

NTL NAV for full musikk s. 8



Kamerater!

NTL NAV har trappet opp retorikken, som enkelte har bemerket, gjennom våre innlegg i Dagbladet. Høyre og arbeidsgiversiden i norsk politikk har gitt uttrykk for bekymring over det store antallet sosialklienter, syke og uføretrygdete i landet vårt. For å få bukt med dette problemet, må det gjøres vondere å være utenfor arbeidslivet. Budskapet deres er at NAV og legene må gjøre porten inn til en trygdetilværelse mye trangere.

Vi har rundt 300.000 på uføretrygd i landet. En rekke av disse er i realiteten førtidspensjonerte uten andre rettigheter enn uførepensjon. For slitne til fortsatt jobb, for gamle til omskolering. En del har medfødte handicap som vanskelig lar seg kombinere med arbeid og dertil en del som lider av uhelbredelige, alvorlige sykdommer. Mange av dere som leser dette vet mer om bakgrunnen for uførepensjoneringene enn meg. Det jeg vil fram til er at jeg ikke forstår hvorfor politikerne skal gjøre det så jævlig for disse menneskene. Hvorfor skal man i tillegg til å måtte innse at arbeidsevnen er tapt, la seg trakassere gjennom så å si samtlige medier i lengre perioder?

Erna Solberg foreslo i påsken at mottakere av sosialstønad skulle få redusert ytelsene til 75 kroner pr. dag. Det er for så vidt mer enn hva jeg fikk da jeg var inne til førstegangstjeneste på åttitallet, men jeg hadde fri kost og losji, samt fine klær å gå i. Jeg har alltid irritert meg over politikere som skal løse trafikkproblemer ved å gjøre det dyrere å kjøre bil iste-

denfor å gjøre det enklere å ta bussen. Akkurat samme forholdet får vi her: Det skal bli vondere å gå på sosialet, men vi setter ikke inn ekstra midler for å hjelpe disse menneskene ut av situasjonen. Mens vi betaler ut rundt 150 milliarder til uføretrygdete, AAP og arbeidsledige og tilsvarende til alderspensjonister, utgjør sosialstøtaden bare fem milliarder i året. Det tallet er ganske stabilt.

Totalt sett utgjør de samlede trygdeutgifter i Norge i dag 36 % av statsbudsjettet. Det er beregnet at det vil øke til 40 % i 2050. Denne økningen forårsakes i stor grad av økning i alderspensjonene. Til sammenligning er oljefondet, eller Statens Pensjonsfond Utland som det egentlig heter, forventet å bli mer enn doblet i løpet av inneværende tiårsperiode. Med mindre de kjekke gutter i stripe dress greier å spille bort alle disse pengene på verdens børser, er jeg egentlig ikke bekymret for om det er penger til min pensjon, når den tid kommer en gang i 2033. Jeg er mer bekymret for om jeg som gammel skal hånes av politikere som vil innføre lavere maksimal levealder.





Den verste fattigdom er ensomhet og følelsen av å være forsømt og uønsket.

Mor Theresa

7

Lønnsoppgjøret har gått trått

Vi forklarer noe av det som skjer i forbindelse med hovedtariffoppgjøret.



8

NTL NAVs representantskapsmøte på Klækken

**Møt Liv Tone Lind fra NRK-programmet
Uten grenser**

FOTO: HAVARD NILSEN/MÅSTIF

4

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.

FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



innhold

Redaktøren	2
Hanne	14
Hva var det vi sa?	15
Skriftlig irettesettelse	15
Konkurranse	16
NAVs sykefravær – frykt og skam	16
Gjemmekontor	17
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. 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:

11. mai 2012

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

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



Ingen grenser

FAKTA OM DYSMELI

Dysmeli er en medfødt tilstand med manglende eller mangelfullt utviklet skjelett i arm(-er) og/eller bein. Det kan være mangler ved en eller begge armer og/eller ett eller begge ben. De delene av arm/ben som finnes, har ofte avvikende form og størrelse. Deres muskler, sener, blodårer og nervetråder kan være mangelfullt utviklet. Ved tversgående dysmeli vil alt nedenfor et visst nivå på armen eller benet mangle. Ved langsgående dysmeli vil en eller flere knokler i arm eller ben mangle helt eller delvis. Andre knokler lengre borte fra kroppen kan helt eller delvis være tilstede. I de fleste tilfeller er årsaken ukjent, men det finnes noen få typer dysmeli som er arvelige.

- Jeg har ingen sykdom, mangler bare det meste, - smiler jenta på scenen. - Jeg er født uten bein, venstre arm og med avstivet albue i høyre arm. Det kalles dysmeli, og er altså ingen sykdom.

Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

Det er stille i salen, alle følger godt med når den spede 39-åringen forteller om seg selv. Liv Tone Lind er fra Harstad. Hun ble landskjent sist høst da hun deltok i NRK-serien Uten grenser hvor hun sammen med flere andre funksjonshemmede gikk til toppen av Snøhetta. Turlederen var ingen ringere enn Lars Monsen. NTL NAV hadde invitert Liv Tone til å innlede under representantskapsmøtes

politiske tema «NAV, ingen grenser». Andre innledere på temadagen var statssekretær i Arbeidsdepartementet Gina Lund og arbeids- og velferdsdirektør Joakim Lystad.

Pågangsmot. Liv Tone hadde kalt sitt foredrag «Mitt hug etter jobb og mestring». Hun gaidet tilhørerne inn i sitt liv, fra hun som barn testet ut beinproteser, som ung idrettsutøver hvor hun tok både EM-, VM- og OL-medaljer i svømming, til hennes voksenliv med utfordringer både i hverdag og i jobbsammenheng. En fullsatt møtesal fikk høre ei jente med større pågangsmot enn de fleste av oss er i besittelse av, og hennes beretning kan være til ettertanke både for oss som privatpersoner og ikke minst som ansatte og saksbehandlere i NAV.

Jeg møter Liv Tone noen uker etter representantskapsmøtet, på hennes hjemmearena i Harstad. Etter deltakelse



i TV-serien har hun blitt en ettertraktet foreleser, og hun får forespørslers fra både nært og fjernt. Fra videregående skoler og pensjonistforeninger i lokalområdet til langt større forsamlinger med landsforeninger og bedrifter rundt om i landet. Mange vil høre den positive jenta som klarer å gjennomføre sine mål til tross for at hun mangler det meste, som hun sjøl uttrykker det.

Utfordringer. Liv Tone er lærer på Folkeuniversitetet i Harstad hvor hun underviser i datafag. Hun har ikke pedagogisk utdanning, men har gjennomført videregående skole innenfor data og reiseliv, samt EDB-prosjekt ved Næringsakademiet. Hun forteller om sine utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet etter at hun var ferdig med videregående skole og reiselivsutdanningen. Nær sagt ingen bedrifter var interesserte i å ansette en person som var avhengig av rullestol.

Hvis hun oppga i jobbsøknaden at hun var rullestolbruker ble hun ikke innkalt til intervju. Dersom hun lot være å nevne dette fikk hun ofte invitasjon til intervju, men hørte ikke mer etter dette. – Det var frustrerende, forteller Liv Tone, jeg følte meg veldig lite verdsatt. Hennes første jobb ble derfor en tilrettelagt arbeidsplass ved en lokal attføringsbedrift i Harstad. – Det ble opprettet en egen stilling for meg, og jeg gledet meg til å bruke kunnskapene mine innenfor kontor. Gleden ble kortvarig da det viste seg at arbeidsoppgavene i stor grad besto av arkivering og makulering av papir. – Ingen utfordring for meg, forteller hun. – Jeg bestemte meg ganske raskt for å gjøre noe med situasjonen, – og dermed var utdanning innenfor EDB-prosjekt ved Næringsakademiet neste steg. Etter dette har det gått slag i slag for Liv Tone. Først jobb ved IT-akademiet og senere ved Folkeuniversitetet i Harstad. Hos sistnevnte

har hun arbeidet i 9 år, som IT-ansvarlig og instruktør, og hun stortrives. – Jeg har en arbeidsgiver som gir meg muligheter, forteller Liv Tone. – Sjøl om jeg fungerer godt i arbeidssituasjonen, så legger jeg ikke skjul på at det er nødvendig med en god del hjelpemidler. Blant annet gjelder dette rullestolrampe, døråpner, heis og PC som er koblet til projektor. Jeg rekker jo ikke opp til tavla, så det er nødvendig med hjelpemidler for å få undervist elevene, smiler hun.

Kritisk til regelverket. Hjelpemiddelsentralen har bevilget støtte til en rekke av disse hjelpemidlene, men en del ting får hun ikke. Blant annet søkte hun om støtte for kjøp av iPad ettersom hun kan fjernstyre PC'en med denne. Et slikt hjelpemiddel vil bedre arbeidsstillingen hennes betraktelig. NAV ga avslag, men hennes arbeidsgiver var heldigvis positiv og kjøpte inn hjelpemiddelet. Hun har også fått



Foto: Håvard Jenssen/Mastiff

avslag på søknad om sportsutstyr. Liv Tone er ganske kritisk til regelverket. – Det er jo helt idiotisk at Folketrygden ikke dekker hjelpemidler for trening, stimulering og aktivisering for personer over 26 år. For at jeg skal kunne fungere optimalt er jeg helt avhengig av å være i god form. Dersom muskulaturen forfaller vil jeg ha store problemer med å ta meg frem, sjøl om jeg har rullestol som hjelpemiddel. – Jeg har lyst til å trene ispigging eller annen lignende idrett, men blir stoppet fordi Folketrygden ikke yter tilskudd til utstyret. Det er for kostbart til at jeg har råd til å dekke alt sjøl, sier hun litt trist.

Tut og kjør. Trist er hun imidlertid ikke lenge, den gode Liv Tone. – Her underviser jeg, sier hun, idet hun viser oss rundt på sin arbeidsplass i Harstad sentrum. Vi møter henne der en morgen i mai, i vakker vårsol. Hun bor ikke så langt unna

arbeidsplassen, og på dager som denne kan hun kjøre rullestolen til og fra jobb. – Når det er dårlig vær, og i hele vinterhalvåret, må jeg bruke egen bil, forklarer hun, da er det ikke mulig å komme frem med rullestolen. – Så bilen er beina mine, sier Liv Tone. Uten den hadde jeg vært mye mindre mobil, og det gjelder både i jobbsammenheng og ellers i hverdagen.

En fabelaktig ordning. Jobben ved Folkeuniversitetet er fast. Hun er tilsatt i 75 %, resten dekkes opp av trygd. Arbeidsgiver får tilskudd fra NAV, såkalt tidsubestemt lønnstilskudd, en helt fabelaktig ordning, i følge Liv Tone. – Selv om jeg utfører en jobb, så må jeg også ha en del hjelp fra min arbeidsgiver og mine kolleger. Det er klart at jeg får dårlig samvittighet noen ganger, når jeg må be om hjelp til å skru opp skruer i datamaskinen eller bære PC-en, men det går som regel veldig greit.

Jeg har en fabelaktig arbeidsgiver, gjentar hun smilende.

Drøm. Før vi forlater Liv Tone og overlater henne til sine datastudenter forteller hun om sin drøm. – Jeg vil starte egen bedrift, forteller hun. – Reise rundt og holde foredrag på heltid, motivere andre til å stå på det de tror på, til å se mulighetene, ikke begrensningene. Hun oppfordrer oss NAV-ansatte til også å tenke muligheter foran begrensninger. – Hjelp til med å utfordre egne ressurser hos personer med nedsatt arbeidsevne, ikke se kun på begrensningene, sier hun. Informer både arbeidsgivere og arbeidssøkere om mulighetene, og hjelp arbeidssøkerne med selvtillit, da vil dere gjøre en god jobb, avslutter hun. Og sin egen drøm, – ja den er hun i full gang med å realisere. Hun får nok til det også, den lille, store jenta fra Harstad.



Lønnsforhandlingene har gått trått

Det er hovedtariffoppgjør i vår.
Hva skjer og hvorfor?

Terje Evensen (tekst)

Partene i hovedtariffoppgjøret er staten ved Fornyrings- og administrasjonsdepartement (FAD) på den ene siden og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne på den andre. At hele hovedtariffavtalen er gjenstand for forhandlinger, betyr at det skal forhandles om både lønn for de statsansatte og andre rettigheter, som for eksempel ferie, permisjonsordninger og seniorpolitikk.

Brudd. Partene begynte forhandlingene den 12. april, men kom ikke til enighet og gikk til brudd to uker senere. NTL-leder John Leirvaag uttrykte da at han var bekymret og litt forbanna over måten staten etter hans syn opptrådte. At staten ikke leverte et samlet svar på organisasjonenes krav, indikerte at det ikke var noen vilje til å forhandle, i følge forbundslederen.

En bruddsituasjon innebærer at Riksmekleren må på banen i et forsøk på å få partene til å komme til enighet. Fristen for å komme til enighet er den 23. mai ved midnatt.

Teknisk beregningsutvalg. Det tekniske beregningsutvalget (TBU) har siden 1967 vært et sentralt ledd i det inntektspolitiske samarbeidet. Utvalgets rapporter legger en stor del av det tallmessige grunnlaget for lønnsoppgjørene. Hensikten med rapportene er å legge fram et tallmessig bakgrunnsmateriale for oppgjørene og presentere det i en slik form at uenighet mellom partene om økonomiske forhold så langt som mulig kan unngås. Det er for eksempel TBU som

beregner overheng og lønnsglidning. Dette er kryptiske begreper, men disse har betydning for hva vi sitter igjen med i lommeboka etter et lønnsoppgjør.

Begrepsavklaringer. Hva betyr det at en god del av rammen blir spist opp av overhengen? Overheng er en betegnelse på forskjellen mellom gjennomsnittsinntekten i et kalenderår og lønnsnivået siste del av året. I fjor ble det avholdt lokale lønnsforhandlinger med virkning fra 1. oktober og naturlig nok må lønnsnivået i siste kvartal 2011 bli høyere enn for året som helhet, selv om det var lite penger som ble fordelt ved disse forhandlingene. Overhengen blir beregnet for å få gitt uttrykk for den reelle lønnsutviklingen i de forskjellige sektorer.

Lønnsglidning har samme effekt som overhengen. Dette handler om lønnsutvikling i en tariffperiode som skyldes andre tillegg enn de som blir gitt ved de sentrale tariffoppgjørene. Hvis mange eksempelvis får høye tillegg under lønnsforhandlinger på særlig grunnlag, jfr. Hovedtariffavtalen pkt. 2.3.4, vil dette innebære lønnsglidning. Denne glidningen inngår i den totale rammen da den representerer lønnstillegg som allerede er gitt.

Frontfaget. Frontfagmodellen står sentralt ved tariffoppgjørene i privat og offentlig sektor i Norge. Den blir også omtalt som Aukrust-modellen etter Statistisk sentralbyrås tidligere leder Odd Aukrust. I 1966 ledet Aukrust et utvalg som forbedret lønnsoppgjøret og skapte da en modell som baserte seg på at norsk økonomi på lang sikt er avhengig av at lønnsveksten holdes innenfor de rammene konkurranseutsatt industri kan tåle. Derfor bør denne industrien forhandle først og fastlegge rammene i tariffoppgjørene. Lønnsoppgjørene i staten tar

altså utgangspunkt i resultatene som ble oppnådd i frontfagene. Frontfagmodellen står sterkt i LO Stat, som mener at høyere arbeidsledighet og større forskjeller vil bli konsekvensen om vi lar lønnsveksten løpe løpsk. NTL NAV har imidlertid uttrykt skepsis til modellen og mener at offentlig ansatte har en reell mindre lønnsutvikling å ta igjen, noe som frontfagmodellen vanskeliggjør. Derfor har vi i våre tariffpolitiske innspill bedt om utredning av alternativer til modellen.

Hva har så frontfaget fått i 2012? Vi har kunnet lese om et generelt tillegg på kr 1,25 pr time. Det betyr ikke at staten blir avspist med et lønnstillegg på drøyt 2000 kroner. Overheng og lønnsglidning er også en del av rammen, slik at frontfaget står igjen med et resultat som havnet på ca 4 %.

Uravstemning. Når partene i tariffoppgjøret kommer til enighet, blir resultatet lagt ut til uravstemning. Det betyr at det er medlemmene i det aktuelle forbundet som til sjuende og sist bestemmer om resultatet blir godtatt eller ikke. Eventuelle avsetninger til sentrale justeringsforhandlinger og lokale lønnsforhandlinger er framforhandlet i hovedtariffoppgjøret, så du stemmer over totaliteten i oppgjøret, ikke bare over det generelle lønnstillegget som blir gitt. Streik blir det enten hvis partene ikke kommer til enighet ved meklingsfristen den 23. mai eller hvis flertallet av medlemmene stemmer nei til forhandlingsresultatet ved uravstemningen. Av erfaring ser vi at det er lokale lønnsforhandlinger som utløser de sterkeste følelsene i forbindelse med et lønnsoppgjør, men ved disse forhandlingene har vi ingen streikerett.

Så Gaidens anbefaling til våre lesere blir å vurdere nøye alle elementene ved lønnsoppgjøret før dere uttrykker deres oppfatning gjennom uravstemningen.



Gjenreis den offentlige arbeidsformidlingen

NTL NAV krever at den offentlige arbeidsformidlinga blir gjenreist. I årene med NAV-reform har etaten mistet fokus på en av sine viktigste satsningsområder, nemlig arbeidsformidling. Systematisk oppfølging av ordinære arbeidssøkere var en selvfølge før NAV, det er et arbeid som har blitt nedprioritert i deler av etaten grunnet arbeidspress i omstillingsperioden. På dette området har vi sett at private bemanningsselskaper, eller vikarbyråer, har fått stadig større kontroll. NTL NAV vil arbeide for at NAV skal gi fullverdig rekrutteringsbistand til alle offentlige og private virksomheter. Videre har vi et langsiktig mål om at all arbeidsformidling skal skje kostnadsfritt i offentlig regi.

Tid for tillitsreform

NTL NAV opplever at NAV i altfor stor grad styres etter kvantitative mål og interne konkurranser. Vi har forståelse for at det er nødvendig med en målstyring i etaten, men vi mener at både omfanget av og formen på mål- og resultatstyringen er mer til hinder enn til nytte for å utvikle gode og effektive tjenester tilpasset brukernes behov.

Politisk og administrativ ledelse må ha tillit til at medarbeiderne ønsker å oppnå gode resultater for brukerne i tråd med våre verdier, som å gi mennesker muligheter, være en løsningsdyktig organisasjon og utbetale riktige ytelser til rett tid. Vi ønsker en holdningsendring fra dagens opplevde kontrollregime, til en arbeidssituasjon hvor arbeidsgiver har tillit til at de ansatte bruker sin tid på beste måte og prioriterer de viktigste arbeidsoppgavene. Ved å forenkle kontrollrutinene vil det bli frigjort ressurser til å drive saksbehandling og å følge opp brukerne.

Gjennom å utvikle NAV faglig og organisatorisk og vie kvaliteten på arbeidet tilstrekkelig oppmerksomhet, vil vi oppnå økt tillit fra myndighetene, arbeidslivet og brukerne.

Kamp for faste tilsetninger

Utviklingen mot et arbeidsmarked preget av løsarbeidere uten faste arbeidskontrakter er et alvorlig problem ute i Europa. Også i Norge er dette en utvikling vi ser i flere og flere bransjer som for eksempel bygg og anlegg, hotell og restaurant, og transport/logistikk. Ferske tall fra Statistisk sentralbyrå viser at nesten 10 prosent av alle yrkesaktive er ansatt i midlertidige stillinger. Vi ser et arbeidsmarked hvor private bemanningsselskaper får stadig sterkere fotfeste.

Midlertidige stillinger og innleie av arbeidskraft forsvares gjerne under dekke av «behovet for fleksibilitet». Bemanningsbransjen er en viktig aktør i denne utviklingen, og er en politisk premissleverandør og pådriver for å skape et såkalt «fleksibelt arbeidsliv». En konsekvens for den enkelte kan være at en ikke får lån til egen bolig eller at en ikke får del i avtalefestede pensjonsordninger.

NTL NAV mener at innføringen av vikarbyrådirektivet vil kunne føre til økt bruk av midlertidige ansettelser og dermed også et mindre solidarisk arbeidsliv. Vi ber derfor regjeringen stoppe innføringen av vikarbyrådirektivet.

NAV er statens viktigste verktøy for å ivareta velferds- og arbeidsmarkedspolitikken. NTL NAV krever derfor at NAV konsekvent bruker faste tilsetninger og at midlertidige tilsetninger kun skal skje i ved reelle behov for vikarer.





Første rekke fra venstre: Stein Bjarne, Merethe, Torstein, Hanne, Sven Ivar, Kristin, Heidi, Lars, Trygve. Andre rekke fra venstre: Even, Stig, Catrine, Dagfinn, Sandra, Hennie, Terje, Anne Birgit, Birte, Jørund. Jens Jensen og Erik Skjulstad var ikke tilstede på rep.møtet. Foto: Bjørn Brandt



Styret

Leder
Nestleder
Sekretær
Kasserer
Styremedlem/studieleder
Styremedlem/redaktør
Styremedlem
Styremedlem
Styremedlem
Styremedlem
Styremedlem

1. vara
2. vara
3. vara
4. vara
5. vara

Hanne Nordhaug
Sven Ivar Skodjevåg
Anne Birgit Nilsen
Terje Evensen
Stein Bjarne Larsen
Jørund O. Gustavsén
Trygve Baltzersen
Catrine R. Aronsen
Birte Sletten
Kristin Nilsen
Torstein Brechan

Heidi Sjøberg
Stig Garberg-Johnsen
Even Pettersen
Sandra Thornquist
Dagfinn Vestby

Vestfold
Møre og Romsdal
Troms
Hedmark
Vest-Agder
Oslo
Rogaland
Finnmark
Hordaland
Oppland
Internasjonalt

Kontaktsenter
Sør-Trøndelag
NAVI
Østfold
Oslo



Frikjøpte utenfor styret

Merethe Engstrøm
Lars Erik Eide
Erik Skulstad
Jens Jensen
Hennie Isaksen

Hordaland
Hedmark
Hjelpemiddel
Aust-Agder
Troms

Den nye lista over tillitsvalgte inneholder ikke mange nye navn i foreninga. Vi skal likevel kort kommentere de som har fått verv de ikke har hatt før:

Hanne Nordhaug har gått fra nestleder vervet, til å bli leder. Sven Ivar Skodjevåg var tidligere frikjøpt tillitsvalgt utenfor styret, han er nå valgt som nestleder. Catrine R. Aronsen har rykket opp fra varaplass til ordi-

nært styremedlem. Kristin Nilsen og Torstein Brechan er nyvalgte styremedlemmer. Samtlige varamedlemmer er nyvalgte: Heidi Sjøberg, Stig Garberg-Johnsen, Even Pettersen, Sandra Thornquist og Dagfinn Vestby. Erik Skulstad og Jens Jensen er nye frikjøpte tillitsvalgte, Hennie Isaksen er også ny i denne rolla, men hun var tidligere vara til styret.

5 på talerstolen

Talerstolen er kanskje rep.møtets mest fryktede sted, hvor du skal fange oppmerksomheten til 120 tilhørere. Er det så skummelt som mange tror? Vi har spurt fire delegater som gikk opp dit.

Terje Evensen (tekst)

Hilde Liverud fra Østfold var på sitt første rep.møte og bekrefter at talerstolen kan virke skummel.

– Å gå på talerstolen gir en litt skrekkblandet fryd. Jeg tror at andre representanter er erfarne og kjempeflinke i fagforeningsarbeid, mens jeg selv er mest fornøyd med at jeg faktisk bad om taletid. Noen av innleggene var forberedt, andre ble tatt litt mer på hælen. Jeg tror nok at jeg er mer fornøyd med de korte innleggene som ble til mer spontant, da jeg ikke var bundet av manuskriptet på samme måte og dermed måtte løfte blikket og se mer utover salen. Jeg hadde i utgangspunktet ikke tenkt at jeg skulle entre talerstolen opptil flere ganger, men ble engasjert og ville dele standpunktene med flere og da er det jo ikke annet å gjøre enn å entre talerstolen.



Nordlendingen **John Helmersen** har vært på rep.møter siden 70-tallet og kjenner godt til talerstolen. Er han så trygg som han kan virke?

– Jeg har alltid sommerfugler i magen før jeg entrer talerstolen, men det er nå etter hvert langt fra den tilstand jeg husker jeg befant meg i da jeg første gang gikk med hamrende hjerte og ull i kjeften opp på en talerstol. Man skal jo være skjerpa når man går opp der, og særlig når taletida er minimal, blir utfordringen ofte svær når man har meget og oftest noe ustrukturert på hjertet.

Jeg er ikke bevisst forberedt i detalj, men har kun mine meninger og noen ganger litt kunnskap innabords. Jeg forbereder innlegg på en gul-lapp eller to, i stikkordsform og kanskje nummerering etter hva jeg prioriterer.

I et hvert møte er det en viss adrenalinopphoping i skrotten når det nærmer seg tidspunktet for å be om ordet eller når dirigenten anmelder meg som «neste taler». Etter første runde faller legemet til ro og som møteplager kan man da med større indre ro be om ordet neste gang og neste gang i neste sak. Man har på en måte konstatert at det gikk rimelig bra i første omgang.



Nyvalgt avdelingsleder i NTL NAV Hordaland, **Ann Vigdis Kvitland**, deltok på rep.møtet som observatør for to år siden, men var denne gangen ordinær delegat med rett til å tale.

– Ettersom jeg synes det er det er skikkelig skummelt å stå foran så mange mennesker jeg har så stor respekt for, var målet mitt før rep.møtet å komme meg opp på talerstolen én gang og si det jeg hadde på hjertet. Jeg kan ikke leve med at nervøsitet hindrer meg i å komme ut med mine meninger. For å være sikker på å kunne gjennomføre hadde jeg skrevet såpass med notater at jeg i det minste bare kunne lese opp. Improvisasjon er for viderekommende.

Jeg er så heldig at jeg ikke stiller krav til meg selv som det ikke er mulig å nå og henger meg ikke opp i presentasjonstekniske småtterier, men på sikt ønsker jeg å bli flinkere til å løfte blikket fra notatboka og få med meg reaksjonene fra salen.

Jeg tror det er lett å overdrive hvor stor fallhøyden fra talerstolen er, men anbefaler i hvert fall nybegynnere å forberede seg skikkelig.



Kristin Nilsen representerte NTL NAV Oppland og har vært på talerstolen tidligere. Hun var å se på rep.møtet for to år siden og på NTLs landsmøte for halvannet år siden.

– Jeg har imidlertid fått gode råd om hvordan jeg kan forberede meg og det hjelper. Jeg har funnet ut at jeg må holde meg til å snakke om tema som betyr noe for meg og som jeg opplever at jeg kan noe om. Jeg kladder stikkord og leser gjerne gjennom for meg selv, slik at jeg har en oversikt over hvor lang tid jeg bruker, og hvor lesbar teksten er. I tillegg fikk jeg råd om å titte litt utover forsamlingen mens jeg står i kø, rett før jeg skal inn. Slik venner jeg meg litt til den store forsamlingen før jeg skal i ilden. Det å trekke pusten dypt et par ganger før du starter, er heller ikke så dumt.

Når du snakker om et tema du er trygg på og har lest gjennom på forhånd, kan du løfte blikket litt og kanskje få øyekontakt med noen i forsamlingen. Det trenger jeg nok imidlertid å øve enda litt mer på. Foreløpig har målet mitt vært å få frem det jeg skal si tydelig, uten å sprekke på tid.





Gamle travere ble ofte gjenkjent på talerstolen også på årets møte. Det var som forventet. Det de sa var vel også relativt forutsigbart og gledelig da var det med noen nye bekjenskaper: Bodil Mydland hadde ordet til prinsipp og handlingsprogrammet. Hun leverte følgende velformulerte og godt framførte innlegg:

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

Jeg mener at partnerskapet mellom stat og kommune er en dårlig løsning for ansatte og brukere i NAV-kontorene. Partnerskapet reduserer mulighetene for NAV-kontorene å tilby gode tjenester til brukerne.

NAV-kontorene bruker ressurser på å forholde seg til to styringslinjer med ulike budsjett og prioriteringer. Man har ulike da-

tasystemer, dobbeltrapportering og noen steder todelt ledelse. De ansatte må bruke tid og energi på å forsøke å fremstå helhetlig utad mot brukerne. NAV-reformen kan ikke realiseres fullt ut med dagens hybridløsning.

Pr i dag har NAV-ansatte på kommunal og statlig side ulike lønssystemer og personalreglement. Dette skaper grobunn for stadig tilbakevendende diskusjoner, frustrasjon og har negative konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Det tas beslutninger i partnerskapet som har stor betydning for hvordan tjenestene skal organiseres og som har betydning for brukere og ansatte. Her ikke medbestemmelsen ivarett! Partnerskapet er et hinder for at vi som arbeidstakere har reell innflytelse og mulighet til å påvirke utviklingen av egen arbeidsplass.

For at brukerne skal få tilgang til samme tjenester uavhengig av bosted, at NAV-kontorene skal unngå unødvendig dobbeltarbeid og for å sikre medbestemmelsen bør NTL NAV jobbe for å avskaffe partnerskapet. NAV-reformens positive konsekvenser kan ikke realiseres før NAV-kontorene er statliggjort. Vi må fortsette å jobbe for at

NAV-kontorene skal statliggjøres. Vi foreslår å endre formuleringen i prinsipp og handlingsprogrammet til:

- NTL NAV skal arbeide for at NAV-kontorene statliggjøres og at økonomisk sosialhjelp blir en statlig yelse.

Undring i redaksjonsutvalget

Da redaksjonsutvalget planla dette nummeret av Gaiden og snakket om å presentere noen av rep.møte-delegatene og deres opplevelse fra talerstolen, begynte vi å filosofere over hvorfor det heter talerstol. Det har da unektelig fint lite med en stol å gjøre. Redaktøren kom med en ytterst plausibel teori på dette språklige fenomenet: Det heter talerstol fordi det er viktig at talen skal sitte.

Hanne

Vår nye leder er ikke ukjent for medlemmene. Hun har vært med noen år nå, både som redaktør av Gaiden og nestleder. Vi vil likevel utfordre henne på noen av hjertesakene hennes: Hva skal vi jobbe med framover, Hanne?

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Utvikling av etaten. – Etaten skal gjennom store endringer når moderniseringsarbeidet settes i gang. Jeg ønsker at NTL NAV skal være med å prege dette arbeidet. Vi må være villig til endringer, men prosessene må være gode. Her må NTL NAV være på banen både med gode faglige innspill og forslag til hvordan oppgavene bør fordeles og organiseres. Medarbeiderne i NAV er de som best vet hvordan dette praktisk kan og bør organiseres og de må derfor involveres bredt. Nytt IKT-system er nøkkelen her. De gamle er modne for utskifting for lenge siden. Nye systemer innebærer effektivisering som følge av automatisering. Arbeidsgiver antyder en innsparing på 1000 stillinger. En av våre viktigste oppgaver er å sikre at disse stillingene blir i etaten og blir brukt til oppfølging av våre brukere. Dette er viktig for etatens medarbeidere, men enda viktigere for brukerne våre.

Oppfølging. Min største hjertesak de siste årene har vært å få flere av oppgavene tilbake til NAV etter at de har vært tjenesteutsatt. Dette gjelder særlig oppfølging og avklaring. Dette er oppgaver vi løste selv, men så ble satt ut til andre aktører på anbud. Gjennom politisk jobbing har vi bidratt til at inntil 40 mill. kan overføres fra tiltaksbudsjett til NAVs driftsbudsjett for avklaring og oppfølgingsarbeid i egen regi. Dette er både viktig og spennende oppgaver, det er

her vi kan være med å gjøre en forskjell for brukerne våre og få bidratt til å nå etatens mål.

Målstyring. Den forrige perioden var mye preget av måltall og gule trøyer. NTL NAV har sagt klart i fra hva vi mener om dette. De gule trøyene har havnet i en mørk garasje, så de ser vi ikke noe mer til. Men vi må jobbe videre politisk for å få endret politikernes detaljstyring av NAV. Internt har vi en jobb å gjøre for å få vridd målstyringen mer fra kvantitative mål til kvalitetsmål og vurdere hva som i det hele tatt skal måles. Vi må gi medarbeidere og ledere på alle nivå tillit og ansvar slik at de selv har mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon og egen arbeidsplass. Dette påvirker trivsel og helse i stor grad.

Sykefravær. NAV har et vanvittig høyt sykefravær. Dette må reduseres. Jeg mener at sykefraværet i alt for stor grad er individualisert. Den viktigste jobben for å få redusert sykefraværet i etaten mener jeg er å se på arbeidsbelastningen og ikke minst jobbinnholdet for etatens medarbeidere. Lite selvbestemmelse i jobben, for stort fokus på mål- og resultatstyring og interne konkurranser, mener jeg i stor grad påvirker det høye sykefraværet. Jeg ønsker en sterkere kobling av individuell tilrettelegging, organisatoriske forbedringer og etatens styringsform når tiltak for å redusere sykefraværet diskuteres. Selvsagt må vi jobbe med nærvær for enkeltmedarbeidere, og det er fortsatt mer å

hente på dette området. Dette handler både om å ivareta enkeltmedarbeidere slik at de ikke blir syke, og å legge til rette for at folk med helseplager ikke blir sykmeldt.

Jeg gleder meg til å ta fatt på oppgavene som leder i NTL NAV. Vi har høye ambisjoner. Jeg vet at det vil bli krevende, og det er greit. Jeg ønsker at NTL NAV skal ta initiativ og være i forkant av prosessene. Vi skal ta standpunkt og være pådriverne både internt i etaten og politisk. I tillegg skal vi ivareta medlemmenes interesser på en god måte og sørge for at de opplever å være en del av et fellesskap og kan føle kameratskap i fagforeningsarbeidet. Som leder av NTL NAV vil jeg få jobbe med oppgaver som er givende og meningsfylte og ikke minst med folk som gir meg mye positiv energi.



Skriftlig irettesettelse!

Tjenesteforsømmelse og ordensstraff er ikke dagligtale i NAV. Heldigvis. Men det forekommer, etter hva sentrale til-litsvalgte erfarer, stadig oftere. Det finnes helt klare regler for hvordan dette skal brukes, men erfaring tilsier at praksis varierer.

Jørund O. Gustavsen (tekst)

Usikkerhet. Stig Garberg-Johnsen, fylkestiltsvalgt for NTL NAV Sør-Trøndelag, forteller at det i hans fylke har hersket usikkerhet om hvordan dette skal håndteres. I ett tilfelle dreide uenigheten om hvor lenge en irettesettelse skulle ligge i personalmappa før den ble slettet. – Jeg henvendte meg til Datatilsynet for å få konkrete opplysninger om regelverket i denne forbindelsen, forteller Stig. – De fastslår at slike saker bør makuleres etter kort tid og henviser til § 11 i personopplysningslova.

Presisering. Datatilsynet skriver at en tjenstlig tilrettevisning skal ligge i per-

sonalmappa bare til formålet er oppfylt. Den skal med andre ord fjernes så raskt som mulig om arbeidstageren ikke pådrar seg nye tilrettevisninger. På denne måten legger man episoden raskere bak seg.

Fungerer i praksis. Stig forteller at det i hans sak var uenighet om hvem som hadde sagt hva, og dermed ble det to dokumenter i saken. Arbeidsgivers og arbeidstakers. Saken kunne avsluttes, da det ble undertegnet en avtale som klart viste når saken skulle slettes fra personalmappa. Datatilsynet lover at det vil komme mer utfyllende informasjon på deres hjemmesider i løpet av 2012.

Hva var det vi sa?

Vi omtalte NAV-kontoret i Kristiansand i siste nummeret av Gaiden i fjor. Publikumsområdet fungerer ikke på grunn av dårlig utforming av lokalene. Dette varslet de ansatte om på et tidlig tidspunkt, det hørte ikke lederne på. Nå er det klart at det blir ombygging.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

2 millioner. Nils Vidar Englien, leder for

NTL NAV Vest-Agder, bekrefter at det snakkes om beløp rundt to millioner kroner. Dette må til for å få et publikumsmottak som overholder kravene til personvern. NAV Kristiansand har innredet mottaket med svært lave skillevegger mellom båsene, slik at alle som beveger seg i området kan høre hva som blir sagt, om det ikke hvikes.

I det blå. Ombyggingen er ennå ikke fastlagt og det skyldes, etter hva vi forstår, at det ikke er enighet om hvem som skal ta regninga. NAV-kontoret holder til i et kommunalt bygg og dermed er det duket for uenighet mellom stat og kommune om kostnadene.

For døde ører. Elisabeth Engemyr, leder for NAV Kristiansand, sier til avisa Fædrelandsvennen at de lyttet til råd fra de såkalte ekspertene, det vil si interiørarkitektene. Det betyr at tillitsvalgte og verneombud i stor grad har talt for døde ører. Forhåpentligvis vil dette være en lekse for framtida, slik at man følger hovedavtale og arbeidsmiljølov når lokalene skal ominnredes. Vi tar også med siste kommentar til Fædrelandsvennen fra helse- og sosialdirektøren i Kristiansand, Lars Dahlen: – Jeg synes ikke det er dramatisk at det må tilpasninger til i et bygg med 450 ansatte, det var egentlig forventet.



Velkommen til den store Velferdskonferansen 2012: «Velferdens grenser»

Tema: *Selv den sjenerøse velferdsstaten må ha grenser – men hvor skal de gå?*
Sted/tid: Gamle Logen, Grev Wedels plass 2, Oslo, torsdag 7. juni

Dette blir en dag det er viktig å få med seg – faglig nyttig og underholdende!

Program og påmelding: www.velferd.no

Spesialtilbud til medlemmer i NTL NAV

Magasinet Velferd feirer 100 år og tilbyr deg privat et årsabonnement (8 numre) til spesialpris: kr. 297,-
Send bestilling til: strand@velferd.no Oppgi kode: GAI-12
PS. Som abonnent på Velferd får du også lavere pris på Velferdskonferansen.

Magasinet Velferd er Norges eneste uavhengige blad på feltet arbeid, trygd og sosiale tjenester.



Konkurranse!



Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Forslag 8.2, på representantskapsmøtet fra NTL NAV styret, lød som følger: «NTL NAV går til anskaffelse av egen fagforeningsfane». Begrunnelsen for forslaget var at vi skulle synliggjøre oss på markeringer som 1. mai, demonstrasjoner og andre steder der det er naturlig. Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Da jeg gikk på talerstolen for å legge fram forslaget, gjorde jeg et poeng av at hele NTL NAV måtte føle eierskap til fana. Derfor ønsket jeg et repmøtevedtak på at vi skulle anskaffe en. Videre sa jeg at jeg ønsket at medlemmene skulle bidra til utformingen av fana. Derfor konkurransen.

Forsiden må foruten selve NTLlogoen, ha en dekor. Det kan gjerne bestå av et eller flere symboler eller bilder, som relaterer seg mot vårt arbeidsfelt. Hvis man lurer på hvordan en fane ser ut, anbefaler jeg arbark.no – fanearkivet. Der viser de en lang rekke faner til informasjon og inspirasjon. På baksiden skal det gjerne være et slagord, eller et motto. Kort og gjerne litt fyndig.

Vi ønsker innspill på design, gjerne en ferdig tegnet fane, men også innspill som «Jeg synes vi skal ha et ekorn oppe i venstre hjørne». Det som er viktig er at det følger med en begrunnelse for forslaget. For eksempel at vi i NAV må samle så mye dokumentasjon i saksbehandlingen at vi identifiserer oss med ekornene.

Svar sendes til redaksjonsutvalget. Vi skal vite å belønne de benyttede forslag etter fortjeneste. Lykke til med kreativiteten.

Debattinnlegg til Gaiden fra Gunvor Slaatto, tidligere IA-rådgiver

NAVs sykefravær

Som NTL-medlem og tidligere IA-rådgiver fenget «Sykt NAV – Hva gjør vi?», Gaiden mars 2012. Det påfallende høye sykefraværet i NAV, sammen med høy turnover, er bekymringsfullt. Som kjent er forklaringer på sykefravær komplekse og jeg vil nøye meg med sider ved NAV som er underkommuniserte. De ansvarlige vil nok komme til både å avvise og bortforklare. Det handler om at NAV har stort forbedringspotensial når det gjelder sin lederkultur der den baserer seg på frykt og utløser skam hos ansatte.

Blant flere selvopplevde hendelser velger jeg to som illustrerer mitt budskap. Den ene knytter seg til en fagartikkel i Gaiden mars 2010 om kroppslige og psykiske påkjenninger Arena-programmet kan påføre utøverne. «Arena-armen» var tittelen. Noen uker etter utgivelsen blir jeg innkalt på teppet til min direktør. På bordet foran seg har hun artikkelen oppslått. Beskjeden er blant annet at det er en skam for senteret at jeg utgir slikt stoff. Det var det flere som hadde gitt tilbakemelding om. Jeg måtte vite at jeg blir lyttet til og slik bidrar til at ansatte sykmelder seg. Først sitter jeg temmelig lamslått, men våkner og husker godt kunnskapen jeg formidler i artikkelen. Formålet er å bidra til innsikt for å forebygge unødige arbeidsbelastninger. Diskusjonen med min direktør, eller munnhuggeriet dekker nok bedre, blir opphetet. Jeg konstaterer at her kommer vi ikke lenger. I det jeg skal gå ut døra, får jeg beskjed om at slike samtaler vil hun ikke ha med meg mer. Nei, men hvis så, må jeg kunne ta med tillitsvalgt, var min kommentar. Det ville hun slett ikke ha noe av, kun snakkes under fire øyne. Mer ble det ikke av den saken.

Når en utsettes for en ukultur som her, der det skapes frykt med påføring av skyld og skam, blir det avgjørende at en avdekker mekanismene og plasserer ansvaret der det hører hjemme. Dessuten er det viktig å unngå offerfella. Altfor mange går nettopp i den og, ja, blir syke.

Den andre hendelsen er beslektet med Arena-artikkelen og skjer i omtrent samme tidsrom. Denne gangen kommer refsen etter et 20 minutters innlegg om forebyggende helsearbeid for ledergruppen i NAV Akershus. Tema er sammenhenger mellom psykologiske jobbkrav og verdien av egenkontroll i jobben. Modellen er en klassiker og blir stadig fornyet i både innenlands og utenlands forskning. Hovedpoenget er at jo mer egenkontroll en har når en står overfor store psykologiske jobbkrav, dess sterkere står en i mestring, læring og økt repertoar for å håndtere nye utfordringer. Liten kontroll fører til uhelse. Da jeg spør forsamlingen om hvilken grad det ene eller det andre dominerer i egen enhet, er det en leder som problematiserer behovet for selvregulering mot NAVs stramme føringer. Jeg følger opp med å vise helsemessige konsekvenser i lys av NAVs styringsformer. I det jeg er i ferd med å avslutte, nærmest spretter fylkesdirektøren opp og utbryter: «Det høres ut på deg som det er NAV som bestemmer, men det er departementet.» Seansen er slutt og jeg ønsker alle lykke til med den forebyggende satsningen.

Tidlig dagen etter kommer min direktør på kontoret. Hun er utsending for fylkesdirektøren. Innledningsvis sier hun at jeg er engasjert og interessant å høre på. Men,

- frykt og skam



kritiske synspunkter skal jeg ta opp i linjen, ikke i et lederforum. Det hadde vært sterke reaksjoner på mine ytringer, fikk jeg vite. Igjen avviser jeg kritikken med at innholdet er faglig solid forankret og relevant for NAV. Dessuten var jeg der som IA-rådgiver for flere av NAV-kontorene i fylket og dermed var det en god anledning til å nå lederne samlet. I etterkant berømmet en leder meg og sa at slike problemstillinger aldri var oppe ellers. Så langt jeg kan bedømme det, ble det ikke mer ut av dette.

Slik jeg ser det, er det trist at toppledere avviser kritisk fagkunnskap

og refser den som kommer med den. Det er også uakseptabelt, ikke minst fordi NAV forvalter Samarbeidsavtalen om et inkluderende arbeidsliv og burde opptre forbilledlig. Det er sterkt beklagelig at høy kompetanse går til spille fordi jeg og andre med meg blir motarbeidet i god fagutøvelse. Vi vet at når vår integritet blir truet, kan helsesvikt utlases.

Jeg mener at NAV vil skåre mye på økt trivsel og høy ytelse hvis det slipper sine kompetente medarbeidere til med reell, direkte medvirkning i videste forstand. Tro om dette blir tatt imot som et godt svar på «Hva gjør vi?»

Ja til gjemmekontor

Terje Evensen (tekst)

Jeg minnes en episode av tidenes morsomste TV-serie, Seinfeld. En av seriens hovedpersoner, George Costanza, var trøtt og sliten på jobb og fikk en lys idé. Han fikk en håndverker til å snekre et sengeleie under kontorpulten, hvor han hadde skuff til teppet, kopperholder og vekkerklokke. Han måtte jo være trygg på at han ikke sov over lunsjpausen. Så når han ble rammet av sine trøtthetsanfall, la han seg godt til rette og tok en blund.

Hvis jeg overser det faktum at George pådro seg en del problemer ved denne manøveren, han pådro seg gjerne problemer uansett hva han foretok seg, kan jeg ikke annet enn å la meg fascinere av ideen. Vi snakker en del om gjemmekontorets velsignelser. Det blir lagt godt til rette for at vi kan logge oss på vår NAV-ident døgnet rundt og velge jobb foran gullrekka på NRK, barneoppdragelse og helgevask. Jeg tror ikke dette er et gode i ethvert henseende og vil heller slå et slag for gjemmekontoret. For det tårner seg opp innimellom. Når saksmengden blir et uoverstigelig berg, når balansert målstyring og kontinuerlig forbedring blir en religion, når skrantende IKT-systemer igjen forkludrer arbeidsdagen, da kan enhver arbeidstaker stå faretruede nær en aldri så liten kollaps og tenke at nå får det være nok. Tenk så godt det ville vært å gjemme seg unna en liten stund, ta seg fri fra ledere, kolleger og brukere, strekke på kroppen og ta en ferd inn i et bekymringsfritt drømmeland. Jeg er fullstendig klar over verdien av å bli sett og at god ledelse innebærer å se medarbeiderne. Men innimellom er det sannelig godt å ikke bli sett. Det kan være godt å gjøre som skilpadden og gjemme seg i sitt eget skall når omgivelsene farer ufint fram. Så får vi en liten siesta og kan våkne med fornyet energi og arbeidslust.

NAV hadde et gjennomsnittlig sykefravær i 2011 på 8 %. Det er nærliggende å tro at dette kan henge sammen med arbeidspresstet til tider får slike dimensjoner at vi langt på veg slutter å virke. Da må vi være mer skånsomme overfor kropp og sjel. Vi må erkjenne at vi ikke har en ubegrenset kapasitet og heller gi oss selv en pust i bakken innimellom.

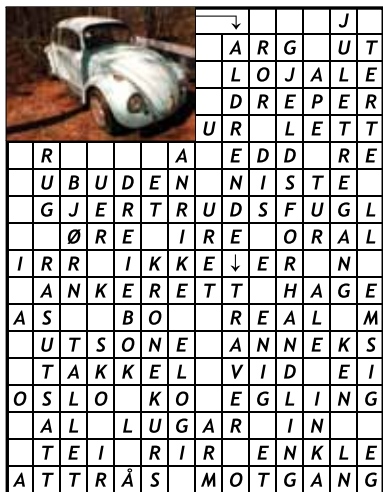
Jeg ser utelukkende positive effekter for trivsel, nærvær og arbeidsmiljø. Den miljømessige faktoren lar seg lett understreke av at den som sover, synder ikke.



		↓		OPP-	YD-	GALANT	▼	AVSTAND-	▼
				FINNER	MYKE		STYRE-		
DEL AV									
TRYKKERI									
HÅREKS									
HUSTRU						KJENT-	▶		
▶						MANN			
TELE-									
SKOP									
LIDEN-									
SKAP									
▶								BY I	
ATOM						ÅLREIT		ITALIA	
SKIT-									
TEN									
						NÆR-			
						MILJØ			
BORD-	▼	KOM-	▼	MEGET	TILDELE				
VIN		PASS-			BRIEF-				
		RETNING			ING				
TIL-									
FLUKS-									
STED						GRESK		FLIRE	
						BOK-		VEST-	
						STAV		LANDSBY	
FRYSE				↓			SEIG-		
							MENN		
KONJ.			UTSØKT				RETTS-		
						SJØFUGL	KYNDIG		
TIDS-			HÅN			UT-			
MESSIG						SØKTE		FENNEK	OMBYT-
▶		RØYK-							TING
		STUE			FAN-				
		STRÅ-			TASI				
		HAUG							
LUBBEN					EN JULIE			KJEMME	
					TØRKE-				
					HUS				
EN									
FLEM-									
ING				↘				DREVET	
								SJØ-	
								FUGL	
TYR	MÅL			HAVNE-					
	PLANTE			BY I					
				ISRAEL				BIELV	
								TIL	
								GLOMMA	
				FISKEVÆR					
				I NORD-					
				LAND					
				SKARE				SKRAM-	BØKER
								ME	YGG-
									DRASIL
DATA-						SPRAKE			
SPILL-						PRON.			
PRODU-									
SENT									
ELE-									
GANT							SKADES		
FEST-									
LIGE							BASKE		

Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Aasta Sæta, Trondheim

Wenche Bull-Dahl, Holmestrand

Tor Magnussen, Kristiansand

Frist for innsending av kryssordløsning er 1. september 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		4			7
			8	7	2			
	2							8
		2	9		7	6		
	6						9	
		3	4		5	2		
	8							5
			3	1	8			
7			5		6			2

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

Løsning:

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

Sammen er vi sterke!

Jeg er stolt av å være medlem av og tillitsvalgt i NTL NAV. Vi har all grunn til å være stolte av fagforeninga vår. Nå har vi nettopp gjennomført et representantskapsmøte som har gitt klare signaler på hva vi skal jobbe med de neste to årene. Representantskapsmøtet er NTL NAVs høyeste organ. Her møtes et stort antall tillitsvalgte fra hele landet både for å gi ris og ros for det arbeidet som har vært gjort, og for å beslutte retningen videre for landsforeningen. Mange temaer ble diskutert disse dagene. Debattene bar preg av stort engasjement og gode og reflekterte innlegg. Tillitsvalgte i NTL NAV er opptatt av både ansatte, brukere og samfunnet for øvrig. Vi har nå vedtatt et nytt prinsipp- og handlingsprogram som viser at vi tar standpunkt og har klare målsetninger på mange områder. NTL NAV skal være en pådriver til utvikling både internt i etaten og politisk, og vi har flinke tillitsvalgte rundt i hele landet som bidrar til dette arbeidet.

Gjennom den tiden jeg har vært sentral tillitsvalgt i NTL har jeg reist land og strand rundt på kurs, konferanser og årsmøter. Dette har vært mange positive møter med engasjerte medlemmer. Det er, og skal være, stor takhøyde når vi NTLere møtes. Gjennom diskusjoner og historier fra virkeligheten får jeg gode innspill i arbeidet mitt, og jeg tror også disse møtene er positive for den jobben som gjøres lokalt. Med så stort mangfold er det nødvendigvis ikke alltid enighet, men jeg mener at gode diskusjoner gjør oss bedre i stand til å ta riktig standpunkt. Og vi som fagforening må også ta stilling i saker hvor vi ikke alltid har hele medlemsmassen bak oss.

Arbeidsgiver forteller at de er imponert over den kunnskapen vi tillitsvalgte har når saker behandles sentralt. Våre kunnskaper skyldes ikke at vi er supermennesker, men at vi har et godt nettverk med tillitsvalgte og medlemmer rundt i etaten som gir oss gode innspill i de sakene som behandles. Jeg har en ambisjon om at vi fremover skal videreutvikle dette. På den måten kan vi sammen bli sterkere faglig og i enda større grad være med på å sette agenda både overfor arbeidsgiver og politikere.

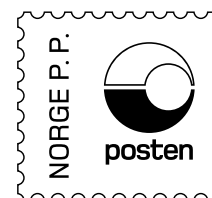
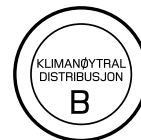
På representantskapsmøtet ble det også valgt tillitsvalgte for landsforeningen for den kommende toårsperioden. Valgkomiteen hadde en krevende oppgave, men kunne etter grundig jobbing legge frem en enstemmig innstilling. Styret og øvrige frikjøpte tillitsvalgte i landsforeningen består av folk med mye forskjellig kompetanse, og vi har en god blanding av erfaring og fornyelse. Jeg tror vi i fellesskap skal klare å løfte NTL NAV et skritt videre. Jeg ser fram til et godt samarbeid med medlemmer og tillitsvalgte i hele etaten. Sammen er vi sterke!

Hanne Nordhaug
Leder NTL NAV



Aktørnummer: 389560

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



Fire fornøyde og flittige brukere
av NTL NAVI sitt medlemskort
på Barentsbadet i Kirkenes.

Fra venstre Kaisa Beddari, Ann
Kristin Kristiansen, Ann Kristin
Amundsen og Espen Borthen.

Badeglade NTLere på NAVI

NAV Innkreving, eller NAVI som det heter i dagligtale, ligger i en landsdel der badetemperaturene sjelden når avisforsidene eller omtales med entusiasme. For å kunne forfriske seg i litt fornuftig badevann har NTL-medlemmene i NAVI bestemt seg for å kjøpe et firmakort på Barentsbadet til medlemmene.

Jørund O. Gustavsen (tekst) Even A. Pettersen (foto)

Medlemskrav. Det var et krav fra medlemmene ved siste årsmøte som resulterte i denne investeringen. Tidligere leder i avdelinga, Even Petter-

sen, synes det er viktig at avdelinga bruker litt penger på medlemspleie og synes derfor det var en god sak. – Arbeidsgiver har to-tre kort som stilles til disposisjon og disse er så vidt mye brukt, at medlemmene mente det ville være en klar fordel med et medlemskort i tillegg, forteller Even. Han legger til at arbeidsgiver stadig er på pletten med trimaksjoner, helsefokus på maten i kantina og massasjestol for å holde arbeidsstokken i god form og som tiltak mot et relativt høyt sykefravær.

Medlemspleie. Even er av den oppfatning at NTL-avdelingene også skal drive en viss medlemspleie. Vi synes det er fornuftig å bruke penger på medlemmene, slik at de føler at de blir verdsatt, sier han. – Vi har bestilt noen NTL-ID-kortholdere nå og vurderer også andre ting. Dette er merkevarebygging, forklarer Even. Han etterlyser større bevissthet i profile-

ringen av NTL og mer trykk på medlemspleien. Det skal være attraktivt å være medlem i NTL, vi skal være opptatt av mer enn rettigheter og lønnsforhandlinger, selv om dette selvsagt er det viktigste for en fagforening.

Billig moro. Barentsbadet er et relativt nytt badeanlegg med alle fasiliteter. De har stort svømmebasseng, barnebasseng, terapibasseng, samt boblebad og badstue. Det er langt flattere enn noe tilsvarende i hovedstaden, for eksempel. Det er derfor ikke rart at NTL-medlemmene gjerne vil bruke det. Med en billettpris på 100 kroner, er jo også et slikt kort en fornuftig investering. Det gjenstår å se hvor mye det blir brukt, det tar vi en evaluering av før neste årsmøte, sier Even, som for øvrig viser seg svært motvillig til å la seg avbilde i Speedobadebukse på bassengkanten.