

NTL NAVs 3. ordinære representantskapsmøte 8



Kamerater!

Psykologene sier at det som karakteriserer tillit er fravær av overvåking og innsyn, fravær av kontroll. For å forstå hva tillit er, må man kunne forstå mulighetene som tilliten åpner og ha evnen til å se og forstå andres forpliktelser. Dette er sikkert vanskelig å lese seg til, men tillit er noe som læres. Barn lærer det av sine foreldre, og vi lærer det stadig av dem vi omgås med. Empiri, eller erfaringer, er grunnlaget for tillit. Tillit kan prege et samfunn og det kan prege en organisasjon. Frukten av et tillitsforhold er åpenbare.

Hvorfor denne innledningen om tillit? Representantskapsmøtet i NTL NAV vedtok en uttalelse om tillit som jeg synes fortjener oppmerksomhet. Den handler om tillitsbasert ledelse. Spørsmålet som stilles er om NAVs ledelse har tillit til sine medarbeidere. Dette er et rimelig spørsmål, tatt i betraktning alle de målesystemer vi er underlagt som NAV-medarbeidere. Målingene gjennomfører hele organisasjonen. Det er ikke bare den enkelte medarbeider som blir målt, men mellomledere og enhetsledere blir også systematisk veiet og målt. Etter hva jeg har latt meg fortelle, er presset på disse om mulig enda større til «å levere».

Jeg skal ikke gå nærmere inn på de absurde følgene av målstyring i NAV, men heller prøve å belyse fordelene med tillitsbasert ledelse. Først og fremst vil tillitsbasert ledelse oppfordre til kreativitet i oppgaveløsninga. Det trenger vi i en organisasjon som vår. Mye av regelverket vårt er åpent for tolkning og ofte skal vi utøve et visst

skjønn. Det skjønnnet skal komme etatens brukere til gode. Prof. Kuvaas ved BI kaller målstyring et uaktsomt drap på kreativiteten. Han har utvilsomt rett. Dette drapet lider også våre brukere under.

Produksjonsstyring i sanntid og sekundering er begreper som hører hjemme i denne verdenen. Spørsmålet er om de fremmer tilliten i systemet. Den tilliten vi er avhengige av for å gjøre en god jobb for brukerne. Men også den tilliten vi trenger for å bli inspirert til å gjøre en god jobb. For å trives på jobben. For å skape et godt arbeidsmiljø. For å sikre nærværet og hindre utstøting. Spørsmålet er om det øker effektiviteten i vår organisasjon, om vi får gjort mer.

Økonomer sier at et av Norges fremste konkurransefortrinn er at vi stoler på hverandre her i landet. Det gjør det enklere å gjøre forretninger. Det øker lønnsomheten. Uttalelsen fra representantskapsmøtet slår fast at vi er i ferd med å nå en grense i vårt tillitsforhold til arbeidsgiver. Hvis de omtalte målesystemer blir videreført, vil NTL NAV miste tilliten til vår arbeidsgiver.



Tillit skapes ved at den tas i bruk.

Berthold Brecht

4

Linn Herning fra For velferdsstaten forteller om sitt syn på tillitsbasert ledelse. >>>

7

NAV tok tjenestene tilbake for et år siden. Hvordan har det gått? >>>



På representantskapsmøte

8

Send inn din mening

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
Nye sentrale tillitsvalgte	12
Nye styremedlemmer	14
Tok seg vann over hodet	15
Den viktige rolla	15
Hvor var direktørene?	16
88 prosent NTL	16
Velferd og cappuccino	17
Siste stikk	19
Førstereisgutter på rep.møtet	20

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9.200, fire ganger årlig

Redaktør

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

Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen
terje.evensens@nav.no
 Mobil: 416 79 751
 Torstein Brechan
torstein.brechan@nav.no
 Mobil: 949 70 794

Redaksjonen avsluttet:

22. mai 2014

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
 Tlf: 23 06 22 79



Medlem

Et spørsmål om tillit

Fra talerstolen på NTL NAVs representantskapsmøte sa Linn Herning fra organisasjonen For velferdsstaten det rett ut: Ledelse- og styringsformene som benyttes i NAV baserer seg på mistillit til de ansatte. Mens representantene nikket anerkjennende, noterte Joakim Lystad flittig.

Torstein Brechan (tekst og foto)

Bred allianse. For velferdsstaten støttes av 30 fagforbund og organisasjoner som til sammen har én million medlemmer i ryggen. Siden 1999 har de jobbet mot privatisering og markedsretting i offentlig sektor. Etter å ha fullført en masteroppgave i 2009 om omorganisering, privatisering og oppsplitting av norsk infrastruktur, har Linn Herning brukt arbeidstiden sin på å be politikere og ledere tenke seg om to ganger før de leker butikk i offentlig sektor.

Idé og realitet. Uken etter representantskapsmøtet spurte vi henne om hvilke inntrykk hun sitter igjen med som gjest og innleder. – Det mest påfallende er hvor langt NAV har gått i å innføre en mistillitskultur. I sitt innlegg tok Linn utgangspunkt i NAVs samfunnsoppdrag og formålsparagrafen i folketrygdloven. Dette holdt hun opp mot hvordan den administrative styringen av etaten faktisk utøves. – NAVs oppgave som forvalter av velferdsstaten er i sin grunnleggende idé vakker, men en organisering basert på Lean, måling og kontroll av medarbeidere og individuell produksjonsstyring i sanntid, får ikke frem det beste i organisasjonen. Linn påpeker at NAV ikke er alene om å oppleve styringsformer som hemmer etaten i å utføre samfunnsoppdraget. Det samme skjer innen politi,

hjemmetjenester, sykehus, skole, forskning og forsvar, ja hele offentlig sektor.

Å temme byråkratiet. Antakelsen om at ansatte i det offentlige er mer opptatt av egennytte enn brukernes og samfunnets beste, er bestemmende for styringssystemene som har utviklet seg i offentlig sektor, ifølge Linn. Det som ligger under er ideen om det profittmaksimerende og konkurransedrevne mennesket *homo economicus*. For å sikre at *homo economicus* gjør jobben sin må det enten utsettes for konkurranse eller kontroll eller begge deler. Dette gjøres gjennom å øke sjefens kontroll av arbeidsinnsatsen eller at egennytten stimuleres gjennom konkurranse mellom medarbeidere eller enheter. Dette omtales gjerne som markedsretting fordi det baserer seg på tanken om markeds konkurranse og henter styringsinspirasjon fra private produksjons- eller salgsbedrifter. Men når offentlige etater får det for seg at de skal late som om de driver forretning i konkurranse med andre virksomheter og bunnlinjen består av profitt og ikke tjenester for innbyggerne, bryter det med den grunnleggende tanken om offentlig sektor.

Liksom-konkurranse. NTL NAV var med på å avskaffe sykkeltrøyene i tjenestelinja der ledertrøyer og klatretrøyer jevnlig ble delt ut til fylker med mange grønne lys på målekortene. Nå har konkurranseelementet kommet tilbake i form av tallkarakterer på ledere. – Kvasikonkurransen er kun en del av styringsfilosofien, forteller Linn. Styring av komplekse organisasjoner er nemlig ikke lett. Grunntanken bak målekortene er at ledere skal få enkel og oversiktlig styringsinformasjon, gjerne brutt ned etter trafikklysmetoden: Grønt for måloppnåelse, gult for nær måloppnåelse og rødt for manglende måloppnåelse. Styringssystemet gjør det tilsynelatende enkelt å styre, og tilsynelatende enkelt å måle arbeidet som gjøres. Spørsmålet er om trafikklysene og tallene bak dem faktisk

representerer virkeligheten, og ikke minst hvilken informasjon som blir borte på veien. – Tidligere forsvarssjef Sverre Diesen har stilt et retorisk spørsmål om slik mål- og resultatstyring av offentlig sektor, med et åpenbart svar: *Kanskje det rett og slett ikke lar seg gjøre å måle effekten av tjenesteyting i offentlig sektor med et mål som både er aggregert nok til å være interessant, og presist nok til å være gyldig?*

Fag er makt. –For å nå målene, tiltar kontrollen av den enkelte medarbeider og utarter seg til ren overvåking på mikronivå. Dette kjenner Linn igjen fra andre sektorer. – Innenfor hjemmetjenesten i mange kommuner blir ansatte målt på hver enkelt oppgave de utfører. Det er dette som kalles stoppeklokkeomsorg.



Oppmerksomheten om den grunnleggende interessekonflikten rundt arbeidsforhold har vært underkommunisert, ifølge Linn Herning.

Når tiden man bruker på å dusje en bruker blir holdt opp mot et gjennomsnittlig måltall, anses to minutter under eller over gjennomsnittet som et avvik fra standarden, og alt registreres elektronisk. Slik måling bidrar til å begrense muligheten til å utøve jobben etter ditt eget faglige skjønn. Dette er et utslag av at man ikke har tro på at hjemmehjelpen selv er i stand til å avgjøre hvor mye tid den enkelte brukeren trenger.

Samlebånd. Linn forteller at det er mer enn kontroll gjennom måling av ansatte, som er med på å flytte makt oppover i systemet. Økende spesialisering er en gjennomgående trend i det offentlige, samtidig som oppgavene man utfører blir gjenstand for økt standardisering. Vi forteller Linn om hvordan mange av

våre medlemmer i NAV Forvaltning opplever at arbeidshverdagen og saksbehandlingen blir redusert til å gjenta enkelttrinn i saksbehandlingen for å få unna flest mulig saker på kortest mulig tid gjennom repetisjon. På representantskapsmøtet fastslo Lystad at vi må gjøre ting vi er gode på ofte.

– Når arbeidsdagen blir brutt ned til å utføre flest mulig repeterbare operasjoner, oppnår man mer enn kun kort-siktig effektivitet. Samlebåndet og de tilhørende arbeidsprinsippene om spesialisering demonstrerer faglighet og flytter makt opp til ledelsen.

Manglende motmakt? Norge har en sterk arbeidsmiljølov, høy organisasjonsgrad og, etter alle målestokker, en sterk fagbevegelse. Vi spør Linn hvorfor det like-

vel har gått galt? – Jeg tror at fagbevegelsen sov litt i timen da disse styringsformene inntok offentlig sektor. Man har lent seg for mye på forhandlingsinstituttet, og ikke i tilstrekkelig grad sett hvordan arbeidsgiversiden i det stille har omorganisert virksomheter og innført nye former for arbeidsorganisering og ledelsesstrukturer som har forskjøvet maktbalansen mellom partene.

– Over lang tid har oppmerksomheten om interessekonflikten rundt arbeidsforhold vært underkommunisert. I Norge har man ofte hatt en oppfatning om at man har felles interesser og at uenigheter brytes i minnelighet gjennom forhandlinger og at alle vil alles beste. I ly av dette har arbeidsgiversiden stadig flyttet makt oppover i hierarkiet, og kalt det modernisering.



– Mitt inntrykk er at debatten nå er i ferd med å endres. De siste to-tre årene har vi sett at erfaringene fra førstelinjen i offentlig forvaltning har kommet til overflaten. Vi ser det i sykehusene, hjemmetjenestene, Politiet, Forsvaret og sist på representantskapsmøtet til NTL NAV. Vanlige folk har begynt å kjenne at maktforholdene i arbeidslivet faktisk er endret, og at de har mindre innflytelse over sin egen arbeidshverdag. Og ofte kjenner de situasjonen bedre enn heltidstillitsvalgte, som i mange tilfeller ikke har jobbet under de samme styringssystemene selv.

Jeg opplever at det er lettere å forklare de problematiske sidene ved mål- og resultatstyringen i det offentlige for de som jobber under det, enn de som kun har et teoretisk eller anekdotisk forhold til det, det være seg representanter for akademia, media eller politikere.

Faglig integritet. Når vi spør Linn om hun har noen tips til en vei ut av uføret er hun tydelig.

– Dersom man utsettes for styrings-systemer man oppfatter som faglig uforsvarlige, må man stå opp for retten til å utøve faget sitt og samfunnsoppdraget man er satt til å utføre. For å bli hørt må man sannsynligvis sette hardt mot hardt. Lærerne som gjorde opprør mot rapporteringsveldet og målstyringen av elevene i Sandefjord er et godt eksempel. Men samtidig viste saken at mye av gjennomslagskraften bestod i at de våget å ta en konflikt med en arbeidsgiver som truet med oppsigelse. Det er tøft å stå i en varslersituasjon som enkeltmedarbeider. Derfor er det viktigere enn noensinne å ha sterke tillitsvalgte som kan ta konflikten på vegne av medlemmene. Som tillitsvalgt står du sterkere fordi du representerer medlemmene og ikke deg selv.

Voksenopplæring. Tillitsvalgte har også en oppgave med å realitetsorientere ledelsen. Da Lystad på representantskapsmøtet skrøt av rådene han mottok fra konsultentselskapet McKinsey, er det all grunn til å stoppe opp og stille noen ham noen spørsmål. Hvilke råd er det han får? Og hvilken kompetanse har egentlig McKinsey om offentlig sektor?

Fra hva til hvordan. I tillegg til Lystad, holdt også statssekretær i Arbeids- og sosialdepartementet, Ketil Åmland innledning på Klekken. Linn konstaterer at innholdet i innledningene på et vesentlig punkt ikke skilte seg nevneverdig fra hverandre. – De snakket begge villig vekk om HVA det er de ønsker å utrette i form av brukerretting og effektivisering, men de unnlater å gå nært inn på HVORDAN de har tenkt å oppnå det. Å snakke om det alle er enige om er lett – å ta frem konfliktdimensjonen som ligger i spørsmålet om *hvordan* man skal få det til, er ledere- og politikere ofte mer tilbakeholdne med.

Et spørsmål om tillit. Gaiden spør om Linn fikk utvekslet noen ord med de andre

innlederne på representantskapsmøtet. Linn forteller om en statssekretær som sa han kjente seg igjen i mange av beskrivelsene etter å ha jobbet i skolen inntil nylig. –Også Lystad kom bort til meg etter innledningen og sa at mye av det jeg sa var interessant, men på et punkt mente han at jeg tok grundig feil. Lystad insisterte på at han hadde tillit til medarbeiderne i NAV. Jeg svarte at det tilhører sjeldenhetene at ledere gir eksplisitt uttrykk for mistillit til sine medarbeidere.

– Tillit er noe du må vise i praksis. Etter mitt skjønn er ikke styringsformer som gjennomgående baserer seg på måling- og kontroll av medarbeidernes innsats å anse som en særlig sterk tillitserklæring.



Linn la ikke fingrene i mellom på talerstolen.

Selvgjort er velgjort

Forsøket «Kjerneoppgaver i NAV-kontor» har vært i drift et drøyt år. Ansatte, brukere og arbeidsgivere er meget fornøyde.

Terje Evensen (tekst og foto)

NTL NAV tok i 2011 initiativ til iverksettelse av et prosjekt for å ta tjenestene tilbake. Bakgrunnen for initiativet var ideologisk basert. Vi ønsker at NAV selv skal drive oppfølging av sine brukere, framfør å kjøpe tjenester fra private tiltaksarrangører. Gledelig nok ble vi hørt, for 40 millioner kroner ble høsten 2012 omdisponert fra stønadsbudsjettet til driftsbudsjettet. Forsøket «Kjerneoppgaver i NAV-kontor» så dagens lys den påfølgende våren.

Nedenfra. Ane Stø er NTL-medlem i Arbeids- og velferdsdirektoratet og koordinator for forsøket. Hun forteller at det fra starten av var et ønske om at forsøkskontorene selv skulle finne ut hvordan det ville være gunstig å jobbe. – Direktoratet sitter ikke med noen fasit på den gode arbeidsmetodikken, så jeg har tro på at det beste ofte kommer nedenfra, forteller Ane. Derfor har det vært rom for mindre ulikheter i hvordan kontorene jobber, både når det gjelder rekruttering og arbeidsmåte. – For eksempel har NAV Bamble kun rekruttert medarbeidere med etatsbakgrunn. Ellers har vi sett at kontorene har rekruttert bredt, som for eksempel personer med idrettsbakgrunn, fysioterapeuter og fra tiltaksarrangører og bemanningsbransjen.

Høyt engasjement. Det blir fortalt at hovedutfordringen i forsøket har vært å tilbringe nok tid ute hos arbeidsgiver. Ane utdyper. – Veilederne i forsøket har ikke en ordinær saksbehandlerrolle, men en funksjon som innebærer å sette

av tid til arbeidsgivere, være utadvendt og slå av en prat. Det er ikke en rolle som passer alle, men som er veldig viktig for at forsøket skal lykkes, mener Ane og legger til at forsøksmedarbeiderne har et stort press på seg. – De jobber mye og hardt, men arbeidet er preget av høyt engasjement og energinivå. Medarbeiderne finner det veldig inspirerende å jobbe med brukerne for at de skal komme i arbeid.

Gode veiledere. Brukere og arbeidsgivere som er berørt av forsøket, merker stor forskjell på NAV-kontoret før og nå. – Vi har blitt flinkere til å være tilgjengelige og ha kontakt med arbeidsgivere. Vi oppfattes som en etat som bidrar med veiledning og råd. Vi har blitt gode veiledere for arbeidsgiverne. Arbeidsforskningsinstituttet kommer med en delrapport tidlig i juni. – Den vil nok bekrefte disse inntrykkene, at brukere og arbeidsgivere er veldig positive til den nære kontakten med NAV og at arbeidet som nå blir gjort er en naturlig del av hva NAV skal gjøre, spår Ane.

Raske avklaringer. Ane erfarer ellers at kontorene fortsatt strever litt med avklaringsdelen, altså å kartlegge arbeids-evne og yrkesvalg og at samspillet med brukere og arbeidsgivere rundt dette kan bli bedre. – Men det viser seg at flertallet av de som går ut av forsøket har gått ut i ordinært arbeid. Vi opplever også at vi raskt kan avklare en del for videre behandling eller utredning. NAV har ingen økonomiske incentiver for å holde på med avklaringer så lenge og i forsøket trenger vi ofte ikke å holde på så lenge som 8 uker før vi vet nok om arbeidsevnen til å forhandle med arbeidsgiver om ansettelse.

Skeptiske attføringsbedrifter. Forsøket har nylig vært omtalt også i Tidsskriftet Velferd og der kommer attføringsbedriftene til orde med kritiske røster. De er blant annet skeptiske til at et hardt



Ane Stø er koordinator for forsøket «Kjerneoppgaver i NAV-kontor».

presset NAV skal påta seg et nytt stort ansvar for mennesker i en sårbar situasjon. Skepsisen gjør ikke inntrykk på Ane Stø. – Det har utviklet seg en praksis med å kjøpe disse tjenestene eksternt, men dette er ingen naturlov. Det er ingen grunn til at NAV ikke skal kunne gjøre disse oppgavene selv, forutsatt at etaten har tilstrekkelige ressurser og kompetanse. Vi opplever en faglig utvikling og lærer mye gjennom kurs, utdanning og erfaring og jeg er trygg på at ingen brukere har vært skadelidende for dette.

Den største bekymringen for Ane er at forsøket vil munne ut i en forskningsrapport som underbygger alle disse positive erfaringene, men at rapporten blir lagt i en skuff og at ingenting mer skjer. – Dette er NAV sine kjerneoppgaver og noe vi må arbeide videre med.

Betraktninger fra represe



Ane Stø og Sølvi Kristiansen fra NTL-avdelingen i Arbeids- og velferdsdirektoratet gleder seg over utdelte gaver.



Arne Jakob Vik Olsen og Arne Bjørnvolden er rolige før stormen.

Til forretningsorden!

Organisasjonslivet har lover og regler. De nest viktigste reglene er vedtektene, og de viktigste er forretningsordene man vedtar i begynnelsen av hvert møte. Det er jo tross alt gjennom disse reglene vedtektene kan endres.

Forretningsordenen angir avstemningsregler (-skal det være simpelt eller absolutt flertall?), taletidsbegrensninger (-hvor lenge og hvor mange ganger kan du ta ordet til hver sak?). Kort og godt kan forretningsordenen anses som et høyst nødvendig bolverk mot møteplagere, potensielle kuppemakere og sekteriske opposisjonelle elementer. Uten en tydelig forretningsorden, er et hvert

organisasjonsdemokrati truet.

For å håndheve reglene velger man dirigenter – jobben er å holde orden på møtet, opprettholde en tilstrekkelig ro i salen og sikre en mest mulig harmonisk, rettferdig og forutsigbar møteledelse.

Uansett hvor detaljert en forretningsorden er, vil det alltid komme opp spørsmål om hvordan den skal tolkes og hvordan man skal forholde seg til spørsmål som ikke står der. Under møter kan det videre være uenighet om når strek for innlegg skal settes, eller når og hvordan vøteringen skal finne sted, og hva man skal stemme over og hvilke forslag som skal settes opp mot hverandre osv. osv. osv.

Det er ved slike skjebnefulle skilleveier man kan ta ordet til forretningsorden, enten for å bringe klarhet over møtets videre gang, stanse videre behandling, trenere vøtering eller smygge inn et argument man ikke fikk inn i debatten før strek var satt og den opprinnelige tilmålte taletiden omme.

På representantskapsmøtet fikk dirigentene kjørt seg (se sak om prinsipp- og handlingsprogrammet). NTL NAV er kjent for å ha tillitsvalgte med meningers mot, også når det kommer til de mer subtile forhold rundt møteledelse og vøteringsrekkefølge. Mange representanter syntes det ble vel mye «Ordet til forretningsorden!». Vi har derfor tatt et dypdykk i landsforeningens gamle protokoller for å finne ut hvordan møtet står seg i et historisk-komparativt perspektiv.

I 2010 og 2012 var det henholdsvis fem og to representanter som hadde meninger om møtets videre gang. Dette er å anse som en mild bris, når man sammenligner med det konstituerende representantskapsmøtet i 2007. Her var det hele 35 representanter som ba om ordet til forretningsorden. Og i år? Tolv tok ordet til forretningsorden. Alt var ikke mye bedre før.

Representantskapsmøtet

Torstein Brechan (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

Særvedtekter og særinteresser

Særvedtektene til NTL NAV angir hvor mange representanter hver avdeling kan stille med og hvor lenge det blir til neste representantskapsmøte. Slike regler er det få durkdrevne organisasjonsmennesker som greier å forholde seg nøytrale til.

På alle avholdte representantskapsmøter har landsforeningens største avdeling, NTL NAV Oslo, fremmet forslag som ville medført å øke den samlede representasjonen for store avdelinger. Uansett hvor liten en avdeling er, kan den nemlig ifølge særvedtektene stille med to representanter. Mange har derfor argumentert med at de små avdelingene er overrepresentert i forhold til medlemsmassen som ligger bak hver representant vis-a-vis de store avdelingene. Alternativt kan man argumentere for at de store avdelingene er underrepresenterte.

Siden det første konstituerende representantskapsmøte for NTL NAV på Gol, har imidlertid avdelingenes representasjon basert på antallet medlemmer vært uforandret. Særvedtektene har stått seg på dette punktet. Tidligere har forslag om utjevningsmandat for store avdelinger falt og forslag som innebærer en økning i antall representanter for både store og mellomstore avdelinger lidd den samme skjebnen. Helt til nå. En nitidig, disiplinert og solid demokratisk forankret prosess har ført til endringer i særvedtektene.

Avdelinger med mer enn 400 medlemmer får nå fire representanter og

kan øke delegasjonen med én representant for hvert hundre medlem opp til 600 medlemmer. Etter dette får hver avdeling ytterligere én representant for hver påbegynte 100 medlem, mot 200 medlemmer tidligere.

Forslaget om hvorvidt møteperioden skal utgjøre to eller tre år er også en gjenganger. Den første perioden var tre år. Siden 2010 har møteperioden vært to år. Siden har alle forslag om å forlenge til tre år blitt støttet helhjertet av styret, som ved hver anledning har blitt nedstemt.

Representantene synes det er stas med representantskapsmøte. Da er det greit at det ikke er for lang tid mellom dem. De som ønsker lengre perioder har på sin side argumentert med at det tar tid å komme inn i rollen som tillitsvalgt i landsforeningen, noe som borger for lengre perioder. Det forhold at styret i nær et halvår før møtet knapt foretar seg annet enn å forberede, planlegge og behandle saker frem mot representantskapsmøtet har også blitt ført i felten – dyrt å avholde er de også. Toårstilhengerne hevder at dette er en liten pris å betale for å opprettholde en tett demokratisk kontroll med landsforeningens samlede ledelse.

Denne gangen falt forslaget om tre-års perioder med en stemmeovervekt som nærmet seg enstemmighet. På gulvet mumlet representanter at dette sannsynligvis var den siste gangen tre-års tilhengerne prøver seg. NTL NAVs historie viser imidlertid at dette er et forslag som representantene har hatt en genuin glede av å nedstemme. Det gjør det nesten til en god nok grunn i seg selv å fremme forslaget på nytt ved neste korsvei. Noen konfliktspørsmål bør det være lov å fryde seg over. Det er ikke alle voteringer hvor du blir nedstemt av å bli nedstemt



Eirin Tidemann og Bernt Sauren fra Buskerud følger spent med.



Et av mange engasjerte innlegg, framført av sørlendingen Hilde Thorkildsen Huru fra Finnmark.

Prinsipp- og handlingsprogrammet

Representantskapsmøtet i 2012 ga beskjed om at det neste prinsipp- og handlingsprogrammet for perioden fra 2014 burde omstruktureres, både i form og innhold. Noe av kritikken mot det eksisterende prinsipp- og handlingsprogrammet var at det hadde blitt for oppramsende i formen og at sakene NTL NAV tok stilling til var for mange og for detaljerte.

I januar satte derfor arbeidsutvalget i landsforeningen ned en arbeidsgruppe bestående av Sven Ivar Skodjevåg, Anne Birgit Nilsen, Hennie Isaksen og Erik Skulstad. Mandatet de fikk var å komprimere og sortere det eksisterende prinsipp- og handlingsprogrammet og vurdere forslagene som kom fra avdelingene. Nytt utkast ble styrebehandlet i mars.

Avdelingene hadde anledning til å opprettholde forslag som ble avvist i styrebehandlingen, noe de også i stor grad gjorde. Siden forslagene baserte seg på det eksisterende prinsipp- og handlingsprogrammet, mens representantskapsmøtet skulle ta stilling til styrets nye forslag, ble det vanskelig å sette forslagene direkte opp mot hverandre og samtidig ivareta hensynet til helheten i et endelig prinsipp- og handlingsprogram. I løpet av debatten hadde i tillegg mange representanter fremmet nye forslag. Da voteringen tok til falt mange av de innsendte forslagene. Oslo-avdelingen ba om ordet til forretningsorden og fikk representantskapsmøtets tilslutning til at samtlige forslag skulle oversendes redaksjonskomiteen for gjennomgang.

På representantskapsmøtets siste møtedag la redaksjonskomiteen frem et omarbeidet utkast. Da hadde det kommet inn tillegg om miljø og arbeidskompetanse, mens motivasjonsledelse var erstattet med at ledelse skulle basere seg på faget medlemmene utøver. Videre kom det inn presiseringer om at NTL vil inngå IA-avtaler lokalt og ikke sentralt.

Mot slutten av et representantskapsmøte er det ikke uvanlig at kamplysten får seg en knekk. Møtedagene har vært lange og kveldene har som regel vært sosiale. Med få endringer ble redaksjonskomiteens forslag satt til avstemning under ett, og nytt prinsipp- og handlingsprogram enstemmig vedtatt.



Primus motor og saksordfører for forslaget om nytt prinsipp- og handlingsprogram, Sven Ivar Skodjevåg.



Tom-Inge Nilsen og Rita Fallmyr Bøgner lar ikke lange møtedager gå utover humøret.



Sandra Thornquist diskuterer valget med sine medsamsvorne fra Østfold, Desirée Weberg, Geir Haugen og Solfrid Borger.

Kamerat mot kamerat

I mars uttalte Stig Garberg-Johnsen, lederen av den forberedende valgkomiteen, at det ikke var noe press fra avdelingene om noen større utskiftninger og at avdelingene hadde et ønske om kontinuitet i styret og blant de øvrige tillitsvalgte.

Likevel ble hele ti tillitsvalgte takket av for innsatsen i sine verv på representantskapsmøtets siste dag. Fire sentrale tillitsvalgte utenfor styret, fire styre- og varamedlemmer og to revisorer. Selv om mange hadde frasagt seg gjenvalg, ble det flere tette kampvoteringer.

Dagen før la valgkomiteen frem sin innstilling. Møtet ble hevet og representantene fikk en halv time til rådighet for å diskutere og vurdere forslagene på tillitsvalgte for den neste perioden. For mange av avdelingsdelegasjonene ble denne halvtimen hektisk. Sonderinger for mulig støtte fra andre representanter og vurderinger av hvilke innstilte kandidater som kan utfordres, er ingen ordnet prosess når det er over 80 stemmeberettigede.

Både på gulvet i salen og fra talerstolen ble det under debatten påpekt at personvalg hvor man kjemper om medlemmenes tillit, er noe av de vanskeligste og minst trivelige oppgavene man er pålagt å gjøre i en fagforening. Ubehagelig, men nødvendig.

Tidligere sentrale tillitsvalgte gikk til kampvotering for å få fortsette og tapte med kun få stemmers margin. Tidligere varamedlemmer til styret gikk til kampvotering mot hverandre. Personvalg er alvor og påvirker stemningen i salen som kan beskrives som spent, lavmælt og intens.

Når voteringen var over, hadde likevel valgkomiteens innstilling til faste styremedlemmer gått igjennom uforandret. Kampen stod til syvende og sist om varamedlemmer til styret og sentrale heltidstillsvalgte utenfor styret.

For de av representantene som har deltatt på de foregående representantskapsmøtene var likevel én ting annerledes denne gangen. De gamle landsforeningene ble aldri nevnt med et ord. NTL NAV har kommet for å bli.



LOs nestleder skisserer utfordringer i NAV.

Nye sentrale tillitsvalgte

Elisabeth Steen



Elisabeth Steen, landsforeningens nye sekretær og er et solid tilskudd av akademisk kompetanse og politisk erfaring blant de sentrale tillitsvalgte i NTL NAV. Hun kommer fra et verv som vara hovedtillitsvalgt i NAV Forvaltning. Her har hun farta land og strand rundt sammen med Sigve Malmo for å ivareta interessene til medlemmene våre på forvaltningsavdelingene rundt om i landet. Hun ble ansatt i etaten i 2007, men gikk ut i permisjon for å drive politikk. Tilbake i etaten igjen i 2011 ventet oppgaver innen uførepensjon og dagpenger, før hun ble utsatt for spesialisering. Nå er det bidrag.

Elisabeth er arbeiderpartipolitiker og er

nå leder for Tromsø AP. Hun sitter i kommunestyret i sin fjerde periode og har nå havna i opposisjon. Hun syntes det var på tide å drive med noe annet enn politikk, så derfor vendte hun tilbake til NAV. Og ble tillitsvalgt. – Det var ikke planlagt, hevder hun. Men som et engasjert menneske er det lett å havne i en slik rolle, forklarer hun. Med en sterk rettferdighetssans ønsker hun å gjøre en god jobb for medlemmene, og med hennes bakgrunn burde hun kunne jobbe med det meste.

Ellers finner du Elisabeth som oftest med et strikketøy i fanget, enten det er på flyet eller på kommunestyremøte. Hun er glad i å bake og koke og har en datter på 16 år.

Thor Even Brenden



Med sin buldrende bass skal Thor Even Brenden lede allsangen på styremøtene i NTL NAV framover. Bassen er velskolt og mannen med stemmen har selv lang erfaring fra etaten. Han har bakgrunn fra Aetat, hvor han startet etatskolen i 1984 og ble ansatt på Aetat Gjøvik i 1987. Størstedelen av perioden fram mot 1997 jobbet han som avdelingsleder med ansvar blant annet for dagpenger. Deretter valgte han å gå ut av etaten og slutte seg til konsulentstanden. Han jobbet i et firma som kjørte handlingsplankurs for overtallige i NSB under den store omorganiseringen der. Siden ble det rekruttering og lederevaluering som ble arbeidsoppgavene. I 2008 søkte han seg tilbake til etaten og kom da til forvaltningsavdelingen på Gjøvik. Han ble vara plasstillitsvalgt der og er for tiden styremedlem i NTL NAV Oppland.

Det som var slående for Thor Even da han kom tilbake til etaten, var at medbestemmelsen var sterkt redusert. Det følte han hang på greip i Aetat, men var nå sterkt redusert, selv om avtaleverket fortsatt var det samme. Han er veldig opptatt av at vi som arbeidstakere blir tatt på alvor av arbeidsgiver, og dette har motivert ham til å stille til valg som sentral tillitsvalgt i NTL NAV.

Foruten sangen, er det friluftsliv og slektsforskning som opptar fritiden til Thor Even. Han skyter gjerne en hara på høsten for å glede bikkja, sier han, ellers blir det gjerne litt fisking. Slektsforskninga har han tatt til et akademisk nivå, og han er i ferd med å avslutte et vektallsstudium i emnet. Ellers er han gift på 32. året og har en datter som er nesten like gammel.

i NTL NAV

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Torgeir Homme



Torgeir Homme har en akademisk tilnærming til det å være tillitsvalgt. Han har skrevet masteroppgave om tilfredsheten med tillitsvalgte. Hans relativt unge alder, sammen med hans bakgrunn gjør at han representerer den gruppen som rekrutteres inn til etaten i størst grad for tiden. Det er viktig for NTL NAV når vi skal jobbe med verving av medlemmer. Foruten den faglige forankringen i etaten, har han også erfaring fra forskjellige tillitsvalgtroller, først og fremst som plassstillingsvalgt på NAV Nordre Aker i Oslo, men også i fylkesutvalget til NTL og representantskapet til LO i Oslo. Før han begynte i etaten jobbet han med bestillingsforskning i et

firma som heter Oxford Research, med analyse, rapporter og samfunnsforskning.

Motivasjonen for å la seg velge til sentral tillitsvalgt i NTL NAV, ligger i HR-politikken. Torgeir oppfatter HR-tankegangen i NAV som en del av begrepet New Public Management (NPM). Dette er en form for individualisering av den enkeltes arbeidsforhold, som vi må motvirke. På den måten verner vi om de kollektive avtalene. Torgeir ser på NTL som den mest aktuelle organisasjonen for akademikere, så nå gjelder det bare å finne en måte å fortelle alle andre akademikere om dette. For øvrig slutter Torgeir seg til foreningen for single menn i NTL NAV.

Anne Bråthen Skiaker



Anne Bråthen Skiaker blir et nytt tilskudd i korpset av tillitsvalgte. Akkurat korps trives hun godt i og hun spiller flygelhorn i det lokale janitsjarorkester. Bortsett fra det har hun lang yrkeserfaring fra trygdeetaten, nærmere bestemt Gran trygdekontor, hvor hun i en årrekke drev med oppfølging av sykmeldte. De siste årene har hun jobbet som IA-veileder på Arbeidslivssenteret i Oppland. Kontoret er på Raufoss, men bedriftene hun følger opp er på Hadeland hvor hun også bor. Hun er dermed engasjert i arbeidsområder som IA-avtale, arbeidsmiljø og seniorpolitikk. Hun er både lokal plassstillingsvalgt og styremedlem gjennom en årrekke i NTL NAV Oppland. Den nye rolla som tillitsvalgt på full tid, ser hun fram til med spenning. Hun sier hun gjerne vil være med å påvirke etatens utvikling, da spesielt på

områder som IA, hvor hun mener vi langt i fra har nådd de målene vi har satt oss. Hun er glad i å holde kurs og har blant annet erfaring som kompetanseveileder. Motivasjonen hennes ligger i mulighetene for å lære noe nytt og i å få enda bedre muligheter til å følge den politiske utviklinga.

Når du snakker med Anne, klinger det på skikkelig hadelandsdialekt. Men så er det da også en skikkelig gardskjerring du snakker med. Bor på gård med tre unger – som riktignok er i ferd med å vokse seg ut av huset, samt mann og hundre kyr. Akkurat kyra synes Anne det er helt greit at befinner seg på andre sida av gjerdet. Det dreier seg om kjøttfe av rasen Limousine. Bra på smak, som det heter, men dårlig lynne. Anne derimot har svært godt lynne, noe hun mener kommer av trening og god fysisk form.

Nye styremedlemmer



Iftikhar Mahmood, Direktoratet, Styremedlem

Er ansatt i direktoratet, IKT- Drift, seksjon for Mottak og koordinering. Han ble ansatt i etaten i 2002 og har siden hatt flere tillitsverv som verneombud og verveansvarlig, han har sittet i styret i direktoratsavdelinga siden 2008 og ble valgt til leder der i år. Hans hjertesaker er tariff, arbeidsmiljø og HMS. God personal og lønnspolitikk



Lillian Olsen, Hordaland, Styremedlem

Er ansatt på NAV Forvaltning Hordaland, avd. Stord, hvor hun jobber med foreldrepenger. Hun ble først ansatt i etaten i 2004 og ble plasstillitsvalgt der i 2011. Hun er nestleder i NTL NAV Hordaland. Hun er svært engasjert i de fleste saker som vedrører organiseringen av etaten og særlig er hun opptatt av det at de ansatte skal oppleve autonomi i arbeidshverdagen sin og bli tildelt ansvar så de kan drive helhetlig saksbehandling.



Caroline Hjellegjerde, Møre og Romsdal, 2. vara styremedlem

Er ansatt på NAV Ørsta/Volda, hvor hun jobber i mottaket, på tiende året. Hun er også hovedverneombud i NAV Møre og Romsdal og leder for tiden arbeidsmiljøutvalget i fylket. Hun har universitetsutdanning innen pedagogikk. Hennes hjertesaker er reell medbestemmelse og at vi skal ha én styringslinje i NAV.



Harald Borgerud, Akershus, 3. vara styremedlem

Er ansatt på NAV Vestby hvor han har oppgaver innen marked og arbeidsavklaringspenger. Han ble ansatt i etaten i 2008 og allerede samme år ble han plasstillitsvalgt. Han ble styremedlem i NTL NAV Akershus i 2013 og ble valgt til nestleder og vara fylkestillitsvalgt fra januar i år. Han er opptatt av at medbestemmelsen skal være reell, at partene etterstreber å følge regelverket og etterlever inngåtte avtaler.



Trond Gaasland, Finnmark, 4. vara styremedlem

Er ansatt på NAV Sør-Varanger for å følge opp arbeidssøkere og veilede på hele familieområdet. Med bakgrunn fra trygdeetaten har han vært med siden NAV ble etablert. Han har hatt flere verv i NTL NAV Finnmark, hvor han nå er avdelingsleder. Han er opptatt av å bidra til at NAV blir en arbeidsplass der medbestemmelse blir sett på som noe som gir alle parter noe positivt.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)



Tok seg vann over hodet

Helt om natta, helt om dagen, er mottoet for sosial omgang på representantskapsmøtet. Vestfoldbenken var de største heltene - om morran.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Sene kvelder. Et representantskapsmøte har også en sosial side. Det er ikke bare debatter og forhandlinger, det er tid til litt sosial omgang også. Noen bruker tiden etter møteslutt til å knytte kontakter, skape allianser og overbevise andre om sitt eget standpunkt. Dette kan jo

gjørne skje over en kopp kaffe, eller noe sterkere, og medfører gjerne sen oppstandelse og kun tid til en rask frokost før møtestart.

Helsefreaks. Damene fra Vestfold derimot var tidlig i seng og tidlig opp. Her skulle jogges og svømmes før frokost. Fylkestillitsvalgt June Helen Berg var anfører for trioen som også besto av Elisabeth Engstrøm og Kristin S. Landmark. Badenymfene sies også å ha vært i aksjon morgenen etter banketten, men det kunne artikkelforfatteren ikke kontrollere ved selvsyn. Som vanlig glimret avdelingsleder Otto Odberg med sitt fravær når fysiske utskielser sto på programmet.

Den viktige rolla

Som før omtalt i dette bladet, har NTL NAV avholdt sitt tredje ordinære representantskapsmøte. Her blir de tillitsvalgte i landsforeninga valgt og det velges det en valgkomite som legger fram innstilling. Ellen Karen-der har sittet i samtlige.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)



Ellen Karen der representer Rogaland og har sittet i samtlige valgkomiteer i NTL NAV

- Det har vært interessant å følge NAV og NTL NAV i denne perioden, sier Ellen. Representantskapsmøtene har hun stort sett tilbragt på et møterom med resten av valgkomiteen. Diskusjonene rundt særvedtekter og prinsipp- og handlingsprogram har hun ikke fått deltatt i. Hun reflekterer litt over ulikhetene i de tre valgkomiteene hun har sittet i. -Den første gangen var arbeidet preget av tidligere etats-tilhørighet. Det skulle være én fra trygd og én fra arbeid, da var lik representasjon viktig.

Personfokus. - Det kom et markant skifte i for- kant av forrige periode, slår Ellen fast. Da var tilhørigheten til tidligere landsforeninger ikke lenger et tema. Det dreide seg om å finne de personene som var best egnet til å lede arbeidet i landsforeninga. Det ble et fokus på den enkeltes personlige egenskaper. Da var det et stort press for å få igjennom utskiftninger. Fortsatt var det et fokus på representasjon, men det gikk mer på geografi og kjønn den gangen.

Annerledes igjen. Også denne gangen hadde fokuset endret seg, sier Ellen. Nå var det andre hensyn å ta. Styringslinjene skulle også representeres. -Utgangspunktet var jo et velfungerende styre denne gangen, og det var ingen sterke ønsker om utskiftninger. Premissene var også annerledes, fortsetter hun. Denne gangen hadde den forberedende valgkomiteen gjort et grundig forarbeid, noe som la klare føringer på det videre arbeidet.

Hvor var direktørene?

For kort tid tilbake ble en medarbeiders 60-årsdag markert i direktoratet. Vedkommende med over 41 års fartstid i etaten (RTV + NAV), fikk berettiget oppmerksomhet fra mange kolleger, inkludert seksjonsleder, og fra fagforeningen vedkommende tilhører.

Jeg, og jeg tror flere med meg, merket oss likevel at ingen, absolutt ingen av direktørene i direktoratet, var til stede for å uttrykke takk for lang og tro tjeneste til denne medarbeideren.

For meg framstår dette ikke bare som underlig, men i høyeste grad som uforståelig. Jeg kan vanskelig forstå at dette er i tråd med lederplattformens krav om, som leder, å være tilstede og synlig i organisasjonen. At direktørene har en hektisk og travel hverdag med bl.a. tett møteprogram er jeg fullt ut klar over. Likevel er det uforståelig at ikke en eneste representant for direktoratets øverste ledelse satte av tid til å være tilstede for i det minste å takke vedkommende jublant for langvarig innsats i NAVs tjeneste.

Forsida til «Ledelsesplattform i NAV» framhever at «Ledelse er å være til stede så folk merker det». I det arrangementet jeg tenker på, merket vi ingenting til de mellommenneskelige sidene ved lederskapet som også trekkes fram i Ledelsesplattformen. Kort sagt: Jeg etterlyser aktivt bruk av ledelsesplattformen i ledergjeningen, også internt i organisasjonen. Etter min vurdering tilsier plattformens krav til atferd i form om å være «tydelig og til stede», at våre ledere faktisk daglig bruker det gode og gamle prinsippet om Management by walking around, selv om dette ikke er omtalt i Ledelsesplattformen. Praktisering av MBWA vil, etter mitt syn, være et viktig bidrag i å utvikle et trygt og godt arbeidsmiljø, slik Felleseklæringen fra oktober 2011 forutsetter.

God ledelse er krevende. Å være en god leder for alle er ikke lett. Lederposisjonen er ofte utsatt. Det er opp til den enkelte leder å gjøre noe med dette. En start kan jo være å prioritere nærvær også ved slike anledninger jeg innledet med, ikke bare på julebordene.

Per Telhaug/seniorrådgiver



88 prosent NTL

På NAV Ski er det 34 statsansatte. 30 av disse er NTL-medlemmer.

Terje Evensen (tekst og foto)

Ved å organisere omtrent halvparten av de statlig ansatte, er NTL den desidert største fagforeningen. På NAV-kontoret i Ski i Akershus har de ikke nøydt seg med halvparten. 88 prosent er en formidabelt høy medlemsandel.

Aktive. Mette Dybwad har vært tillitsvalgt på Ski siden 2002, med et par år som vara, og kan med rette omtales som en tradisjonsbærer for NTL. Det er naturlig å spørre henne hva som er

hemmeligheten bak å organisere så mange av de ansatte på arbeidsplassen. – Vi var et veldig sterkt NTL-miljø i trygdeetaten, minnes Mette. – Mange av medlemmene fra den tiden ble med videre da NAV-kontoret ble etablert i 2008. Så har vi jobbet kontinuerlig med å ha et sterkt NTL-miljø på kontoret. Vi er veldig aktive og jobber godt sammen med kommunalt tillitsvalgte for at vi skal ha det bra. På denne måten synliggjør vi NTL og hva vi som organisasjon står for.

Trygghet. Betydningen av en erfaren og engasjert tillitsvalgt blir understreket av medlemmene på kontoret. – Mette er så flink til å hjelpe når vi kommer til henne, forteller Fred Khoshmanzar. – Med smil og tålmodighet hører hun



50 prosent av NTLerne på NAV Ski. Foran fra venstre: Ingrid Høntorp, Ingunn Stokke, Hilde Eriksen, Daniel Sigde, Bjørg Hvambasahl, Guri Dyrhaug, Linda Mongstad. Andre rekke fra venstre: Tone Molle, Jo Krohg, Talileh Sadeghi, Ida Marie Hermansen, Gry Strøm, Mette Dybwad. Bak: Fred Khoshmanzar, Jarl Thorsen.

har bidratt til takhøyde og et godt arbeidsmiljø. – Med så mange NTLere får vi stor gjennomslagskraft og Mette står i front for dette, mener Hilde.

Oppskriften. Men hva er så oppskriften på vervearbeidet som lykkes så godt på NAV Ski? Det er kanskje ikke så mye hokusfokus, skal vi tro Mette. – Når det begynner nye på kontoret, henvender jeg meg raskt til disse. Da har jeg samlet relevante brosjyrer og strøartikler i en konvolutt. Jeg presenterer meg som tillitsvalgt i NTL, den største fagforeningen, og tilbyr medlemskap. Som regel fører dette til en rask innmelding, men jeg følger opp hvis jeg ikke hører noe mer.

Ellers er Mette opptatt av tryggheten som NTL-avdelingen i NAV Akershus, med avdelingsleder Harald Langstad i spissen, gir henne. –Vi har et godt kursstilbud i NTL NAV Akershus og Harald bidrar utmerket til å gjøre meg trygg i rollen som tillitsvalgt. Men jeg må også understreke at det er veldig greit å være tillitsvalgt for denne gjengen på NAV Ski. Jeg er stolt over at vi er så mange NTLere.

på hva vi sier og tar saken videre med én gang. Dette gir meg trygghet.

Mens Hilde Eriksen er inne på at Mette i sin rolle som tillitsvalgt har vært den drivende kraften på kontoret, hun

Velferd og cappuccino

Terje Evensen (tekst)

Nestleder i LO, Tor-Arne Solbakken, var gjest på vårt representantskapsmøte i begynnelsen av mai. Han sa mye klokt fra talerstolen og det var særlig ett utsagn som festet seg hos meg. «Det er noe annet å drive velferdstjenester i Norge enn å selge cappuccino». Dette var ment som et spark til høyresidens ideologiske tankegods som skamløst vil selge velferd etter forretningsmessige prinsipper. Først var jeg hjertens enig med Solbakken, inntil jeg begynte å tenke. Det er så enkelt å hevde slikt, men vet han egentlig hva han snakket om? Jeg fant ut at forholdet mellom velferd og cappuccino var verdt et lite forskningsprosjekt.

En tidlig onsdag morgen møter jeg opp hos Starbucks på Oslo S og bestiller en cappuccino. Her skulle det forskes. Den unge ekspeditøren er hyggelig og videreformidler raskt bestillingen til en kollega. Jeg må vente litt på cappuccinoen, men det er ikke unormalt å vente på velferdstjenester. Vi venter på NAV-kontoret og vi venter hos fastlegen. Lang ventetid var det uansett ikke snakk om. Så fikk jeg kruset og kunne nyte dette mens jeg observerte folkelivet på Oslo S. Det var i grunnen hyggelig og jeg fikk en fornemmelse av velferd. Jeg følte meg ivaretatt av Starbucks og forlot stedet i et behagelig humør. Solbakkens påstand var muligens dårlig vitenskapelig fundert.

Men så har nok allikevel nestlederen et poeng. For det var en velferdsytelse jeg selv måtte fullfinansiere. Det var en privat velferdsyter som solgte meg cappuccinoen. NTL ønsker universelle velferdsgoder i offentlig regi og dermed driver Starbucks langt utenfor kanten av våre idealer. Men på ett punkt må jeg gi Starbucks honnør. I og med at jeg var på forskningsoppdrag, måtte jeg spørre ekspeditøren om han hadde noe mål for hvor mange krus cappuccino han skulle selge denne dagen. Det avviste han uten videre og fortalte at det uansett blir en del. Dermed kunne jeg konstatere at ledelsen i Starbucks har tillit til sine ansatte og at butikken kan gå godt, uten at medarbeiderne blir undertrykt av et rigid målstyringsregime. Starbucks – NAV 1-0.

LUNCH



							XORD .NO BULLS	VÆRE SINT	FEST- LIGE	ALTSÅ	↴	GRUVE- DEL	TENKE
							SIVBÅT			SPILE			
										PRE- FIKS			
							FJELL- PARTI						
							TAUS					KOMM. I FINN- MARK	
							HUS- DYRENE						
↳													
↵	STJER- NER	KRAFT	↴	KNEP- ENT	RIKKE	STAT	LASTE	DELI- KATE				M.NAVN	
				→				SNUSE					
↵										↴	PURKE		
											NYNORSK JEG		
FENG- SEL				JAKOBS BROR					GAMP				
TITTE- KASSE				FORF.					BAKKE				
↳		PERI- ODER					JAMRET						
		JÅLE- BUKK					SETTE FINGEREN PÅ						
NAVNE- DAG 13.04.					TRAVEL						HJEM		
					STEDLIG						MIS- MODIG		
TER- NING- KAST			MANGE						LUFT- FARTØY			TA HATTEN AV FOR	
			EURO- PEER						KV.NAVN				
								HAV- ØRN				FABEL- DYRET	
↳								OMLØP					
GRØNN- SAK	DRØNN					OVER- SIKT							
	AVSTIK- KER					AVDRAG							
TRE- BLÅSER				SANG- ENE							UJEVN		
SÅR				TYNGE							FUGL		
↳		HJELPE								TYVERI			
		LØV- TRE								FAR- KOST			
BAUN					FIR- SKÅREN								
					SENIOR								
IKKE			FRYS- ER					FOR- VENT- ER					
TAR PÅ						VESEN- ENE							



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

B. H. Svanheim, Mosjøen
Rita Grindberg, Levanger
Geir Næss, Oslo

Frist for innsending av kryssordløsning er 1. september 2014. Konvoluttene merkes «Kryssord Gaiden juni 2014» 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		8	7		2	
3			5	4			8
	8	7			6	5	
		3		5	7		
		6		1	8		
	7	5			3	8	
6			1	2			7
	4		7	5		1	

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

Løsning:

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

NTL NAV – en sterk og tydelig fagforening

Representantskapsmøtet i NTL NAV er nettopp gjennomført. Dette er NTL NAVs høyeste organ hvor tillitsvalgte fra hele landet samles for å stake ut kursen for de neste to år. Jeg er både stolt og glad over å være del av en fagforening med så mange dyktige og engasjerte tillitsvalgte. Representantskapsmøtet ble et godt politisk verksted, hvor det ble gitt klare signaler om hva vi skal jobbe med framover. NTL NAV skal fortsatt være en tydelig fagforening både overfor arbeidsgiver og politikere. Det vil kreve mye av oss som sentrale tillitsvalgte i landsforeningen, en jobb vi er klare til å gå løs på.

Etaten ledes på en måte jeg mener ikke er bra, hverken for brukere eller medarbeidere. Mål- og resultatstyring, dårlig intern samhandling, uklare eller ulike styringssignaler, manglende forståelse av rollen som forvalter av velferdspolitikken, feil prioritering og fordeling av etatens samlede ressurser er noe av det vi har forsøkt å endre gjennom flere år. Jeg er godt fornøyd med at også representantskapsmøtet var klar på at dette ikke er akseptabelt. Gjennom uttalelsen «Tillitsbasert ledelse er et valg – NAV må velge», gir vi klar melding om at tillit går begge veier. Det er vanskelig for oss å ha tillit til en ledelse som styrer gjennom ledelsesformer og –systemer basert på mistillit. Nå håper jeg på dialog og gjennom dette få endret noe av den negative lederkulturen som finnes i etaten.

Sykefraværet er fortsatt for høyt i NAV. Jeg mener mye av dette skyldes organisering og styring av etaten. NAV forvalter IA-avtalen, men klarer ikke selv som arbeidsgiver å ivareta IA-arbeidet på en god måte. Derfor synes jeg det var et modig representantskapsmøte som besluttet at NTL NAV skal jobbe for at det ikke skal inngås sentrale IA-avtaler i etaten. Det betyr ikke at vi ikke ønsker IA-avtale, men at denne skal være reell og forankret i det lokale IA-arbeidet.

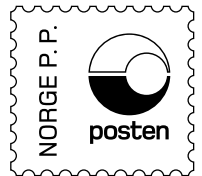
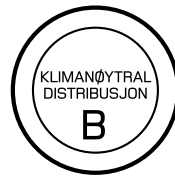
NTL NAV er og skal fortsatt være en sterk og god fagforening.

Vi må jobbe hardt for å beholde den posisjonen vi har hatt. Spesielt utfordrende er det at vi har lavere andel unge medlemmer og medlemmer med høyere utdanning. Det er vår styrke at vi favner alle ansatte i NAV. Da må vi også være flinke til å verve nyansatte. Dette vil samtidig bidra til å øke antall unge og medlemmer med høyere utdanning. Den viktigste vervejobben gjøres ute i hver enhet gjennom godt fagforeningsarbeid. Plasstillitsvalgte har en viktig rolle her. Vi i landsforeningen skal bidra til å tilrettelegge for dette arbeidet.

Jeg vil også takke for tilliten og er glad jeg får mulighet til å jobbe med noe av det som engasjerer meg mest; velferdspolitik og ansattes arbeidsforhold. Jeg ser fram til å ta fatt på neste toårsperiode sammen med mange dyktige og engasjerte medlemmer og tillitsvalgte rundt i hele landet.

Hanne Nordhaug





Førstereisgutter

Torstein Brechan (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

Per Morten Sørli er avdelingsleder ved NTL NAV Internasjonalt og fikk en hektisk oppkjøring til representantskapsmøtet. I hui og hast måtte studieleder Terje Hammer steppe inn som vara i den på alle måter oversiktlige delegasjonen bestående av to representanter. Ved oppmøte på Klekken ble begge lettere overveldet over møtets omfang. – Selv om vi har gått gjennom sakene på forhånd og diskutert hva de forskjellige forslagene vil bety for vår egen avdeling og landsforeningen, var vi nok ikke helt forberedt på hvor svært hele arrangementet faktisk var.

– Representantskapsmøtet viste frem NTL NAVs organisasjonsdemokrati i hele sin bredde og dybde, og trøkket i forsamlingen var stort.

– Etter hvert som møtet skred frem, ble vi så revet med at vi var på nippet til å ta ordet fra talerstolen, og det uten manus, forteller Per Morten. Den lille delegasjonen besinnet seg imidlertid, så debuten får vente til neste anledning byr seg.

Avdelingen hadde i likhet med mange andre avdelinger ikke fremmet saker til dette representantskapsmøtet. – Men neste gang skal du ikke se bort fra at vi fremmer egne saker. Ellers opplevde førstereisguttene at representantskapsmøtet var en gylden anledning til å bli bedre

kjent med andre tillitsvalgte, etaten i sin helhet og ikke minst utfordringene NTL NAV står overfor. Fra talerstolen fikk de også konkrete ideer som de vil ta med seg når medbestemmelse skal utøves i egen enhet.

Per Morten forteller at deres lokale mann i landsforeningen i forkant av representantskapsmøtet forberedte representantene på at synging av arbeidssanger ville komme til å finne sted. – Vår avdeling har ingen utpreget tradisjon for å vise kollektiv styrke gjennom sang. Det var kun én ting å gjøre, og det var å øve. Selv om det var en selsom opplevelse å dra i gang «Ta hverandre i handa og hold» etter lunsj klokken ett på en helt vanlig kontorhverdag, med kun tre stemmer i korret, ga gjennomgangen både trygghet og nødvendig kompetanse inn mot representantskapsmøtet.

Per Morten er imidlertid usikker på om lettveggene holdt propagandaen innenfor kontorets fire vegger. – Heldigvis er vi omgitt av medlemmer som gjennom mange år har opparbeidet en høy grad av overbærenhet for eksentrisk tillitsvalgsoppførsel. Det er godt å ha medlemmene i ryggen konstaterer Terje og Per Morten i fellesskap.

Representantene stilte med avdelingens egne, meget gamle, men pent brukte sanghefter.

