



35 år med Infotrygd

s. 10



Kamerater!

I skjæringspunktet mellom 22. julkommisjonen rapport og egne erfaringer gjennom å ha snakket med medlemmer og tillitsvalgte i NAV, finnes det rom for mange spekulasjoner. De erfaringene jeg har fått del i kunne gjerne vært brukt i ren Vi-menn stil, til en reportasje som luktet av kruttøyk og dynamitt. Jeg kunne bruke overskriften «Må liv gå tapt?» Avisene har imidlertid dekket dette aspektet godt nok, og jeg synes det er viktigere å fokusere på det bakenforliggende: Systemet.

Det er uinteressant, egentlig, å prøve å plassere noe ansvar for den enkelte av disse alvorlige volds- og trusselepisodene i NAV. Som regel er de utløst av en rekke faktorer som under gitte forutsetninger resulterer i slike episoder. Gjerne fremsatt i desperasjon av en bruker som står uten midler. Fellesnevneren er et vedtak fattet i en fag- eller forvaltningsavdeling.

Hva er så disse faktorene? Tidspress er innlysende. Manglende tid til å vise forståelse, medmenneskelighet. Er vi redusert til upersonlige representanter for systemet, som skal telles og måles etter hver dags bruk? Er det kanskje jakten på måleindikatorer som har skylda for manglende personlig engasjement, som utløser aggresjon blant våre brukere? Vi er i alle fall nødt til å spørre oss om vi møter brukerne med tilstrekkelig grad av vennlighet og respekt.

Det er selvfølgelig umulig å være like blid bestandig. Særlig etter en lang dag i mottaket. Alt for mange sitter hele dager i front, bare med avløsning til lunsj. Det er neppe en klok løsning. Et annet spørsmål er jo også om vi

har den nødvendige kompetanse. Alle kjenner følelsen av å være på utrygg grunn. Den følelsen skaper gjerne ikke grunnlag for gode samtaler. Tilstrekkelig og riktig kompetanse blir derfor et nøkkelord.

Til syvende og sist kan man spørre seg om det var en spesielt god ide, å trekke sosialklientene inn på arbeids- og trygdekantorene. Det var sikkert et greit trekk i de kommunene hvor presset er mindre og man har bedre tid, men på store kontorer, i store byer, hvor det er liten vilje til samarbeid mellom kommune og stat, samtidig som det er liten tid til opplæring i annen parts systemer, lovverk og rutiner, må det vel sies å ha vært rimelig mislykka. Her har man virkelig skapt en arena for konfrontasjoner. Her må man enten satse massivt på sikkerhet, eller så må man vurdere reversering av NAV-reformen.

Som Bill Makatowicz sa til meg da jeg snakket med ham på NAV-Nordstrand: Hadde vi hatt bedre kompetanse på kommunens regelverk, kunne jeg kanskje fortalt brukeren som fikk 8 uker avstenging på dagpenger at han kanskje hadde rett på økonomisk sosialhjelp i mellomtiden. Da hadde han ikke blitt så desperat at han tok strupetak på min kollega og truet ham med å kjøre en penn gjennom halsen på ham.





Nobody can think and hit someone
at the same time.

Susan Sontag

4

Møt nestleder i Stortingets arbeids- og sosialkomite,
Anette Trettebergstuen



7

NAV har blitt rammet av flere alvorlige voldsepisoder.
Vi prøver å belyse årsakene til dette.



Gaiden har vært på politisk
massemønstring i Arendal

16

FOTO: TERJE EVENSEN



16
17
18
19
20

Redaktøren	2
Frontfagmodellen	13
Takk for innsatsen	15
Vi liker deg, liker du oss?	16
Fra senestrekk til karisma	17
Siste stikk	19
Skål for NTL	20

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9.200, fire ganger årlig

Redaktør

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

Redaksjonsutvalget:

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

Redaksjonen avsluttet:

28. september 2012
www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



Send inn din mening (maks 35 linjer)

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

NAV-digger

Hun kommer småløpende med trillekoffert og flyplasspose, et par minutter senere enn avtalt.

– Jeg kommer rett fra København, sier hun litt unnskyldende.
– Har vært på studietur og sett hvordan de jobber med arbeidsmarkedsproblematikken der.

Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

Jenta som setter seg ned ved kafébordet rett overfor meg er Arbeiderpartiets Anette Trettebergstuen. Regjeringspartiets arbeids- og sosialpolitiske talskvinne og nestleder i arbeids- og sosialkomiteen. Stortingsrepresentant fra Hedmark og sentralstyremedlem i Ap. Sentralstyremedlem i Europabevegelsen, og før det kan hun skilte med en lang rekke sentrale verv i ulike organisasjoner. Men jeg omtaler henne allikevel som jenta, for til tross for lang fartstid som politiker er hun bare 31 år.

Digger NAV. Anette Trettebergstuen digger NAV. Ja, det er faktisk sant, hun digger NAV, og forlanger å bli trodd på det. – Mine venner skjønner det ikke helt, men jeg synes NAV er spennende. De færreste vet hvor stor denne etaten er, hvor svært område som håndteres og hvor viktig NAV er for folk flest.

Tankegangen bak reformen er viktig, riktig og god, sier hun. – Å tenke helhetlig rundt en person, få fokus vekk fra ytelsene og heller se mulighetene. Ivrig forteller hun om hvorfor hun mener at



«arbeid først» er det viktigste for NAV og ikke minst for brukerne. – Brukerne skal være trygge på at så sant det finnes andre muligheter, så skal de ikke trenge å starte et stønadsløp. Når de oppsøker NAV skal det letes med lys og lykte etter arbeid. Dette er det viktigste før det eventuelt vurderes alternative tiltak og ytelser, sier Anette. Det er allikevel ikke å stikke under stol at en del brukere utelukkende oppsøker NAV for å få ytelser, hva med disse da? Joda, sier Anette, – jeg er klar over det. – Men jeg mener

ærlig talt at langt flere både kan og bør delta i arbeidslivet. Å stille krav er ikke å være slem, tvert imot. Samtidig er det ikke slik at alle skal ha de samme pliktene. Det er ikke slik at alle som ikke har arbeid skal plukke søppel for eksempel. Enkelte vil av ulike årsaker rett og slett ikke være i stand til å utføre noe som helst, og for disse er det rett å gi ytelse uten krav til aktivitet. – Vi må behandle folk ulikt, for de er ulike, det er likebehandling.

Alttoppslukende. Anette Trettebergstuen prater seg varm. Hun har mange ord, mange meninger og et stort engasjement for det hun holder på med. NAV og arbeidsmarkedspolitikk er hennes store lidenskap for tiden, om en kan si det sånn. På spørsmål om hva hun driver med utenom politikken, på fritiden, blir hun litt vag.

– Politikken er nok for meg alttoppslukende, sier hun. Det blir svært liten tid til andre ting. – Jeg har hytte i Trysil og liker godt å være der, men det blir dessverre altfor sjelden. Jeg er glad i å fiske og gå i fjellet. Tidligere jobbet jeg litt på fritida som discjockey på utesteder i Oslo, men det er lenge siden nå, sier hun ettertenksomt. – Jeg har egentlig hatt politikk som hobby siden jeg var 13 år, sier Anette. Det var rasismebråket i Brumunddal med Arne Myrdal i spissen som startet engasjementet. – Skolen jeg gikk på brukte mye tid på samtaler med oss elever for å unngå at rasismen spredte seg, og dette fikk meg engasjert i antirasismesaken, sier hun. Herfra var veien kort til SOS Rasisme, Natur og Ungdom og videre til AUF. – At det ble AUF var egentlig helt tilfeldig, innrømmer Anette. – Det kunne like gjerne blitt Sosialistisk Ungdom. En organisasjon på venstresida måtte det uansett være. I dag ser hun at valget var rett, blant annet som EU-tilhenger er AP et bedre valg enn SV. – Men man finner ikke et parti som man støtter i ett og alt, sier hun.

Homofile og lesbiskes rettigheter er også en sak som engasjerer Anette. Hun var med på å starte «Homofile og lesbiske sosialdemokrater», det såkalte Homonettverket i Ap. Og hun er av nett-

stedet Gaysir flere ganger blitt kåret til «Norges mektigste lesbiske kvinne».

Imponert. Hun vil helst snakke om NAV. Hun sier at hun er imponert over hva NAV har fått til på kort tid, det er tross alt en svær omorganisering som innebærer store omstillinger for mange. – Man kan ikke forvente at alt skal være på plass med en gang, og problemene med regnskap og ikke minst manglende IKT-systemer må løses før en kan se det endelige resultatet av NAV-reformen. – Jeg har vært på besøk på mange NAV-kontorer, sier Anette. Og jeg er imponert over at ansatte gjør en så god jobb som de gjør, til tross for gamle og mange datasystemer. – Det er vi som politikere som har ansvar for å sørge for at det bevilges tilstrekkelige midler slik at NAV kan få det IKT-verktøyet de trenger, og det synes det heldigvis å være bred politisk enighet om.

Spriker i alle retninger. Det er også politikernes ansvar å legge til rette for at NAV har rom og ressurser for å utføre sine oppgaver. Anette lekker litt fra kommende budsjettforslag, – her har vi lagt inn et tredvetalls millioner som skal øremerkes en ny og forsterket ungdomsgaranti. Midlene skal brukes til bedre og tettere oppfølging av de yngste brukerne av NAV. Hun er opptatt av at tiltaksstrukturen i NAV må ryddes i og forenkles. – Brofossutvalgets innstilling (NOU 2012:6 Arbeidsrettede tiltak, red. anm.) er jeg skuffet over, sier Anette. – Anbefalingen synes jeg spriker i alle retninger, så her har vi en jobb å gjøre før saken endelig kan avsluttes i Stortinget. Planen er slutføring i løpet av våren 2013, og Anette håper det er mulig å holde denne tidsplanen.

Det at NAV, med NTL NAV som initiativtaker, nå igangsetter et prøveprosjekt i en del fylker med å ta tjenestene tilbake er hun glad for. – Jeg var egentlig litt redd for å dytte flere oppgaver på NAV enn de har i dag, men når NAV sjøl ønsker dette er intet mere gledelig. NAV bør i større grad utføre avklaringsoppgaver selv enn å kjøpe disse tjenestene av andre, sier hun. – I tillegg er jeg opptatt av at arbeids-





Anette Trettebergstuen forsvaret Vikarbyrådirektivet.

Noen trosset vær og føre for å være uenig.

rettede tiltak i større grad bør foregå ute i ordinære bedrifter og ikke via arbeidsmarkedsbedrifter som jeg tror vil bety en lengre vei tilbake til arbeidslivet.

Forholdet til fagbevegelsen har blitt satt kraftig på prøve det siste året. Årsaken til dette er først og fremst stormen rundt Vikarbyrådirektivet. – Jeg tror ikke det var noen som ante hvor mye bråk det skulle bli i denne saken, sier Anette. – LO innstilte jo først på at de ville gå inn for direktivet, men så snudde de etter press fra en del av forbundene. Anette forteller at Arbeiderpartiet uansett ville gått inn for Vikarbyrådirektivet. – Hvis Ap hadde vært redd for at Vikarbyrådirektivet ville medføre endinger i Arbeidsmiljøloven ville vi ikke gått for det. Redselen til LO er dog ikke ubegrunnet, men vi er uansett forpliktet via EØS-avtalen. – Jeg mener at vi med tilslutning til direktivet er med på å rydde opp i en stor bransje og sikrer at vikarer og andre tilknyttet bemanningsbyråene får den lønna de har krav på. At flertallet i Arbeiderpartiets stortingsgruppe og fagbevegelsen er uenige i

denne saken må vi tåle, sier Anette. – Jeg er allikevel stolt og glad for at vi har en fagbevegelse som er aktiv og som demonstrerer for å verne om arbeidsmiljøloven. Fagbevegelsens demonstrasjon foran Stortinget i januar i år utløste en mediestorm av de sjeldne med spekulasjoner og diskusjoner om Anette ble kalt for hore eller ikke av enkelte demonstranter. – Den saken er syntes jeg ikke var noe ålreit, enkelte aviser blåste den opp til det ugjenkjennelige. Jeg er ferdig med den nå, og ønsker ikke å snakke mere om den, sier hun bestemt.

Arbeiderpartiet og fagbevegelsen skal kunne være uenige, men nå er det viktig at vi samler oss mot den viktigste trusselen som jeg ser mot norsk arbeidsliv; at Frp kommer til makta. – Det vil være en langt større trussel for opparbeidede rettigheter i arbeidslivet enn Vikarbyrådirektivet.

Stiller til gjenvalg. Anette er inne i sin andre periode på Stortinget. Høsten 2013 er det på ny Stortingsvalg, og Anette har

bestemt seg for å stille til gjenvalg. – Der som velgerne vil ha meg, sier hun. Hun har vært litt usikker på om hun skulle stille og har i sommer utfordret seg selv i forhold til dette. – Det er viktig å gi seg før en blir lei, sier hun. Trøtte politikere trenger vi ikke. – Jeg er ennå sulten, har mye ugjort og har veldig lyst til å fortsette. Men etter neste periode er det nok. Politikertilværelsen er et turboliv, et liv i trillekoffert, og på ett eller annet tidspunkt er det klokt å gjøre noe annet. – Og får jeg meg ikke jobb er jeg trygg på at NAV hjelper til, smiler hun lurt.

Hun har leilighet på Hamar, men innrømmer at det blir mest Oslo-tid. Både fordi det er praktisk i forbindelse med jobb, i tillegg til at kjæresten hennes bor i hovedstaden. – Men Hamar er en spennende by som er i vekst, – og kanskje jeg gjør comeback i lokalpolitikken der engang, avslutter Anette Trettebergstuen. Hun tar med seg trillekofferten og flyplassposen og skynder seg videre til nye gjøremål.

Med fare for liv og helse?



Sanja Brigic er veileder på NAV Gamle Oslo

Tilgjengelig statistikk viser en økning i antall rapporterte episoder med vold og trusler i NAV-kontorene. Vi vil gjerne se litt på årsakene til dette.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Arbeidsgiver mener økningen handler om bedre bevissthet på rapportering av tilfellene. Vi har imidlertid opplevd fem svært alvorlige episoder i NAV Oslo, den siste tiden, hvor det faktisk ble skutt med

skarpt i den ene situasjonen. Den mest oppsiktsvekkende av hendelsene var selvsagt skytingen i NAV Gamle Oslo 1. juni i år. Den er behørig omtalt i mediene, ytterligere har NAV Bjerke vært stengt en dag som følge av trusler. Det var også NAV Ullern, da en bruker ringte inn og sa han ville skyte 17 medarbeidere på kontoret. Til sist har det vært en episode med en antatt bombemann på NAV Nordstrand. Der ble også en av medarbeiderne forulempet korporlig og truet på det groveste bare et par uker senere. Dette er bare noen eksempler fra hovedstaden de siste månedene. Utallige eksempler

kunne vært hentet fra resten av landet. Poenget er ikke å belyse hver enkelt episode, men å si noe om hva som utløser disse episodene.

Desperasjon. Tillitsvalgte Gaiden har snakket med opplyser at det ofte er sosialklienter som står bak volds- og trusleepisodene. Man kan lett tenke seg at dette er personer i en desperat situasjon, skjønt brukere som har fått avslag, eller stans i dagpenger, eller arbeidsavklaringspenger nok også kan si og gjøre ting de ikke har lov til. Vi har også et inntrykk av at det er en viss underreportering av saker





Bill Makatowicz er veileder på NAV Nordstrand

hvor alvorlighetsgraden oppleves som mindre enn i ovennevnte tilfeller. Dette skyldes i følge de vi har snakket med at registrering er tidkrevende og ressursmangelen ofte føles prekær.

Systemfeil. Sanja Brigic er veileder på NAV Gamle Oslo og var selv vitne til den før omtalte episoden der. Hun ønsker ikke å kommentere hendelsen, men vil heller fokusere på de faktorene som fremkaller vold og trusler. Hun mener NAV-kontorene har sine klare begrensninger for brukerne. Myndigheten ligger som regel

ikke på NAV-kontoret og i alle fall ikke i publikumsmottaket. Beslutningene som utløser frustrasjon hos bruker er ofte fattet av fagavdelinger og forvaltningsavdelinger. Saksbehandlere i mottaket har ikke myndighet til å gjøre noe med disse vedtakene. Dermed kan man si at konfliktene skapes utenfor mottaket. Ellers er man ofte avhengig av personlig kjennskap til saksbehandlere på andre avdelinger for å få gjort et vedtak, eller få svar på spørsmål. Brukere som ringer NAV for å drøfte sin situasjon blir ikke hjulpet av Kontaktsenteret, da disse hel-

ler ikke har noen som helst myndighet. De ber derimot bruker om å kontakte sitt NAV-kontor. Det blir dermed skapt en forventning om at NAV-lokal kan hjelpe, uten at de i realiteten kan innfri dette. NAVs ønske om å fremstå med én dør, innfris ikke for brukerne, konkluderer Sanja.

Ressursmangel. Sanja er også klar på at færre brukere pr. ansatt ville gitt en helt annen situasjon. Hun opplever at ressursene som er blitt fordelt til publikumsmottaket utnyttes optimalt, men at kontoret likevel ikke oppnår alle målene som blir satt. Hun undres derfor over at det da ikke blir ansatt flere medarbeidere. Dette gjelder like mye på statlig, som på kommunal side. Likevel ønsker hun å fremheve det gode arbeidet som er gjort med kompetanseheving i mottaket. De har en god leder som har vært opptatt av mestring og sikkerhet. De har hatt trening i å tenke gjennom egen oppførsel overfor brukere, samt øvelser i trusselsituasjoner, dog på et lavere trusselnivå, men hun opplever at dette har bidratt til at det har gått så bra som det har gjort.

Vi tar også en prat med Bill Makatowicz, som har opplevd situasjonene på NAV Nordstrand på nært hold. Han mener å kunne registrere at sosialklienter tenner lettere enn brukerne av de statlige ytelsene. Når det gjelder arbeidsrelaterte ytelser og trygd, blir sinne og frustrasjon oftere rettet mot systemet, mens i sossalsaker blir de rettet mot person. Bill mener at det er en serie av faktorer som utløser en trussel/voldssituasjon. Det er ikke bare et enkelt vedtak, eller handling. En medvirkende faktor kan også være at psykiatrien synes å ha blitt tyngre de siste årene. Bill setter også spørsmålstegn ved om vi møter brukerne med tilstrekkelig respekt. Færre ressurs-er gir mindre tid til hver bruker. Man har måttet kutte ned på samtalen. Før kunne vi bruke tid på å forklare et avslag på en måte som gjorde at de ikke tente, eller løp gråtende ut. Dette blir det nå mindre og mindre aksept for å bruke tid på. Han ser imidlertid frem til et oppsatt kurs i motiverende intervju. Han håper det vil gjøre veilederne bedre til å avklare brukernes forventning til hva de kan oppnå i samtalen.

Arbeidsgivers ansvar. Det hersker ingen

som helst tvil om at ansattes sikkerhet er arbeidsgivers ansvar. Marie Nordenborg i NAV Oslo har som målsetning at alle ansatte skal føle seg trygge på jobb. Hun understreker at verken ansatte, eller brukere skal føle seg utrygge på NAV-kontorene. NAV Oslos holdning er at det viktigste arbeid gjøres ute på NAV-kontorene. Sikkerhet må være et tema på fellesmøter og det skal gjennomføres øvelser, sier hun. Det skal også være utarbeidet en lokal beredskapsplan for håndtering av vold og trusler ved hvert enkelt NAV-kontor som skal bygge på den sentrale HMS-rutine nr. 2. Nylig holdt NAV Oslo et frokostmøte for ledere av publikumsmottak, hvor leder fra mottaket i Gamle Oslo fortalte hvordan de opplevde skyteepisoden der nede. De har også et kurs i kommunikasjon og sikkerhet for medarbeidere i publikumsmottak, på trappene. I tillegg finnes akuttberedskap i krisepsykiatri, gjennom bedriftshelsetjenesten, i tilfelle noe skulle hende. Dette rapporteres også å ha fungert tilfredsstillende ved omtalte hendelser. Marie er ellers opptatt av at alle hendelsene blir rapportert i ASYS. Bare på denne måten får vi oversikt og kunnskap om forholdene. Vi skal ha nulltoleranse

for vold og trusler, så vel som sjikane, konkluderer hun.

Flere forslag. Vernetjenesten ved hovedverneombudet i Oslo, Roger Larsen, har også et par forslag til hvordan sikkerheten kan bli bedret. Han har foreslått at publikumsmottakene burde bli egne verneområder. På den måten kan deres behov tas bedre vare på, ved at det blir fokusert nettopp på forebygging av vold og trusler. De har også foreslått at det blir etablert et eget sikkerhetsutvalg i NAV Oslo. Han verdsetter arbeidsgivers kursing av ansatte i kommunikasjon og sikkerhet, men etterlyser samtidig reelle øvelser. Roger forteller at han har fått forsikringer om at det ikke skal stå på penger, når det gjelder fysiske sikrings tiltak, eller utbedring av mangler ved for eksempel rømningsveier. Han mener det bør leies inn eksterne rådgivere for å vurdere sikkerhetssituasjonen i NAV Oslo. Når vi utfordrer hovedverneombudet på årsakene til de alvorlige hendelsene den siste tiden, peker han på nettopp det at konfliktene ikke blir skapt i mottakene, men i fag- og forvaltningsavdelingene. Dette problemet forsterkes av at samhandlinga mellom kommune og stat fun-



Marie Nordenborg er seniorrådgiver hos NAV Oslo

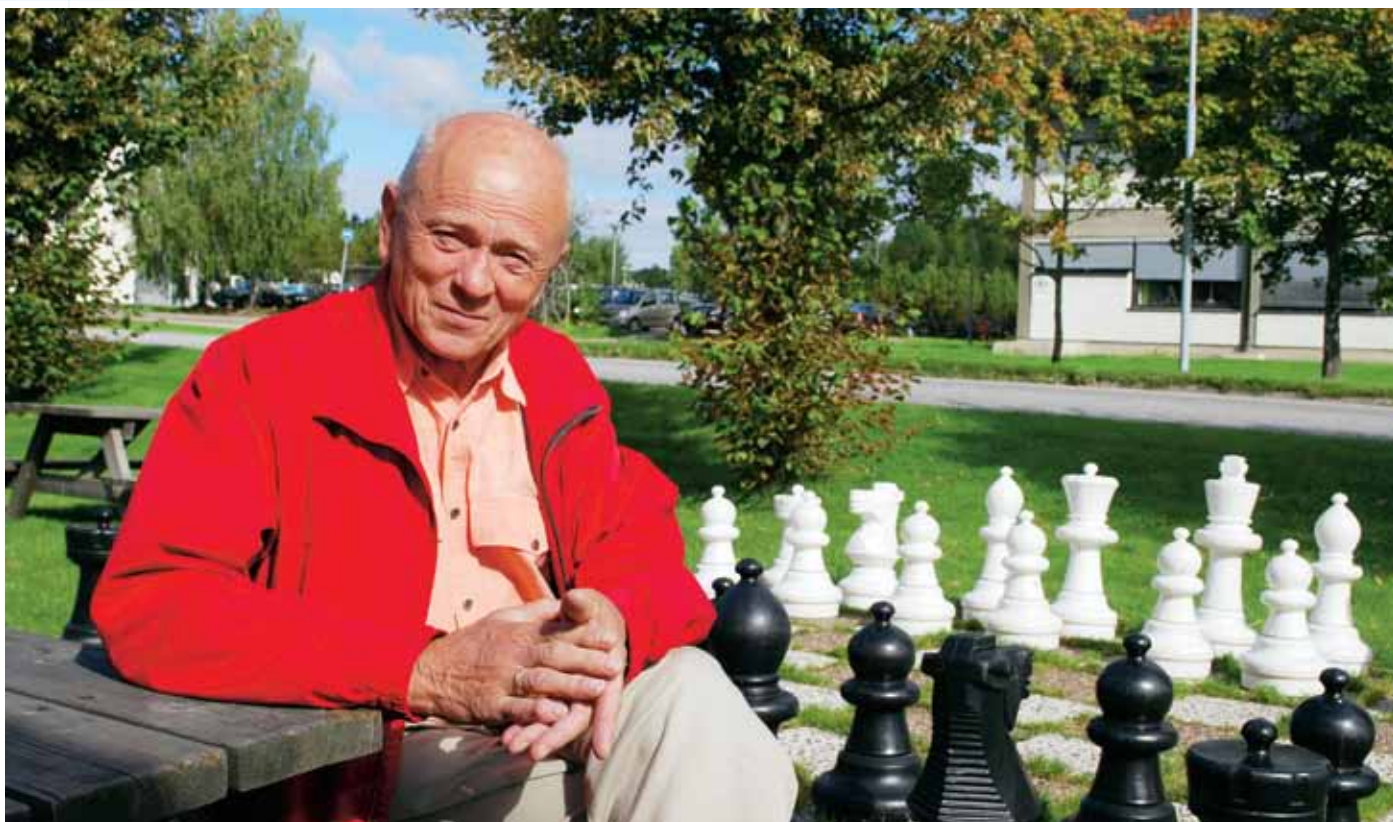
gerer dårlig i Oslo, det er egentlig bare i mottakene at vi ser NAV-tendenser. Han berømmer de ansatte i mottakene for deres fighting spirit. – Uten den hadde dette ikke gått.

Hva er dette?

I serien Terje og Jørund finner rare ting fra trykdestaten har vi i dette nummer av Gaiden funnet frem en gjenstand som ser ut som en gammeldags kaffekvern. Det kan vi imidlertid avsløre at det ikke er. At det er en finkalibret kontormaskin med en bestemt hensikt, kan vi slå fast med sikkerhet. Vi antar at den er i stand til å stanse ut, eller perforere de på dreieskiven angitte tall og tegn, hvilket i hovedsak dreier seg om sifrene 0 til og med 9, samt tegnene £ og \$. Vekta utgjør mellom to og tre kilo, så det er en kompakt sak. Størrelse om lag 15 x 15 cm i grunnflate og om lag 10 cm høy.

Spørsmålet vårt er selvfølgelig: Hva er dette? Send inn svar til Gaidens redaksjon og vi vil kåre det mest troverdige, samt det mest fantasifulle svaret og belønne dem etter fortjeneste.





Victor Strand var en viktig brikke for innføringen av Infotrygd i 1977.

Infotrygd gjennom 35 år

Med moderniseringsprosjektet som nå står på trappene, er det en gammel sliter som vil stå for fall. Men det har vært en tapper innsats fra sliteren gjennom flere tiår.

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

Vi skruer tiden tilbake til 1977. Dette året døde Elvis Presley, Charlie Chaplin og Bing Crosby. Infotrygd så dagens lys. Infotrygd var datidens moderniseringsprosjekt i trygdeetaten. Langt på veg en liten revolusjon som skulle frigjøre de ansatte fra rutinemessige arbeidsoppgaver og bidra til økt publikumsservice, hurtigere og korrekt saksbehandling, effektiv skranketjeneste, ta hånd om nye oppgaver og økende saksmengde og øke

desentraliseringen av beslutningsmyndigheten.

Manuelle rutiner. Victor Strand var i 1977 medarbeider ved Nord-Odal trygdekontor i Hedmark og NTL-medlem. Han minnes en tid, før Infotrygd, da manuelle rutiner var den naturlige del av hverdagen ute på trygdekontorene. –Regnskapet ble ført for hånd i en dertil egnet regnskapsjournal. Manuelle stønadskort holdt styr på medlemmenes forbruk av offentlige midler og jeg husker godt at aktuell sykepengesats ganget med antall dager ved hjelp av ADDO-X elektrisk regnemaskin, gav oss en sum til utbetaling, kontant over kassa. Antall dager kunne vi telle på årets kalender, minnes Victor.

Våken ledelse. Victor skjønte på den tiden at Rikstrygdeverket var langt framme med å tenke på EDB-utvikling. –De mange manuelle kartotek vi satt med i trygde-

etaten var velegnet for tilpasning til terminalløsninger, men det var ikke bare enkelt for oss å forestille seg hvilke muligheter som lå der, forteller Victor. –En våken ledelse i Rikstrygdeverket og gode spesialister på området, sikret pådriverrollen og skapte tillit hos bevilgende myndigheter. Den nye sykepengeordningen var på trappene den samme perioden, noe som hadde stor betydning for innføringen av nye EDB-løsninger.

Prøveprosjekt. De bevilgende myndigheter, altså Stortinget, la penger på bordet til et prøveprosjekt fra 1. mars 1977. I dette prøveprosjektet deltok trygdekontorene i Hamar, Lillehammer, Nord-Aurdal og Nord-Odal. Mens Victor Strand fikk plass som NTLs representant i styringsgruppen. –Det var ønskelig at styringsgruppen var representert med en ansatt fra et av de fire prøvekontorene, forklarer Victor og ser tilbake på et prø-



Ove Tofslund, Nortrygd-mann som ble omvendt og som tok på seg å omvende den øvrige Nortrygd-befolkningen.

Bjarne Kjos begynte i Rikstrygdverket i 1966 og var blant annet operatør av en slik hullkortmaskin.

veprosjekt som ikke gikk knirkefritt. –Det viste seg raskt at det måtte brukes mer tid på både løsning av tekniske problemer og rutinetilpasninger. Stabilitet i datalinjene viste seg også å være et stort og uforutsett problem.

Tull med toget. At NSB også var medskyldig i å forkludre datalinjene, framstår i dag som en kuriositet. Victor forteller mer om dette. –Jeg minnes at vi i tidlig prøveperiode hadde hyppige brudd på linjesambandet med Kommunedatasentralen for Øst-Norge, eller KDØ. Det var nok mange tilfeldige forhold som resulterte i at vi «falt ut», og vi fikk raskt etablert direkte telefonlinje til operatørene på KDØ for å melde slike hendelser. Etter at tidspunktet for en rekke utfall ble vurdert, viste det seg at toget på Kongsvingerbanen forårsaket linjebrudd ved passering av Sander stasjon. Etter dette visste vi når vi ville falle ut hvis toget var i rute.

Utvidelse. Fra høsten 1978 ble det bevilget midler til å innføre Infotrygd i de seks største kontorene. Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger, Bærum og Drammen fikk prøvedrift sammen med de fire kontorene som allerede var på banen. Beregninger av rasjonaliseringsgevinster skapte skepsis i NTL. –Rikstrygdeverket beregnet rasjonaliseringsgevinster og skisserte hvor raskt disse kunne tas ut, men på bakgrunn av erfaringer som var gjort så langt, ble dette avvist av NTL. Vi la vekt på målinger og erfaringer gjort i prøveperioden og hevdet at bemanningen tvert i mot burde økes i implementeringsfasen. Dette hadde bakgrunn i at usikkerhet og manglende uttesting av systemer gjorde det nødvendige å opprettholde former for manuelle rutiner.

Prosjektkonsulent. Victor Strand ble prosjektkonsulent i Hedmark ved utrulling av Infotrygd og opplevde stor grad av

positivitet over dette nye. – Jeg møtte relativt lite skepsis og erfarte at det var forventninger om at noe måtte skje. Som prosjektkonsulent hadde jeg en morsom og lærerik periode og bisto med en veldig omfattende opplæring. Hvert kontor hadde sin egen prosjektplan, mens jeg sørget for økonomioppfølging og hadde et administrativt og praktisk ansvar, minnes Victor. Han opplevde at det var noen som ikke tok imot EDB-utviklingen like bra, men de som gjorde det, hadde en klar forbedring i hverdagen på trygdekontoet.

Nortrygd. Parallelt med utviklingen av Infotrygd, ble det i 1978 iverksatt prøvedrift med et EDB-system som hadde navnet DOLS. Dette kan betraktes som en forløper til det som senere ble en konkurrent til Infotrygd, nemlig Nortrygd. Kort forklart var forskjellen på disse systemene at Infotrygd var basert på en stormaskin plassert sentralt i Rikstryg-



deverket, mens Nortrygd besto av data-maskiner plassert ute på hvert enkelt trygdekonto. Det kan synes eiendommelig med to parallelle EDB-systemer i trygdeetaten, men Victor spekulerer i at dette kan ha handlet om en konkurranse mellom IBM og Norsk Data som Stortinget ikke våget å ta stilling til den gangen.

Tress-90. Vi flytter oss noen år framover i tid, til midten av 90-tallet. Trygdekontoet skulle få et nytt skinnende IKT-system. Tress-90 skulle være det største og mest komplekse systemet som var utviklet i Norge, men ble i stedet et skjellsord og en dataskandale av dimensjoner. NTLs Ove Tofslund jobbet innenfor prosjektet fra høsten 1989 og fram til sommeren 1994. –Vi gikk inn i Tress-90-prosjektet med ambisjoner om å finne det beste ved Infotrygd og Nortrygd og skape et felles system, minnes Ove. Han opplevde imidlertid at målene for prosjektet var bevegelige og ble utvidet hele tiden, noe som etter hans syn bidro sterkt til det endelige havariet. Da styret i Rikstrygdeverket i mars 1995 vedtok å legge Tress-90 på is, hadde det fått en prislapp på 500 millioner kroner, uten at det noen gang så dagens lys.

Stormaskinen vant. Ove Tofslund ble data-tillitsvalgt for NTLs landsforening i trygdeetaten i 1996 og dermed involvert i prosessen som fulgte etter Tress-90 sitt endelikt. –Det måtte nå gjøres et valg om hvilket EDB-system som skulle gjøres gjeldende for hele landet, forteller Ove, som ser tilbake på prosjektmøter med en svært så anstrengt stemning. –Det var en kamp mellom Infotrygd- og Nortrygd-miljøene som skapte en stemning av «de» og «vi» og mye følelsesmessig prestisje. Jeg følte at vi nærmest kunne «skjære i lufta» i prosjektmøtene.

Ove tilhørte selv trygdeetaten i Telemark, et Nortrygd-område, og hadde sympatier deretter. –Jeg mente at det var bedre funksjonalitet i Nortrygd, men det viste seg å være et sårbart system. Da stormaskinen vant og Nortrygd falt i 1996, måtte jeg bite i det sure eplet og innse at valget av Infotrygd var det riktige valget.

Gråstein. Infotrygd hadde allerede den gangen et frynsete rykte, uten at Ove helt



skjønner hvorfor. –Jeg følte at Infotrygd var stabilt og regnet aldri feil. Det har vært en soliditet som minner meg om god, gammeldags norsk gråstein. Men alt har sin tid. Infotrygd bygger på en gammel teknologi og vedlikeholdet må da være veldig dyrt, spekulerer Ove og sammenligner nå Infotrygd litt med humlen. –Ut fra kropp, størrelse og vingspenn burde den strengt tatt ikke kunne fly, men siden humlen ikke vet noe om sine tekniske begrensninger, flyr den allikevel. Nå er vel systemet såpass steinaldersk at det strengt tatt burde vært leid ut i bakgården for å få et nakkeskudd.

Suksesshistorie. Vi tar en avstikker innom prosjektet OMNI-96, som Ove også var innblandet i. –Prosjektets navn var en forkortelse for «Omlegging fra Nortrygd til Infotrygd». Det er også et latinsk uttrykk som betyr «det går av seg selv».

Med andre ord skapte språket en viss fallhøyde for prosjektet, men Ove og sju andre sentrale instruktører tok på seg jobben med å omvende Nortrygd-delen av folket. –Lesset ned med brukerhåndbøker, opplæringshefter og transparenter reiste vi ut til de ulike fylkeskontorene. Oppgaven kunne sammenlignes med det som skjedde i Norge omtrent tusen år tidligere, bortsett fra at våre metoder var noe mildere enn de Olav den hellige brukte. Men vi kunne faktisk avslutte OMNI-96 i november 1996, til rett tid, med riktig resultat og faktisk rimeligere enn det som var budsjettet.

Pill råttent. Ove var inne på at Infotrygd hadde et frynsete rykte og vil sitere personaldirektør i trygdeetaten, Hans I. Dahl, som for mange år siden sa at Infotrygd egentlig er pill råttent. Vi var nysgjerrige og utfordret Dahl til å utdype sine oppfatninger. –Infotrygd var et meget moderne system da det ble innført for snart 40 år siden, forteller han. –Det har også vist seg seiglivet gjennom endringer opp gjennom årene, men i dag har det

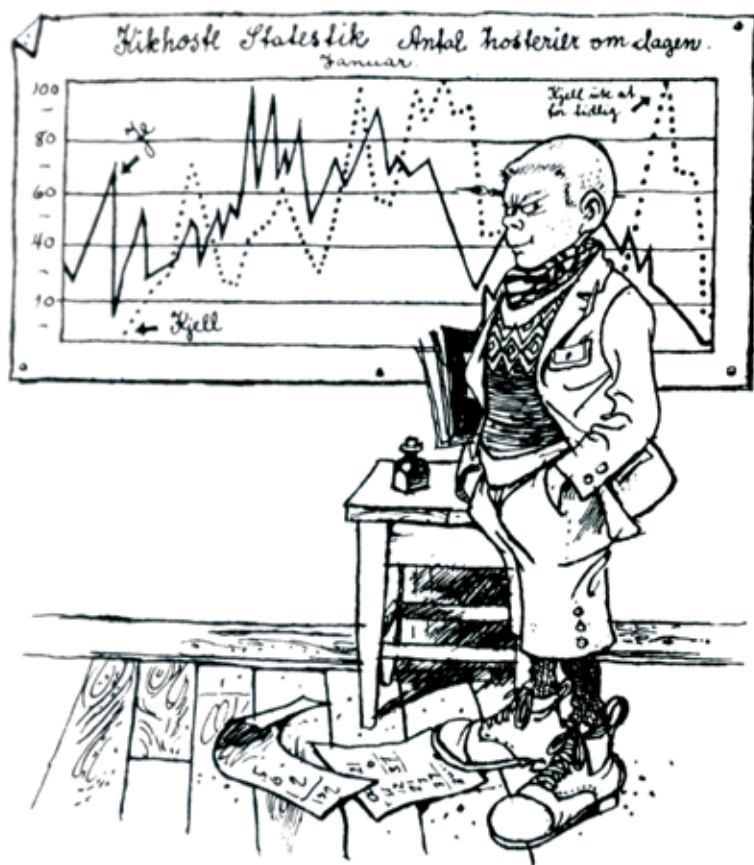


blitt til et antikvarisk system med flere ukjente mekanismer. Dette skaper høy risiko ved nye endringer og for lav kompatibilitet med andre systemer. Uttrykket «pill råttent» var vel sterkt sett, men det er kanskje hold for å si det er blitt uoversiktlig og økende upålitelig.

Forut for sin tid. Hans I. Dahl vil allikevel framheve den historiske betydningen av Infotrygd. –Tatt i betraktning sin høye alder, vil jeg nok si at Infotrygd var en løsning langt forut for sin tid. Det skal godt la seg gjøre om noe tilsvarende noen gang vil bli implementert i offentlig sektor. I et historisk perspektiv ville det vært umulig å innføre den nye sykelønnsordningen mot slutten av 70-tallet uten Infotrygd. Men nå lever det på overtid og må derfor erstattes snarest mulig.

Nye interne arbeidsflater. Beate Nøst er styremedlem i NTL NAV Servicesenter og Regnskap og har siden i vår vært i Moderniseringsprogrammet på heltid. Hun mener at det er todelte årsaker til at Infotrygd har holdt stand så lenge. –Bortsett fra at det ikke har vært bevilget nok penger til å erstatte Infotrygd tidligere, er det på det rene at dette systemet gir en bedre oversikt over dagens hendelser i en sak enn hva Arena gjør. Saksbehandlere får flere opplysninger i ett og samme skjermbilde. Dette er med på å forenkle arbeidshverdagen i ad-hoc-samtaler, forteller Beate, og legger til at moderniseringsprosjektet bl.a. jobber med nye interne arbeidsflater for å redusere antallet applikasjoner for veiledere og saksbehandlere. –Med dette ser jeg for meg at noen kvaliteter fra Infotrygd vil bli videreført, men ingen funksjoner. Ny intern arbeidsflate vil bli utviklet etter hvert, så behovet for Infotrygd vil nok gradvis bli redusert.

En 35 år gammel historie står altså ikke foran en umiddelbar avslutning, men det går uansett mot slutten for Infotrygd.



Frontfagmodellens far, Odd Aukrust, i broren Kjell sin umiskjennelige strek.

Frontfagmodellen

NTL NAV har, siden landsforeningen startet, uttrykt sin skepsis til frontfagmodellen, og har ytret ønske om å få utredet alternativer til denne modellen. Frontfagmodellen er imidlertid innarbeidet i norsk økonomisk politikk og er aktivt støttet av det politiske etablissementet og ledelsen i LO, YS og en del andre fagforeninger. Årsaken til at NTL NAV er skeptisk til modellen, er at vi mener vi har et lønnsmessig etterslep i f.t. frontfagene og at dette er vanskelig å ta igjen slik modellen virker.

Hva er frontfagmodellen? Modellen er knyttet til Odd Aukrust – tidligere direktør i Statistisk Sentralbyrå. Den omtales også som Aukrust-modellen, Aukrust-doktrinen eller Hovedkursteorien og er ment å beskrive de makroøkonomiske rammene som gjelder for lønns- og prisutviklingen i Norge på lang sikt. Denne teorien tar som utgangspunkt at forventet avkastning på investeringer i Norge (kapitalavkastningen) på lang sikt må være på nivå med forventet kapitalavkastning hos våre handelspartnere. Lavere forventet kapitalavkastning i Norge enn

i utlandet vil føre til at investorer vil foretrekke å investere i utlandet framfor i Norge. Dette medfører at reallønnsnivået i Norge ikke kan være høyere enn det som produktivitetsnivået gir grunnlag for. Dersom reallønnen vokser raskere enn produktiviteten, vil kapitalavkastningen reduseres, og investeringene svekkes. Over tid vil lave investeringer i Norge føre til en gradvis nedbygging av konkurranseutsatt sektor.

Denne teorien er i stor grad akseptert av partene i arbeidslivet og har medført at vi i Norge har fått en samordning av lønns-

dannelsen som nok er sterkere enn i andre land.

Et av grepene for å sikre gjennomføring av teorien i praksis, er å la noen konkurranseutsatte grupper forhandle først og la forhandlingsresultatet fra disse gruppene bli normen for de som forhandler senere. Det er disse gruppene som kalles frontfagene. I de senere år, hvor det har vært forbundsvise forhandlinger, er det Fellesforbundet som på vegne av medlemmene som er underlagt Verkstedoverenskomsten (og noen andre mindre avtaleområder) som har vært frontfagene. I år var det ca. 31 000 arbeidere knyttet til frontfagene.

Verkstedoverenskomsten er avtalen for jern og metallarbeidere.

Frontfagmodellen og årets forhandlinger.

Det har i lang tid vært en felles forståelse, mellom partene, om at offentlig ansatte skal få samme lønnsveksten som frontfagene. Resultatet til slutt, etter at de lokale forhandlingene i privat sektor har vært sluttført, har kanskje ikke blitt slik, men utgangspunktet har vært at rammen skal være lik. I år stilte statens forhand-



lere med tilbud/krav om at statsansatte skulle få en mindre lønnsvekst enn frontfagene. Dette gjorde det umulig å gjøre noe annet enn å gå til brudd – særlig siden statsansatte har et lønnsmessig etterslep som det også burde vært gjort noe med.

Hva er fordelene med frontfagmodellen?

De som støtter modellen mener den

- har hindret kappløp mellom arbeidstakergrupper, noe som kunne medført at det ble tatt ut for mye lønn, hemmet investeringene og medført arbeidsledighet på sikt
- styrer fordelingen av lønna på en måte som hindrer utvikling av økende lønnsforskjeller og at den ivaretar lavtlønte
- gjør det mulig å forhandle fram andre ting enn bare lønn, så som kortere arbeidstid, AFP m.m.

Hva er ulempene med frontfagmodellen?

De som er mot modellen hevder at den

- hindrer frie forhandlinger og dermed medfører lavere lønnsmessig uttelling. Den er altså en fordel for arbeidsgiverne
- hindrer likelønn mellom kjønnene
- rammer arbeidere og offentlig ansatte i vanlige jobber. Disse får sterk regulering av lønna, mens funksjonærene i industrien, folk i frie yrker, meglere, ledere osv. ikke rammes av modellen
- gjør det vanskelig å jevne ut lønnsmessig etterslep, slik som offentlig ansatte har

Fagforeninger som får til god lønnsmessig vekst har som oftest greid å utnytte en eller annen fordel. Denne kan de ha skapt selv (f.eks. gjennom god organisering, kampkraft), den kan ha kommet som resultat av offentlig regulering (f.eks. autorisasjoner, jfr. heismontørene), bedriften er i en monopollignende situasjon eller det er mangel på den type arbeidskraft fagforeningen organiserer. Denne typen fordeler er det frontfagmodellen har som mål å «nulle ut». Fagforeningene skal hindres i å profitere på slike fordeler som kan skape lønnsvekst, fordi det vil fungere som en drivkraft for andre fagforeninger til å prøve å oppnå den samme lønnsveksten. Dermed kan lønnsveksten komme ut av kontroll og skade konkurranseevnen med utlandet. Hvordan man ser på denne problemstillingen avhenger av hvilket politisk syn man har. Kritikerne av modellen

har rett i at frontfagmodellen hindrer frie forhandlinger, noe som er til fordel for arbeidsgiverne siden det hindrer lønnsvekst. De som er for modellen synes dette er bra fordi de mener at lønnsveksten må kontrolleres for ikke å svekke konkurranseevnen og dermed øke risikoen for øket arbeidsledighet.

Lønnsforskjellene i Norge er forholdsvis små sammenlignet med andre land. Tilhengerne av frontfagmodellen mener dette er knyttet til den samordningen vi har av lønnsdannelsen og frontfagmodellen. Det er mulig de har rett i det, men det er også særegne forhold i Norge som drar i retning av små forskjeller. Vi har en kultur som fortsatt er utpreget egalitær og vi har en svært høy organisasjonsgrad sammenlignet med f.eks. USA. Det er dermed ikke gitt at lønnsforskjellene ville vært merkbart større uten frontfagmodellen.

Tilhengerne av frontfagmodellen mener modellen gjør det mulig å forhandle fram andre ting enn bare lønn. Kortere arbeidstid, AFP og styrking av sysselsettingspolitikken har vært nevnt i denne forbindelsen. Ja – disse tingene har vært forhandlet fram, men det har også vært gjort i land med forhandlingssystemer som skiller seg klart fra vårt.

Kvinner tjener mindre enn menn. Dette er, i stor grad, knyttet til at kvinner og menn velger ulike utdanninger og yrker. Vi har utdanningsgrupper med stor majoritet av kvinner, f.eks. førskolelærere og sykepleiere, som ikke tjener spesielt bra og som ligger lønnsmessig klart under utdanningsgrupper med majoritet av menn, med samme lengden på utdannelsen. Denne typen problematikk er det vanskelig å få gjort noe med innenfor rammene av frontfagmodellen. Like-lønnskommisjonens leder Anne Enger hadde følgende kommentar om denne problematikken:

”Hun pekte på frontfagmodellen som et av hovedproblemene for å oppnå likelønn.”

I dagens forhandlingssystem går frontfaget foran og setter rammen for oppgjøret. Hvis rammen blir en lønnsøkning på 4 %, så får ikke offentlig ansatte mer enn 4 %. Frontfagene har minstelønnsavtaler. Det betyr at de etter forhandlingene om våren plusser på minstelønnsatsene, men dette utgjør langt under 4 %. Der tilleggene reelt

sett blir gitt er under de lokale forhandlingene på den enkelte bedrift. Dette skjer på høsten. Under disse forhandlingene kan det godt bli gitt så mye penger at totalen går ut over 4 %.

For store grupper av industrifunksjonærer foregår hele lønnsdannelsen lokalt (eks. ingeniørene). Industrifunksjonærene ligger nærmest konsekvent over rammen som frontfagene setter. NITO (fagorganisasjon for ingeniørene) støtter frontfagmodellen, i trygg forvisning om at den ikke setter begrensninger for egne medlemmers lønnsvekst.

Lederne, både i privat og offentlig sektor, har en lønnsvekst langt over det frontfaget setter. I 2011 fikk lederne, i selskaper som er heleid av staten eller hvor staten har aksjemajoriteten, en lønnsøkning på 18 %. Vi må anta at dette er en villet politikk fra regjeringen, hvis ikke hadde de vel gjort noe med det? I sommer har representanter fra alle regjeringspartiene vært i mediene og tatt avstand fra lønnsøkningen til lederne. Dette er en øvelse som politikere har drevet med årevis. De har selvsagt ingen troverdighet.

For andre grupper, så som børsmeklere, leger, advokater osv. har frontfagmodellen ingen betydning og setter ingen grenser for lønnsutviklingen.

Konklusjon. For offentlig ansatte gjelder frontfagmodellen absolutt. En kan ikke gå ut over rammen frontfaget setter. For privat ansatte i lavere og midlere stillinger gjelder frontfagets rammer, men det er mulighet for å gå ut over disse. For industrifunksjonærer, ansatte i finansnæringen, folk i frie yrker, ledere osv. har frontfagets rammer ingen betydning. Det er fri lønnsdanning.

Ideen om å styre og samordne lønnsdannelsen, for å hindre at det blir gitt for høye tillegg og dermed svekke konkurranseevnen, kan ha mye for seg. Skal en slik modell få aksept, må den imidlertid gjelde for alle. Vi kan ikke fortsette å ha det slik at de med lavere og midlere inntekter skal vise ansvar for konkurranseevnen og landets økonomi, mens ledere og andre fritt kan forhandle fram hva de vil.

Trygve Baltzersen



Takk for innsatsen streikende

Anne Birgit Nilsen (tekst)

Det var hele 28 år siden sist, men i slutten av mai ble streikevåpenet igjen tatt i bruk i statlig sektor. Til sammen 4600 medlemmer av LO Stat var ute i streik, og 117 av disse kameratene kom fra NTL NAV.

Spredt over det ganske land, de fleste ansatt ved NAV Arbeidslivssenterer og Arbeids- og velferdsdirektoratet, streiket NTL NAV'ere

med godt humør og godt mot. De tok støyten for alle oss andre som ikke ble tatt ut til denne oppgaven. Noen av oss var fornøyde med det, mens andre gjerne skulle gått ut på valen med fanen høyt hevet for den gode sak. Om det blir 28 år igjen til neste gang ventes og se.

Som takk for god innsats fikk våre streikende en liten gave fra styret i NTL NAV.



Direktorsavdelinga fikk stortint besøk under streiken. Roar Flåthen og John Leirvaag snakker med Synneva Aga og Heid-Randi Nilsen i solskinet.



Peter Myklebust hadde tatt på streikehatten på Youngstorget.



Jan Terje Kalstad og Jon-Atle Spilde var fanebærere i Bergen.



Ronald på arbeidslivssenteret i Tromsø, sto han av.



Oslo: Streikevakta foran Arbeidslivssenteret i Oslo besto for tilfellet av Viggo Aspaas, Alicia Skjønneberg og Michael Stoneman, for anledningen flankert og forsterket av Runa Blomstrand og Dagfinn Vestby.



Osloavdelinga fikk lufta fana på toget. Her ved Hilde Jappe Skjærmoen og Dagfinn Vestby.

Vi liker deg, liker du oss?



Anne Birgit Nilsen (tekst)

Er du på Facebook? Liker du sida til NTL NAV, eller kanskje du ikke visste at landsforeningen hadde en egen side på Facebook?

Siden september 2010 har NTL NAV vært på nett på den sosiale kanalen Facebook. Facebooksiden er åpen og dermed tilgjengelig for både medlemmer og andre som måtte finne på å like oss.

Facebooksiden har til nå nærmere 500 «likes», altså personer som følger sida. Potensialet er dog mye større all den stund NTL NAV kan skilte med flere tusen medlemmer. Redaksjonsutvalget, som hittil har hatt ansvaret for å administrere siden, har med ujevne mellomrom lagt ut små nyhetsmeldinger om ulike saker som angår NTL NAV og NAV.

Facebooksiden vår skal fortsatt publisere nyhetsmeldinger om stort og smått. I tillegg ønsker vi å få publisert nyheter fra avdelingene rundt om i det ganske land. Bilder fra kurs, årsmøter, styremøter og andre aktiviteter som foregår lokalt.

Fra november vil alle avdelingslederne i NTL NAV samt styret i landsforeningen få mulighet til selv å legge ut bilder og informasjon direkte på siden. På den måten vil vi forhåpentligvis få økt aktivitet på siden og i større grad vise hvilke aktiviteter som forgår ute i avdelingene. Facebooksiden er uformell og skal inneholde både politikk og kos.

Og i disse mål- og resultatstyringstider; kanskje vi skal ha som mål å nå 1000 «likes» innen årsskiftet?

Lik oss!



www.facebook.com/NTL.NAV



Erna Solberg var på ballongferd.

NAV hadde også egen stand. Der fant vi Stein og Øystein



To gamle kompiser. Geir Helljesen og Stein Ørnhøj viste stor gjensynsglede.

Engasjement til

I en uke var Arendal sentrum for de politiske begivenhetene i sommer. De fleste av landets partier møtte opp med toppolitikere og lokale størrelser, men størst var likevel innrykket av de politiske ungdomsorganisasjonene. Den som tviler på ungdommens politiske engasjement må ta en tur til Arendal til neste år.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Møtepunkt. Arendal har tatt initiativet til å skape et politisk møtepunkt, hvor viktige samfunnsspørsmål settes på dagsorden. Vi som var der fikk delta på politiske møter, paneldebatter og arrangementer av mer kunstnerisk karakter. Mest inspirerende var likevel kanskje myldringen i området med partienes og organisasjonenes stands, hvor man på eget initiativ kunne utfordre politikere og partimedlemmer.

Svensk inspirasjon. Ideen til Arendalsuka er hentet fra Sverige, hvor man hvert år arrangerer "Almedalsveckan"; Sveriges største demokratiske møteplass, som det blir kalt, i Almedalen på Gotland. Dette er et foreløpig mye større arrangement, med 1834 registrerte evenementer og nær



Politiske partier av alle sjatteringer hadde stands i Arendal

tusen

18.000 deltagere. La oss håpe at Arendal raskt tar innpå og at vi allerede til neste år vil få et enda større og bedre arrangement i forbindelse med stortingsvalget.

Dueller. Det var lagt opp til diskusjoner, partilederdebatter og rene politiske dueller. Partilederdebatten ble jo sendt på TV, men kanskje mer interessant var duellen mellom Høyres Jan Tore Sanner og partisekretær i AP, Raymond Johansen. De diskuterte velferdspolitikken og Sanner talte i kjent stil om valgfrihet og mulighet for ideelle organisasjoners bidrag i den offentlige velferd, hvorpå han behørig ble torpedert av Johansens forklaringer om internasjonale milliardkonsern som Norlandia Care og deres jakt på profitt framfor bedre tjenester.

De gamle er eldst. Kåre Willoch slutter aldri å imponere oss. Han fikk imidlertid god motbør i en europaduell mot Erik Solheim. Det var to humørfylte pensjonister som til tider briljerte med sine utfall og latteren satt løst i salen da poengene ble levert. NRK-veteranen Geir Helljesen var heller ikke akkurat noen Tause Birgitte i rollen som debattleder. Det var tydelig at han kjente sine pappenheimere. Willoch ble nok en gang nødt til å understreke at han aldri har sagt "Nu går alt så meget bedre" - Det var det NRK som sa! Det er uansett godt at en gammel Høyrekjempe som Willoch forklarer Europas økonomiske krise med finanskapitalens uansvarlige hasardspill og ikke enkeltnasjoners vettløse sløsing.

Fra senestrekke til karisma

Terje Evensen (tekst)

En av grunnene til at jeg valgte å melde meg inn i NTL i sin tid, var at det ble sagt mye pent om kurstilbudet til NTL. Jeg erfarte raskt at enhver som snakket pent om NTLs kurstilbud, hadde sine ord i behold. For tilbudet var, og er fortsatt, meget bra. Jeg kunne vel strengt tatt meldt flytting til Sørmarka og gjort det til en heltidsgeskjeft å suge til meg proletarorientert tankegods.

Men realitetene tvinger en kunnskapssulten stakkar til å velge og vrake og da låner jeg gjerne øre til andre som har vært på kurs. For eksempel en kollega som kom tilbake på jobb og fortalte at han hadde vært på kurset «Fra senestrekke til karisma». Dette fanget virkelig min interesse. For det er en vederstyggelighet å bli utsatt for senestrekke. Har dere vært på sykkelstur og opplevd at senestreken plutselig hogger til? Det er ingen grasiøs manøver når man da skal forsøke å buksere seg av sykkelsetet. Eller en akutt senestrekke midt på natta der man vrir seg i kramper og ramler ut av senga. Gjett om jeg ville på kurs for å bli kvitt slike smertefulle fenomener. Når jeg attpåtil kunne påregne meg å bli karismatisk i løpet av et tredagers kurs, var det helt enkelt fantastisk. Jeg syntes det var vanskelig å skjønne hva slags pedagogisk opplegg som kunne erstatte senestrekke med karisma, men tenkte at det meste vel må være mulig i tider da åndenes makt blir stadig mer omsegripende og englene har begynt å dale opp fra skjul.

Da jeg spør min kollega om han nå var helt kvitt problemet med senestrekke, ser han på meg med dette rare blikket. Et blikk som gradvis får meg til å erkjenne at jeg muligens har sagt noe dumt. Kollegaen bryter ut i latter, men får etter hvert samlet seg såpass at han kan foreta en aldri så liten oppklaring. NTL har ikke noe tilbud om å kurere senestrekke. Derimot har de kurs for de som lider av sceneskrekk i større eller mindre grad. Javel ja. Var det slik det var? Skuffelsen over denne misforståelsen avtar fort, for NTL har mange andre spennende kurs å velge i. Jeg kan heller melde meg på et kurs i forvandlingskunnskap.

							STEGET PRON.	PLAGG	LEV- NING	SKULDRE SLITE		JORDEN
	UTDRAG OPP- TATTHET											
	SELE	↓	BOMS									
			SØLV- VIN- NERE	BØKER KLOKKE			STRØM ALLMUE					
	SKRIN					MAM MATT						
	GJEN- SKINN LØS						PLOM- BERE					
BY I JAPAN	▼	UNDER- SØKTE	HAUG	RUTSJE LAND			SPORT DATA- FORK.					
SETTES I GANG									KJEGLE			
OKSE- DYR					SKREKK- SLAGEN KJENNE- MERKE				LEGGES NOEN PÅ DAMENE PÅ FEST	FRED KEISER		
FLATE						↓	ALT- FIOLIN HAST					
HELLIG DEKO- RERE			DUPLIKAT EGEN- RÅDIG				OPP- FATTES JØKEL					
				SAM- TIDIG FART					AN- FØRER STORM			
KOR- LEDER							GAP- SKRATTE MESSE- SKJORTE					
		KVAL RUSTEN			FORSØKS- ROM LITT TIL			KLAKE		LEVER ERO- DERT		
HALVT SNES	PARADIS EIE										KALIUM DRIKK	
TRÅD- BUNT						⌞						⌞
HOTELL- NAVN							ELLER					


 Navn:
 Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Sverre Mælen, Fyllingsdalen

Astri Bjørnstad, Trondheim

B. H. Svanheim, Mosjøen

Frist for innsending av kryssord-løsning er 1. desember 2012.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden Oktober 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

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

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

Løsning:

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

Velferdspolitikk

NAV har en viktig rolle i den norske velferdsstaten. Vi som medarbeidere og tillitsvalgte skal bidra til at innbyggerne får gode velferdstjenester. Gjennom god faglig jobbing skal vi gi brukerne best mulig tjenester innenfor de politiske rammenes som er gitt. Vi sitter inne med betydelig kompetanse på hvordan disse tjenestene bør driftes og utvikles til det beste for brukerne. Både arbeidsgiver og politikere bør trekke oss med når fremtidens velferdsforvaltning skal utvikles.

Vi ønsker å være med på utvikling av etaten. Gjennom gode prosesser med medarbeiderstyrt fag- og organisasjonsutvikling vil vi kunne bidra til gode løsninger til det beste for brukerne. Moderniseringsprosjektet skal benytte etatens egne medarbeidere til prosjekter av lengre og kortere varighet. Medarbeidere som til vanlig jobber med fagområdet skal bidra til god faglig forankring ved IKT-utvikling. Prosjektet helhetlige kvalitetssystemer er et annet område hvor etatens medarbeidere blir brukt til utviklingsarbeid. Jeg håper dette betyr at det nå er en dreining vekk fra konsulentbasert utviklingsarbeid og et rigid mål- og resultatstyringsregime i NAV. Gjennom mer selvbestemmelse over egen arbeidssituasjon og involvering i utvikling av både fag og organisering, er jeg overbevist om at vi sammen kan bringe NAV og våre tjenester et langt steg framover.

Politisk arbeid er nødvendig for å være med å påvirke fremtidens NAV og utviklingen av velferdsforvaltningen. Derfor har NTL NAV en aktiv rolle overfor politikerne. Vi har fagkompetanse og kan komme med gode innspill på hva som bør gjøres for å gi brukerne gode tjenester og ivareta deres rettigheter. Dessuten er vi opptatt av hvem som skal drive velferdsforvaltningen. Skal dette utføres av private, non-profit samarbeidspartnere eller av NAV? Jeg mener at flest mulig av velferdsoppgavene skal utføres av offentlig ansatte, og ønsker å være med å påvirke til at flere oppgaver tas tilbake til NAV. NAV bør være den som primært har kontakt med arbeidsgiver både når det gjelder arbeidsformidling og tiltaksplasser i ordinære bedrifter. Derfor er jeg svært fornøyd med at vi i statsbudsjettet for 2012 ble gitt mulighet til å omdisponere inntil 40 mill. fra tiltaksbudsjettet til NAVs driftsbudsjett for å gjennomføre tiltak i egenregi. Dette er et konkret eksempel på at NTL NAVs politiske jobbing nytter.

Bestiller eller utføreretat? Jeg mener at det er positivt både for NAVs ansatte, for brukerne våre og for samfunnet at NAV tar tilbake oppgaver. Det vil gi oss som medarbeiderne mer meningsfylt arbeid, hvor vi får brukt vår faglighet og kan jobbe mer helhetlig. Dette vil gi bedre tjenester til våre brukere, bedre service overfor arbeidsgiverne og vi slipper ekstra fordyrende ledd. Min oppfordring både til arbeidsgiver og politikerne er derfor å se de ressurser som ligger i medarbeiderne i NAV. Bruk oss, både til etatsutvikling og til å utføre oppgaver som nå er tjenesteutsett.

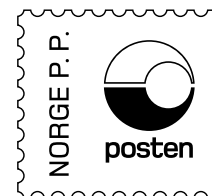
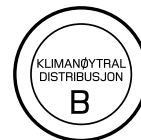
Hanne Nordhaug

Leder NTL NAV



Aktørnummer: 389560

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



Skål for NTL

Fylkesleder i NTL NAV i Østfold, Sandra Thornquist, synes det er viktig at medlemmene får en liten oppmerksomhet fra foreninga fra tid til annen. Styret i Østfold la hodene i bløt for å finne en gave som medlemmene faktisk kunne og ville bruke, som samtidig var med og profilerte NTL.

Jørund O. Gustavsen (tekst) Sandra Thornquist (foto)

Vanskelig oppgave. Skal man dele ut profileringsartikler til tre hundre medlemmer kan det fort bli penger ut av det. På den annen side kan det også fort bli mye rask. Drikkeflasker som surkler, termokopper som lekker, sekker og bagger som ikke blir brukt. Det enkle er ofte det beste, er det noe som heter, men en smule fantasi skal til for å få noe ut av det.

Idéen. Ikea har fine glass til lav pris. Kan de påføres en NTL-logo blir det en brukbar gave, og det var jo hele poenget, at den skulle kunne brukes. Kasserer Desirée fikk med seg mannen sin på Ikea en lørdag, og handlet inn glass i et antall av tre hundre. Glassene ble deretter levert på den lokale arbeidsmarkedsbedriften, Deltagruppen, i Sarpsborg. De hadde klisjeen ferdig og sandblåste inn NTL NAV Østfold og NTL-logoen. På den

måten kunne man også støtte opp om den lokale arbeidsmarkedsbedriften.

Dugnad. Hele styret er med og bidrar. Nå står utkjøringen for tur. De skal rundt på alle enhetene i hele Østfold. De skal deles ut til medlemmene i forbindelse med NTL-dagene. Da blir det lagt inn informasjon om foreningen, om LO-favør og det blir NTL-kake. Alt for å synliggjøre NTL i NAV. De er heldige i Østfold som har så engasjerte og innsatsvillige tillitsvalgte.



Styret: Desirée Weberg og Solfrid Borger fra styret i NTL NAV Østfold og Maria Walle fra Deltagruppen gleder seg til dugnadsarbeid.



Sandra: Sjefen for glassverket