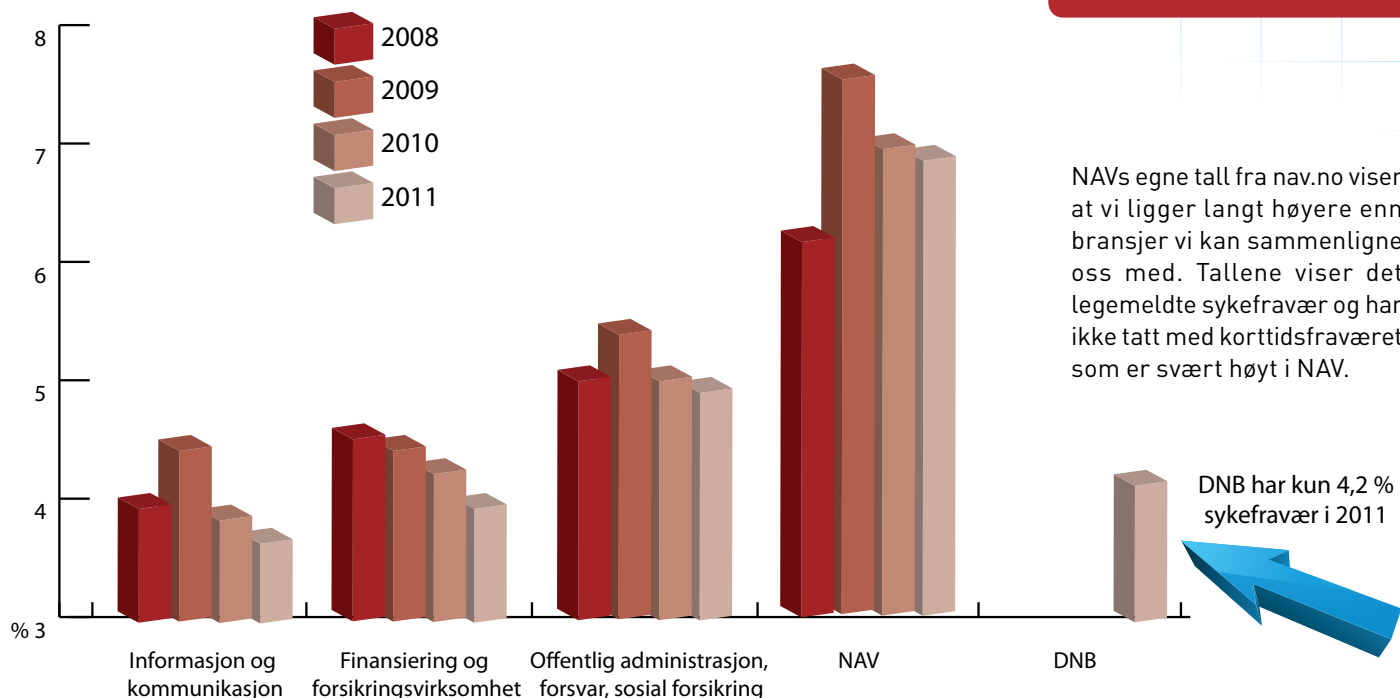
HR-Direktør Inger Johanne Stokke mener det er utsikter til snarlig bedring av sykefraværstatistikken.

tinere på fravær. Bare ved å holde en stadig oversikt over utviklingen på fraværet og kontinuerlig fokus på sykefraværssarbeidet i etaten, kan man oppnå resultater. Hovedverneombudet (HVO), Else Husabø og NTL NAVs Stein B. Larsen har lenge etterlyst tall på sykefravær for NAV-kontorene. Dette har vist seg vanskelig. Det er derfor ikke lett å si om det er forhold der som er utløsende faktor for de høye tallene. Det er imidlertid mulig å slutte at brukernære arbeidsplasser har det største fraværet. Det er satt i gang arbeid for å bedre disse rapportene nå. HR-direktøren vil ikke si at det er det høye arbeidspresset i ytre etat som er den utløsende faktoren.

Fokus. HR-direktøren innrømmer at arbeidet med sykefravær har vært stemoderlig behandlet i etaten før Arbeidstilsynets tilsynssak i 2009, men at det etter dette har vært jobbet mye mer systematisk. Dette venter hun klare resultater av i det kommende året. Hun fremholder lederskap som en avgjørende

faktor i arbeidet mot sykefravær, og forteller at det har blitt større rom for å jobbe med dette nå som mye av omstillingen er gjennomført. Hun sier at vi må bli flinkere til å lære av hverandre og å gjenta de gode historiene, men sykefraværssarbeidet må gjøres lokalt. – Det er der man vet hva som virker og ikke virker for å få ned fraværet på arbeidsplassen. Det som må til er felles kulturbygging og det må vi stå sammen om, avslutter hun.

Bekymret likevel. Else Husabø er likevel svært bekymret for situasjonen. Hun frykter at det står veldig dårlig til ute i NAV-kontorene og er irritert over at det ikke er mulig å få tilgang på tall som viser dette, til tross for at de har etterlyst det i årevis. Else frykter at fraværet er arbeidsrelatert i mye større grad enn hva som framgår av tertialrapportene. Hun har inntrykk av at fraværet i stor grad skyldes stor arbeidsbelastning og slitasje, mer enn omstilling. Manglende mestingsfølelse er også en negativ faktor, fremholder hun.



Det gjør de

DNB er landets største bank med 13 000 ansatte over hele landet. De har underskrevet IA-avtale og har de tre siste årene drevet et utstrakt samarbeid med NAV for å holde sykefraværet på et minimum. Dette arbeidet har gitt gode resultater.

Jørund O. Gustavsen (tekst) DNB (foto)



Arbeidsmiljø. Ole Christian Solberg er HR-direktør i DNB. Han forteller at sykefraværet i konsernet nå er på 4,2 %. Dette er et resultat av bevisst og langsiktig jobbing. Suksessfaktoren mener Solberg ligger i å behandle medarbeiderne bra, da stiger terskelen for å sykmelde seg. Et inkluderende arbeidsliv skaper lojalitet og gjør at de ansatte får et bedre forhold til arbeidsplassen sin. I DNB har IA-arbeidet topplederfokus. Rune Bjerke, DNBs administrerende direktør, møter i AMU for toppledelsen, hvor han møter det sentrale hovedverneombudet. Her blir partsforholdet mellom ledelse og vernetjenesten vektlagt.

Systematikk. Solberg forteller at de har

utviklet et HMS-verktøy for ledere, de har et eget treningsprogram for ansatte med muskel- og skjelettlidelser. De har gjort en systematisk kartlegging av sykefraværet og lederne rapporterer ikke bare på resultater, men også på tiltak. NAV er en viktig del av IA-arbeidet og han understreker at han er meget fornøyd med oppfølgingen de får fra NAV over hele landet. Når Solberg får spørsmålet om hva han ville gjort dersom en av hans større divisjoner rapporterte inn et sykefravær på over 10 %, blir det stille lenge. – Det ville vært alarmerende, repliserer han. – Da ville toppledelsen krevet umiddelbare tiltak.

Epler og pærer? Det kan ved første øyekast synes søkt å sammenligne fraværet i NAV med det i DNB. DNB er en bedrift med 13000 ansatte spredt over hele landet. Selv om de leverer andre tjenester enn det vi gjør i NAV, har de utstrakt kunde-kontakt og sikkert ennå sterkere resultatfokus. Medbestemmelse praktiseres på noenlunde samme måte, således også vernetjenesten. De har sikkert også kompliserte datasystemer som de må forholde seg til, samt utfordringer med opplæring og samtidig drift. Tallenes tale er uansett klar: DNB: 4,2. NAV 8,0.



Jostein Hegli

Søndag 26. februar fikk vi en ufattelig trist beskjed. En av våre sentrale tillitsvalgte, Jostein Hegli, var gått bort, bare 58 år gammel.

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

Jostein ble født en sommerdag i 1953 i Leksvik. Med en far som var trygdesjef på hjemstedet i mange år, var det kanskje forutbestemt hvor Jostein skulle skape seg et yrkesliv. Han begynte i trygdeetaten på midten av 1970-tallet og ble tidlig engasjert i arbeidsmiljøspørsmål og organisasjonsliv. Gjennom dette engasjement ble han hovedverneombud på gamle Trondheim trygdekontor og han ble styremedlem i lokalavdelingen i Sør-Trøndelag. Da 1970-tallet gikk mot slutten, skulle den unge Jostein på NTL-kurs. På bussen underveis til kurset møtte han Kari Lehn fra Steinkjer. Dette skapte romantiske vibrasjoner og de fortsatte å holde kontakten. De flyttet sammen i Leksvik i 1984 og var samboere til Josteins død.

Ideolog og filosof. Gaiden har snakket med flere som har hatt et nært samarbeid med Jostein. Hans I. Dahl ledet sentralt medbestemmelsesapparat i trygdeetaten fra begynnelsen av 1980-årene og ble personaldirektør i 1985. Han husker Jostein som ideologen, eller kanskje aller mest filosofen, i NTLs rekker. –Hans analyser og meninger var glassklare og at hans hjerte banket for norsk velferdsforvaltning og –samfunn til det siste, er det i alle fall ingen grunn til å tvile på. Minst like mye som trygdeetaten gjorde det, trenger NAV en Jostein, mener Hans I. Dahl. –At han nå ikke lenger kan utdype vanskelige spørsmål med sine sindige analyser ved møtebordet og på andre viktige steder i etaten, er et tap som vil merkes. Få kan fylle hans plass som fagmanneske.

er død

Kultur og allsang. Hans I. Dahl forteller også om kultursprederen og den allsang-glade Jostein. –Mine beste utenomfaglige minner om ham er fra rep.møter i timer da andre for lengst hadde sovnet, der han underholdt seg selv og andre med strofer fra norsk arbeiderhistorie, understøttet av gitarklimpring som for det meste traff tonen. I de øyeblikk kunne vi ane den underliggende motivasjonen hentet fra troen på samholds- og fellesskapstanken som grunnleggende samfunnsbygger, både hos Jostein og andre som vier sitt liv til organisasjonsfaglig arbeid. Så om det er vanskelig å erstatte Jostein som fagmenneske, er det enda færre som kan fylle hans rolle som det forventede midtpunkt etter at festen for de fleste for lengst er over.

NTL NAVs leder, Jarle Berge, har gode minner av samme slag. –Jostein elsket å skape stemning. Mange husker ham med gitaren, der han inviterte til allsang med arbeidetsanger og andre svisker. Han hadde en god sangstemme, men slet med å huske tekster. Derfor ble det ofte «la-la-la» fra hans side.

Et stort akademisk talent. Jostein har blitt beskrevet som en kunnskapskilde og en analytiker av stort format. Men også som et beskjedent menneske. Tidligere leder av NTLs landsforening i trygdeetaten, John-Arne Birkeland, forteller om studier i regi av LO Stat og Universitetet i Bergen. –Jostein hadde best karakter på alle studiene sine. Han turde i utgangspunktet ikke å søke seg inn på studier da han trodde det ville bli for vanskelig. Jeg sendte søknad for Jostein uten at han visste det mens han var på ferie, minnes John-Arne som også kommer inn på betydningen Jostein hadde for etatsutdanningen i trygdeetaten. –Han hadde mye av æren for statusen til distrikthøgskolestudiene for de trygdeansatte. Her gjorde han en stor innsats både når det gjaldt inngangskriterier med realkompetanse og muligheten til å bygge opp det som i dag heter bachelorgrad.



– Jostein i sitt rette element på toppen av Rondeslottet. (Selvportrett)

Jarle utdyper noe om Josteins akademiske karriere. –Da han studerte forvaltningspolitikk ved Universitetet i Bergen, sa foreleseren at academia hadde gått glipp av et stort talent i Jostein. Jeg har sagt at Jostein burde vært professor i trygdefilosofi. Heldigvis fikk vi i NTL ta del i Josteins talent.

Verdens mest privilegerte jobb. Jarle stilte mange ganger spørsmål til Jostein om han ikke ble lei av livet som sentralt tillitsvalgt. Stå opp midt på natta for å komme seg på møte i Oslo, lese traurige saksdokumenter og bo natt etter natt på hotell. –Til dette svarte han at han hadde verdens mest privilegerte jobb. Han elsket vervet som tillitsvalgt og direktoratet var hans andre hjem.

En naturens mann. Jostein trivdes godt ute i naturen og var opptatt av fysisk fostring og av å leve sunt. Om han sto på toppen av for eksempel Snøhetta eller Rondeslottet, sendte han gjerne tekstmeldinger til venner og kolleger der han beskrev natur-

opplevelsen i lyriske ordelag. Det var også ute i naturen han endte sitt liv, på skitur i hjembygda Leksvik.

Savnet. Dagen etter at Jostein døde skulle han egentlig i møte i det sentrale medbestemmelsesapparatet. Jarle mimrer litt rundt rutineene som de hadde i forbindelse med disse møtene. –Etter møtet skulle vi gå over gata, til restauranten *Eat sushi and more* og kjøpe middag. Der skulle Jostein, som vanlig, bruke god tid på å studere menyen, til vår latter og irritasjon. Men han skulle likevel ende opp med å bestille det samme som alltid. Tempura maki til forret og kylling satay til hovedrett. I tillegg skulle han bestille en såkalt «gladpakke», som han kalte det. Slik ble det ikke. Vi savnet ham på *Eat sushi and more* denne mandagen. Vi savnet ham også på møtet med arbeidsgiver. Det kom mange lovord om ham og hans gjerning som tillitsvalgt, både fra arbeidsgiver og de andre organisasjonene denne mandagen. Jostein skulle vært der og solt seg i glansen av alle lovordene.



Taktekkeryrket utøves hele året, bildet er tatt i februar.

Arne Alm liker dårlig NAVs innskjerping av dagpengeregelverket

Sesongsvingninger

Presisering av regelverk heter det i direktoratet, resultatet er uansett en innskjerping av dagpengeregelverket som setter faste arbeidsforhold i fare. NAV skjønnsbehandler nå spørsmål om sesongledighet.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Sesongarbeid? Arne Alm leder et firma i taktekkerbransjen. Denne bransjen er i utgangspunktet ikke sesongavhengig, sier han, vi jobber ute året rundt. Skal vi jobbe ute om vinteren, er dette vanligvis ikke noe problem. Vi måker snø og tiner is, så gjør vi jobben. Det er bare i ekstreme kuldeperioder at vi ikke kan jobbe ute. Dem er det heldigvis ikke så mange av, så da har vi noe forefallende arbeid innendørs som kan gjøres i slike perioder. Kundene derimot, er tilbakeholdne med

å sette i gang arbeid i vintersesongen, så utfordringen er å få inn nok oppdrag i den kalde årstiden.

Kompetansekrav. Han ansetter taktekkere og blikkenslagere. Dette er godt kvalifisert arbeidskraft med fagbrev og sertifiseringskrav i faget. Han er med andre ord avhengig av høy kompetanse blant sine medarbeidere og det er derfor viktig å holde på dem. Det er han også ganske flink til. Bedriften hans, Euro Blikk & Tak AS, er en godkjent lærebedrift, hvilket betyr at han stadig har lærlinger i bedriften. I tillegg samarbeider han med NAV som tiltaksarrangør og har et par mann med tilretteleggingsbehov i arbeid.

Kompetanseflukt. Arne har nå opplevd at et par medarbeidere som han har permittert grunnet manglende oppdrag, ikke fikk dagpenger, fordi NAV mente at hans virksomhet driver sesongarbeid. Presiseringen av dagpengeregelverket fra 20.01.11 er bakgrunnen for denne tolk-

ningen. Der hevdes det at arbeidsgiver plikter å planlegge driften og eventuelt sørge for redusert bemanning om vinteren. Det mener Arne Alm at han har gjort. Han hadde leid inn ekstramannskap i to tusen timer høsten 2011. Han kan også ta jobber i andre deler av landet, men er redd for å gjøre mye av dette av frykt for at hans medarbeidere da tar arbeid annet steds.

Konkurranse: Det er en utfordring at svært mange entreprenører i dag benytter seg utelukkende av midlertidig ansatte, forteller Arne Alm. Han beskriver kompleksiteten i anbudsprosessen, særlig ved offentlige anbud. Det er svært tidkrevende og konkurransen er hard. Mange av hans konkurrenter har utelukkende ansatte som regner anbud, resten blir hyret på for kortere perioder når kontrakten er i havn. Det er derfor vanskelig å tjene penger i byggebransjen i dag. Dette forsterker behovet for å permittere ansatte når oppdragene uteblir. Han har drevet i 30



Euro Blikk & Tak AS er en autorisert lærebedrift.

år og fra tid til annen vært nødt til å permittere. De har da gjort det ved frivillighet: De eldste av medarbeiderne hans har tatt permitteringene og på den måten fått en hvileperiode som har vært tiltrengt i et hardt fysisk yrke. På den måten har mange sykemeldinger vært unngått og flere har kunnet stå lenger i jobben, hevder Arne Alm. Dette var mulig da de fikk dagpenger under permitteringsperioden.

Oppsigelser. Arne Alm avslører at firmaet hans har oppdrag i fjorten dager til. Han har tatt inn igjen de som fikk avslag på dagpenger for at de ikke skulle stå uten inntekt, men om det ikke kommer inn oppdrag nå, så blir det oppsigelser. Det er dessverre da slik at de minst erfarne går først, han er nødt til å beholde de som fungerer best. Når han da får inn nye oppdrag og trenger flere folk, vil han da leie disse inn på timebasis, for å unngå å

havne i denne situasjonen igjen. Det igjen betyr at tiltaksplasser og lærlingeplasser forsvinner, hvilket igjen utløser flere problemer på arbeidsmarkedet.

Mange saker. Mediene har omtalt mange slike saker i den siste tiden. Noen av dem bærer preg av at det er reelt sesongarbeid vi snakker om, andre har fått beskjed fra NAV om at de har permittert på samme tidspunkt tidligere og at man derfor går ut i fra at det dreier seg om sesongarbeid. I Fredrikstad har permitterte medarbeidere på Rica City Hotel fått beskjed om at hoteldrift er sesongarbeid og at de dermed ikke kvalifiserer til dagpenger. I følge Fredrikstad blad konkluderer hotellsjefen med at lavere stillingsbrøker i faste stillinger, samt økt innleie blir resultatet av dette. Det er fortsatt uklart for Gaidens redaksjon hvorvidt nevnte hotell rangeres som badehotell eller skihotell.

Presisering

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Ellen Chr. Christiansen er direktør for Fagstab ytelses og er dermed den som til syvende og sist har fagansvaret for denne praksisendringen. Hun presiserer overfor Gaiden at det ikke har vært noen endringer i regelverket. - Vi har kommet med en presisering av regelverket og det ble gjort for over et år siden. Årsaken til dette var at det oppstod diskusjoner mellom forvaltningsavdelinger i noen fylker og klageinstansen. Grunnen til at reaksjonene kommer først nå, mener hun har med sesong å gjøre.



Regelverket. Christiansen sier at når det er mulig for arbeidsgiver å forutse permitteringsårsaken, som for eksempel ved redusert drift i vinterhalvåret, kan man redusere bemanningen i perioder og benytte seg av midlertidige ansettelser. Hun er likevel ikke med på at NAV på den måten oppfordrer til midlertidige ansettelser. - Dette er i tråd med arbeidsmiljøloven.

Skjønn. Det finnes ingen oppramsinger i regelverket som forteller hvilke bransjer dette gjelder for. Christiansen sier at det ville være problematisk å lage en uttømmende liste i rundskrivet. Imidlertid opplyser hun at de holder på å gå gjennom rundskrivet og kommer med en presisering på området. Det finnes ingen bestemte regler for hva som er sesongbetont, det vil i mange tilfeller være gjenstand for skjønn. Det samme er vurderingen av hva som er en ekstrem kuldeperiode. Der er det forskjell på Lillehammer og Kristiansand, avslutter hun.

Snart representantskapsmøte

I slutten av april avholder NTL NAV representantskapsmøte på Klekken ved Hønefoss. Der vil avdelingen for Hjelpemiddel og tilrettelegging være representert med fire delegater.

Terje Evensen (tekst og foto)

Representantskapsmøtet er det øverste organet i NTL NAV. 75 delegater og landsforeningens styre skal stake ut kursen for neste periode, noe som blant annet betyr å vedta et nytt prinsipp- og handlingsprogram for NTL NAV og velge tiltsvalgte.

Stor interesse. NTL NAV Hjelpemiddel og tilrettelegging hadde mange kandidater til rep.møtet, men måtte foreta et valg.



Snart er de tilbake på Klækken Hotell. Fra venstre Erik Skulstad, Jan Ove Dyrkorn, Gerd Midtgård og Torbjørn Weidemann.

–Etter at årsmøtet gav styret fullmakt til å velge delegater, viste det seg at det var flere enn fire som hadde stort ønske om å stille. Vi måtte ha en runde rundt bordet før vi kunne beslutte hva vi skulle legge til grunn for utvelgelsen, minnes avdelingsleder Gerd Midtgård. –Det var enighet om at styrets leder og nestleder var selvskrevne delegater. To av styrets medlemmer som var på forrige rep.møte,

mente at det var viktig å slippe til nye som også burde få oppleve det å delta på et slikt stort og interessant arrangement som dette faktisk er.

På talerstolen. Gerd annonserer at de fire delegatene kommer til å stille godt forberedt. –Vårt styre vil fortløpende behandle saker som skal opp på rep. møtet. Da vil vi plukke ut de sakene vi spesielt ønsker å debattere. Dere vil se alle våre delegater en eller flere ganger på talerstolen. Nå ser vi virkelig fram til interessante og givende dager på Klekken.

Valg 2012

Den forberedende valgkomite ble utpekt på styremøtet til NTL NAV i desember i fjor.

Den består av Heidi Sjøberg, Stig Garberg-Johnsen og Stein Bjarne Larsen. De får en krevende jobb, blant annet fordi det allerede nå er klart at det blir flere lederkandidater.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Minst to kandidater. Foreløpig har sittende leder, Jarle Berge, bekreftet overfor Gaiden at han stiller til gjenvalg, samtidig som Trygve Baltzersen har kunngjort sitt kandidatur. Trygve er styremedlem og leder for Rogalandsavdelinga. Valgkomiteén har selvsagt ikke gått ut med dette, men de kan fortelle at de hadde mottatt

til sammen 30 forslag, både på ledere og øvrige tillitsvalgte, da fristen gikk ut.

Representantskapsmøtet, eller repmøtet er NTL NAVs øverste organ og trer sammen hvert annet år for å bestemme kursen til landsforeningen i neste periode. I denne sammenhengen blir alle tillitsvalgte valgt inn i sine respektive roller. Der blir også den endelige valgkomiteén valgt. Det er til syvende og sist disse som tar stilling til hvem som skal foreslås for repmøtet. Dette er en oppgave som stiller krav om at man nyter



Stig, Heidi og Stein er på utkikk etter de ideelle tillitsvalgte

stor respekt og tillit i organisasjonen og kan behandle fortrolige saker.

Godt sammensatt. En valgkomité må ta mange hensyn. Organisasjonen skal spilles i de tillitsvalgte på den måte at flest mulig geografiske og faglige områder blir representert. – Likevel, presiserer Stig, er det personlig egnethet som tross alt er det viktigste. Stig er kjent i landsforeninga som avdelingsleder i Sør-Trøndelag. Han har vært med i valgkomiteén tidligere, i motsetning til de to andre. Av dem er Stein kjent for de fleste, som vår mann i det sentrale arbeidsmiljøutvalg og som styremedlem og studieleder i landsforeninga. Gjennom sine verv har han en godt utviklet kontaktflate. Heidi kommer fra NTL NAV Servicesenter og NAV Regnskap i Mo i Rana. Hun er med i valgkomiteén for første gang. Hun var med på forrige repmøte og kjenner landsforeninga gjennom sitt verv som hovedtillitsvalgt for NAV Kontaktsenter.

Verver i 100

På to år har NTL-avdelingen på NAV Internasjonalt vokst fra 61 til 101 medlemmer. Hvordan i huleste har de klart dette?

Terje Evensen (tekst og foto)

Den 3. januar hadde Dwarkanath Pramanik sin første arbeidsdag på NAV Internasjonalt. Det gikk kun kort tid før NTL-tillitsvalgt Torstein Brechan oppsøkte den nyansatte for å fortelle om NTL. Nå har Dwarkanath fylt ut innmeldingsblanketten og blitt medlem nummer 102 på NAV Internasjonalt.

Først til mølla. –At jeg ble medlem av NTL handler stort sett om at Torstein var førstemann til mølla, forteller Dwarkanath. –Jeg fikk en hyggelig henvendelse, ble lokket med sosialt samvær og pizza og synes det var enkelt å velge medlemskap i NTL. Det betyr naturligvis også noe at NTL er så store i NAV.

Synlige. –Jeg prøver alltid å være tidlig ute når det begynner nye på arbeidsplassen, forteller Torstein. –Det har begynt mange på NAV Internasjonalt de siste par årene og da er det viktig at NTL er synlige. Så foruten at jeg alltid henvender meg til nyansatte, skal det bli lagt merke til når vår avdeling gjennomfører sin tradisjonelle høstkonferanse for medlemmene og når vi har årsmøte og medlemsmøter.

Torstein understreker at han er opptatt av å møte potensielle nye medlemmer med ydmykhet og formidler et budskap om at det aller viktigste er å faktisk være organisert.

Medlemmet først. Gaiden undrer seg over hva som er nøkkelen til at så mange velger å bli NTL-medlemmer og hvilket budskap avdelingen prøver å selge til nyansatte. Torstein kan fortelle at det er mer interessant å høre på hva det potensielle medlemmet er interessert i enn å gi et halvtimes foredrag om NTL. –Det er forskjeller på hva folk er opptatt av. Noen er opptatt av det gode sosiale miljøet vårt. Noen er opptatt av forsikrings-

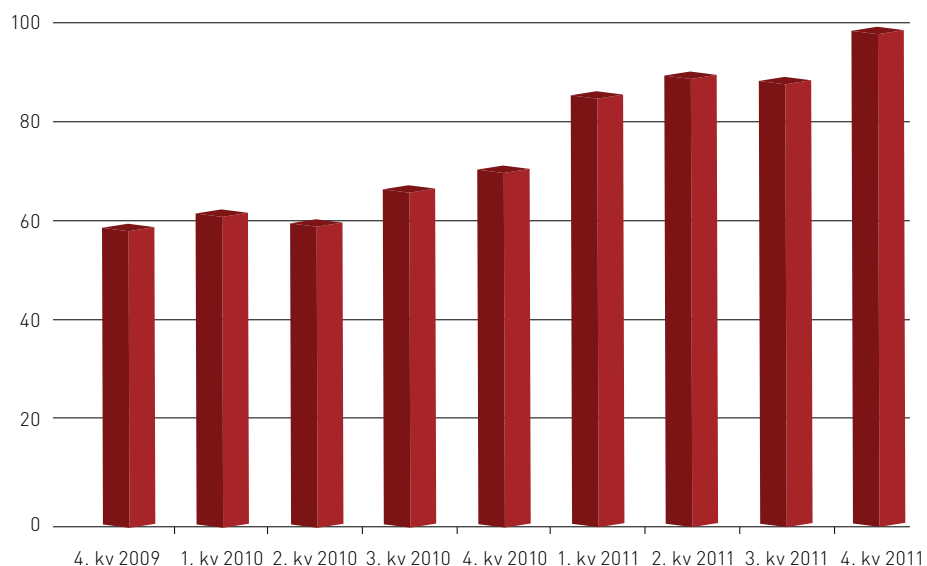


Dwarkanath Pramanik, til høyre, leverer utfylt vervebrosjyre til Torstein Brechan.

ordninger. Det har betydning at vi er den største fagforeningen, både på arbeidsplassen og i etaten. Og NTLs politiske engasjement blir vektlagt av flere, erfarer Torstein, som legger til at medlemsveksten ikke bare handler om godt vervearbeid. –Opprydning i medlemslistene har kommet oss til gode. Nyansatte som tidligere har stått tilmeldt andre NTL-avdelinger i NAV har blitt korrekt registrert og i tillegg har vi fått nyansatte som allerede er medlemmer,

Utfordring. Torstein slår gjerne et slag for NTL som akademikerorganisasjon. –På NAV Internasjonalt er vi den største orga-

nisasjonen både for ansatte med master- og bachelorutdanning og vi har også mange jurister, forteller Torstein. NTL har som helhet likevel utfordringer knyttet til verving av uorganiserte tilsatte med høyere utdanning. NTLs vervestrategi har belyst problemstillingen forbillig, men når strategien er lagt trengs det handling. En vervebrosjyre som har et budskap som er rettet mot unge akademikere ville vært en god start. Her bør både landsforeningen og forbundet forøvrig komme på banen. Vi kan ikke sitte stille og se på at vår prosentvis andel av tilsatte i NAV går nedover selv om antallet medlemmer holder seg noenlunde stabilt.



Har du en god historie?



Anne Inga Hilsen, FAFO

Anne Inga Hilsen i FAFO har satt i gang et forskningsprosjekt som skal se på IA-perspektivet i NAV under omstillingen. Hun ønsker å høre dine opplevelser som tillitsvalgt.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

IA-avtalen er et trepartssamarbeid hvor fagbevegelsen er den ene parten, myndighetene og arbeidsgiverne de andre. LO Stat har som representant for fagbevegelsen i denne sammenheng satt i gang dette prosjektet for å se hvordan IA-arbeidet har fungert under omstillingen i NAV. Man er på det rene med at IA-arbeid under omstilling er mer krevende. Poenget er å skape forståelse for tillitsvalgtes rolle i IA-arbeidet.

FAFO ønsker kontakt med de tillitsvalgte i NAV og henvender seg til dem gjennom NTL, Fagforbundet og FO. LO Stat har tatt kontakt med NAV uten å få respons. Anne Inga er klar på at dette ikke skal være noe nytt forsøk på å avkle NAV, poenget er å få fram både gode og dårlige historier, slik at vi kan lære av disse eksemplene i framtiden. NAV er valgt fordi vi er en stor etat i omstilling.

Det er viktig at de tillitsvalgte forteller sin historie. De skal brukes i arbeidet med å skrive en bok med tittelen "IA-fyrlykt". Begrepet fyrlykt er brukt fordi en fyrlykt skal vise hvor det er urent farvann. Boken er ikke for NAV, men om NAV, sier Anne Inga og boken skal skrives for de tillitsvalgte, slik at de kan bruke den som et verktøy i IA-arbeidet.

Hun vil gjerne ha din historie som hun lover å anonymisere og redigere, slik at ingen skal føle seg uthengt i den sammenheng. Det er like viktig med historier om det som fungerte, som det som ikke fungerte. Hun ønsker ikke å intervju oss, men vil gjerne at vi forteller henne. Så sitter du på en historie, så send den inn. Adressen er iafyrlykt@fafo.no. Det er også sendt ut e-post til de tillitsvalgte i NAV. Har du ikke mottatt denne, kan du kontakte redaksjonen i Gaiden.



Skal vi leke butikk?

Vil du jobbe i forretning? På denne måten markedsfører Arbeids- og velferdsdirektoratet moderniseringsprogrammet i NAV. Aldri før har begrepsapparatet vært mer fjernt fra brukernes og de ansattes daglige virkelighet. I tillegg til et allerede overdimensjonert direktorat skal eksterne konsulenter og personer med NAV-faglig kompetanse hentes inn i programmet for å gjøre NAV bedre.

For virkelig å markere at dette ikke er noe for vanlige folk, blir vi presentert for disse begrepene som alle er hentet fra Navet:

- Forretning
- Kjerneteam og produktteam
- Produktkø
- Scrumteam
- Sprintmål
- Produkteier
- Verifiserer og godkjenner realisering av brukerhistorier ved effektmål og akseptansekriterier
- Arbeidspakker
- Forretningsdrevet
- Gevinstplanlegging

En måte å skape avstand og fremmedgjøring på er å lage sitt eget stammespråk. Man håper å unngå innblanding og innsyn i det man driver med. Det beste er hvis leseren føler seg litt dum. Søker du opp *scrumteam* på Wikipedia får du treff på *scrum*:

«Scrum er et rammeverk laget med henblikk på å utvikle komplekse informasjonssystemer. Det brukes i hovedsak til å utvikle programvarebaserte systemer og benyttes gjerne i kombinasjon med Extreme *programming (XP)*, men kan i prinsippet brukes til å håndtere alle slags prosjekter av en viss kompleksitet. Teorien er basert på empirisk prosesskontroll og fordrer at man jobber inkrementelt og iterativt og at selve utviklingsjobben utføres av tverrfaglige, selvstyrte team»

Den interesserte kan selv søke opp dette og lese mer, men jeg synes det bør nevnes at ifølge samme artikkel er en av ulempene med scrum at det gir liten eller ingen mulighet til å fastsette krav og resultat på forhånd, og det må



Arne Bjørnvolden er styremedlem i NTL NAV Oslo (foto Jørund O. Gustavsen)

jo være en liten hake når man skal bruke 3,3 mrd. kr. på å gjøre NAV bedre? Alt dette er tydeligvis hentet fra de siste lærebøkene innen administrasjon og ledelse/IKT. Selvfølgelig kan det være fornuft bak noe av dette svadaspråket, men slik dette presenteres her er jeg redd for at det blir nok et luftslott som på sikt kommer til å tappe mer energi enn det skaper.

Alle er enig i at det må ryddes opp i IKT-kaoset vi har i dag, men uten bred medvirkning fra brukere og ansatte er det ikke mulig å få til gode løsninger. NAVs kjerneverdier må være tilstede også her. Troen på at IKT er løsningen på alle problemer er en farlig vei. IKT-systemene skal være en hjelp og en støtte, men skal ikke styre faglige prioriteringer og etatens utvikling. Det er kvaliteten på det som puttes inn i datasystemet og evnen til å nyttiggjøre seg det som kommer ut som er helt avgjørende for brukerne og samfunnet.

Vi i NTL ønsker ikke et NAV som utvikler seg i en forretningsdrevet retning. Utviklingen av IKT-systemer skal nemlig være forretningsdrevet

ifølge Direktoratet. Det er helt avgjørende at Direktoratet klargjør hva som ligger i dette. Får New Public Management-tilhengerne for mye innflytelse kan det ende med NAV som med sykehusene; stadig flere til å telle og flytte penger, og færre til å gjøre folk friske. Helt siden NAV ble etablert har det vært et uttalt mål at ressursene skulle flyttes fra Direktorat til produktiv virksomhet i ytre ledd. Det motsatte har skjedd og det gir ikke en ønsket utvikling av etaten.

Arbeidsminister Hanne Bjurstrøm sa på LOs NAV-konferanse 10. januar i år at det «må tas tak i rapporteringshysteriet». NAV-direktør Lystad på sin side kunne ikke love mindre telling, men ønsket kvalitet i tillegg. Så spør det om NAV får til begge deler, og samtidig drive med gevinstplanlegging?

Arne Bjørnvolden
NTL NAV Oslo

Valgets kvaler

Terje Evensen (tekst)

Det er tid for å gjøre valg, noe opp til flere må gjøre i disse dager. For ikke lenge siden var det for eksempel presidentvalg i Russland. At Vladimir Putin gikk seirende ut av den prosessen, var strengt tatt ingen sensasjon. Med 99,82 % av stemmene i Tsjetsjenia og faktisk opp til 107 % i et stemmelokale i hovedstaden Groznyj, var det utvilsomt «schwung» over Putins valgkamp.

Vi skal også gjøre valg i NTL NAV ganske snart, på representantskapsmøtet på Klekken. Vi skal velge ledelse, styre og tillitsvalgte i landsforeningen. Er det ikke i grunnen en ganske kjedelig prosess? Den forberedende valgkomitéen får arbeide under fredelige forhold, uten trusler og bestikkelser, og vil nominere kandidater som høster bred støtte i avdelingene. I de aller fleste tilfellene skjer valgene uten rivaler og kandidatene blir klappet inn. Om det skulle komme benkeforslag, får noen-og-åtti stemmeberettigede avgi stemme ut fra sin overbevisning, uten at noen på forhånd har hvisket dem i øret at «jeg vet hvor du bor». Vi får ikke ta del i noen svertetekampanjer på forhånd. Ingen sexskandaler som skal bryte ned kandidater blir offentliggjort. Ingen løgner og bakvaskelser.

Den amerikanske fagforeningslederen Jimmy Hoffa ble i 1964 dømt til 15 års fengsel for bestikkelser. President Nixon tok ham til nåde sju år senere på betingelse av at han holdt seg unna fagforeningsaktiviteter i ti år. Da Jimmy Hoffa forsvant sporløst i 1975 var det allment antatt at mafiaen hadde en finger med i spillet.

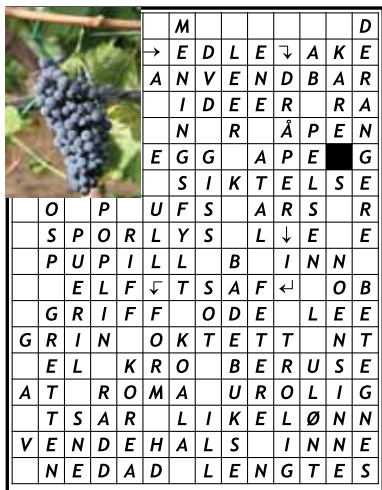
«Jeg er ingen pusekatt» sa tidligere LO-leder Gerd-Liv Valla for noen år siden. Hun må få prate for seg selv, men i stor grad er vi noen fredsommelige pusekatter når vi skal gjennomføre valg. Vi er nok ikke helt på linje med Bjørnson, som valgte seg april og mente at fred er ei det beste, men at man noget vil. Så jeg kunne ønsket velkommen noen som vil skape litt action gjennom å strø om seg med injurier, drive aktivt intrigemakeri, spre rykter, aller helst usanne, og skape liv og røre. Men så er jeg selv ganske fredsommelig anlagt. Når det begynner å dra seg til, blir jeg usikker på hva jeg skal stemme. I verste fall velger jeg minste motstands vei og ender opp med å stemme gitaren.

						↓		PADLER	DRØFT- ING	JULE- TRADI- SJON	▼	BAK- VERK
						FOR- BANNET				BORT HERME		
						TRO- FASTE						
						MYRDER						
						TID- GIVER						
						↙		ENKEL TÅKE				
KORN- SORT	▼	ROVDYR	FISK	BILDE- MANUS	FOR- BEDRE OG	↘	STUNG- EN D			TONE FERD		
KAN GJEST VÆRE							PROVI- ANT KLOKKEN					LIKE
SVART- SPETT												
PATINA	MYNT KAN VEI VÆRE				GÆLER VERDI			MUNT- LIG FINS				
↗			PÅ INGEN MÅTE				↓	↘		FOSTRE		GE- SKJEF- TIG
DOM- STOL								URTE- GÅRD				
SLIT								FORLIKT				
↘		SIFFER- ET	HJEM FOTTØY			LOV- TALE	SKVÆR				VENN AV BARBIE	
FOR- LIKE							TIL- BYGG					
TALJE							BRED			IKKE INDI- ANER		
TIGER- STADEN							KRANG- LING FATTIG					
↘				BOKSE- SLAG								
KJERNE- VED			SKIPS- ROM URO					TRENDY ART.			LUFT- NORGE	NY- NORSK PRON.
HERR TITTEN BEGJÆR- ES				SPORT- ER			SPAR- TANSKE					
↘						MOT- BØR						



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Kirsten Kvaløy, Hundhamaren
Arnhild Tryggsland, Kristiansand
Rigmor & Åge Berg, Greåker
 Frist for innsending av kryssordløsning er 1. mai 2012.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden Mars 2012» 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

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

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:

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

Optimisme i sikte

Det nærmar seg representantskapsmøte og ein periode i NTL NAV si korte historie går mot slutten. Med ein turbulent oppstart er det godt å konstatere at det går betre både for NTL NAV og NAV. NTL NAV har blitt ein meir samansveisa organisasjon. Denne opplevinga får eg stadfesta mellom anna gjennom at medlemmene og tillitsvalde i større og større grad refererer til NAV, og ikkje til dei to "gamle" etatane. Sjølv om dette er positivt så er det likevel viktig at vi held fram arbeidet med å byggje NTL NAV. Slik blir vi ein enda meir samansveisa og slagkraftig organisasjon. Representantskapsmøtet i slutten av april er ein arena der vi kan byggje og styrkje NTL NAV. Arbeidet med å planleggje representantskapsmøtet er i rute. Slik sett ligg alt til rette for at representantskapsmøtet blir den politiske og organisatoriske verkstaden som er viktig for at NTL NAV framleis skal vere den største og beste fagorganisasjon for tilsette i NAV.

Det er også med glede eg kan konstatere at NAV går i rett retning i perioden. Det er særskilt i 2011 at vi har registrert ei betring. Den interne samhandlinga i NAV fungerer betre, servicen til brukarane blir betre og saksbehandlingstidene går ned. Likevel kan vi ikkje slå oss til ro og seia at alt er "såre vel" i NAV. Det er langt att før vi kan seie vi er i mål. Ei viktig satsing for å nå målet om eit betre NAV er moderniseringsarbeidet. Regjeringa vil bruke 3,3 milliardar kroner dei neste seks åra på at NAV skal få ein betre IKT-plattform å jobbe ut frå. Det er kjempebra og har vore etterlyst lenge. Framtidsvisjonen til NAV er at brukarane skal gjere meir av den registreringsjobben som saksbehandlarane gjer i dag. Det å søkje stønader frå NAV skal bli omtrent som det å utføre banktenester i nettbanken. Slår denne visjonen til betyr det at brukarane i stor grad har kontakt med NAV gjennom nettet. Dette får konsekvensar for den jobben som NAV-kontora, kontaktsentra, forvaltningseiningane, hjelpemiddelsentralane, for å nemne nokre einingar i NAV-systemet, gjer i dag. Det blir forventat at moderniseringsarbeidet på sikt vil kunne frigjere om lag 1000 årsverk i NAV. NTL NAV vil jobbe politisk for at så mange som mogleg av desse frigjorte årsverka blir verande i NAV. Det er mange «hol» i NAV systemet som må tettast, mellom anna oppfølgingsarbeidet. Det er difor viktig at dei frigjorte ressursane blir brukt for å styrkje NAV på område der vi er svake i dag.

Eg både håpar og trur at NAV har lagt den tyngste tida bak seg. Eg ser difor optimistisk på framtida for NAV og for det arbeidet NTL NAV skal gjere i neste representantskapsperiode.

Jarle Berge
Jarle Berge
 Leder NTL NAV





Ungdomsarbeid i NTL

Våren er en travel tid for ungdomstillitsvalgte i NTL og LO. Forbundets årlige ungdomskonferanse skal gjennomføres og LOs sommerpatrulje er ute på gater, torg og arbeidsplasser for 27. gang denne sommeren.

Terje Evensen (tekst og foto)

Sanja Brigic og Petter Aasheim er NTL NAVs representanter i forbundets ungdomsutvalg. De valgte medlemskap i NTL på grunn av samfunnsengasjementet. –NTL er en fagforening som bryr seg. Unge mennesker som har sosialt engasjement, velger gjerne å bli medlem i NTL, mener Sanja og Petter. De synes at NTL er unike gjennom å favne vidt og godt kan bli enda flinkere til å formidle sitt engasjement.

Mange som slutter. Når det gjelder NAV som arbeidsplass for unge mennesker, opplever Sanja og Petter at det er mange som slutter og mener at omfanget av midlertidige tilsetninger skaper usikkerhet. –Ungdom i etableringsfasen vil ikke ta risikoen med midlertidige stillinger og vil da heller søke seg over i faste stillinger utenfor etaten. Vi må gi unge mennesker bedre utviklingsmuligheter i NAV.

Leif Helland på forbundskontoret trekker i trådene når det gjelder ungdomsarbeidet i NTL. Han er naturlig nok opptatt av å rekruttere ungdom til organisasjonen. –Det er tankevekkende å gå i dybden på aldersstatistikken over NTLs medlemmer. I aldersgruppa yngre enn 35 år finner vi bare 10-15 % av medlemmene. Det blir åpenbart at vi, for å opprettholde større og styrke i årene som kommer, trenger å øke medlemstallet blant de yngre ansatte i virksomhetene våre, mener Leif.

Det er også fra de unges rekker framtidens tillitsvalgte og fagforeningsledere



Leif Helland

skal hentes. Gjennom NTLs ungdomskonferanse og LOs sommerpatrulje utdannes ungdommen både teoretisk og praktisk til kompetente tillitsvalgte som er i stand til å ta over stafettpinen.

Ungdomskonferansen er et tilbud til alle NTL medlemmer som er yngre enn 35 år. Søknad sendes som vanlig kurssøknad via www.ntl.no. Konferansen er selvfølgelig helt gratis og gir rett til permisjon med lønn.

Sommerpatruljen arrangeres av LOs ungdomssekretærer i fylkene. Finn din ungdomssekretær på www.lo.no.