



NTL NAV Østfold vokser

Kamerater!

På side seks i dette bladet lister vi opp hva som kjennetegner styringssystemet «hard HR». Det er dessverre et styringssystem som vi kjenner så alt for godt igjen i NAV. Forskerne Bitten Nordrik og Stein Stugu mener dette handler om hvordan ledelsen styrer, motiverer og til dels manipulerer de ansatte til å godta de målene som ledelsen har satt seg. For å få til dette er man avhengig av effektiv målstyring, gjerne kalt balansert, med hyppig rapportering av måloppnåelse. På tross av at NTL og NAV som arbeidsgiver har et omforent syn på at målinger ikke skal gjøres på individnivå, vet vi at dette er en del av hverdagen for svært mange NAV-ansatte i dag.

Ledere i NAV krever lojalitet fra sine ansatte når det gjelder måloppnåelse. Dette skal nås for enhver pris, ofte ved overtidssarbeid utført av midlertidig ansatte som ikke er i posisjon til å si nei. NAV Forvaltning består, i følge de sist tilgjengelige tall, av 10 % midlertidig ansatte. Disse lever i konstant frykt for å miste stillingen på 30 dagers varsel. De flinke, med høy måloppnåelse og mye overtidssarbeid, får fast ansettelse. I og med at det er snakk om omgjøring av midlertidige stillinger til faste stillinger, omgår man tjenestemannslovens bestemmelse om forutgående utlysning.

Hvorvidt medarbeiderne gis karakterer er vel tvilsomt, selv om enkelte ledere nok har sine systemer. Det er en del av ledelsesplattformen i NAV at lederne plasseres på en vurderingsskala, noe HR-direktøren i NAV bedyrer at ikke er karaktersetting. Mellomlederne er altså under et enormt press fra sine ledere hva resultater angår. Disse legger i sin tur press på sine ansatte og dermed havnet ansvaret for måloppnåelse hos hver enkelt medarbeider. Målene settes ut fra inngangen av saker, ikke ut fra hvor mange saker det er rimelig å forvente at en saksbehandler kan ta i løpet av en dag. De ansatte blir så normalfordelt, det vil si at man venter at halvparten greier ti om dagen, en fjerdedel greier åtte og en fjerdedel greier tolv. Deretter har vi også sett eksempler på ledere som vil heve alle opp på gjennomsnittet. Og det kunne jo vært fint.

Er dette da bare negativt? Nei da, ikke for den som liker kake. Det er som regel belønningen.

Fortsatt god arbeidslyst!



Hvem skal vokte vokterne?

Juvenal

4

Et målstyrt kaos. Arbeidshverdagen i NAV Forvaltning er sterkt preget av mål- og resultatstyring.



14

NTL NAV har sett nærmere på den interne samhandlingen i NAV og funnet mye positivt.



FOTO: CAROLINE HJELLEGJERDE

Samarbeid på tvers.

10

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: TERJE EVENSEN



Redaktøren	2
Linn analyserer	6
Mål- og resultatstyringen under lupen	7
Offer for forvaltning	8
Anne Birgit til LO Stat	8
Det finnes spor etter deg	9
Leserbrev	16
Strøpartikler ut til hele landet	16
Saken er biff à la Lindstrøm	17
Siste stikk	19
Marcialonga – eg vann!	20

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 8.900, 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

Caroline Hjellegjerde-Aam
caroline.hjellegjerde@nav.no
Mobil: 934 31 221

Redaksjonen avsluttet:

24. februar 2016

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



[gaiden]



Sigve Malmo er hovedtillitsvalgt for NTLs medlemmer i NAV Forvaltning

Et målstyrt kaos

Samtidig som nær sagt hvert tastetrykk telles i NAV Forvaltning, hersker et sant kaos av midlertidige og administrative tilsetninger. I tillegg øses det ut millioner på overtid.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Målstyring. For å kunne gi et lite inntrykk av hvordan situasjonen er i NAV Forvaltning, tok vi en prat med NTLs hovedtil-

litsvalgte i linja, Sigve Malmo. Han begynte med å vise oss en epost som nylig var blitt sendt ut av en av avdelingslederne på en forvaltningsavdeling, til sine medarbeidere. Dette er bare et eksempel blant mange. Vedlagt var et dokument som over seks sider viser oss beholdninger av saker, hvor mange vedtak som ble fattet og hvor mange som ble anvist innen et gitt tidsrom. Det var tabeller, grafer og søylediagrammer over en lav sko. Dagens tall og utvikling over de siste dager, uker og måneder.

Relevant? Nå er det sikkert enklere for medarbeiderne på Forvaltning enn for

en uinnviet å lese disse dataene, men dette er altså hva man blir konfrontert med hver dag. Enten som slike eposter, eller som tavlemøter hvor tilsvarende blir gjennomgått. Like interessant og kanskje ennå mer illustrerende var teksten som fulgte denne rapporten. Der står det følgende å lese:

Vi ligger tett under måloppnåelse. Det gjenstår bare 36 saker til vi er på dagsmål. Det betyr at om vi gjør en til to saker til pr dag så er vi i mål. Jeg vet hva denne avdelingen er god for og at vi klarer dette.

Jeg minner på at alle kan måle seg selv over to uker (en arena uke og en gosys uke). Når de to ukene er gått bør en oppnå

en gjennomsnittlig saksmengde på minst 12 saker pr dag. De som ikke oppnår det må gå i dialog med meg om tiltak slik at vi kan se på rutiner, kompetanse og andre forhold. [...] Dette er et tiltak som gjennomføres for å gjøre den enkelte i stand til mestring. Gjør også oppmerksom på at jeg har stor forståelse for den enkeltes opplevelse av arbeidsforholdene i avdelingen mht arbeidsmengde og overtid. Hjelp til selvhjelp er et bidrag til avdelingen, som helhet, slik at vi må opp i produksjon på dagtid. Dette vil bidra til at vi kan slippe «fast» overtid slik det fungerer i dag. Den gruppen som jobber overtid begynner å bli slitne og frustrerte over situasjonen. Jeg har stor forståelse for deres opplevelse. Alle forslag mottas med takk.

Det er et absolutt krav fra politisk hold at dagpengesakene skal behandles og har første prioritet i forvaltning. Dersom vi ikke klarer å forbedre produksjonsmengden må jeg gå til det skritt og be om ytterligere forsterkninger fra de andre avdelingene ved Nav Forvaltning n.n. Et slikt uttak vil bety at disse avdelingene vil stille krav til innsats og produksjon fra oss. Disse avdelingene har store utfordringer mht bemanning og saksmengde selv og vil reagere på en forskyvning til dagpenger. Det er ikke aktuelt med ytterligere bemanning eksternt da vi ikke har budsjettmidler til det og at det ikke er politisk vilje til å tildele ytterligere midler til fagområdet.

Denne eposten er ikke gjengitt for å henge ut en avdelingsleder, snarere som et eksempel på hva mange av disse blir drevet til av sine ledere igjen. Dårlig ledelse betyr ikke nødvendigvis at vi har dårlige ledere. Kort oppsummert: Her ser vi at ansvaret for arbeidspresset, så vel som ansvaret for manglende budsjettmidler, tillegges politisk hold. Det er altså intet man kan få gjort noe med i vår etat. Eneste mulighet er da at hver enkelt øker sin arbeidsinnsats. Gjøres ikke dette vil noen på vår avdeling måtte jobbe enda mer, eller så må vi be andre avdelinger om hjelp. Det siste skulle man tro var uproblematisk, men vi skal se litt nærmere på dette.

Økonomiske mål. Det er nemlig ikke bare produksjonen som blir målt. Økonomien

blir selvsagt også nitidig overvåket. Det er bestemt at de ulike avdelingene ikke skal avvike budsjettet med mer enn tre prosent. Hvis man plutselig finner ut at sykepengeavdelingen i fylke A går mot et overforbruk, må kanskje to av avdelingens 20 ansatte tas ut for å jobbe med saker for fylke B, som går mot underforbruk. Samtidig kan fylke C komme inn og ta for eksempel dagpengesaker for fylke A fordi den økonomiske situasjonen på dette området er motsatt. På denne måten jobber alle for alle. Dette hadde vært greit, hadde det ikke vært for at fylke A allerede ligger dårlig an med produksjonen på sykepengeområdet og restansene hopper seg opp. – Men budsjettene overholdes.

Overtid. Da er det Styringsenheten kommer til unnsetning. De har nemlig en velfylt konto for overtidsmidler som blir åpnet når det er behov for olje i maskineriet. Disse er øremerkede overtidsmidler på gitte områder. De kan ikke benyttes til ekstra personell og tvinger dermed enkelte medarbeidere til å jobbe overtid, ofte mye mer enn ønsket. Også her hersker det stor forvirring. For ikke lenge siden ba arbeidsgiver om tilslutning fra de tillitsvalgte til å gå ut over det antall timer arbeidsmiljøloven tillater for overtidsarbeid. NTLs tillitsvalgte ba da om en oversikt over overtidsbruken. Det kunne han ikke få, var svaret og vår tillitsvalgte ville da heller ikke gå med på å utvide timeantallet. Arbeidsgiver snudde, og festlig nok, da overtidslistene ble fremskaffet, viste de at det ikke var behov for å øke rammene.

Midlertidighet. Selv om arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven fastslår at faste oppgaver skal utføres av faste ansatte, gjøres det store unntak for det i forvaltningsavdelingene. Når vi spør Sigve Malmo om dette, svarer han at det er sagt at all oppbemanning på spesialisert ytelse skal skje gjennom midlertidighet. Dette gjør det lettere å ta ut gevinstrealiseringen i etterkant. Det er jo unektelig slik at faste ansatte har et sterkt stillingsvern gjennom tjenestemannsloven. Midlertidige ansatte, som har vært i gjennom en tilsettingsprosess har noen rettigheter, mens de som bare

er administrativt ansatte ikke har noen rettigheter i det hele tatt. Vi ser at arbeidsgiver lar arbeidskontraktene til de som er midlertidig ansatt løpe ut og at det siden blir tilsatt nye administrativt. Mange dyktige ansatte får seg også jobb annet steds fordi tilsettingen er så usikker i NAV, sier Sigve. Et annet problem er at midlertidig tilsatte ikke tør å si nei til å jobbe overtid, tilføyer han. NTL har bedt om oversikt over bemanningssituasjonen, men ikke fått det. Den siste oversikten vi har, sier Sigve, er fra 2013. Den viste at 10 % var på midlertidige kontrakter.

Spesialisert kaos. Når vi spør Sigve om hva han mener er årsaken til alt dette, svarer han at prosessen rundt spesialiseringa må ta skylda for en del. – Men det har vært omorganiseringer i tillegg til spesialiseringen som ikke har gjort situasjonen bedre, fortsetter han. Avdelingsledere har opplevd å måtte søke på jobbene sine på tross av prinsippet om rett og plikt til å følge stillingen. De opplever et enormt press i forbindelse med målstyringen og vi opplever at avdelingslederne blir stressa. Det virker som om avdelingsdirektørene delegerer ansvaret for tilsettinger til sine avdelingsledere og dermed opplever vi at folk i vikariater sier opp sine arbeidsforhold og blir erstattet av administrativt ansatte. Plutselig oppdager man et underforbruk og som vi opplevde ved en avdeling, blir 14 stykker ansatt administrativt samtidig, i hui og hast like før jul. Her og der oppdager vi også at gevinstene av omorganiseringen tas ut, men at oppgavene blir værende.

Ingen ende. Det er ikke bare ansettelsene det er rot med, usikre ledere håndterer også mye annet dårlig, fortsetter Sigve. – En av våre avdelinger opplevde at det tillyste julebordet ble avlyst av økonomiske årsaker. Vår tillitsvalgte har i ettertid spurt om hvor velferdsmidlene ble av, uten å ha fått svar på dette. Videre er det stadige problemer med ansatte som blir nektet permisjon for å delta på kurs. Dette er snart regelen mer enn unntaket og vi må til stadighet ta opp slike saker med direktøren for forvaltningslinja.



Linn analyserer

Linn Herning er rådgiver i For Velferdsstaten. Hun kommenterer den forestående eposten som et eksempel på hvordan HR-ledelse utøves i NAV.

Jørund O. Gustavsen (foto)

Hovedproblemet her er at utfordringen med arbeidsmengden legges på den enkelte arbeidstaker. I stedet for å sende beskjed oppover i systemet om at det er for få folk til å gjøre jobben som er pålagt, så får hver enkelt ansvaret for å produsere mer. Problemet individualiseres.

I eposten kommer det på slutten klart fram at det egentlige problemet er for stor arbeidsmengde i forhold til ressurser. I NAV er dette et politisk problem fordi ressursene og arbeidet er politisk bestemt. Likevel så gjøres det hele til den enkelte ansattes problem ved å si at løsningen er

å gjøre den enkelte i stand til mestring. Som om problemet er at folk ikke mestrer jobben sin. Alternativet er at problemet skyves oppover til politisk nivå. Men innen moderne og amerikanisert ledelse, gjerne kalt hard-HR, så er mellomlederens jobb nettopp å skyve problemene nedover, ikke rapportere oppover. Lojaliteten går oppover, mens problemene skyves nedover og individualiseres.

Bruken av ordene jeg, vi og den enkelte er interessant her. Det spilles veldig på følelsen som individet har ovenfor arbeidskollektivet, og ikke minst ovenfor leders personlige ansvar. Dersom vi ikke klarer må jeg gå det skritt. Det individuelle ansvaret gjøres også svært tydelig ved setningen å gjøre den enkelte i stand til mestring og begrepet hjelp til selvhjelp.

Dette er også et forferdelig eksempel på hvordan forvaltningen nå sees på som en hvilken som helst samlebånds-industri. Innholdet i hva man jobber med er irrelevant fordi produksjonsmålene overstyrrer alt. At politikere og ledere i forvalt-

GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER FOR «HARD HR»

- Målstyring
- Hyppig rapportering av måloppnåelse
- Krav til lojalitet til ledelsen og de mål som er satt
- Mål brykkes ned på individnivå
- Mål skal være noe å strekke seg etter
- HR-avdelinga skal lage systemer som forplikter ansatte til å nå sine mål
- Ansatte skal få karakterer
- Karakterene er et av elementene som legges til grunn for både stillingsopptrykk og lønnstillegg
- Ansatte normalfordeles
- Det er ikke bare produksjonsmål, men også krav til hvordan det skal jobbes med sterk vektlegging av holdninger, gjerne i form av verdiorientering

Kilde: Manifest

ningen sier at de ikke driver med New Public Management eller markedsstyring i staten er helt utrolig når virkeligheten på bakken ser slik ut. Og det er hverdagen i virksomhetene som er det viktige. Det er der forvaltningen skjer. I møtet mellom menneskene som jobber i forvaltningen, menneskene som trenger hjelp og staten som legger føringer for hvordan dette skal skje.

Når man leser denne eposten er det umulig for utenforstående å vite hva disse menneskene faktisk produserer. Det virker ikke som det er relevant i sammenhengen. Slik elimineres den menneskelige faktor både for ansatte og brukere. Når man vet at dette er forvaltningsoppgaver som kan ha store konsekvenser for andre menneskers hverdag og økonomiske situasjon, og ikke minst for bruken av skattepenger, så er dette svært skremmende. Når jeg kontakter NAV ønsker jeg ikke å møte en saksbehandler som er mest opptatt av å få meg videre på samlebåndet.

Mål- og resultatstyringen under lupen

NTL NAV har i mange år vært kritisk til mål- og resultatstyringen i etaten. Endelig har en gjennomgang av denne vist at det er behov for forbedringer.

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

Gjennomgangen er gjort av en arbeidsgruppe som ble nedsatt av det sentrale medbestemmelsesapparat i juni 2015. NTL NAV var representert i gruppen gjennom landsforeningens leder, Hanne Nordhaug. Hun ønsket denne gjennomgangen hjertelig velkommen.

– Vi har snakket om mål- og resultatstyringen i NAV så lenge. Tiden var overmoden for å gjøre noe mer enn å snakke, det var derfor fornuftig å nedsette denne arbeidsgruppen, mener Hanne som viser til at både OHI-undersøkelsen og Ekspertgruppens rapport fra våren 2015 var med på å understøtte NTLs kritikk mot mål- og resultatstyringen. –Jeg får så mange tilbakemeldinger fra tillitsvalgte og medlemmer som opplever at det er så mange tellekanter og mye detaljstyring at det går utover kvaliteten i arbeidet som gjøres. Derfor var jeg glad for at arbeidsgruppen ble nedsatt og så fram til å delta i denne.

Forståelse. Arbeidsgruppen hadde sju møter gjennom andre halvår 2015. Hanne

opplevde at det var en positiv gruppe å jobbe i.

– Innad i gruppen møtte jeg mye forståelse for mange av våre innvendinger mot mål- og resultatstyringen. Vi fikk belyst en del uheldige sider ved denne og den endelige rapporten nevner 14 tiltak som kan bidra til å skape en bedre mål- og resultatstyring. Det var mange gode forslag, for eksempel å revidere styringsprinsippene for NAV, involvere medbestemmelsesapparatet sterkere når mål- og styringsparametrene skal fastsettes og ha en bedre styring og oppfølging av kvalitet.

Hard HR. Hanne vil også understreke at hun ikke er motstander av all form for mål- og resultatstyring.

– I gruppen kom jeg med synspunkter om at direktoratet kun skal styre etter de overordnede politiske målene og at målekortet ikke lenger skal brukes som styringsverktøy i fylkene og NAV-kontorene. Målekortet kan brukes som et statistikkverktøy for å belyse samfunns- og brukereffektene av arbeidet som NAV gjør. Men jeg mener at det ligger klare elementer av hva vi kaller hard HR i måten mål- og resultatstyringen er innrettet. Det blir altfor mye detaljstyring som får et sterkt kontrollpreg.

Følges opp. Selv om Hanne er positiv til mye av arbeidet i gruppen, hadde hun

forventet at de gikk dypere ned i problemstillingene og gikk lenger i konklusjonene.

– Det ble i realiteten en kartlegging av hvordan mål- og resultatstyringen praktiseres og forslagene til tiltak bærer preg av at «vi må jobbe videre med» det. Arbeidsgruppas forslag har blitt godt motatt av både medbestemmelsesapparatet og NAVs toppledere. Økonomi- og styringsdirektøren har tatt på seg oppgaven med å gå gjennom alle forslagene til tiltak og involvere medbestemmelsesapparatet i hvordan dette skal følges opp videre. Noen tiltak kan kvitteres ut umiddelbart, mens andre tiltak krever mer arbeid for å kunne gjennomføres. Hanne forteller at hun synes det er flott at arbeidet nå er godt forankret i den øverste ledelsen i NAV, og hun har stor tro på at dette vil bidra til en positiv dreining av mål- og resultatstyringen i NAV.

14 FORSLAG FRA ARBEIDSGRUPPEN

1. Utarbeide/revidere styringsprinsipper for NAV.
2. Mer involvering av MBA i prosessen knyttet til fastsettelse av mål- og resultatstyring.
3. Læringsaspektet må komme tydeligere frem.
4. Bedre styring og oppfølging av kvalitet.
5. Sikre bedre utøvelse av mål- og resultatstyring gjennom bedre opplæring.
6. Forklare hensikten med målene bedre.
7. Innføre felles begreper og definisjoner for mål- og resultatstyring.
8. Arbeide for at tildelingsbrevet forenkles ytterligere.
9. Mål- og disponeringsbrevet skal forenkles ytterligere.
10. Bedre målstyring på tvers av enheter.
11. En gjennomgang av målekort og andre produksjonsstyringsverktøy.
12. Bedre læring ved at forbedringsfunksjonaliteten i målekortet brukes i større grad.
13. En nærmere vurdering av friheten for enhetene til å velge flere styringsparametere.
14. En videre systematisk gjennomgang av utøvelsen av mål- og resultatstyringen i etaten med fokus på resultatområder, fylker og NAV-kontorer.



Offer for forvaltning

Stian Juell Sandvik ble ansatt administrativt på NAV Forvaltning Oslo i september 2013, siden har det gått slag i slag med midlertidige tilsetninger og vikariater. Nå har han mottatt varsel om opphør av midlertidig stilling.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Tillitsvalgt. Mange kjenner igjen Stian som vår mann i NTL Ung. Der har han et delvis frikjøp for å være tillitsvalgt. Nå mister han jobben han har frikjøp fra på grunn av kaoset som råder på arbeidsplassen hans. Han forteller om et virvar av administrative tilsetninger og vikariater hvor ingen aner hvem det blir vikariert for.

Stadige utskiftninger. Stian forteller om stor frustrasjon, både blant de som er fast ansatt og de midlertidige. De stadige utskiftningene fører til stor slitasje på det faglige miljøet. – Jeg har hatt ansvaret for opplæring av nye på uføreområdet, sier Stian. – Det tar minimum én måned å lære opp en nyansatt før han får gjort noe som helst på egenhånd. Så opplever vi at de slutter etter tre måneder. – Direktøren for NAV Forvaltning Oslo, Elisabeth Szulist, ansatte flere saksbehandlere administrativt 3 måneder for å bemanne et restanseteam. De fikk klar beskjed om at det ikke var noen vits i å søke forlengelse hvis de tok ut sommerferie. Slikt blir det ikke godt arbeidsmiljø av, sier Stian oppgitt.

Vilkårlig. Gaiden har fått tilgang på en epost hvor en av avdelingslederne ber de ansatte si i fra til kjente som er på



jakt etter jobb at de trenger 4–5 nye. Dette skjer en og en halv måned før Stian mottar varsel om opphør av sin stilling. Dagen før Stian mottok sitt varsel, ble en kamerat av ham administrativt ansatt sammen med to andre. Stian forteller også om fullstendig vilkårlighet ved faste ansettelser. Ingen stillinger utlyses, man omgår kravet i tjenestemannsloven ved å omgjøre midlertidige stillinger til faste. For ordens skyld: NTL har fremsatt krav om at Stians varsel om opphør av midlertidig stilling blir trukket tilbake.

Anne Birgit til LO Stat

Anne Birgit Nilsen er i ferd med å skrive reiserekningar då Gaiden ringer henne. Det er ikkje få reiser ho har hatt på dei snart ti åra som sentralt tillitsvalt for NTL NAV. 1. mars skal ho starte på ei ny reise, der nye oppgåver og utfordringar ventar henne i vervet som LO Stats distriktssekretær for Troms og Finnmark.

Caroline Hjellegjerde-Aam (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

Anne Birgit starta i Aetat, eller rettare sagt arbeidskontoret for Harstad og omegn, heilt tilbake i 1982. To år seinare

vart ho valt til plasstillitsvalt og frå då av har fagforeiningsarbeid vore ein viktig del av både identiteten og yrkeskarriera hennar. I 2005 var ho med å planla NAV gjennom interimprosjektet kompetanse og kultur. Frå 2010 har ho hatt sentrale verv i NTL NAV, først som arbeidsutvalsmedlem og sekretær, og i dag som studieleiar i landforeininga. Ho sit i landsforeininga sitt styre og er også ein av tre i NTL NAVs redaksjonsutval. Ho er dessutan medlem av landsstyret i NTL. I fylgje henne sjølv er det med skrekkblanda fryd at ho no skal over i eit nytt verv.

Ny giv. Arbeidsoppgåvene som LO Stats distriktssekretær må Anne Birgit i stor grad skape sjølv, det er for så vidt ikkje ukjent for henne. Ho er sjølvgåande og ein svært dyktig og engasjert tillitsvalt, med stor arbeidskapasitet. Samstundes



set ho pris på å vere ein del av eit team, noko ho vil bli saman med dei seks andre distriktssekretærene i landet. Ho vil mellom anna kome til å arbeide med både planlegging- og gjennomføring av kursverksemd, oppfølging av fylkesstyra i LO, og ikkje minst oppgåver opp mot tariffoppgjer.

Gaiden ynskjer henne lykke til med nye oppgåver, takker henne for innsatsen og håper ho tek turen innom gamle kjente i NTL NAV ved jamne mellomrom.

Det finnes spor etter deg!

Hennie Isaksen har hovedansvaret for personalsaker i NTL NAV. Hun registrerer at det er en økning i saker hvor våre medlemmer har brutt gjeldende regelverk og i den forbindelse pådratt seg ordensstraff. Her sier hun litt om dette:

Hennie Isaksen (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

Mange saker. Vi ser at vi har fått en økning i saker hvor det har vært begått brudd på interne rutiner som fører til ulike former for ordensstraff. Sikkerhetsinstruksen i NAV håndheves strengt. Alvorlige brudd på reglene kan få konsekvenser for medarbeiderens arbeidsforhold, og kan resultere i strafferettslige reaksjoner. I grove tilfeller kan det medføre oppsigelse. Det kan være at medarbeidere har søkt opp venner og kjente i våre systemer. Om det er for å tilegne seg opplysninger av personlig karakter, eller noe uskyldig som å finne en adresse når man skal sende julekort, så er begge deler forbudt.

Tjenstlig behov. Jeg vil derfor understreke at den tilgangen ansatte i NAV har til personsensitive data i fagsystemene, kun skal benyttes når de har tjenstlig behov. Aldri ellers. Internetttrafikk, nettverkstrafikk og bruk av systemer i forvaltningens nettverk, blir logget for administrasjon og sikkerhet. Dette betyr at medarbeideres aktiviteter blir registrert, og at det er mulig å spore tilbake om det oppdages brudd på interne retningslinjer.

Kontrollrutiner. Det er utarbeidet regler og rutiner for å ivareta personvern som skal sikre urettmessige søk i fagsystemene. Denne informasjonen ligger på Navet, men er ikke like lett å finne. For å kontrollere at retningslinjene blir fulgt,



tar sikkerhetsseksjonen ut regelmessige rapporter. Kontrollen utføres ved at kontrollansvarlige ser etter mønstre i loggen. Hyppig forekomst av samme navn vil bli avdekket i kontrollen og kan indikere urettmessige spørringer. Det kan være at én person blir slått opp av mange saksbehandlere eller at én saksbehandler slår opp mange personer. Sikkerhetsseksjonen har månedlige møter hvor resultatene blir vurdert. Ved avvik følger Sikkerhetsseksjonen opp med forespørsel til nærmeste leder om søket har vært tjenstlig begrunnet.

Underskrift. Som nyansatt skal du ha signert taushetserklæring, fylle ut identiskjema, herunder sperring av opplysninger om den ansatte/ansattes familie. Nyansatte skal i tillegg ha opplæring om personvern ved ansettelsen. Senere etter ansettelsen, følges problemstillinger omkring habilitet, personvern og etikk opp via e-læringskurs og samtalepakker. Videre skal ledere årlig kontrollere at sikkerhetsinstruks for medarbeidere og ledere er signert.

Lederansvar. Det er enhetsleder som er ansvarlig for at medarbeiderne har de tilgangene de har tjenstlig behov for. Det



er enhetsleders ansvar å etablere og opprettholde et tilstrekkelig sikkerhetsnivå innen sin enhet. Det betyr at innholdet i sikkerhetsinstruksen skal være tilstrekkelig kjent i egen enhet, og at alle medarbeidere har tilstrekkelig kunnskap, ferdigheter og holdninger om personvern, informasjonssikkerhet og beredskap.

Dårlige kunnskaper. Det er en gjenganger i sakene vi får inn at ansatte har for dårlig kjennskap til rutiner og hva brudd på disse kan medføre. Vi må jo selvfølgelig sette spørsmålstegn ved om arbeidsgiver har fulgt sin informasjonsplikt, men vi anbefaler at alle våre medlemmer bidrar til at det rettes fokus på dette i kontorene.



Samarbeid på tvers

Når dei fire avdelingane i NTL NAV Oppland, Møre og Romsdal, Sør- og Nord- Trøndelag ynskjer å utvikle seg, hyrer dei ikkje inn eksterne konsulentar eller ekspertar utanfrå, men søker råd hjå dei som kan det best, nemleg eigne kollegaer. 15. og 16. februar var dei samla for styresamling på Oppdal.

Caroline Hjellegjerde- Aam (tekst og foto)

Samarbeidet starta med ein uformell samtale på trikken mellom Bjørn Stenvold, avdelingsleiar Oppland og Johan Gunnerud, avdelingsleiar Sør-Trøndelag, for snart 3 år sidan. Johan opplevde at Oppland tilsynelatande hadde ei sterkare politisk forankring i arbeidet enn det dei sjølve hadde klart å få til, medan Bjørn på si side var nysgjerrig på korleis Sør- Trøndelag klarte å få opp i mot 100 deltakarar på sine årsmøter. Etter kvart vart ord til handling og det første felles styreseminaret såg dagens lys for snart to år sidan. I dag møtes dei fire styra for fjerde gang.

Fleire med. Birgit Rennemo, avdelingsleiar Nord- Trøndelag og Kari Lene

Valestrand, avdelingsleiar Møre og Romsdal ville også vere med. Det var naturleg for oss å sjå sørover til Sør- Trøndelag seier Birgit. Vi har samarbeida godt i lengre tid, og i og med Sør- Trøndelag har fleire medlemmar enn oss har vi nok noko å lære også innan verving. Samstundes ser ho at samarbeidet gir ein tryggleik og ei bekrefting på at mykje av det arbeidet vi i eiga avdeling utfører er bra, og at vi i mange samanhengar er på «rett veg», seier ho. Renate Holsbøvåg Olsen, styremedlem i Møre og Romsdal, seier at sjølv om vi gjer mykje bra i dag, kan vi nok bli enno betre. Vi må bli flinkare til å sjå på tvers av linjer, og arbeide for eit heilskapleg NAV, der vi utøver god



medbestemmelse og medlemspleie i alle linjer.

Ynskja effekt. Vi ser at samarbeidet gir grunnlag for gode erfaringsutvekslingar, men at ein også skal vere merksam på effekten eller makta samarbeidet kan ha i saker ein er samde- eller usamde om, seier Bjørn Stenvold. Det er viktig at styra opptre enkeltvis og samarbeidet er difor på ingen måte noko forskotering på verken samanslåing politisk, eller i NAV samanheng. Han håper difor at samarbeidet vert oppfatta som positivt.

Nybrotsarbeid. Sven Ivar Skodjevåg, nestlediar i landsforeininga, er invitert på samlinga denne gangen. Han synest det

er hyggeleg å kunne møte fleire avdelingsstyre samtidig. Dette er nokså nytt i NTL NAV samanheng, sjølv om andre avdelingar også ser til kvarandre for læring- og utvikling. Det nye kan av og til bli oppfatta som mistenkeleg eller truande, men når dette er til det beste for ei styrka fagforeining, der vi kan utvikle og styrke våre felles argument, gir det gevinst som gagnar alle. Det vert spanande å sjå kva erfaringar ein dreg ut av dette, men det er ikkje tvil i at det ligg mykje læring i denne type erfaringsutveksling, seier han. Kommunikasjon er kanskje det sterkeste våpenet vi har som fagforeining, held han fram. På samlinga utfordrar han deltakarane både i å tenkje igjennom kva forvent-

ningar han meiner ei landsforeining bør ha til eit styre, men også korleis vi kan utvikle og styrkje våpenet vårt i alle ledd av organisasjonen.

Førebuing. Deltakarane diskuterer ivrig både i fellesskap og i grupper. Temaene på denne samlinga er i hovudsak retta mot det snart føreståande representantskapsmøtet. Dei vert difor delt inn i grupper der prinsipp- og handlingsprogram, vedtekter, organisasjonsdebatten og andre aktuelle tema vert diskutert. Ola Lenes, styremedlem i Sør-Trøndelag seier at desse diskusjonane er med på å utvikle oss. Det at vi er fleire gir større bredde i debatten og kan bidra til at vi i auka grad er førebudd både inn





Gruppearbeid. Frå venstre Marianne Øien, Grete Brønstad, Evelyn Adolfsen og Synøve Nordal Nettum.

mot representantskapsmøtet, men også mot store endringar i samfunnet generelt. Bjørn Stenvold nemner at ideologi dessverre ikkje er nok i alle samanhengar, vi må difor som fagforeining vere konkurransedyktige på fleire hald. Det at nokon brukar meir tid på førebuing, styrkar demokratiet, tilfører Sven Ivar Skodjevåg.

Støtte. Det at avdelingsstyra deltek på denne type samling vert støtta av våre medlemmer, seier Birgit Rennemo. Medlemmane ser at det kan gi noko tilbake til dei, og det er det viktigaste held ho fram. Ho har fått idear til korleis dei kan styrke medlemspleia ute. Reint konkret har avdelinga sine styremøter ute i kontora, der vi har medlemmar. Gjerne der vi har få medlemmer, seier ho med eit smil. Då er vi både synlege og lyttande til det som skjer ute. Vi kan nå ut til fleire, og dermed skape aktivitet og engasjement som forhåpentlegvis gir oss fleire medlemmar.

Framtid. Korleis samarbeidet vil vere framover er vi ikkje sikre på i dag, seier Johan Gunnerud. Avdelingane opplev



Landsforeiningas nestleiar Sven Ivar Skodjevåg i munter passiar med Bjørn Stenvold og Johan Gunnerud.

ein strammare økonomi enn tidlegare og det er difor viktig at desse samlingane ikkje går på bekostning av noko anna. Det må gi meir enn det tek, og førebels har det gjort nettopp det, seier han. Vegen blir til medan vi går, men vi har

hatt tankar både på å avhalde felles medlemskurs, eller aktivitet for enkelte verv i styra. Det er viktig at alle kjenner seg inkludert, og at samarbeidet kjem fellesskapet til gode, avsluttar han.

NTL NAV Østfold i stadig vekst

I en tid da det er utfordrende å opprettholde medlemstallet i NTL NAV, er det godt å se at vi har avdelinger som vokser seg større. NTL NAV Østfold framstår i så måte som et forbilde ved å vokse fra 292 til 322 medlemmer.

Terje Evensen (tekst og foto)



Verveansvarlig Elin Grønnevik (til venstre) og avdelingsleder Solfrid Borger er svært fornøyde med medlemsutviklingen i Østfold.

Det er naturligvis interessant å vie oppmerksomhet til avdelinger som verver medlemmer med stor suksess. Når Gaiden høflig spør avdelingsleder Solfrid Borger om hun vil fortelle hva de gjør i Østfold, er hun ikke vondt å be. Hun reagerer derimot med entusiasme på vår forespørsel.

– Det er helt i orden for meg, faktisk mer enn helt i orden. Supert rett og slett, er Solfrids respons.

Engasjement. Når Solfrid forteller hva de gjør i Østfold-avdelingen, får vi inntrykk av at det ikke er noe stort hokus-pokus å verve medlemmer. Det handler i stor grad om at avdelingen og de plasstillitsvalgte skal være engasjerte i vervearbeidet.

– Vi har aktiviteter og fokus på verving hele tiden, forteller Solfrid. – Dette tar vi på alvor ved at vi har to verveansvarlige i vårt styre, med verving på agendaen på hvert eneste styremøte. Da går vi gjennom enhetene og sjekker om det er noen som er aktuelle som nye medlemmer, både blant de uorganiserte og feilorganiserte. Hele styret har et engasjement rundt verving og vi ser at vi får nye medlemmer når de plasstillitsvalgte er med på dette.

Synlige. Avdelingen er også opptatt av at NTL NAV må være synlig på arbeidsplassene, noe de ser ut til å lykkes med.

– Til påske i fjor hadde vi for eksempel

et stunt for å få nye medlemmer og få vist oss fram, minnes Solfrid. – Da pakket vi påskeegg til alle medlemmene og delte ut i enhetene. Dette gjorde vi naturligvis et stort nummer ut av og det ble veldig godt mottatt. En slik suksess vil vi gjenta til påske i år, for vi ser at det skaper positiv oppmerksomhet når vi sender ut påskeegg, julegaver og andre strøartikler. Det er utvilsomt med på å gjøre NTL synlig.

Klassisk tillitsvalgtarbeid kan heller aldri undervurderes, noe også Solfrid vil understreke.

– NTL fronter saker i Østfold og vi har blitt flinke til å formidle hva våre seire er. Vi er størst og skal ta vår plass, sier avdelingslederen med overbevisning.

«Gå hjem og verv en kollega». De plasstillitsvalgte og medlemmene er svært viktige medspillere i det å verve nye medlemmer, noe NTL NAV Østfold tar konsekvensen av.

– Når vi har opplæring, juleseminar eller andre sammenkomster, snakker vi om verving og viktigheten av dette, forteller Solfrid. – Det siste vi sa før vi gikk hjem etter årsmøtet i januar, var «gå hjem og verv en kollega». Så har vi sett at for eksempel vår plasstillitsvalgte på NAV Forvaltning har gjort dette. Dette er et kontor hvor vi tradisjonelt har slitt fordi konkurrerende organisasjoner har vært svært offensive. Men så fikk vi et

godt tips fra LO Stat, nemlig å stå utenfor kontoret ved arbeidsdagens start med muffins og informasjonspakke. Et tips vi definitivt kommer til å bruke.

Plakat. Men det stopper ikke der. Solfrid har mer på hjertet.

– Vi har også begynt arbeidet med å lage en informasjonplakat om NTL NAV Østfold. Vi har på alle oppslagstavler hengt opp NTLs tradisjonelle plakater, men den sier ikke så mye om hva vi i Østfold kan gjøre for medlemmene. Vi skal derfor lage en plakater som forteller hva vi gjør lokalt og den plakaten skal være mer prangende enn hva andre organisasjoner måtte ha.

Aktivitet. Avdelingen har ellers tatt et økonomisk grep for å stimulere til lokal aktivitet.

– I NTL NAV Østfold har vi etablert et eget aktivitetsfond som enhetene kan søke støtte fra. Dette har vi gjort for at det kan gjennomføres aktiviteter som er synlige i kontorene, for eksempel pizza på medlemsmøter, forteller Solfrid før hun avslutter med å avsløre en mulig oppskrift på suksess. – Alt handler om aktivitet og hva vi tillitsvalgte gjør ute i enhetene. Hvis de tillitsvalgte gjør en god jobb, blir det snakket om og flere vil til en forening som gjør en god jobb for medlemmene.



Anne Bråthen Skiaker, Torgeir Homme og Thor Even Brenden fra arbeidsgruppen.

Mye god samhandling i NAV

En intern arbeidsgruppe i landsforeningen har det siste halve året sett på samhandlingen på tvers av styringslinjene i NAV. Gruppen legger i disse dager fram en rapport som viser at samhandlingen i all hovedsak vurderes som god.

Terje Evensen (tekst) Harald Borgerud (foto)

Arbeidsutvalget i NTL NAV fikk tidlig på høsten 2015 et innspill fra fire av de sentrale tillitsvalgte om at vi burde se nærmere på samhandlingen i NAV. Torgeir Homme var en av disse fire og forklarer nærmere årsakene til at de tok initiativ til dette arbeidet.

– Vi mottar jevnlig tilbakemeldinger fra tillitsvalgte og medlemmer lokalt om kritikkverdige forhold i NAV. En

rekke av de negative tilbakemeldingene NTL NAV har mottatt, har vært knyttet til mangelfull eller dårlig samhandling mellom styringslinjene i NAV, erfarer Torgeir som har vært opptatt av å ta slike tilbakemeldinger på alvor. – Det er lett å la de kritiske røstene få så stor plass i debatten at de overskygger de som er fornøyde, men samtidig er det viktig for NTL NAV å følge opp tilbakemeldinger fra medlemmene og dermed bidra konstruktivt til å utvikle NAV i riktig retning. Dette var grunnen til at vi ville gå bredt ut og gi alle medlemmer mulighet til å si sin mening om samhandlingen i NAV.

Hva er samhandling? Torgeir vil for ordens skyld presisere hva de har lagt i samhandlingsbegrepet.

– Med samhandling mener vi hva vi gjør når vi kommuniserer og samarbeider for å løse saker eller arbeidsoppgaver på jobben. Vi har ikke prøvd å definere det mer konkret. Med tanke på at vi ønsket å gå bredt ut i organisasjonen,

ville dette blitt vanskelig. Vi har tenkt alt fra formelle kanaler regulert i grensesnitt, til mer adhoc-basert kontakt. Så fra vårt ståsted kan samhandlingen handle om kontakt mellom NAV-kontor og forvaltningsenheter, eller kontaktsentre og arbeidslivssentre.

Spørreundersøkelse. Arbeidsgruppen gjennomførte en spørreundersøkelse som ble sendt ut til alle medlemmene av NTL NAV. Gruppen mottok i alt 1580 svar. Sentralt tillitsvalgt og leder av arbeidsgruppen, Harald Borgerud, forteller om noen av hovedtrekkene i de svarene som er mottatt.

– Den overordnede tendensen er at mange opplever samhandling som bra og at få mener at den er dårlig. Mellom 45 og 78 % vurderer samhandlinger som svært god eller god innenfor alle kategoriene vi har ønsket å belyse. I den andre enden av skalaen er det mellom 1 og 11 % som har svart dårlig eller svært dårlig.

Harald hadde på forhånd ventet at de fleste ville uttrykke tilfredshet med samhandlingen i NAV.

– Men at tallene skulle gi et så klart utslag i positiv retning, må sies å være svært overraskende, mener han. – Vi må allikevel ta på alvor at opp til 11 % har negative opplevelser knyttet til hvordan de opplever samhandlingen med andre enheter i NAV. Hvis vi tar utgangspunkt i den statlige arbeidsstyrken, vil dette kunne dreie seg om 1600 ansatte som er dårlig eller svært dårlig fornøyd med samhandlingen. Det er derfor viktig at vi som etat jobber kontinuerlig med å forbedre de forhold som har bidratt til en polarisering mellom ansatte. For eksempel har veldig mange gitt tilbakemelding på at bedre rutiner, opplæring og etatsorganisering vil ha betydning for hvordan samhandlingen oppleves av de ansatte.

Faglig nettverk. Blant de 1580 som sendte inn svar til arbeidsgruppen, finner vi Marius H. Hilton som de siste tre årene har arbeidet ved NAV Fana i Bergen, hvor han er teamleder for ungdomsgruppen. Han har mye godt å si om samhandlingen i NAV.

– I min arbeidshverdag har jeg nærmest daglig samhandling med andre enheter i NAV. Den tetteste samhandlingen har jeg med forvaltningsenhetene som jobber med arbeidsavklaringspenger og med uføretrygd, forteller Marius som opplever at samarbeidet med andre enheter generelt går godt. –Vi har rutiner for samhandlingen som skal skape forutsigbarhet rundt ansvarsforholdene. Kontoret er dessuten representert i et faglig nettverk som møtes én gang i måneden. I dette nettverket sitter de fagansvarlige på NAV-kontorene i Hordaland, sammen med AAP-forvaltningen som holder til i Bergen og av og til er uføreforvaltningen i Molde til stede. De fagansvarlige er flinke til å formidle informasjon til og fra Forvaltning via nettverket.

Frustrasjon. Selv om det altså blir beskrevet et godt samarbeid i NAV, er ikke bildet entydig positivt, noe Marius også kan sette ord på.

– I enkeltsaker viser det seg tidvis

at grensesnittet er mangelfullt. Ulik skjønnsvurdering kan føre til at noen saker får en vanskeligere avklaring og er en kilde til frustrasjon. Når vi sitter med uføresaker, må vi blant annet vurdere om hensiktsmessige tiltak er gjennomført. Her opplever jeg i blant at skjønnsutøvelsen er forskjellig og jeg kunne ønsket at vi i NAV-kontoret hadde større fullmakter. Men da er det godt å ha fagnettverket som kan bidra til å løse slike problemstillinger.

Avlaste. Et annet interessant funn som arbeidsgruppen har gjort, er at medarbeiderne i NAV jevnt over er mest fornøyd med samhandlingen med ansatte ved NAV Kontaktsenter. Hele 78 % vurderer samhandlingen som bra eller svært bra, mens kun 2 % gir en negativ score. Da vi forteller om disse funnene til hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Kontaktsenter, Heidi Sjøberg, er hun ikke veldig overrasket.

– Det er absolutt slik at NAV Kontaktsenter er veldig opptatt av samhandlingen med resten av NAV, bekrefter Heidi. – Vi er jo en førstelinje og vil gjøre mest mulig for å avlaste resten av etaten, blant annet slik at saksbehandlerne på lokalkontorene kan fokusere på de som virkelig trenger hjelp.

Heidi forteller at samhandlingsansvarlige for de ulike tjenestene har jevnlike møter med fylkene og andre spesiallinjer.

– Det er ulike enhetslederne med hver sine ansvarsområder og styringsenheten som holder i trådene her, så samhandlingen er sjelden tema i våre medbestemmelsesmøter.

Tidspress og arbeidsbelastning. Det er flere forhold i NAV som kan utfordre samhandlingen i NAV. For eksempel har 72 % av de som svarte sagt seg enig i at tidspress og høy arbeidsbelastning bidrar til dårlig samhandling. Dessuten har halvparten en opplevelse av at måten NAV er organisert på, virker utfordrende for samhandlingen.

– Vi ser mange utsagn av typen «for lang avstand mellom NAV lokal og NAV Forvaltning» og «NAV er for stort og dermed for uoversiktlig», forteller Harald. – Mange har også gitt innspill



Hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Kontaktsenter, Heidi Sjøberg



Marius H. Hilton fra NAV Fana.



Harald Borgerud studerer responsen på spørreundersøkelsen.

om at det er tungvint å få en sak gjennom i NAV-systemet, at saker i stor grad sendes fram og tilbake.

Hva vil bedre samhandlingen? Selv om arbeidsgruppen konkluderer med at det er mye positivt ved samhandlingen i NAV, tar de naturligvis høyde for at den kan bli bedre. NTL-medlemmene som har besvart undersøkelsen er i stor grad opptatt av økt satsning på kompetansehevede tiltak på tvers i etaten, øke forståelsen av hverandres arbeidsområder, driver mindre baksnakking og mer framsnakking av hverandre og involvere berørte ansatte ved utarbeidelse av rutiner og arbeidsmetoder. For, som en av medarbeiderne har sagt det så klokt.

– Utvikling av grensesnittrutiner må komme mer fra de som er nærmest bruker og opplever utfordringene i hverdagen.

Leserbrev:

NTL – med solidaritet og rettferdighet på dagsordenen

Gjennom de gode diskusjonene rundt kaffe- og lunsjbordet får vi sett hverandre som medmennsker og dermed får vi innblikk i de grunnene til at våre kollegaer er medlem i andre organisasjoner. Det er først da vi kan begynne å arbeide med grunner til hvorfor NTL er en bedre og mer robust organisasjon for fremtiden. Det å prate NTL-politikk kan være enkelt, men for mange kan det også være vanskelig. Det var det for meg også en god stund. Det var vanskelig og utfordrende for meg å vite hvilke standpunkt NTL hadde i mange sammenhenger, og om hvordan jeg best kunne formidle disse standpunktene. Det som gjorde det mulig å formidle standpunktene til organisasjonen, samtidig som jeg var trygg på at de var riktige, var enkelt og greit diskusjon. Det å diskutere og utfordre egne meninger gir mulighet til å lære og til å oppdage nye fakta om organisasjonen vår. For å få bekreftet standpunktene NTL har i ulike saker, ta kontakt med de tillitsvalgte. Alternativt er det mulig å gå inn på ntl.no og sende epost til fylkestillitsvalgte eller andre relevante kamerater.

Ved å drive informasjonsarbeid kan vi få formidlet de viktige verdiene vi har i NTL. Det er verdier som mange kan gå sammen og verdier som mange som er samfunnsengasjerte allerede deler med oss. Nettopp derfor er det så viktig å få diskusjonen om ståsted for foreningene tilbake rundt kaffe- og lunsjbordet. Det er i de uformelle kanalene vi kan diskutere fagforeningspolitikk og ståsted som medmennsker og dermed få muligheten til å påvirke kollegene våre til å bli medlemmer.

Det er nemlig slik at vi i NAV arbeider med velferdsforvaltning og velferdsforvaltning er solidaritet og rettferdighet satt i system og oversiktlige rammer. Vi som er medlemmer i NTL og våre kolleger som ikke er det, er åpenbart allerede opptatt av å forvalte samfunnets felles ressurser på en rettferdig og solidarisk måte. Det vi må vise dem er at NTL er en forening som ønsker å forvalte arbeidernes ressurser og evner på en solidarisk og rettferdig måte. Sånn sett er våre kolleger allerede enige med oss, vi må kunne synliggjøre det. Så ta med deg kaffekoppen inn til nabokontoret og diskuter ståsted og være enig og uenig, men for all del få frem god NTL-politikk.

Sanjin Kazagic

Strøartikler ut til hele landet

NTL NAV har denne vinteren fått produsert nye strøartikler. Disse må ut til alle arbeidsplassene i NAV, slik at de kan komme våre medlemmer og særlig våre potensielle medlemmer til gode.

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

NTL NAV har ca 5700 yrkesaktive medlemmer og har plass til mange flere. Å verve nye medlemmer kan vi gjøre på flere måter. Den aller viktigste innsatsen for å framstå som en attraktiv fagforening gjør vi gjennom et godt tillitsvalgtarbeid – å ivareta medlemmenes interesser og ha klare standpunkter til hvordan NAV skal drives og utvikles. Gode medlemsfordeler gjennom LO Favør og godt skoleringsstilbud for tillitsvalgte og medlemmer er andre momenter som gjerne blir brukt i markedsføringen av NTL.

Profilering. Men det finnes også noen mykere og mer uformelle sider ved vervearbeidet. Det er her for eksempel strøartiklene kommer inn i bildet. Når disse spres ut på arbeidsplassene, bidrar de til synliggjøring og profilering av NTL. De kan skape glede hos

våre medlemmer og de kan være et virkemiddel til at andre blir nysgjerrige på NTL. Strøartiklene skal bidra til at NTL blir en «snakkis» på arbeidsplassene. En slik form for profilering vil bli et supplement til det øvrige viktige arbeidet våre tillitsvalgte gjør, som skal inspirere til en framsnakking av NTL som ikke kan undervurderes i medlemsvervingen.

Eget design. I fjor høst oppsto det en idé om at NTL NAV burde lage sine egne strøartikler. Tidligere det året hadde vi laget en ny vervebrosjyre med sort design. Kanskje kunne vi videreføre dette designet til egne strøartikler for NTL NAV. Vi gikk da i dialog med LO Media og forbunds-kontoret for å tenke høyt om dette. Såpass frimodige var vi i våre tanker at vi lanserte idéen om at forbundet kunne betale regningen for produksjonen av strøartikler. Frimodighet kan svare seg – forbundssekretær Eddie Ingebrigtsen gav nemlig raskt en positiv respons på vår idé. Forbundet gav sin tilslutning til at vi kunne produsere dropsesker, karameller, kulepennar, markeringstuser og post-it-blokker på deres regning (nærmere 300.000 kroner) og LO Media gikk løs på arbeidet med å lage en design på disse strøartiklene som var tilpasset NTL NAV. I månedsskiftet januar/februar ble dusinvis av esker med ferdige strøartikler sendt ut til alle våre 24 avdelinger.



Avdelingsleder Petter Aasheim er klar til å spre strø artikler i Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Ut på kontorene. Det som nå er helt vesentlig, er at strøartiklene ikke blir liggende i esker, men blir spredt ut på kontorene. Det er høysesong for årsmøter i avdelingene og disse kan være egnede arenaer for distribusjon. Vi har fått forlydender om at noen avdelinger

allerede har sendt ut strøartiklene og at disse har skapt entusiasme. Men det ryktes også om noen klager blant medlemmene. For eksempel at det ble altfor fort tomt for de vanedannende gode karamellene. Et klassisk luksusproblem.

LUNCH



Saken er biff à la Lindstrøm

Terje Evensen (tekst)

I dag serverte kantina biff à la Lindstrøm. Delikate og solide kjøttkaker som skaper et noe uklart grensesnitt mellom hva som er lunsj og hva som strengt tatt bør defineres som middag. Ikke var det så nøye heller. Jeg måtte helt opplagt beære den godeste Lindstrøm. Men mens jeg spiste, lurte jeg på om det er allment kjent hvem som har gitt navn til denne retten. Folkeopplysning følger.

Adolf Henrik Lindstrøm, født 1866, er en av de store heltene i norgeshistorien og den nordmannen som har lengst fartstid i de polare områdene. Allerede i 15 års alder dro han ut som kokk på en ishavsskute. Lindstrøm ble med som stuert og kokk da Otto Sverdrup satte kurs mot nordspissen av Grønland i 1898. Han gjorde et viktig arbeid med kartlegging av flora og fauna i området, men den viktigste rollen hans var allikevel som sosialt samlingspunkt på ekspedisjonen. Maten han lagde og hans sosiale sinnelag satte mot i mennene om bord på Fram gjennom fire lange overvintringer i barske polarområder. Ekspedisjonsdeltakerne holdt seg friske der hvor Lindstrøm var med.

Lindstrøm fikk nok gode attester, for Roald Amundsen la ut på seilas gjennom Nordvestpassasjen i 1903. Der gjorde han også et viktig pionerarbeid med innsamling av fugler, planter og dyr. Og da Amundsen skulle mønstre mannskap til sydpolekspedisjonen i 1910, var Adolf Henrik Lindstrøm et opplagt valg som ekspedisjonskokk. Mens Amundsen og hans fire følgesvenner var ute på en 99 dager lang skitur som førte dem tur-retur Sydpolen, holdt Lindstrøm basen Framheim vedlike, en psykisk påkjenning som gav ham mye ære etterpå. Lindstrøm var pålitelig og lojal.

Tilbake til biffen. De fleste har sannsynligvis ikke spist den autentiske retten, men derimot en variant av hakket oksekjøtt, en oppskrift Lindstrøm visstnok fikk av en svensk husstellærerinne. Den ekte varen ble laget av bjørnekjøtt og servert på alle Grandhotellene i Nord-Europa. Dette er dog ikke denne spaltens viktigste poeng. Det som derimot må bli dagens moral, er dette: La oss minnes Lindstrøm ved å ta godt vare på alle dyktige og lojale kolleger som sprer trivsel og glede på jobben.

				XORD BULLS	BRED- BÅND	HARD	TRA- FIKK- ÅRE	↓	VOLL FART	↓	FLØT	29 + 2
				FRA			KLEDD OVER- FØRING					
				GANGE MED TO						FLATE- MÅL		
				TRELL- KVINNE						GAGN		
				→					AVGITT TRÅKK			
				EGGE	MØKK PRON.					SKILLE- LINJER		
				LIKE- VEL				PUBLI- SERE KV.NAVN				
↓	TØMME	BYRDE TEV- LING	↓	SKATE- BOARD	UT- VANDRE SKOGENS KONGE							
→						↓	KJERR ØDELAGT BIL			MAN BAK- VERK		
VIA				HÅND- PLAGGET ART.								LEGGE MERKE TIL
→		KOMPO- NIST TRÅK- KER					GI DRIKS FILO- SOFER					
SÆR- PREG					EN WINSLET SNUSTE				MYK TV- KANAL			
LEVER				VÆRE GLAD I METALL- TRÅD				PLATT- FORM KONGE- NAVN				
UDYRKET AREAL	ARM- LEDD TOLE- RERT						FJONG SATT IKKE				LØS	
→						↩						ALENE
SPRET- TET						VISER FASE			TEPPE SENIOR			
FLIRE			MUSIKER- EN									
DIS- PUTT							JORDE- NE					



Navn:
 Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Turid Oline Molund, Sørreisa
Karstein Hoel, Kristiansund
Anne-Mette Nilsen, Storslett

Frist for innsending av kryssord-løsning er 1. mai 2016.
 Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden mars 2016» 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

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

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

Løsning:

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

Kamp for våre rettigheter!

Ferieloven, arbeidsmiljøloven, lønnsregulativ i staten, tjenestetvistloven, lov om folketrygden, full lønn under sykdom, likestillingsloven, Hovedavtalen i staten, tjenestemannsloven, yrkesskadeloven, avtalefestet rett til etter- og videreutdanning, avtalefestet pensjon. Dette er noen av de rettighetene som er fremforhandlet gjennom mange års arbeidskamp.

«**Fagforeninga – Folka som ga oss helg**» het en kampanje NTL kjørte for et par år siden for å markere hvor viktig fagforeninga har vært i utviklingen av velferdsstaten og for de rettigheter og arbeidsforhold vi nå ofte tar som selvfølge. Gjennom år med forhandlinger og streiker har arbeidstakerne gradvis fått bedre lønns- og arbeidsvilkår. Utviklingen har hele tiden gått fremover. Nå opplever vi at dette er i ferd med å snu. Våre lønns- og arbeidsvilkår er under press på flere områder. Kampen handler nå like mye om å beholde opparbeidede rettigheter som å forhandle seg fram til bedre lønns- og arbeidsforhold.

Kampviljen er tilstede. Det så vi eksempel på da fagorganiserte i hele Norge i 2015 demonstrerte mot endringer i arbeidsmiljøloven. Nå er det tjenestemannsloven som er under press. Regjeringen ønsket en harmonisering av arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven. Tjenestemannsloven skal sikre en uavhengig forvaltning. Et utvalg som har sett på dette har konkludert med at vi fortsatt trenger tjenestemannsloven. Men vi må ikke være så fornøyd med at vi får beholde tjenestemannsloven at vi aksepterer svekkelser i loven.

Arbeidstiden vår er også under press. Regjeringen setter stadig ned utvalg som har som mål å utrede mulighetene til å redusere ansattes rettigheter. Arbeidstidsutvalget har nå levert sin rapport. Også her er det forsøk på å få oss til å være mer fleksible, eller viske ut skillet mellom jobb og fritid som jeg velger å kalle det. Jeg synes ikke det er greit at det skal åpnes for kveldsarbeid uten ekstra tillegg, og at småbarnsforeldres tidsklemme brukes som argument når målet er å få ansatte til å jobbe gratis på kveldstid mot å ta pause tidligere på dagen. NTL ønsker å gå motsatt vei, og vi jobber for å få iverksatt et forsøk med 6-timersdag i NAV.

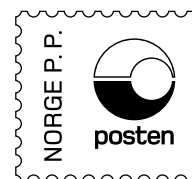
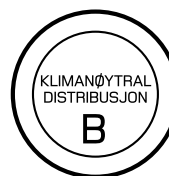
Pensjonskampen er heller ikke over. Alderspensjonen er blitt dårligere, i alle fall for de yngste aldersgruppene. Forhandlingene om tjenstepensjon startet under lønnsforhandlingene i 2009, men ble ikke ferdigforhandlet. Disse forhandlingene må gjenopptas, og kommer til å bli en del av lønnsoppgjøret i 2016 eller 2017. Mange avveininger må tas og det forventes krevende forhandlinger.

Årets tariffoppgjør står nå for tur. Tiden vil vise om det blir nødvendig å streike for å få gjennomslag for kravene våre denne gangen. Viljen til å kjempe for våre rettigheter har vi vist at vi har.

Hanne Nordhaug



Streiket



Stolte og dekorerte. Det deltok seks NTLere på Marcialonga, tre av dei frå NTL NAV. Frå venstre Terje Evensen, Anne Birgit Nilsen og Sven Ivar Skodjevåg.

Marcialonga – eg vann! ... over meg sjølv!

Sven Ivar Skodjevåg (tekst) Kristin Beate Øsvoll Skodjevåg (foto)

Under middagen på landsstyremøtet i NTL ble eg overtalt til å gå Marcialonga for NTL sitt lag. Der og då og utan å tenke meg om svarte eg ja! Tankane eg gjorde meg var mange. Jau kanskje burde ein ha trena ganske mykje meir! Eg vart einig med meg sjølv om at eg skulle starte så fekk eg sjå kor langt eg kom. Med denne einigheita som bakgrunn sette eg meg på flyet og reiste til Italia.

Opplegget som Anne Birgit Nilsen hadde stelt i stand til oss var heilt fantastisk. Fredag kveld, møte i smørebua. Dette var første gangen i mitt liv at eg leverte frå meg skia til ein proff smørar med bokstavande NORGE på ryggen. Dermed kunne ein ikkje klage på skia heller.

Vi møtte opp til start løpsdagen og var nok i overkant spente, alle frå NTL. Starten gjekk og blodslitet starta. Men vent litt. Det vart ikkje noko blodslit, det vart å labbe av garde i eit veldig slakt tempo i KØ!! Eg hadde ikkje sett føre meg at eg skulle gå i kø, eg skulle jo gå fort på ski! Det var ei oppleving å sjå Italianarane gå på ski. Eller rettare sagt prøve å gå på ski. Dei ramla og låg strødd over alt i oppoverbakkar, på flatene og i nedoverbakkar. Det tok lang tid å komme seg forbi. Kaos er vel ei presis oppsummering av dei første par mila.

Men etter kvart vart det færre italienarar og ein fekk auke tempoet. Plutseleg fann eg ut at eg faktisk var med på eit skirenn. Langs løypa sto 100' tals energiske tilskodarar, med store kubjeller som laga eit

vanvettig leven. Eg kom opp ein liten bakke litt før halvveges og der var det ei dame som sto på toppen og ropte oppmuntrande «Heia Sven!» Det viste seg dei følgde med på startnummera og heia på alle saman!. Langs løypa var det både smøre-, mat- og drikkestasjoner. Kvar gong dei dukka opp var det omtrent som julekvelden. Her fekk ein fylle på med energi. Og for kvar stasjon gjekk det opp for meg at dette faktisk kunne gå. Å bryte. For nokre tankar!! Klart ein ikkje kan bryte!

2,5 km igjen! Eg har gått 67,5 km. Eg klarer det!! Berre siste bakken igjen, snart er eg oppe på målflata. Der! 200 m framme er målseglet. Eg klarer det! Ikkje nok med det. Eg vann! Over meg sjølv! 70 km – ferdig! Stolt og rørt! Aldri meir! Eller vent, jau dette skal eg gjere igjen.