



Turid Lilleheie



12 år som forbundsleder

side 4

Kjekk kar, kommer og går

Det var noe mutter'n pleide å si da jeg var guttunge. Skjønte egentlig aldri hva hun mente med det. Men det er betegnende for dagens situasjon. Når dette skrives, er det nettopp blitt kjent at Saglie går. Han går riktignok sakte. Han sitter ut åremålsperioden, hvilket i praksis betyr at han har ett år på å redde sitt gode navn og rykte. Jeg mener ikke å si at han har gjort store feil som leder av NAV-reformen, men jeg synes at det er betenkelig at det store målet for tiden er å få restansene ned på 2006-nivå. Tilbake til scratch, for å si det slik. Vi gikk inn i en omstilling med ønske om å bli bedre. Nå er mitt inntrykk at vi har justert målet til å bli like gode som vi var.

Saglie er forresten svært fornøyd med innføringen av arbeidsavklaringspenger. Det han underslår i den sammenhengen, er jo det faktum at svært, svært mange brukere ikke har fått den oppfølgingen de har krav på. Ikke er de i tiltak heller. Det behøver riktignok ikke bero på manglende oppfølging – det har med tiltaksbudsjettet å gjøre. Det er skrapa. Da er det jo kjekt at vi har gått over på ramlestyrte midler. Dette kan dere lese mer om i Trygves kronikk på side 16. En kollega avleverte følgende hjertesukk her om dagen: Fem måneder ventetid på NIMI (yrkesretta rehabilitering) og dette kalles «Raskere tilbake»?!

Turid Lilleheie er en annen som går. Hun kom for tolv år siden, og kan se tilbake på en periode som forbundsleder hvor hun har vært svært tydelig og tilstedeværende. Når dette bladet leses kan vi jo få en indikasjon på hvor løsningsdyktig hun har vært. Enten har meglinga lyktes og vi har lønnsoppgjøret i havn, eller så er vi i streik. Da jeg traff Turid på 1. mai, var det ikke noe i veien med kampgløden, i hvert fall. Det freste av dama, da hun fortalte om hvilket skammelig tilbud vi hadde fått fra arbeidsgiver. 1. mai er en god booster for kampviljen og fagforeningsmoralen. Det er viktig å møte frem en slik dag.

En som har gått, er Hanne. Hun har gått fra redaktørstolen til vervet som nestleder. Merkelig valg,

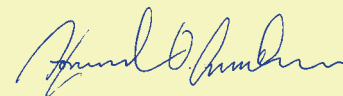
synes jeg. Det gav nå i alle fall en åpning for meg, for å bli valgt til redaktør, og det ble jeg sannelig. Det var veldig morsomt og litt uventet. Jeg er både takknemmelig og stolt over å overta stolen etter Hanne. Jeg var jo med som fødselshjelper, da dette bladet kom til verden for tre år siden og har fulgt nøye med, så ikke noe galt skulle skje med babyen. Det har det ikke vært noen grunn til. Hanne har, sammen med Terje, passet godt på. De overleverer en velgjødd treåring i min varetekt og om ikke det var nok, så blir Terje med meg videre. Det setter jeg stor pris på.

Jeg har ingen ambisjoner om radikale forandringer av Gaiden. Det jeg håper er imidlertid at vi i større utstrekning kan bli et medium for debatt. Både som arena og som deltager. Jeg håper at landsforeningen i større grad vil benytte seg av Gaiden og andre medier for å kommunisere mer aktivt med medlemmene sine i denne repmøteperioden. På samme måte håper jeg at Gaidens lesere setter seg ned og utøser sin glede eller sitt raseri over arbeidsplassen sin, og kommer med dem i form av leserinnlegg. Jeg skal love å gi dem plass.

Jeg fant forresten ut hva dette med Kjekk kar, osv kommer fra. Det googla jeg, og fikk treff på en barneregle. Den går slik:

Kjekk kar,
Kommer og går,
Med fyrstikklegger
Og korkelår
Med håndtak i ryggen
Og rutete hår.

Lykke til med ny redaktør.



Jørund O. Gustavsen
redaktør



Initium sapientiae est dubium
(tvilen er visdommens opphav)

Romersk ordtak

8

NTL NAV: Det første ordinære representantskapsmøtet er avviklet på Klekken i april.



13

Delrapport: Arbeidsministerens ekspertutvalg har lagt fram en delrapport. Utvalget har lyttet til hva NTL NAV har på hjertet.



En fanesak. NTL NAV Oslo stiller for første gang i 1. mai med egen fane ➤

17

Send inn din mening (maks 35 linjer)

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

FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



Redaktøren	2
Avtroppende forbundsleder	
Turid Lilleheie	4
Arbeidslivssentrenes rolle	6
Midlertidige ansettelser	7
Kompetanse i NAV	12
Individuelle produksjonsmål	14
Leserinnelegg	15
Kronikk	16
Siste stikk	19
Det sosiale hjørnet	20

[Gaiden]

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9.200, fire ganger årlig

Redaktør

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

Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen
terje.evensens@nav.no
Mobil: 416 79 751

Redaksjonen avsluttet:

10. mai 2010
www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



NTL NAV

Forbunds

Turid Lilleheie nærmer seg 12 år som forbundsleder i NTL. Snart er hun jobbsøker.

Terje Evensen (tekst og foto)

Gjennom sine år som forbundsleder, har Turid Lilleheie blant annet blitt kjent for en utrettelig kamp for kvinners rettigheter og likelønn mellom kvinner og menn. Det er nærliggende å anta at dette engasjementet sitter godt plantet i ryggmargen, en antakelse som blir styrket når hun forteller om oppvekst og tidlig yrkesliv. –Jeg vokste opp med ei mor som var veldig selvstendig, minnes Turid. –Gjennom sin væremåte viste hun at kvinner måtte klare seg selv og dette har nok ligget i min underbevissthet.

Da Turid Lilleheie første gang ble fagorganisert, handlet dette om å sikre sine rettigheter. –I 1969 jobbet jeg på Haraldsplass, et kristelig sykehus i Bergen som ble drevet av diakonisser. Jeg var første kvinne på dette sykehuset som gikk gravid og jeg organiserte meg den gangen i kommuneforbundet for å være trygg på å få fødselspermisjon.

Til trygdeetaten. På begynnelsen av 80-tallet arbeidet Turid ved Sunnhordaland Kraftlag og har ingen gode minner knyttet til dette.

– Dette var en mannsdominert arbeidsplass, noe som også preget holdningene de hadde til sine kvinnelige kolleger. Jeg sluttet på arbeidsplassen etter tre måneder og begynte da i et vikariat på Stord trygdekonto hvor jeg jobbet i sju år, forteller Turid, som etter dette flyttet østover og fikk jobb i trygderevisjonen i Buskerud og senere ble trygdesjef i Sigdal.



lederen

Gjennom NTL fant hun kanaler for sitt samfunnsengasjement og i 1992 ble hun leder for NTLs landsforening i trygde-etaten.

Kompetanse. Når Turid Lilleheie ser tilbake på årene i trygdeetaten, minnes hun med glede en etatsledelse som var veldig opptatt av fag og kompetanse. –Som nytilsatt ble jeg umiddelbart sendt på vikarkurs hvor jeg lærte om lov, forskrift og rundskriv og hvordan jeg skulle bruke dette. Gjennom den senere etatsopplæringen etablerte vi en stolthet knyttet til å jobbe i trygdeetaten. For NAV sin del ønsker jeg at etaten kan tenke i tilsvarende baner, mener Turid.

Etterfulgte Gerd-Liv Valla. I 1997 het NTLs nestleder Gerd-Liv Valla, senere kjent som LO-leder. Da hun ble justisminister i Torbjørn Jaglands regjering april 1997, fikk Turid Lilleheie forespørselen om å bli NTLs nye nestleder.

–Gutta i NTL hadde planlagt en annen person inn i lederrollen på landsmøtet året etter og mente at jeg som nestleder ville være en ufarlig utfordrer, forteller Turid, som allikevel stilte til valg for å bli NTLs første kvinnelige forbundsleder.

– Ved landsmøtet i 1998 var vi tre personer som stilte til valg som leder. Dette var imidlertid ikke noe problem da det var snakk om en åpen prosess oss kandidatene i mellom.

En utrolig spennende tid. Turid Lilleheie ble valgt som forbundsleder og ser nå tilbake på ei tid som har vært til tider slitsom og frustrerende, men aller mest givende og utviklende.

– Det har vært en utrolig spennende tid som forbundsleder og et privilegium å sitte i denne posisjonen. Jeg har hatt

og har masse flotte medarbeidere og en god stab som gjør en fantastisk jobb for forbundet. Jeg opplever at forbundet er i utvikling og går godt. Men det vil alltid være lokale tillitsvalgte som er de viktigste talskvinnene og –mennene for NTL, noe som tydeliggjør at vi må ha et godt opplæringssystem, som bidrar til fortsatt vekst og utvikling, for våre tillitsvalgte.

Stolt av å være politisk. NTL er et stort og synlig forbund og Turid er stolt av det politiske engasjementet som forbundet legger for dagen.

–Den politiske dialogen er veldig viktig og det er LO og NTL sin styrke at vi har politisk innflytelse. Jeg vil ikke stikke under en stol at det er enklere å forholde seg til en regjering på venstresiden, da det er enklere å komme i dialog med myndighetene. Turid opplevde imidlertid i fjor at dette ikke er et entydig bilde.

– Pensjonsoppgjøret i fjor viste seg å bli en av de vanskeligste utfordringene vi har hatt. Både Regjeringen og krefter innad i LO ønsket en annen løsning enn NTL og vi opplevde et voldsomt hardkjør under disse forhandlingene. Men vi kunne ikke gå på tvers av våre vedtak og jeg må innrømme at det er gøy å slåss for det vi står for.

Stor plass. NAV har fått mye oppmerksomhet etter etableringen i 2006, noe som også har preget arbeidet i forbundet.

– NAV har tatt en stor plass på forbundskontoret de siste årene, forteller Turid, som mener at sånn må det være.

– Vi snakker her om historiens største omstilling og da er det helt i orden for forbundet at NAV tar stor plass. Turid understreker også betydningen av

landsforeningens arbeid.

– NTL NAV gjør en viktig jobb for etatsutviklingen. Når forbund og landsforening forener krefter, er det et godt utgangspunkt for å få gjennomslag for våre saker. Engasjementet i den private saksbehandlingen av uføresaker og innsatsen for økte bevilgninger til etaten, er gode eksempler på dette, mener Turid.

Forbundslederen har et sterkt ønske om at de NAV-tilsatte nå må få arbeidsro.

– Av hensyn til velferdsstatens framtid, er NAV nødt til å lykkes, men etaten må slutte å løse alle utfordringer med nye omstillinger. Medarbeiderne behøver kompetanse for å gjøre arbeidet og de behøver arbeidsro.

På utkikk etter arbeid. Når NTL i begynnelsen av november avholder sitt 17. landsmøte, vil forbundsleder og æresmedlem i NTL NAV Buskerud, Turid, trekke seg. Hun har imidlertid ingen planer om å trekke inn årene.

– Vi har en særaldersgrense i NTL og jeg kunne blitt pensjonist, men jeg har lyst til å få en ny jobb, forteller hun. Til potensielle arbeidsgivere kan Gaiden fortelle at dere her står overfor en kvinne som fortsatt er i sin beste alder. Drømmejobben handler om å få brukt de kreative sidene hun har. Hun har et glødende samfunnsengasjement, er god på den politiske arenaen, er vant til å snakke med folk og vant til å være i det offentlige rom.

– Jeg trenger ikke å jobbe 130 % stilting lenger, men er ikke klar for at tilværelsen skal bli bare fritid. For det er jo slik at arbeid er en velsignelse og ikke en straff.

Uklare signaler for arbeidslivssentrene

Arbeidslivssentrene må i stor grad avlaste NAV-kontorene med oppgaver utenfor sine ansvarsområder. Dette utløser reaksjoner.

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

Intensjonen i IA-avtalen er at arbeidslivssentrene skal drive en systemrettet bistand overfor bedriftene og gjøre bedriftene i stand til å ivareta eget oppfølgingsarbeid. Denne intensjonen står ikke sterkere enn at individrettede oppgaver som i utgangspunktet er tillagt NAV lokal, som for eksempel gjennomføring av dialogmøte II og arbeidsevnevurderinger, i stor utstrekning blir tatt hånd om av IA-rådgivere ved arbeidslivssentrene, grunnet manglende ressurser i NAV lokal.

Bristende forutsetninger. Opplevelsen av å bli involvert i mer og mer individrettet arbeid skaper mange desillusjonerte medarbeidere som begynte i jobben med

andre forutsetninger enn hva som viser seg å bli realiteten. IA-rådgiverne i Akershus har gjennomført 762 dialogmøte II i løpet av første kvartal i år. Dette er oppgaver som arbeidslivssentrene kun skal bistå NAV lokal med, men har nå blitt hovedarbeidsoppgaven for arbeidslivssenteret.

Ny IA-avtale. Turid Klette fra LO uttrykker tilfredshet med den nye IA-avtalen fordi den understreker arbeidsgivernes ansvar og fordi arbeidslivssentrene framstår som en viktig aktør for arbeidsgiverne, gjennom sin støtte til innsatsen for å utvikle mer inkluderende arbeidsplasser. LO har store forventninger til arbeidslivssentrenes rolle i arbeidet med et inkluderende arbeidsliv, men det knytter seg stadig problemstillinger til hvordan sentrene skal gjøre jobben.

Store forskjeller. Det viser seg å være store forskjeller i hvordan arbeidslivssentrene blir brukt fra fylke til fylke. Derfor uttrykker landsforeningens leder, Jarle Berge, et ønske om å gå tilbake til oppstarten med et sterkt styrende direktorat. Direktoratet har imidlertid gjen-



nom det sentrale medbestemmelsesapparatet tilkjennegett at de ikke ser grunn til å endre kurs i IA-arbeidet og viser her til manglende styringssignaler fra departementet. Dermed blir det mulig for fylkesdirektører å overlate arbeidsevnevurderinger og dialogmøter til arbeidslivssentrene, uten at dette på noe tidspunkt er drøftet med partene.

Bedre koordinering. LO er svært opptatt av å få en bedre koordinering av arbeidslivssentrene og gi samme tilbud over hele landet. At det er etablert en koordineringsenhet som en følge av den nye IA-avtalen, som ledes av statssekretær Jan Erik Støstad, har skjedd gjennom LO sin påvirkning og vil gi en bedre forankring på politisk nivå. Gjennom dette er det et sterkt ønske at det må komme en tydeligere avklaring rundt hva arbeidslivssentrene skal bidra med i IA-arbeidet og hva som er NAV lokal sitt ansvar. Vage signaler tjener ingen og bidrar til høyt frustrasjonsnivå og store lokale variasjoner i arbeidsmåter.

Ny IA-avtale

Dette er innholdet i den nye IA-avtalen.

Stein Bjarne Larsen (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

De samme målsettingene fra tidligere IA-avtale er videreført i ny avtale, men de nasjonale målene er mer konkrete. Sykefraværet skal reduseres med 20% i forhold til nivået i 2. kvartal 2001 og nytt nasjonalt måltall på sykefravær er 5,6 %. Målsettingen om å øke sysselsettingen for personer med redusert funksjonsevne er videreført, og det er satt mål om 6 måneders lengre yrkesakti-

vit for arbeidstakere over 50 år, i forhold til 2009.

Det blir et større fokus på å øke gradert sykmelding i de tilfeller der dette er hensiktsmessig, og det er et betydelig større fokus på tilrettelegging.

Videre skal arbeidslivssentrene utvikles for den oppgaven de ble opprettet for, og på bakgrunn av NTL og LO sine innspill i forkant av forhandlingene, skal det opprettes en nasjonal koordineringsenhet som skal styrke arbeidslivssentrene faglig og organisatorisk som vi har store forventninger til. Obligatorisk opplæring i IA-arbeid for ledere, verneombud og tillitsvalgte har også kommet

inn i ny i avtale. Dette, sammen med en tydeliggjøring av de tillitsvalgte rolle, vil bidra til å styrke IA arbeidet.

Det blir også en sterkere oppfølging av avtalen på sentralt nivå. Partene og myndighetene (NAV og Arbeidstilsynet) skal rapportere om innsats og resultater til nytt opprettet Arbeids- og pensjonspolitisk råd som skal ledes av statsråden.

Det er med avtalen også slått fast at Regjeringen ikke vil foreslå endringer i sykelønnsordningen i avtaleperioden med mindre partene er enige om dette. For eksempel er svenskmodellen med å innføre normer på lengden av sykmeldinger uaktuell.



Færre ansatte gir flere faste i Oslo

Oslo var i 2009 det fylket i NAV med høyeste andel midlertidige tilsetninger. Nå har de tatt grep og redusert antall midlertidig ansatte, dermed synker denne andelen fra 24 til under 7 prosent.

Hanne Nordhaug (tekst) Jørund O Gustavsen (foto)

FAFO har undersøkt bruk av midlertidige tilsetninger i NAV. Rapporten fra FAFO viser at 12,6 % av de statlig ansatte i NAV i 2009 var midlertidig tilsatte. At hele 24 % av arbeidstokken i Oslo har gått på midlertidige kontrakter, er noe NTL NAV Oslo har vært lite tilfreds med. Nestleder i avdelingen, Runa Blomstrand, forteller at NTL har hatt stort fokus på midlertidige tilsetninger. De er for såvidt fornøyd med at NAV Oslo nå har flere medarbeider i faste stillinger. Med mange midlertidig tilsatte har gjennomtrekken vært høy. Nå håper hun på mer stabilitet. Ressurser må flyttes fra opplæring av nye medarbeidere til andre viktige oppgaver. Midlertidige tilsetninger



Avdelingsdirektør Henrik Lyng og NTL-tillitsvalgt Runa Blomstrand er begge svært fornøyd med at Oslo nå satser på faste tilsetninger.

er ikke bra, verken for de med usikkert arbeidsforhold eller for kolleger i faste stillinger.

Arbeidsmiljøgevinst. Arbeidstilsynet har også påpekt belastningen med høy andel midlertidige tilsetninger. Vi tror jo at flere medarbeidere i faste stillinger vil gi positive resultater, sier Runa, for vi vet at den problemstillingen som slo sterkest ut i arbeidsmiljøundersøkelsen var nett-

opp ressursituasjonen.

Færre ansatte. Det finnes imidlertid også en annen grunn til at andelen midlertidig tilsatte nå er redusert. Hovedvernombud i Oslo, Jens Eskedal, forteller at Oslo hadde 140 færre ansatte i mars 2010 enn de hadde i september 2009. Når vi reduserer antall ansatte, er det de uten fast kontrakt som må gå. Da blir det automatisk høyere andel faste tilsatte, presiserer han. Det har blitt 70 flere faste medarbeidere, men når fylket totalt sett har blitt nedbemannet sliter vi fortsatt med for høyt arbeidspress.

Bedre budsjett. Usikkerhet om fremtidig budsjett gjorde at NAV i Oslo ikke våget å ansette fast da ekstrabevilgningene kom i 2009, forteller Henrik Lyng, som er leder for administrasjonsavdelingen ved NAV Oslo. Budsjettet for 2010 ga oss større forutsigbarhet. Vi fikk høyere budsjetttramme enn i 2009. I tillegg valgte vi å omdisponere midler slik at større andel av budsjettet gikk til NAV-kontorene. Dette gjorde at vi kunne omgjøre midlertidige stillinger til faste, samt ansette nye medarbeidere i faste stillinger. Lyng forteller om økt stabilitet og positiv effekt på arbeidsmiljøet.

Av egen lomme

I Akershus har markedskoordinatorene i NAV en periode dekket reiseutgifter av egen lomme.

Terje Evensen (tekst og foto)

Fylkestillitsvalgt for NTL NAV Akershus, Harald Langstad, forteller at han ved en tilfældighet oppdaget en praksis i deler av fylket som innebar at midlertidig tilsatte markeds koordinatorene ikke fikk dekket reiseutgifter i tjeneste.

– Disse var ansatt ved regionkontorene, uten fast kontorsted, men med

forutsetning om å ambulere mellom kontorene i regionen, forteller Langstad.

– Førerkort og egen bil var et krav i utlysningen av stillingene, mens reiseutgifter altså ikke ble dekket. Jeg reagerte spontant på denne praksisen og syntes det var en meget tvilsom håndtering av vårt avtaleverk. Etter at jeg engasjerte meg i saken, var direktoratet inne i bildet og presiserte flere viktige forhold overfor NAV Akershus. For eksempel at det ikke kan stilles krav om egen bil ved tilsetninger i staten og at alle tilsatte bør ha en fast kontoradresse som utgangspunkt for sine tjenestereiser. Arbeidsgiver i fylket tok her til for-

nuften og godtok å etterleve vårt reiseregulativ.

Harald Langstad er oppgitt over at slike problemstillinger faktisk kan oppstå.

– Jeg blir fortørnet over at det skal være nødvendig for meg som tillitsvalgt å ha disse rundene med arbeidsgiver. Det er også svært betenkelig at ansatte dette gjelder er bekymret for egen karriereutvikling og at de skal oppleve ubehag på jobben gjennom at jeg engasjerer meg i deres rettigheter.

Han håper nå at denne ballen er lagt død en gang for alle og at han heretter slipper å bruke tiden på slike saker.



Dette er representantskapsmøtet

Alle har egentlig deltatt på representantskapsmøtet, men som det fremgår av tittelen, er dette et møte man sender sine representanter til. Det er måten å håndheve demokratiet i NTL.

Jørund O. Gustavsen (tekst)

Representantskapsmøtet er NTL NAV's høyeste organ. Det er der alle overordnede avgjørelser tas. Det er derfor et høytidelig møte, som blir ledet etter formelle prinsipper. Først en høytidelig åpning og allsang. Hilsningstale fra forbundsleder. Deretter konstituering, med valg av møtedirigenter, sekretærer og tellekorps. Forretningsorden, dvs hvordan møte skal gjennomføres, hvordan man ber om ordet og hvor lenge man får ha det, vedtas også her. Når over hundre delegater er samlet, trengs det et strengt regime for å gjennomføre møtet etter kjøreplanen.

Særvedtektene

Det er de lovene som regulerer hvor ofte representantskapet skal møtes og hvordan det blir sammensatt.

– Hvor mange delegater hver enkelt avdeling kan møte med. Videre står det om hvordan styret i landsforeningen skal settes sammen, hvordan det skal arbeide i perioden mellom representantskapsmøtene. Endelig består de også av regler for økonomien i landsforeningen.

– Hvordan kontingentmidlene skal fordeles. Disse vedtektene er som regel gjenstand for endringsforslag på representantskapsmøtene, og da blir det alltid frisk diskusjon.

Prinsipp- og handlingsprogrammet (PHP)

Dette er et annet viktig dokument. Dette er vårt politiske manifest, så å si. Her står det om politiske satsningsområder. For eksempel hvordan vi mener trygdeordningene bør være i et velferdssamfunn. Det står om hvordan vi mener utviklingen av NAV bør være, om privatisering og utsetting av offentlige tjenester, om inkludering og personalpolitikk. Det står om lønnspolitikk, arbeidsmiljø og medbestemmelse. Kort sagt: Her står det hva vi mener om det vi bør mene noe om.

Valg

En beskjedne plass på kjøreplanen forteller om møtets ultimate høydepunkt. Her blir sammensetningen av styret avgjort. Med eller uten motkandidater for valgkomiteens innstilling. Når det er avgjort blir det tid for noen innledninger til politiske diskusjoner. Innlederne har gjerne tilknytning til etaten, eller sterke meninger om den. Deretter blir det åpnet for debatt. Da har man også muligheten til å si noen bevingede ord til innlederne.

Sosialt

Selv om programmet er stramt, er det gjerne lagt opp til et sosialt og kulturelt program også. Det er en litt formell festmiddag, med taler og slips. Det er gjerne litt underholdning av musikalsk art også.



Representan

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

Til representantskapsmøtet var det kommet inn en del forslag fra avdelingene og fra styret som skulle behandles. Disse gjaldt først og fremst særvedtektene og prinsipp- og handlingsprogrammet (PHP).

Første forslag kom fra avdelinga i Oppland. De ønsket at landsforeninga skulle fokusere på mulighetene for å utrede rent statlige NAV-kontor. De opplevde store problemer med partnerskapsmodellen i sitt fylke. Samtlige delegater fra Oppland leverte overbevisende og vel forberedte innlegg fra talerstolen. Forslaget ble vedtatt.

Et forslag fra Osloavdelinga om endringer av modellen for representasjon

på representantskapsmøte ble debattert. Salen hadde liten sympati for Oslos forslag, som har bakgrunn i at antallet medlemmer bak hver delegat fra Oslo er vesentlig høyere enn for andre avdelinger. Dette oppleves som et demokratisk problem. Forslaget ble forsøkt endret til å få til et ekstra mandat for Oslo, men det falt. Videre ble det besluttet at ordningen med observatører bortfaller.

Osloavdelingas politiske innspill vakte større gehør i forsamlinga. De kom med en rekke forslag til PHP, blant annet skulle NTL NAV flagge sin tilhørighet til Arbeiderbevegelsen og kjempe mot New Public Management. Deres forslag til uttalelse ble også vedtatt. Det handla om angrep på syke-



tskapsmøtet

lønnsordninga og behov for å verne om de ordningene vi har i dag. Både denne og to andre uttalelser fra representantskapsmøtet er lagt ut på våre nettsider.

Et annet forslag som skapte stort engasjement i salen var det forrige styrets forslag om å forlenge representantskapsperioden fra to til tre år. Det ble vedtatt på det konstituerende representantskapsmøtet for tre år siden, at møtet skulle avholdes hvert annet år, med unntak av den første perioden som altså skulle være på tre år. Det forrige styrets argumenter gikk på at det tok lang tid for styret å få satt seg, samt at det tok lang tid å forberede representantskapsmøtet, på denne måten ble det liten tid til effektiv jobbing i perioden.

Under posten Politisk tema, var emnet satt til «NAV – frå krise til suksess!?!». Jarle Berge holdt en kort innledning, før Tor Saglie kjørte en powerpointpresentasjon i kjent stil. Han ble etterfulgt av Tor Arne Solbakken, nestleder i LO, som også benyttet anledningen til å gi oss noen råd om hva vi ikke burde bruke tiden på i NTL NAV. Det var deretter åpnet for debatt, og talerlisten ble fort fulltegnet, det skulle vise seg at mange av delegatene hadde gode råd til Tor Saglie. Deretter skulle egentlig statsråd Hanne Bjørstrøm ha talt til forsamlingen, men til vår store skuffelse kom statssekretær Gina Lund i stedet. Også hun fikk med seg noen velmente råd fra forsamlingen.

Inntrykk fra en førstereisgutt

Trond Gaasland (tekst)

Representanten Trond Gaasland fra Finnmark sendte sine medlemmer en rapport fra Representantskapet da han kom hjem. Gaiden sakset følgende:

På kort varsel ble undertegnede innkalt som vararepresentant for NTL NAV Finnmark til rep. møtet. Jeg tok utfordringen på strak vrist og undertegnede rakk å lese gjennom alle saksdokumentene på den to timers flyturen nedover. Askeskyene fra Island hadde nylig lagt seg og vi fikk holdt igjen bussen som skulle gå fra Gardermoen til Klækken Hotell. Vi rakk så vidt litt lunsj før vi måtte løpe inn i salen for å få med oss åpningen av møtet.

Etter litt felespill fra en frøken som hadde gått på Musikkonservatoriet og åpningstale ved leder Jarle Berge, kunne man gå i gang med å konstituere seg. Det meste gikk i et fantastisk tempo. Helt til man etter at årsberetningene var blitt lagt fram, åpnet opp for debatt. Da ble det fort klart hvor mange og engasjerte medlemmer NTL NAV har. De to utskremte fra Finnmark forholdt seg rolig i forhold til talerstolen denne første dagen. Sekretariatet tok ikke fem øre for å kutte av en «kamerat» som gikk over den tilmålte tida.

Formiddagen på onsdag ble like heftig som dagen før. Både i forhold til debatter og spissa formuleringer. Undertegnede har for vane å skrive dikt i løpet av lange møter og representantskapsmøtet fikk uansett servert følgende dikt om konflikt og slikt:

Samarbeid er bra, på kort og lang sikt.
Men, er vi for redd for konflikt?
Når vi sitter pent ved ledelsens bord
tør vi da bruke mer enn ord?
Vi er vante med å bidra og gi.
Men, jeg mener også at vi
må ikke tåle så inderlig vel
den urett som rammer oss selv.

Etter lunsj var det klart for politisk debatt. Under tittelen «Nav - frå krise til suksess!?!» innledet Arbeids- og velferdsdirektør Tor Saglie og nestleder i LO Tor Arne Solbakken. Begge fikk med seg mange gode og konstruktive tilbakemeldinger.

Så veldig mye debatt ble det vel ikke etter at statssekretær Gina Lund hadde holdt sitt powerpointforedrag om regjeringen visjon for framtidens velferds-Norge. Til det var det lite visjon å ta tak i. Forøvrig lærte man seg i løpet av dagen å si «kamerater» og mene det. Fagforeningsarbeid er i aller høyeste grad et lagspill. Det er bare en vesentlig forskjell. Det vil aldri være aktuelt å være best uten baller...

Og så var det hjem til Finnmark, full av inntrykk og nytt pågangsmot. Enda mer kamerater enn da vi dro.

Nytt styre



Arne Bjørnvolden (foto)

Arbeidsutvalget:

Jarle Berge leder
Hanne Nordhaug nestleder
Anne Birgit Nilsen sekretær
Terje Evensen kasserer
Jostein Hegli rådgiver/styremedlem

Styremedlem

Jørund Gustavsen redaktør (frikjøpt)
Trygve Baltzersen (frikjøpt)
Stein Bjarne Larsen studieleder (frikjøpt)
Kristin Djuplasti
Birte Sletten
Harald Langstad

Vara

Peter Myklebust
Catrine R Aronsen
Tor-Jan Edvardsen
Hennie Isaksen
Esther Van Veen

Frikjøpte utenom styret

Solfrid Olsen sekretariatsleder
Knut Johansson rådgiver



Sven Ivar Skodjevåg rådgiver
Merethe Engstrøm rådgiver
Lars Erik Eide rådgiver

Det nye styret består av 11 stemmeberettigede styremedlemmer, av disse utgjør fem arbeidsutvalget, alle i 100 % frikjøp. Videre er det seks ordinære styremedlemmer, hvorav tre av disse er frikjøpt i forhold til arbeidsoppgaver

i landsforeningen. Det er valgt fem møtende varamedlemmer og fem frikjøpte tillitsvalgte utenfor styret. Disse har møteplikt på styremøtene, med tale- og forslagsrett.

Nye fjes

Anne Birgit Nilsen kommer fra NAV Kvæfjord, hvor hun har arbeidet som rådgiver frem til rep. møtet. Hun var ordinært styremedlem i forrige periode, men er nå valgt til sekretær.



Merethe Engstrøm er fylkesleder i NTL NAV Hordaland, men er nå valgt inn i landsforeningen som heltids tillitsvalgt. Hun var vara til styret i forrige periode.



Jørund O. Gustavsen jobbet på NAV Nordstrand, for det meste som attføringskonsulent. Han var tidligere styremedlem, men blir nå heltids tillitsvalgt og redaktør av Gaiden.



Lars Erik Eide er fylkestillitsvalgt for NTL NAV Hedmark. Dette skal han fortsette med, men vil heretter kombinere det med en rolle som frikjøpt tillitsvalgt for landsforeningen på halv tid.

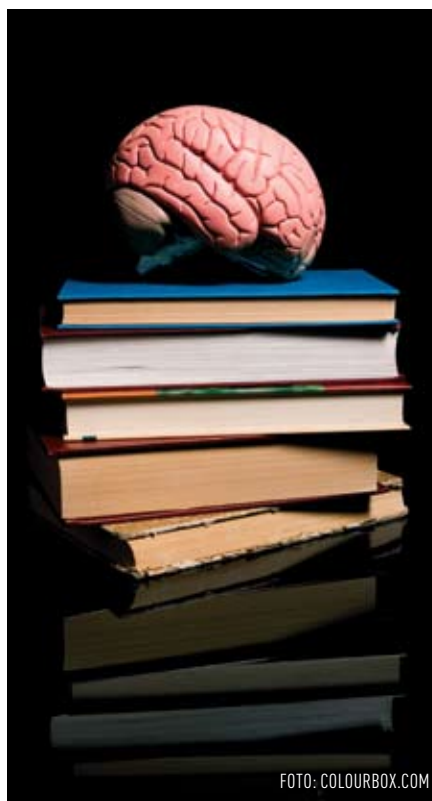


Framtidig kompetansebehov i NAV

Det foreligger nå en utredning om hvordan høyere utdanning kan bidra til å dekke lang-siktige kompetansebehov i NAV. Saken er nå ute på høring.

Hanne Nordhaug (tekst)

Utredningen er gjennomført av konsulentbyrået Rambøll på oppdrag fra Arbeidsdepartementet. Rambøll vurderer både dagens utdanningstilbud og framtidens utdanningsbehov. Rapporten viser til at mye av utdanningen, både ved sosionomstudiet og velferdsstudiet er relevant for arbeid i NAV. Det er imidlertid behov for et mye tettere samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og NAV. Nå gjennomfører få studenter praksisperioden innenfor NAV, forskningsmiljøet er lite opptatt av NAV og det er lite NAV-relatert undervisning. Rambøll påpeker også at NAV i liten grad etterspør medarbeidere fra velferdsstudiet.



Anbefalinger. Rambøll kommer med flere anbefalinger i sin rapport. Det bør utar-

beides en kompetansestrategi for NAV. Samarbeidet mellom NAV og utdanningssektoren må forankres sentralt i NAV. Det må stimuleres til forskning av relevans for NAV. Økt bruk av praksisperioder ved NAV for ulike studier. Forelesere fra NAV bør benyttes, og det må legges inn mer NAV-relevant pensum. Det bør bygges på eksisterende videreutdanningstilbud. Flere med mastergrad bør rekrutteres til NAV.

Helhetlig kompetanse. FO organiserer bl.a. sosionomer og velferdsarbeidere i NAV. Hovedsaklig kommunalt ansatte. Leder for FO, Randi Reese, forteller at hun er opptatt av en helhetlig, lang-siktig kompetansestrategi. NAV trenger en blanding av kompetanse, hvor både trygdefag, arbeidsmarkedskunnskap og sosialfag er viktig. Utdanningsmiljøene og NAV må knyttes tettere sammen. Reese synes imidlertid utredningen har for lite fokus på fagområdene ut over minimumsløsningen på NAV-kontoret. Fagområder som bolig, rus og annet sosialt arbeid er i liten grad berørt.

Krever en helhetlig kompetanseplan



Rådgiver i NTL NAV, Jostein Hegli.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Rådgiver i NTL NAV, Jostein Hegli, har jobbet med Rambøllrapporten. NTL NAV er egen høringsinstans og Jostein har gått i gjennom rapporten. Han påpeker at rapporten har hatt et begrenset mandat, og at det derfor er viktig å se på helheten i NAV's kompetansebehov i tiden som kommer. Det er ikke bare forholdet til høyskoler og universiteter som må avklares, men også hvordan kompetansen til de allerede ansatte i NAV skal ivaretas.

Attraktiv arbeidsplass. For at NAV skal tiltrekke seg den nødvendige kompetansen er det viktig at vi fremstår som

en etat med faglige utfordringer og utviklingsmuligheter, like som vi må ha konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår. Det er viktig at man legger til rette for gode læringsmuligheter i de enkelte enhetene, slik at man faktisk kan utnytte de utdanningsmulighetene som fins, sier Jostein. Ressurssituasjonen er så knapp i dag at det er vanskelig å legge til rette for etter- og videreutdanning.

Helhetlig vurdering. Utfordringen nå blir å benytte Rambøllrapporten som en del av en helhetlig vurdering av kompetansesituasjonen i NAV, understreker Jostein. Vi har en arbeidsstokk som innehar en formidabel kompetanse på svært mange områder. Det vil være nødvendig

å bygge videre på dette, samtidig som man tenker nyrekruttering. Det må også beskrives hvordan vi skal benytte oss av erfaringskompetansen, gjerne i kombinasjon med formalkompetansen, og legge til rette for at den enkelte medarbeider skal ha mulighet for faglig utvikling.

Flere satsningsområder. Det skiller seg ut tre områder som er viktig for etaten å tilføre medarbeiderne kompetanse på. Det er innen it, jus og oppfølging/veiledning. Tor Saglie har sagt at han ønsker å bygge opp etaten nedenfra. Da er det viktig å skape og identifisere arenaene for læring. Helt sentralt i dette arbeidet er håndhevelse av medbestemmelsen. Uten dette vil vi ikke lykkes, avslutter Jostein.

Ekspertene uttaler seg

Arbeidsministeren nedsatte tidlig dette året et ekspertutvalg for å gå NAV nærmere i sømmene. Nå foreligger første delrapport fra utvalget.

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

Stortingets Kontroll- og konstitusjonskomité gjennomførte i januar en høring om NAV. Bakgrunnen for dette var blant annet at Riksrevisjonen hadde avdekket dårlig internkontroll i NAV. Etablering av forvaltningsenheter, høyt produksjonspress og mangelfulle IKT-systemer var andre forhold verdt et kritisk blikk.

Arbeidsminister Hanne Bjurstrøm valgte etter høringen å nedsette et ekspertutvalg med ingen mindre bestilling enn: «Å gjennomgå og vurdere om arbeidsdelingen, organiseringen og arbeidsformer samlet sett bidrar til å virkeliggjøre NAV-reformens mål og intensjoner».

Til dette ekspertutvalget ble det opprettet en referansegruppe. Her møter Sven Ivar Skodjevåg for NTL NAV. Han forteller at ønsket har vært å få belyst hvordan arbeidsdeling og arbeidsflyt mellom NAV-kontor og forvaltningsenheter fungerer. Poenget er ikke å evaluere NAV-reformen, men å utarbeide et dokument som kan bidra til justeringer og forbedringer av NAVs arbeidsformer.

Vårt innspill. NTL NAV behandlet sitt innspill på styremøte i landsforeningen og sendte det deretter på høring i organisasjonsleddene. Sven Ivar forteller om stort engasjement og mange tilbakemeldinger. Innspillet til ekspertutvalget var omfattende, men kan deles inn i fem hovedtemaer:

- Vi må få et klart og tydelig grensesnitt som alle forstår og som alle følger.
- Vi må få etablert en posthåndtering

i NAV sin regi som tjener hele NAV.

- Vi må få en felles kompetanseplattform uavhengig av arbeidssted.
- Vi må få en felles IKT-løsning for NAV som jobber med oss og ikke mot oss
- Vi må få videreført omstillingsmidlene også i 2010, 2011 og 2012 slik at det foregående kan komme på plass.

– I tillegg gikk vi inn på noen fagområder som det bør ses ekstra nøye på, blant annet sykepenge- og uføreområdet, tilføyer Sven Ivar.

– Spesielt sykepengeområdet er krevende fordi det er en enorm dokumentmengde og dårlig eller ingen støtte fra datasystemene. Etter hva vi forstår, vil ikke den planlagte posthåndteringen inkludere sykepengeområdet. At dette skaper bekymring for oss, er noe vi har ytret overfor ekspertutvalget.

Kompetanseplattform. I innspillet til ekspertutvalget har NTL NAV sagt at vi må få en felles kompetanseplattform.

– Vi mener med dette at NAV må ha noen langsiktige mål med opplæringen, utdyper Sven Ivar.

– Vi har derfor foreslått at man etablerer en opplæringsmodell der NAV lokal og forvaltningsenhetene er sammen. Vi tror også at det er viktig at de ansatte kan mer enn nav.no-nivå. NAV-reformen som en kompetansereform fordrer at det utarbeides overordnede strategier med målsetninger som går lengre enn skulder til skulder-opplæring.

Felles forståelse. Ekspertutvalget har nå kommet med en rapport som Sven Ivar har lest.

– Det er en omfattende rapport på 174 sider med et innhold som beskriver en virkelighet som stemmer godt med de tilbakemeldingene vi får fra våre medlemmer, forteller han.

– Den beskriver blant annet hoved-



Sven Ivar Skodjevåg.

arbeidsprosesser og intern arbeidsdeling. Den omtaler organiseringen av både arbeids- og velferdsetaten og hvordan lokale NAV-kontor er organisert, foruten enkelte saksområder som dagpenger, sykepenger og arbeidsavklaringspenger, for å nevne noen. Mitt inntrykk er at ekspertutvalget og NTL NAV har en felles forståelse for mange av utfordringene. I rapporten gjenkjenner jeg det meste av det som NTL NAV spilte inn til utvalget.

Ingen bombe. På spørsmål om hva som var det mest oppsiktsvekkende i rapporten, mener Sven Ivar at det ikke var mye sprengstoff å finne.

– Men jeg ser av rapporten at det i NAV er ca 13 000 statlige ansatte. Av disse jobber 5 200, altså 40 % av de statlige ressursene, i NAV-lokal.

– Jeg hadde ærlig talt trodd at forholdet var noe annet. Disse opplysningene kan forhåpentligvis gi nyttig oppmerksomhet til den totale ressursituasjonen i NAV.

Sven Ivar avslutter med å fortelle om veien videre.

– I slutten av mai skal vi ha et nytt møte i referansegruppen. Den 30. juni legger ekspertutvalget fram en ny rapport som skal komme med forslag og innspill til forbedringer og tiltak. Fra NTL NAV sin side skal vi gjøre vårt til at dette vil tjene etaten og våre medlemmer.

Mindre bruk av vikarbyrå

NAV har rammeavtale om bruk av vikarbyrå ved rekruttering internt i etaten. Nå skal etatens egne markedsteam sterkere inn ved rekruttering til stillinger i NAV.

Hanne Nordhaug (tekst)

NTL har satt fokus på unødvendig bruk av vikarbyrå ved rekruttering internt i NAV. De har reagert på etatens rammeavtale om rekrutteringstjenester i NAV. Leder for NTL NAV, Jarle Berge, forteller at de allerede i 2008 henvendte seg til arbeidsgiver i denne saken.

Underlig avtale. Et av hovedmålene for NAV er rekruttering og god oppfølging av brukere og arbeidsgivere. Rekrutteringstjenesten er en av bærebjelkene for å få brukerne ut i jobb igjen. Berge mener at NAV selv må ha tro på det produktet de markedsfører ut mot bedrifter. Dette bør også være det foretrukne valg ved rekruttering internt i NAV. NTL synes derfor det har vært underlig at NAV har avtale med vikarbyrå om rekruttering av medarbeidere til NAV, et standpunkt som ble fremmet skriftlig overfor arbeidsgiver i 2008.

Ny rutine. Etter nærmere halvannet år har nå arbeidsgiver kommet med et svar. De forteller at avtalen er inngått fordi NAV i enkelte tilfeller har behov for å få tilgang til vikarer svært raskt. NAV sine rekrutteringsteam er ikke ment å dekke slike akutte behov verken for egen etat eller for andre arbeidsgivere. Seksjonssjef Johan Wroldsen i seksjon HR opplyser i sitt svar til NTL at de støtter våre synspunkter i forhold til å benytte egne markeds- og rekrutteringsteam når dette er tidsmessig mulig. Etaten vil derfor nå utvikle en rutine som innebærer at enheter som er bundet av rekrutteringsavtalene alltid tar kontakt med NAVs lokale markedsteam før man kontakter vikarbyrå.

Høyere mål. Berge er bare delvis fornøyd med svaret fra arbeidsgiver. Det er positivt at etatens rekrutteringsenheter skal sterkere inn ved ansettelser. Likevel mener han at NAV må ta mål av seg til å gjøre hele denne jobben internt. Får vi tilbake fokuset på markedsarbeidet, bør denne type avtale være helt overflødig, presiserer Berge.

Uenighet om individuelle produksjonsmål

I Buskerud er det uenighet rundt individuelle produksjonsmål, og ledelsen er av den oppfatning at individuell registrering bedrer arbeidsmiljøet.

Hanne Nordhaug (tekst)

I Buskerud har NAV en periode slitt med dårligere måloppnåelse på noen fagområder innen forvaltning. For å få oversikt over produksjonen har fylkesledelsen valgt å registrere hvor mye hver enkelt medarbeider produserer. Fylkesdirektør Ola Heen Strømmen mener dette er en god måte å vurdere hvor mye ressurser det er nødvendig å tilføre områdene hvor de nå ikke klarer å levere. Fra direktoratsnivå i NAV er det, etter påtrykk fra NTL, bestemt at måltall skal være på teamnivå. Individuelle måltall kan kun innføres der alle partene er enige om dette.

NTL kritisk. Prinsipielt er vi mot registrering og produksjonsmåling på individnivå, sier leder for NTL NAV Buskerud, Hans Martin Solberg. Vi reagerer også på at dette ikke er drøftet i vårt medbestemmelsesapparat. Man må tenke på hvilke konsekvenser en slik registrering kan gi. De ansatte gjør i utgangspunktet en solid jobb. Bedre effektivitet må utvikles gjennom nye arbeidsmetoder, prioriteringer og forenklinger - ikke gjennom at de ansatte skal føle seg overvåket og presset. Han forteller at denne registreringen har skapt stor uro blant de ansatte.

Finne årsaker. Fylkesdirektøren er opptatt av å finne årsaker til at man ikke løser saker effektivt. For å finne ut av dette er det nødvendig med individuell registrering, mener Ola Heen Strømmen. På den måten kan man tilrettelegge arbeidet, gi nødvendig opplæring og gi hver enkelt bedre mestring. Strømmen ønsker slik registrering som et ledd i hele produksjonsstyringen. Dette gir oversikt og gjør det enklere å sette inn ressurser der det til enhver tid er størst behov. Man må vite hva



Hans Martin Solberg er leder for NTL NAV Buskerud. Han er kritisk til individuell registrering.

den enkelte produserer for å få oversikt over hva teamet kan levere.

Arbeidsmiljøkonsekvenser. Ledelsen i Buskerud mener at individuell registrering bidrar til et bedre arbeidsmiljø. Hver ansatt blir sett, ujevn arbeidsfordeling kan rettes opp og det er mulig å sette inn tiltak for å bedre mestring. I NTL er vi redd registrering på individnivå vil føre til et dårligere arbeidsmiljø, forteller Solberg. De som bidrar med kollegastøtte, opplæring og andre kollektive oppgaver vil kunne komme dårligere ut på statistikken. Videre vil det favorisere de som plukker ut de enkleste oppgavene. God kvalitet og det å ta ansvar for de krevende sakene vil ikke bli verdsatt på samme måte. Solberg er også redd for at individuelle måltall kan misbrukes ved lokale lønnsforhandlinger.

Kamelen alle kunne svelge, men ingen riktig trodde på?

Vårt inntrykk er at Partnerskapsmodellen forsinker prosessen mot et velfungerende NAV. Vi opplever at denne dimensjonen drukner i den offentlige debatten.

Forskning? Hvordan kunne en så kompleks og lite gjennomarbeidet modell for organisering velges for NAV? Var det en hestehandel der alle fikk noe, de som ønsket forenkling og én dør til Velferdsforvaltningen, men også de som ønsket å bevare folkestyret, med lokale, skreddersydde løsninger? Valgte Stortinget å overse råd fra forskningen på den tiden, som konkluderte ganske annerledes i Rattsø-utvalgets rapport?

«Er Partnerskapsmodellen bærekraftig»? Rokkansenteret stiller dette spørsmålet i tilbakemelding til fylkesdirektørmøtet, midtveis i evalueringen av NAV, i regi av Norges Forskningsråd. De har blant annet funnet over 70 ulike varianter av NAV-kontor.

To styringslinjer. Lederne i NAV lokalt utsettes for krysspress, med sprikende styringssignaler fra kommunal og statlig linje. De møter krav om å delta i en rekke fora i kommunal sammenheng, samtidig med krav om rapportering på mengder av tallfestede mål fra statlig linje.

Styringslinjene framstår som uryddige, for eksempel opplever enkelte NAV-ledere at de ikke har personalansvar over de kommunalt ansatte i eget kontor. De er ledere uten reell myndighet. Andre sliter med uhorvelig tidkrevende prosesser, som for eksempel det å utarbeide økonomirapporter i samarbeid med hele 6 rådmenn, hver med sine økonomireglement og IKT-verktøy.

Lederutfordringer. Som konsekvenser av dette, ser vi stadig at mange ledere og veiledere i en travel hverdag skjærer seg mot ny kompetanse. Restansenedbygging og penger til brukerne prioriteres, og bygging av kompetanse

på nye verktøy forsinkes, både på metodikk og IKT.

Vi ønsker oss tydelige, løsningsdyktige ledere som er tilstede, men opplever at flere ledere er usikre på hva de skal være tydelige på og hvilke løsninger de skal jobbe mot. Vi opplever handlingslammelse heller enn løsningsdyktighet. Vårt inntrykk er at dette er sterkt medvirkende årsaker til manglende måloppnåelse, et svekket arbeidsmiljø og økende sykefravær.

Mange kaller Partnerskapsmodellen «godværsmodell», som fungerer når alle samarbeider godt. Vi trenger en organisering som takler skiftende politiske vinder, og som ikke avhenger av gode vibrasjoner mellom de lokale aktørene.

Utredning av statlige NAV-kontor. Vi ønsker utredning av alternativer. Kunne kanskje kommunale NAV-kontor være et alternativ? Vi tror ikke det, uten en omfattende endring av kommunestrukturen i Norge. Det finnes så mange små kommuner, og vår erfaring er at de har store utfordringer når de skal drifte NAV-kontor, selv i samarbeid med staten.

Noen sier det er for tidlig. Organisasjonen trenger ro, og må vente til evalueringen av NAV er sluttført. Vi ønsker imidlertid å være i forkant med utredning, slik at vi allerede har gjennomtenkte alternativ, hvis det viser seg at Partnerskapsmodellen ikke har livets rett etter evalueringsperiodens utløp. Det er mange tegn som tyder på det! På representantskapsmøtet vårt fikk Oppland gjennomslag for at NTL NAVs styre skal ha økt fokus på slik utredning framover. Andre parter kan ha flere hensyn å ivareta, men la ikke det hindre oss i å være i forkant for utredning av bærekraftige organiseringsmodeller for NAV. NTL NAV Oppland vil følge opp dette framover.

For NTL NAV Oppland

KRISTIN NILSEN

Nestleder og vara fylkestillsvalgt.

Geitekillingen som kunne telle til ti

Terje Evensen (tekst)

Jeg minnes tida da jeg hadde et aktivt forhold til barne-TV. Blant historier som gjorde inntrykk på meg, var beretningen til Prøysen om geitekillingen som kunne telle til ti. Verken kalven, kua, oksen, hesten, purka, katta, bikkja, sauen eller hanen satte pris på å bli telt og bestemte seg for å gi geitekillingen det glatte lag. Denne forsøkte å unnslippe ved å ta seg om bord på en båt, men fikk hele bølingen etter seg på båten. Da ble det veldig usikkert om båten, med sin kapasitet på ti passasjerer, kunne bære alle dyrene. Men geitekillingen, som kunne telle til ti og dermed slå fast at de var trygge om bord, fikk med sin kompetanse en nyvunnet status hos sine medskapninger i dyreriket.

Er det en tanke om å få NAV-skuta til å bære som gjør den evinnelige tellingen så saliggjørende for ledere i vår etat? Restansene må ned. Heltene er de som pøser på med dialogmøter II og arbeidsvnevurderinger. Ønsker du å snakke med kollegaen for å utveksle kompetanse og erfaringer og bistå i saksbehandlingen, må du vokte deg vel for dette. For det er et arbeid som ikke er mulig å måle på statistisk grunnlag. Og tenk om din støtte til kollegaen går på bekostning av en sak du selv skulle ha produsert.

Jeg minnes også Nils Arne Eggen som hadde enorm suksess som fotballtrener gjennom mange år. Han var ikke opptatt av resultatene. Han var opptatt av å motivere sitt lag til gode prestasjoner ute på banen. Gjennom å skape gode prestasjoner, ville resultatene komme av seg selv. Her taler historien for seg selv.

Jeg noterte meg at arbeids- og velferdsdirektøren, fra talerstolen på NTL NAVs representantskapsmøte, tok til orde for at NAV nå vil sette kvaliteten i arbeidet på dagsorden. Det er ikke en dag for tidlig. Gi medarbeiderne gode verktøy til å utføre arbeidet. Gi dem tilstrekkelig kompetanse og trygghet. Gi dem tid til en god samhandling med brukerne. Så kan vi tenke oss en bivirkning i form av gode resultater som myndighetene kan

applaudere og en økt brukertilfredshet som kan få vårt renommé til å blomstre.

Det er vel og bra med geiter som kan telle og de ville fått en høy stjerne i NAV, men i en større sammenheng blir det en snau kompetanse.



FOTO: COLOURBOX.COM

Rasering av yrkesrettet attføring



Vilkårene for brukerne blir dårligere for hver gang regelverket endres. Ved innføringen av Arbeidsavklaringspenger er hele fundamentet for den yrkesrettede attføringen fjernet. Nå heter det ikke lenger attføring, men Arbeidsavklaringspenger (AAP).

Folketrygdloven er bygget opp rundt en kompensasjonstankegang. Fram til innføringen av AAP kompenserte folketrygdloven, gjennom yrkesrettet attføring, tapt utdanning slik at brukeren kunne opprettholde både status og inntekt. Her kommer et par eksempler:

Det er ikke uvanlig at faglærte frisører ikke kan fortsette i yrket p.g.a. allergier mot diverse kjemiske stoffer. Fram til innføringen av AAP var det normalt at vedkommende fikk kompensert den utdannelsen hun/han hadde tatt, ved at staten dekket ny utdanning på samme nivå og av samme varighet. Ved å gjøre dette anerkjente samfunnet den innsatsen og de kostnadene vedkommende hadde hatt med å ta utdanningen. Samtidig som det offentlige erkjente at det ville være lettere å få ny jobb, som en kunne stå i over tid med helseproblemer, bare en hadde aktuell kompetanse. Denne måten å tenke på ble kalt kompensasjonsprinsippet internt og det er helt fjernet med innføringen av AAP.

Nå når AAP er innført er det helt andre prinsipper som gjelder. Frisøren vår skal i møtet med NAV vurderes mot et hvert annet arbeid som vedkommende er i stand til å utføre – også deltidsarbeid. Det skal ikke tas hensyn til at arbeidet har lavere status enn det vedkommende har hatt, eller at lønnen er lavere. NAV er på ingen måte forpliktet til å skaffe vedkommende arbeid, det skal kun vurderes om vedkommende kan utføre annet arbeid. I praksis vil det si at hvis frisøren kan klare å være ekspeditør eller steke hamburgere på McDonald's, vil ikke vedkommende få noen annen bistand enn hjelp til formidling.

Er det noen som virkelig tror at regelverket for AAP ikke vil føre til øket utstø-

ting? Gjennom dette systemet vil vi overføre yrkeshemmede med utdanning på forskjellige nivåer til dårlig betalte ufaglærte jobber. Disse er ofte preget av lav organisasjonsgrad, ensidighet, midlertidighet og liten innflytelse på egen arbeidssituasjon. Tror man dette vil få ned andelen sykmeldte og den økende uførepensjonering?

Så sent som i 1996 utga Arbeidsdirektoratet et hefte om yrkesrettet attføring (PB-0704 – mai 96) hvor det blir understreket at de ansatte må ha en grunnholdning med respekt for arbeidssøkerens egenart og grenser. Det er arbeidssøkeren som er aktør i eget liv og som skal ha stort ansvar for attførings tiltak/-prosess. Dette innebar konkret at arbeidssøkerens egne vurderinger, interesser og valg måtte tillegges avgjørende vekt. Dette innebar stor toleranse for feilvalg eller avbrutte attføringsløp. Det ble understreket at saksbehandleren ikke må glemme at hun/han sitter med makt overfor arbeidssøkeren (for eksempel i f.t. økonomi) og at forvaltningen av denne makten må skje med tilstrekkelig ydmykhet.

Hva nå? I Ot.prp. nr. 4, som omhandler AAP, finnes ingen henvisninger til noe som ligner ovennevnte. Det som imidlertid blir understreket er faren for at personer blir innelåst i offentlige ordninger/tiltak, hvis dette gir bedre økonomi enn å være i arbeid. Det er altså et politisk mål at offentlige velferdsordninger alltid skal være så lave at de gir dårligere uttelling enn det dårligst betalte ordinære arbeid. Tankegangen er tydeligvis at hvis vi gir folk utilstrekkelige økonomiske forhold, under for eksempel en attføringsprosess, så vil folk bruke all sin energi på å komme ut av situasjonen. Når vi vet at de som er fattige i dette samfunnet er de som må leve på offentlige stønader og pensjoner (og barna deres), er det underlig at regjeringen sier de har fokus på fattigdomsbekjempelse.

Ved innføringen av AAP er det derfor ikke lenger adgang til å klage over at en ikke har fått innvilget ønsket tiltak. Dette gre-

pet er muliggjort ved opphevelsen av folketrygdloven kap. 11 (som regulerte yrkesrettet attføring). Nå er det NAV loven § 14 a og «Forskrift om arbeidsrettede tiltak» som er hjemmel for vedtak om tiltak. Det fattes ikke vedtak om avslag på tiltak etter tiltaksforskriften – kun vedtak om innvilgelse. Dermed kan en kun «klage» eller spørre etter en begrunnelse for hvorfor en har fått et tiltak – en kan ikke klage over at en ikke har fått et tiltak en ønsket. Med dette er brukernes rettsikkerhet drastisk svekket. Mens en tidligere kunne klage først til NAV og siden til Trygderetten, er nå klageadgangen i realiteten inndratt. Dette ble påtalt av bl.a. Sosial- og helsedirektoratet under høringen, men dette synspunktet ble det ikke tatt hensyn til.

I og med at regjeringen også har fått gjennom budsjettstyring av de tiltakene som tidligere lå under yrkesrettet attføring – kan regjeringen regulere alle tiltakene opp og ned slik den ønsker. Tidligere var tiltakene under yrkesrettet attføring rettighetsbaserte og dermed var det hva brukeren hadde behov for som var styrende og ikke budsjettet.

Med fjerningen av kompensasjonsprinsippet, avvikling av klageadgangen, innføring av et menneskesyn basert på økonomisk press og budsjettstyring av tiltakene har regjeringen rasert yrkesrettet attføring slik det har fungert siden 1967. Det er ingen grunn til å tro at regjeringen vil oppnå resultater i form av raskere tilbakeføring til arbeidslivet og mindre uføretrygding med denne omleggingen. Når resultatene uteblir vil nok dette føre til enda mer press på brukerne og enda dårligere rettigheter. Den sittende regjeringen profilerer seg på å forsvare velferdsstaten, men det må presiseres at alle partiene på Stortinget har sanksjonert ovennevnte og dermed er ikke situasjonen lys for de av oss som ønsker et samfunn med en aktiv og anstendig velferdspolitik.

TRYGVE BALTZERSEN

Styremedlem NTL NAV/Fylkestilitsvalgt
NTL NAV Rogaland

Første lokalavdeling i NTL NAV med egen fane

NTL NAV Oslo er ute og lufter sin nye fane for første gang på 1. mai. Karl Ivar Tronstad er den stolte fanebærer.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

I 1. maitog i Oslo stilte NTL NAV Oslo med egen fane for første gang. Egentlig var det NTL 105/2 som hadde en fane. Denne ble vedtatt fornyet, da foreningene ble slått sammen. Vi ønsket en felles fane å samles om, sier Karl Ivar Tronstad. Det å fortsette å bruke den gamle fanen føltes ikke riktig og det ble derfor gjort noen undersøkelser om hva som skulle til for å få en mer aktuell fane. Jobben ble satt bort til en av våre arbeidsmarkedsbedrifter og prisen ble meget overkommelig. Vi beholdt gammel stang og gamle snorer, så investeringen ble ikke like voldsom som da den første ble anskaffet. Den ble visst finansiert over flere år, forteller Karl Ivar.

Første gang den ble vist for medlemmene



var ved årsmøtet tidligere i år. Poenget med en fane er å ha et merke å samles om. Det er det som heter merkevarebygging. Det er med å gi bevissthet om foreningen og skape tilhørighet til arbeiderbevegelsen. Faner er en gammel tradisjon i arbeiderbevegelsen, både den faglige og den

politiske. Da de første fagforeningene ble stiftet i 1870 åra, overtok man tradisjonen fra det gamle laugsvesenet. Det har blitt et kjennemerke for arbeiderbevegelsen, siden de jo er godt egnet i demonstrasjoner og opptog. Tidligere var det også vanlig å delta i 17. maitog med arbeiderfanene.

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

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

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

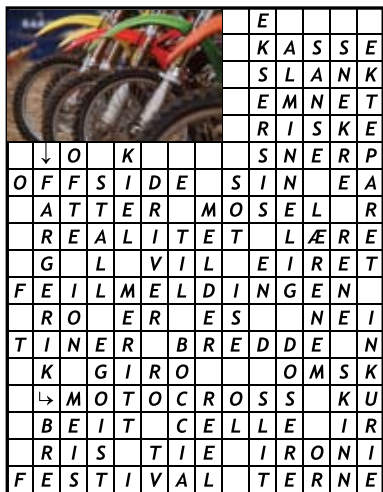


	SEIER- HERRE		PAKK- DYR		RUSS	UNG- FISK	TONE- TRINN		ART.
	→				→				↘
	PRYD- PLANTE							DYR	
	SKJÆR				SKRIN BÅT- BYGGER				
	FLAT					ELITE	BORT		
	HAV		SOMME DRIVER					RAPTUS	↓
	HAN I LØNNE- BERGET	↘					VÅPEN MUSIKK- TEGN		
	↘				FREM- DELES				
KVELD		JOBBE	ESS KINO- STYKKE		↘		←		←
ØGLE						IKKE GASS			SLEKT- NING
ÅRHUN- DRE	ÅRE EN REEVES					JUVEL	EN HAGEN STA		
└				EVIG- HET		HOSTE- TAK			
SANN- ELIG					SPASER- ENDE	SKUE- PLASS	KNIK- SET	TÅKEN	
NOMI- NERER	OM LØPE- SETT		DERTIL KAME- RAT		KON- KUR- RANSE				
└						SKALK FYLL			FØ OPP
UJEVN STJELE			STÅR	TRÅD- STING VISE			KV. - NAVN		
└		POLITISK SAMAR- BEID					BRUDD- STYKKE		
BE- SKYTTE					PASTA- EN				



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

INGEBJØRG HUSVIK, Moss
SOLVEIG W GRUER, Hønefoss
ESTER LYGENG, Leines

Frist for innsending av kryssordsløsning er 1. september 2010. Konvolutten merkes med «Gaiden mai 2010» 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

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

© Kryssquiz / Bulls

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

Løsning:

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

To nye år!

NTL NAV gjennomførte sitt første ordinære representantskapsmøte på Klækken hotell 27. – 29. april 2010. Om lag 130 representantar, gjestar og observatørar var samla til fredeleg kappestrid om viktige saker for den kommande toårsperioden. Viktige saker vi treffe vedtak i var interne organisasjonssaker, politiske saker og val av nytt styre. Som vedlegg til denne Gaiden ligg prinsipp- og handlingsprogrammet for kommande toårsperiode. Prinsipp- og handlingsprogrammet gjev eit godt innblikk i den politikken NTL NAV vil føre i åra framover.

Eg er den stolte, attvalde leiaren av den største landsforeininga i NTL, NTL NAV. Eg ser fram til å byggje vidare på det byggverket som vi i den førre perioden har klart å byggje. I kommande periode skal vi ha takhøg for friske meningsutvekslingar, men vi skal ikkje gløyme humor og latter i ordvekslinga. Dette står til og med prinsipp- og handlingsprogrammet. Når vi kjem fram til ei avgjerd må vi stå samla bak denne. Ikkje alle blir 100 % fornøgd heile tida, men det er også ei umogeleg oppgåve med om lag 6200 medlemmer med ulike interesser. Saman med meg i styret har eg fått ei rekkje spennande menneske som alle er unike på sin måte. Det betyr at vi må bruke kvarandre sine sterke sider for å få det beste resultatet for vår medlemmer.

Det viktigaste signalet frå representantskapsmøtet er at NTL NAV har mange utolmodige medlemmer. Medlemmer som vil ha ei avklaring i viktige spørsmål for NAV. I mange saker går det veldig tregt før vi får ei avklaring frå arbeidsgivar. Det å leve i uvisse er slitsamt og vi krev klarare svar og raskare avklaring frå arbeidsgivar. Vi har også mange medlemmer som ønskjer å ha ei «hand på rattet» og vere med å påverke utviklinga i NAV. Vi vil vere med å ta ansvar! Konkret vil dette bety at vi i større grad må vere med i arbeids- og prosjektgrupper slik at vi kan påverke beslutningsgrunnlaget. Dette kan t.d. vere innanfor budsjettarbeid, IA-arbeid, eller andre viktige område. Når beslutningsgrunnlaget ligg der er det ofte for seint å påverke.

NAV er inne i ein konsolideringsfase. Etter tre tøffe år med etablering og omstilling er det tid for å jobbe slik at medarbeidarane opplever meistring i jobben til det beste for arbeidsmiljøet og til det beste for brukarane. NAV er kanskje ikkje heilt der i dag, men heldigvis er det ein del piler som peikar i rett retning for NAV. Saksmengdene og saksbehandlingstida går sakte, men sikkert ned. Det er inspirerande for alle i NAV og ei god belønning etter år med ekstremjobbing.

Avslutningsvis vil eg takke alle som gjekk ut av styret på representantskapsmøtet. Takk for fine diskusjonar, hyggeleg samvær og ikkje minst; lukke til vidare!

Til alle medlemmer og det nye styret seier eg; velkomen til to nye og spennande år!

Jarle Berge
Jarle Berge
 Leder NTL NAV



Jævla råskinn!!

Jørund O. Gustavsen (tekst)

Det er noen som bare ikke klarer å sitte stille. Uansett hvor god stolen er, så må dem ut. Har de sittet lenge, som for eksempel på et representantskapsmøte, ja da må de veldig ut. I gjørma...

At NTL NAV's tillitsvalgte har blitt

omtalt som noen råskinn, fra tid til annen, er vi jo kjent med. Nå har to av de sentrale tillitsvalgte i NTL NAV bevisst at de er det. Fra peisvarmen under representantskapsmøtet på Klækken Hotell, dro de rett til Sognsvann, i Oslo hvor mosjonsløpet Råskinn ble avholdt på selveste 1. mai. Mens vi andre hørte på bevingede taler, sang oppbyggelige sanger og gikk i tog, løp Anne Birgit Nilsen og Terje Evensen, henholdsvis sekretær og kasserer i landsforeninga, rundt i gjørme og isvann i skauen rundt Sognsvann.

Løpet er på åtte kilometer og går gjennom svært kupert terreng. Terjes egne ord beskriver løpet best: «At det var grått og kaldt denne dagen, gav ikke spesielt mot i brystet. Vi hadde ikke løpt mange hundre meter før vi måtte ut i Sognsvann for første gang. Da fikk jeg et akutt sjokk og kunne ikke skjønne enn at krampa ville melde seg fryktelig fort. Det var kaldt! Sånn sett er gjørma å foretrekke. Den føles på sett og vis



FOTO: KNUT-MAGNAR AANESTAD

varm. Og gjørme var det mye av. Til tider såpass dype gjørme hull at det var vanskelig å komme løs. Bakkene var også et kapittel for seg sjøl. I én av bakkene var det festet et tau slik at vi kunne hale oss opp. Stupbratte nedoverbakker etablerte kontakt med muskulatur jeg ikke ante eksisterte. I tilsvarende motbakker er det bare å glemme ethvert ganglag som lignet jogging. Det handler om å ta seg opp og fortsatt være i live på toppen. Mot slutten måtte vi ut på dypt vann i Sognsvann og 300 meter før mål måtte vi inn i en siste stupbratt bakke, muligens for å legge en siste hånd på den «naturlige utvelgelsen» som Charles Darwin forsket seg fram til.»

Anne Birgit rota rundt i gjørma i 1 time og 24 minutter, mens Terje gjorde oppholdet 8 minutter kortere. Gaidens redaktør er svært stolt av resultatet og fornøyd med å være politisk alibi den dagen.

