

[oaiden]

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

JUNI 2015



s. 9

Kamerater!

Tilgi at jeg denne gangen blir personlig og skryter litt av mine egne. Jeg har en gutt på 16 år her, hvis store hobby er å spille trombone i skolekorpset. Vi har nettopp feiret 17. mai, alle korpsmusikanterers store dag. Den de har gledet seg til og øvd fram mot, hele året. Min kjære sønn deltok ikke i toget i år. Det var en protestaksjon mot det han oppfattet som en grunnløs og urettferdig oppsigelse av sin spillelærer. Den av foreldrene i korpset som har ansvaret for spillelærerne og timefordeling, hadde på eget initiativ sagt opp spillelæreren hans. Vi snakker om en meget dyktig instruktør fra Russland. Han har virkelig tilført min sønn gode musikalske ferdigheter og motivert ham til å satse på sitt instrument.

Som man kan tenke seg, er en mann med russisk bakgrunn fortsatt preget av sitt hjemlands kultur og det kan kanskje føre til at han ikke kommuniserer like godt med alle barn, selv om de fleste har gitt uttrykk for at de liker ham. Min sønn ble først helt knust da han fikk høre dette, siden ble han sint. Han skrev brev til styret i korpset og utba seg en forklaring. Han sa også at om de ikke gav ham et godt svar, eller omgjorde beslutningen, ville han markere sin misnøye ved å gå sammen med sin skoleklasse i 17.-mai tog i Oslo sentrum. Svaret fikk han tre uker etter at brevet var sendt. Etter purring. Svaret oppfattet han som nonsens og svært lite tilfredsstillende. Han valgte dermed å sette makt bak krava og gjennomførte sin lille korpsstreik.

Han forklarte videre situasjonen for sine nærmeste korpskamerater og hvilken konklusjon han hadde trukket. Dermed ble han indirekte beskylt for oppvigleri og illojalitet. Han kan trygt betegnes som korpsets mest lojale og ivrige musikanter.

Så hvorfor tar jeg opp dette i disse glade mai-dager? Poenget er selvsagt at sånne folk må ikke få stå alene! Den samme behandlingen har NTL NAV, ved Hanne Nordhaug, fått oppleve i medbestemmelsesapparatet i NAV. Vi har blitt sviktet av ledelsen og vi har sagt i fra. Vi har blitt beskyldt for illojalitet og oppvigleri. Vi har sett at de andre fagorganisasjonene i NAV, AVYO, Akademikerne og UNIO, har stilt seg side om side med ledelsen og kritisert oss når vi har krevet stans og nyorientering i utvikling av IT-systemene. Organisasjonene ble spurt av Stortingets kontroll- og konstitusjonskomite om de hadde tillit til den daværende Arbeids- og velferdsdirektøren. Mens Hanne talte Roma midt i mot, satt de andre organisasjonslederne og nikket whiplash på seg.

Lenge leve min sønn, Kong Sverre og NTL NAV!





Jeg tror på konflikters positive betydning.
Dårlige kompromisser er et større problem.

Einar Førde

12

Gaiden er på arbeidsplassbesøk på NAV Økonomi stønad



14

Vi ser tilbake på tiden før NAV ble etablert



FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



Personalsaker

4

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
Forbundet tar saken	7
Derfor måtte direktøren gå	8
Seniorpolitikk	16
Et magert mellomoppgjør	16
NTL Tung	17
Siste stikk	19
Arbeidsveka mi	20

Arbeidsveka

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9.200, fire ganger årlig

Redaktør

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

Redaksjonsutvalget:

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

Anne Birgit Nilsen
anne.birgit.nilsens@nav.no
 Mobil: 957 24 940

Redaksjonen avsluttet:

27. mai 2015

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
 Tlf: 23 06 22 79



Din venn i nøden, frk. Isaksen

Tenk deg at du kommer i konflikt med din leder. Kollegene forstår deg ikke og du gruer deg til å gå på jobben. Helsa begynner å skranke og du føler at dette ikke kan gå lenger. Hvor går du da?

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Du som er NTL-medlem har jo selvsagt din lokale tillitsvalgte. NTL NAV har et godt utbygd korps med tillitsvalgte på alle nivåer. Hovedregelen er jo at vi søker å løse saker på lavest mulig nivå, men det er ikke alltid det lar seg gjøre. Av og til kommer sakene helt til Landsforeningen, og da er det Hennie Isaksen som får saken. Vi har snakket med henne om hennes arbeidsområde.

Hennie, hva slags saker er det som oftest havner på ditt skrivebord?

De fleste sakene jeg får, kan som regel betegnes som endringsoppsigelser. Normalt ligger det innenfor arbeidsgivers styringsrett å fordele og organisere arbeidet. Arbeidsgivers styringsrett begrenses imidlertid blant annet av den ansattes arbeidsavtale, samt ulovfestede saklighetshensyn. Det er et rettsprinsipp at en tjenestemann som ser sine arbeidsoppgaver videreført i vesentlig grad i en annen stilling, har rett til å følge arbeidsoppgavene (rettskrav på stillingen). En endringsoppsigelse er en oppsigelse av den eksisterende arbeidskontrakten, med tilbud om en ny. Poenget ved en endringsoppsigelse er at de samme regler gjelder, som ved en ordinær oppsigelse. En endringsoppsigelse må for å være rettmessig – være saklig begrunnet, og må gis på formelt riktig måte og med riktig frist. Dette har en tendens til å bli glemt.

Hvordan kan dette arte seg hos oss i NAV?

Organisatoriske endringer som medfører redusert status, uten konsekvenser for lønn og de reelle arbeidsoppgavene, vil normalt ikke innebære at endringen betraktes som en endring av stillingens grunnpreg. Si at du er avdelingsleder og så omorganiseres avdelingen. Den kan bli slått sammen med en annen og du får tilbud om en underordnet stilling, for eksempel som saksbehandler. Eventuelt om du er ansatt som saksbehandler og får andre oppgaver enn saksbehandling. Dette er et brudd på arbeidsavtalen og det faller ikke inn under arbeidsgivers styringsrett og krever samtykke fra tjenestemannen. Jeg ser ofte at sakene jeg får på mitt bord har en konflikt liggende i bunn.

Men i NAV har vi jo ofte svært omtrentlig formulerte arbeidsavtaler. Har man virkelig noe å slå i bordet med her?

Ja da. Jeg synes vi i mange saker har fått til en god løsning for våre medlemmer. Det avgjørende er at vi kommer tidlig inn i prosessen.

Har du andre gjengangere i saksbunkene dine?

Ja, dessverre har jeg det. Mistanke om økonomiske mislighetssaker dukker fra tid til annen opp. For all del, stå ikke alene i slike saker, ta kontakt med din tillitsvalgt. Ifølge våre retningslinjer for økonomiske mislighetssaker, skal arbeidsgiver ha et støtteapparat i beredskap.

Hvordan behandler du saker som du får fra de tillitsvalgte ute i organisasjonen?

Først og fremst vil jeg jo gjerne bistå de lokale tillitsvalgte, slik at saken kan løses på deres nivå. Hvis saken ikke har latt seg løse lokalt, overtar jeg saken. Om vi ikke får til en løsning, hender det at jeg tar saken opp med ansvarlig direktør i Arbeids- og velferdsdirektoratet. For

eksempel om saken kommer fra tjenestetinja, si fra et av kontaktsentrene, så er det Tjenestedirektøren jeg må forholde meg til. Jeg har god erfaring med å gå denne veien.

Det hender vel at du ikke får til en avtale med vår arbeidsgiver. Hva gjør du da?

Da må vi gå til forbundet. Det prøver vi i det lengste å unngå, men må vi så må vi. Det er TOP-gruppa (Tilsetting- oppsigelse og personalsaker) som håndterer sakene videre der. De foretar en grundig gjennomgang av sakene og vurderer om sakene er rettslig prosedable, altså om det er mulig å vinne fram i en rettssak. De innstiller da for forbundsstyret, som avgjør om saken sendes LOs juridiske avdeling for advokatbistand derfra. De vil da søke å løse saken enten ved forlik, eller ved at saken prøves rettslig.

Og dette gjøres fra tid til annen?

Ja, så absolutt. Og vi vinner oftest. Jeg mener det er viktig å kjøre sakene helt ut også. Det ser ut som om det virker litt oppdragende på arbeidsgiver, og da ser vi gjerne færre slike saker i ettertid. Men det er all grunn til å søke en løsning før det kommer så langt. Dette er svært ressurskrevende og det er lettere å få til gode løsninger lokalt enn om advokater skal prøve det i retten. Jeg har opplevd at noen har krevd advokat med en gang, men det er ikke veien å gå.

Hvilke råd vil du gi til medlemmene som kommer ut for en situasjon hvor de trenger bistand?

Først og fremst vil jeg si: Be om hjelp på et tidlig tidspunkt. Ta kontakt med din tillitsvalgte og be om bistand til å få til en løsning. Vi ser i de sakene som kommer opp hit, at om tillitsvalgte hadde vært med fra starten, så hadde vi aldri fått saken. Ellers er det jo også avgjørende at vi får *alle* opplysningene i saken med







en gang. Vi bør ikke oppleve at arbeidsgiver kommer med fakta vi *burde* ha kjent til.

Ja, det er jo en rettighet å ha med seg en tillitsvalgt i møter med arbeidsgiver?

Det er det og vi ser at medlemmer står alt for lenge alene i sin sak før de ber om bistand. Etaten har nedfelt i flere av sine interne retningslinjer at du skal bli gjort oppmerksom på at du kan ha tillitsvalgt eller annen person de har tillit til med deg i møte med arbeidsgiver.

I det siste har jeg hatt flere saker hvor medlemmet ikke har fått dette tilbudet. Det er brudd på vedtatte retningslinjer som bekymrer meg.

Har vi gode nok rutiner i denne typen personalsaker i NAV?

Vi holder nå på å etablere retningslinjer for konflikthåndtering i NAV. Det er et pågående arbeid i en gruppe som består av representanter både for tillitsvalgte og arbeidsgiver. Jeg representerer NTL i denne gruppa. Jeg håper at denne ruti-

nen skal bli bra. Vi vet i dag at konflikt-nivået er høyt i etaten. Hvis det kan sees i sammenheng med sykefraværet, kan det være en viktig faktor i arbeidet med å begrense dette. Generelt sett mener jeg det er alt for liten sentral styring av personalpolitikken i den statlige delen av NAV. Fylkene har alt for vide fullmakter og mange har laget egne rutiner. Det ville være helt på sin plass om NAV hadde en helhetlig personalpolitikk for hele etaten og at rutinene er like.



Dag er forbundets raskeste mann. Han er medlem av tre MC-klubber og tar kurs i banekjøring på MC.

Forbundet tar saken

Hvis en personalsak ikke finner en løsning ved forhandlinger i vår etat, overtar forbundet saken. Da er det en viss mulighet for at Dag Ratama tar hånd om den.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Lang erfaring. Det er ingen lettvekter vi her har med å gjøre. Dag Ratama har 20 års erfaring som forbundssekretær. Han jobber med selvstendig saksansvar i TOP-gruppa i NTL, med saker fra alle avdelinger i hele forbundet. Han har hatt 1000 saker på de 20 åra han har sittet i vervet.

Samarbeid. Da Hennie var ny i rolla i landsforeninga, hospiterte hun på forbundskontoret og jobbet sammen med Dag. Han opplevde Hennie som en engasjert tillitsvalgt som er god til å følge

opp sakene. – Hennie kjenner etaten godt og vet hvor hun skal gå for å få til en dialog med arbeidsgiver. Han synes kanskje hospiteringen på to og en halv måned var litt for kort, i og med at de fleste sakene tar svært lang tid før de finner sin løsning.

Saksbehandlingen. Mange saker handler om oppsigelse i en eller annen form. Dette er å regne som et vedtak, og det klager vi på. Når vi ikke fram med klagen, eller om vi ikke når fram med en forhandlingsløsning, tar vi saken videre til LOs juridiske avdeling. Før vi gjør dette er vi avhengige av et vedtak i forbundsstyret, som avgjør om saken er prosedabel. I så tilfelle blir saken som oftest en diskusjon mellom advokater. Vi stever da staten rettslig og det er Regjeringsadvokaten som er vår motpart.

Løsninger. Sakene går først til megling. De fleste får sin løsning der. Om så ikke

skjer, blir det en rettssak med vanlig bevisførsel under hovedforhandlingene. Vi ser også at sakene kan få en løsning under hovedforhandlingene i retten, gjerne etter påtrykk fra dommeren. Dessverre er det mange saker som først har snudd i retten. I løpet av sin karriere har Dag fått løst sakene sine ved hjelp av en rettskraftig dom bare syv ganger. Han har vunnet fem.

Konflikthåndtering. Ofte er det arbeidsmiljørelaterte saker som ender i destruktive personalkonflikter. – Det er ofte slike ting vi må rydde opp i, fastslår forbundssekretæren. Forhandlinger er vårt viktigste konflikthåndteringsverktøy. Dette er en rød tråd i alle saker som tillitsvalgte jobber med. Det være seg kollektive, som individuelle avtaler, medbestemmelse og personalsaker. Alt dreier seg om forhandlinger.

Derfor måtte direktøren gå

Rett etter påske kom det som for mange NAV-ansatte ble oppfattet som en sjokkmelding: Joakim Lystad går av som arbeids- og velferdsdirektør. Direktøren gikk på dagen etter at statsråd Robert Eriksson hadde meddelt han om at han ønsket en annen person i ledelsen av NAV.

Anne Birgit Nilsen (tekst) og Jørund O. Gustavsen (foto)

De andre fagforeningene i NAV samt hovedverneombudet ga samme dag en uttalelse til NAVET hvor de sterkt beklaget direktørens avgang og alle ga uttrykk for at de var svært uenige med statsrådens avgjørelse. Det var kun NTL som uttrykte forståelse for ministerens ønske om endring i etatens ledelse.

Uten kontroll. Hanne Nordhaug, som er leder i NTL NAV, ønsker å utdype hvorfor NTL NAV uttalte seg som de gjorde i forbindelse med Lystads avskjed. – NTL NAV har lenge vært kritisk til ledelse og styring av NAV. Og dette er ikke noe vi har vært alene om å mene. Både Ekspertutvalget, Riksrevisjonen, Kontroll- og konstitusjonskomiteen og andre har påpekt kritiske forhold og forbedringsområder. Dette handler blant annet om faglig retning, prioriteringer og ressursbruk, forteller Hanne. – Mål og resultatstyring med høy grad av detaljstyring og for lite samhandling internt i NAV er elementer som vitner om dårlig ledelse av etaten. I tillegg har etatens ledelse hatt en for overdreven bruk av private konsultentselskaper, ikke bare til IKT-utvikling, men etter hvert til svært mange andre områder som personal (HR), utvikling av etaten og sist til direkte lederstøtte for arbeids- og velferdsdirektøren. Dårlig oversikt og kontroll over blant annet moderniserings-



arbeidet styrker ikke akkurat vårt inntrykk av god ledelse av etaten.

Fjelltur. – Når det er sagt, fortsetter Hanne, så er det viktig å skille mellom sak og person. Vi kritiserer at NAV som etat ikke har god nok oversikt og styring av sine ressurser, og at Lystad som arbeids- og velferdsdirektør ikke klarte å ta de nødvendige grep for å prioritere, velge retning for etaten og gi de ansatte mulighet til å bruke sin fagkompetanse på best mulig måte. Joakim Lystad som person er en hyggelig kar, en kar jeg godt kunne tenkt meg å gå på fjelltur sammen med, smiler Hanne. Det er altså ikke privatpersonen Joakim vi kritiserer, men arbeids- og velferdsdirektøren Lystad, her er det viktig å skille.

Felles mål. NTL NAV har som målsetting at NAV skal levere gode tjenester til våre brukere og være en god arbeidsgiver for våre ansatte. Her ønsker vi å gå i tospann med etatens ledelse for felles mål. Vi har også god kontakt med det politiske miljøet som er de som har gitt NAV samfunnsoppdraget. Vi driver ikke parti-politikk, verken til høyre eller til venstre, men vi driver med politikk i den forstand at vi ønsker å bidra til at landet får en sterkt og handlekraftig velferdsetat som fungerer etter intensjonene, sier Hanne, som selvsagt er spent på hvem som blir utnevnt til ny arbeids- og velferdsdirektør. – Når ny er på plass skal vi selvsagt samarbeide etter beste evne, for felles mål, avslutter hun.



Nyvalgt leder og nestleder i NTL Ung, Sahar Azari og Stian Juell Sandvik, ser fram til å sette fart på ungdomssatsningen i NTL.

Nå kommer NTL Ung

Denne våren har et nytt organisasjonsledd i NTL-familien sett dagens lys, nemlig NTL Ung. Formålet er å styrke satsningen på rekruttering av unge medlemmer til NTL.

Terje Evensen (tekst og foto)

Historien om NTL Ung har sin opprinnelse på forbundets landsstyremøte i juni 2013. Til dette møtet fremmet forbundsstyret forslag om å nedsette et utvalg som skulle belyse forbundets ungdoms- og studentarbeid. Bakteppet til dette forslaget var at NTL gjennom de senere årene har økt i medlemstall,

men samtidig opplevd en synkende organisasjonsgrad i staten. Det ble nedsatt et utvalg som arbeidet med å analysere og identifisere det de mente var NTLs viktigste organisatoriske utfordringer, noe som munnet ut i rapporten «Organisasjonsbygging og framtidig styrke». Rapporten ble publisert som grunnlag for organisasjonsdebatten på NTLs landsmøte 2014.

Underrepresentert. Statistikken forteller at NTL har langt bedre grep om eldre arbeidstakere enn yngre. I gruppene som er yngre enn 41 år, er det færre som velger å være organisert i NTL enn hva vi ser i de eldre gruppene. For å styrke arbeidet med å verve unge medlemmer, mente organisasjonsutvalget at NTL

burde gå inn for opprettelsen av NTL Ung, som et eget utvalg valgt av og blant forbundets ungdomsmedlemmer.

Begeistring. Da forslaget om opprettelsen av NTL Ung ble behandlet og vedtatt på landsmøtet i november i fjor, var det lett å få inntrykk av at forslaget skapte begeistring blant de unge medlemmene som var til stede. Dette inntrykket kan den unge forbundssekretæren Eddie Ingebrigtsen, som ble valgt inn i forbundet på nettopp dette landsmøtet, bekrefte.

- Det er riktig at ungdommen er begeistret over dette og begeistret er også forbundet, forteller Eddie. -Skal vi klare å opprettholde kraften vi har i NTL, er det avgjørende at vi klarer å rekruttere





Unge medlemmer av NTL NAV på NTL Ung-konferansen.

unge medlemmer. Det er ca 5000 unge medlemmer i NTL, men vi kan absolutt bli flere. Andelen studentmedlemmer må opp, derfor er det viktig at NTL Ung er til stede på studiestedene, for å snakke med og verve studentene. Det er de unge som kommuniserer best med de unge, mener Eddie med entusiasme og overbevisning og er tydelig på at forbundet støtter NTL Ung fullt ut. – Vi vil legge til rette for at organisasjonen kan få utvikle seg. Det er mange som står klare for å hjelpe NTL Ung i gang.

Selvfølge. Gjennom tre dager i slutten av april, satt unge NTL-medlemmer på Klekken ved Hønefoss for å velge styre i NTL Ung og vedta politisk plattform og handlingsplan. Landsforeningens sentrale tillitsvalgte, Torgeir Homme, var møtedirigent og ble valgt inn som vara til styret. Den nyvalgte lederen kommer fra NTL Sentralforvaltningen og heter Sahar Azari. Hun får med seg en nestleder fra NTL NAV Oslo, Stian Juell Sandvik. Når vi snakker med Sahar,



Forbundssekretær Eddie Ingebrigtsen mener at det er de unge som kommuniserer best med de unge.

avslører hun raskt et glødende engasjement for fagforeningsarbeid.

– Jeg kommer fra arbeiderbyen Notodden og det var derfor en selvfølge å være organisert allerede som student, forteller Sahar. – Jeg har vært aktiv i

Norsk Folkehjelps Solidaritetsungdom og ble kjent med NTL gjennom dette arbeidet. NTL og Norsk Folkehjelps Solidaritetsungdom hadde et felles arrangement på Universitetet i Oslo. Jeg fikk da en innføring i studentpolitikken og resten av NTLs politikk og skjønnte raskt at dette var forbundet mitt. Da jeg senere begynte i arbeid som organisasjonsrådgiver i Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner, var alle mine kolleger organisert i YS-forbundet Negotia. Jeg startet derfor opp NTL-klubb på arbeidsplassen. Nå er det kun to medlemmer igjen i Negotia, avslører Sahar med et smil.

Mange muligheter. Sahar mener at opprettelsen av NTL Ung gir mange muligheter.

– Først og fremst vil arbeidet mot unge medlemmer, uansett om de er studenter eller arbeidstakere, bli intensivert og vi får mulighet til å kommunisere med et ungt språk, slik at ungdommen lettere forstår hvorfor det er viktig



å være organisert og ikke minst hvorfor NTL og LO-familien er det riktige valget. Fagforeningskameraten vår, Nelson Mandela, har sagt det på en veldig god måte. «If you talk to a man in a language he understands, that goes to his head. If you talk to him in his language, that goes to his heart». Med NTL Ung håper vi å nå hjertene til unge arbeidstakere og studenter ved å være til stede, synlige og relevante.

Frigjøre ressurser. Selv om NTL Ung er opprettet, skal rekruttering og aktivisering av unge fortsatt være på dagsordenen i hele NTL-organisasjonen. Sahar ser for seg NTL Ung som et viktig bindeledd i dette arbeidet.

– NTL Ung skal hjelpe til med å frigjøre ressurser og bidra til rekrutteringsarbeidet i hele organisasjonen. Vi håper å kunne være en samarbeidspartner og synliggjøre at NTL Ung er her for hele NTL. Vi skal være til stede overalt, ikke bare på studiestedene, forteller Sahar og legger til at hun som leder vil

bruke sin tid på å bli kjent med hele forbundet. – Vi blir bare glade for spørsmål om ungdomsarbeid eller invitasjoner til å delta på arrangementer. Bruk oss, er Sahars klare anmodning.

Ut på studiestedene. At mange unge arbeidstakere allerede er «ferdig organisert» før oppstarten i arbeidslivet, har mange som forsøker å verve nye medlemmer merket seg. Sahar ønsker å ta tak i dette. – Vi må begynne allerede på studiestedene om vi skal få opp medlemstallene. I tillegg til å vedta NTL Ung, vedtok landsmøtet et prosjekt på studiestedene med frikjøpte studenter i studiebyer. Tanken er at det skal være 30 % stillinger i tre studiebyer og NTL Ung kommer til å ha mye av ansvaret for å koordinere dette. Foruten disse tre 30 % stillingene, vil jeg som leder være 100 % frikjøpt og vi vil få et fulltids frikjøp der fordelingen blir vedtatt på det første styremøtet i NTL Ung. Til sammen blir det nesten tre årsverk, i tillegg til eksisterende student- og ungdomsarbeid i forbundet.

Store forventninger. Sahar har merket seg at det er store forventninger til den nye satsningen på rekruttering av ungdom.

– Vi vil gjøre vårt beste for å komme i gang med dette arbeidet, men vi håper at hele forbundet forstår at det kommer til å ta litt tid å bygge opp NTL Ung. Vi må bygge en stabil og trygg grunnmur for å ta NTL Ung til store høyder. I tida framover vil vi fokusere på å bygge NTL Ung i samarbeid med landsforeningene og foreningene.

Nestlederen i NTL Ung, Stian Juell Sandvik, har erfart fra NAV at når unge arbeidstakere engasjerer seg i fagforeningsarbeid, gir det en umiddelbar avkastning i form av medlemsvekst. – Forbundets tidligere satsning har vært lite synlig for vanlige medlemmer og studenter. Nå skal unge arbeidstakere merke at det er aktivitet og studenter vil bli kjent med NTL, varsler Stian. Det er bare å glede seg til fortsettelsen.

Eirin Hovind, Erna Haugjord og Tom-Erik Bentsen deler også kontor. Deres arbeidsoppgave er ajourhold av utbetalingsopplysninger i TPS-basen (Tjenestebasert persondatasystem).

Gaiding på Mo

Hva gjør de egentlig på NØS? Spørsmålet ble stilt i en kaffepause forleden, etter at noen hadde forsøkt å forklare forskjellen på NØS, NØP, NØT og NAVI. Så da tok vi like godt turen til NØS for å sjekke.

Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

NØS er forkortelse for NAV Økonomi stønad, på samme måte som NØP er NAV Økonomi pensjon, NØT er NAV Økonomitjeneste og NAVI er NAV Innkreving. Alle disse tilhører NAVs Økonomilinje. NAV Økonomi stønad er lokalisert til Mo i Rana og har i overkant av 150 ansatte. Der NAV Forvaltning fatter vedtak om ulike ytelser er det NØS som har oppgavene knyttet til utbetaling og regnskapsføring, trekkhåndtering og ajourhold av utbetalingsopplysninger. Dette gjelder alle stønader unntatt pensjon.

Tillitsvalgt. Merethe Høgås er NTL NAV sin hovedtillitsvalgte ved NØS. Merethe begynte i etaten i september 1995, da ved Arbeidsmarkedsstatens grønne linje som var arbeidssøkernes informasjonskanal om ledige stillinger. – Dette var før dataens inntog i etaten, forteller Merethe. Vi leste opp ledige stillinger i telefonsamtalen med de enkelte arbeidssøkerne. I 2006–07 ble NAV Servicesenter etablert, og i 2009 ble oppgavene som ble håndtert i huset på Mo delt mellom NAV Økonomi stønad og NAV Servicesenter. Fremdeles holder de to enhetene til i samme hus, til sammen er de om lag 250 ansatte. Merethe viser rundt på huset og informerer om de ulike oppgavene. Trekkhåndtering er en av mange. Her legges inn kreditortrekk, bidragstrekk, pålegg fra namsmannen. Har du ei ubetalt bot legges den inn som trekk i ytelsen. Ajourhold av utbetalingsopplysninger er en annen oppgave. Tidligere kunne NAV-kontorene selv endre kontonummer når en bruker byttet bank, men denne oppgaven er sentralisert til NØS, hovedsa-

kelig for å forhindre misbruk og feilutbetalinger. Personer kan skrive ut skjema på www.nav.no, fylle ut og sende i posten til NØS som endrer opplysningene. Men, – det er viktig å presisere: personer kan selv endre alle slike opplysninger på sine sider på nav.no, man MÅ ikke sende via NØS.

Surr. Gaidens utsendte blir gaidet rundt i ulike etasjer, ulike avdelinger og ulike arbeidsoppgaver. Utleggstrekk, trekkoppgjørslister, kreditorregistre, korrigerings av trekkoppgjør, bilagshåndtering for stønadsregnskapet, supplerende stønad, refusjoner og så videre. Det går litt i surr, det må innrømmes, men de ansatte synes å ha kontroll på hvem som gjør hva. Britt Tangstad begynte ved NØS i 2009 etter å ha arbeidet 20 år ved Statens Innkrevingssentral. Hovedoppgaven til Britt er trekkhåndtering. Hun orienterer om hvordan de organiserer arbeidet, hvor de ansatte daglig henter en ny bunke med innkomne saker og hvordan tingene er satt i system. Nøye oversikt over hvem som er tilgjengelig når, hvilke saker som skal priorite-



Merethe Høgås er hovedtillitsvalgt for NTL NAV ved NØS

res og hvordan resultatene ser ut er på oppslagstavler. Her er det tydeligvis produksjonstall i forsetet, men ikke fordelt på personer. – Vi rullerer på telefontjeneren og rullerer også på andre oppgaver, forteller Britt. De fleste sitter i kontorlandskap og teamrom, og, pussig nok, synes å være fornøyd med det. – Her er det kun seksjonslederne som har cellekontor, sier Britt. Vi andre sitter 8-10 sammen. Fordelen er at vi kan spørre hverandre ved vanskelige oppgaver, og det er få som opplever at det er forstyrrende, forteller hun videre.

Ikke bare fryd og gammen. Av NØS sine vel 150 ansatte er flere enn 20 på fjernarbeidsplasser ulike steder i landet. Det er en utfordring å følge disse godt nok opp, både fra arbeidsgivers og fra fagforeningens side. Hovedtillitsvalgt Merethe nevner den pågående omorganiseringen som eksempel på dette. Fra 1. mai i år har NØS omorganisert slik at ansatte settes sammen etter type oppgave, ikke etter type ytelse som tidligere. Enklere sagt organiseres de nå etter



Nye saker klar for registrering

hvem som jobber med regnskapsoppgaver og hvem som jobber med utbetalingsoppgaver. Denne prosessen har vært drevet i nært samarbeid med de ansatte på Mo. Hovedtillitsvalgte og lokalt medbestemmelsesapparat har vært involvert hele veien, mens de ansatte på fjernarbeidsplass ikke har blitt trukket med i like stor grad. Dette har de også uttrykt misnøye med.

Pålegg. I tillegg har NØS fått påpakning fra Arbeidstilsynet ettersom det er for mange ansatte i forhold til størrelsen

på lokalene. Dette har gjort at enheten ser seg om etter alternative lokaler. I første omgang vil nødløsningen være å flytte ut deler av enheten til midlertidige lokaler. Trangboddheten gjør også at enkelte ansatte må dele rom med flere enn de egentlig ønsker. Forstyrrelser i arbeidet medfører at enkelte faktisk sitter med hodetelefoner på når de jobber, hører på radio eller musikk, for å unngå å bli forstyrret av kollegaer. Dette gjør at glansbildet av å være lykkelig i kontorlandskap slår litt sprekker.

Godt miljø. NØS har sammen med NAV Servicesenter ry på seg for å jobbe godt med arbeidsmiljøet. Sosiale sammenkomster og aktiviteter, stadige oppmuntninger til ansatte, kaker og sjokolade på pauserommet og fokus på nærværarbeid har vært trenden lenge. Også lokalavdelingen til NTL NAV har tradisjon for å dele ut gaver til medlemmene både til jul og påske.



Hva var det vi sa!

Peter Myklebust er en nestor i NTL NAV og kvalifiserer i dag på alle måter til tittelen «grå eminense». I lys av ekspertutvalgets rapport om NAV, har han delt følgende betraktninger med oss.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

- I forkant av etableringen av NAV den 1. juli 2006 var det en omfattende offentlig debatt om det ville fremme arbeidslinja å slå sammen Trygdeetaten med Aetat på statlig nivå og etablere et statlig-kommunalt partnerskap gjennom felles kontorer med et minimum av kommunale sosiale tjenester i hver kommune.
- Rattsutvalget (NOU 13 2003/04) foreslo å etablere en Jobbetat og en Pensjonsetat, mens Bondevikregjeringen fremmet forslag om en statlig enhetsetat ved å slå sammen Aetat med Trygdeetaten og etablere et statlig-kommunalt partnerskap (St.prp. 46 2004/05; En ny Arbeids- og velferdsforvaltning)
- Landsforeningen av NTL i Aetat og dens avdeling i Aetat Arbeidsdirektoratet var aktive i debatten og gikk inn for en Jobbetat og en Pensjonsetat.
- Høringsrunden til NOU 13 2003/04 viser at det var sterke advarsler mot å opprette NAV. I LO som gikk for en stor statsetat (NAV), var meningene sterkt delte der privat sektor heller gikk for Jobbetat og Pensjonsetat. Mange av motforestillingene fra NTL Aetat ble delt av mange andre høringsinstanser, og mange av de «forventede» problemene i NAV og svekket arbeidslinje har vist seg å stemme.
- Forslaget om å etablere NAV ble vedtatt av Stortinget, der vel bare FRP stemte mot med sin holdning om statliggjøring av kommunale sosiale ytelser.

Peter satt som styremedlem i NTL



Arbeidsdirektoratet og i tiden før etableringen av NAV sendte de en del hørings-svar og innspill i den sammenheng. Det er ganske interessant å se tilbake på disse nå som ekspertutvalget har kommet med sin rapport. Den fastslår blant annet følgende: *Samarbeidet mellom NAV og arbeidsgiverne om arbeidsrettede tiltak ser ut til å ha mindre omfang enn tidligere. Andel arbeidsgivere som har brukt NAV til å melde ledige stillinger har sunket fra ca 25 % i 2007, til ca. 10 % i 2014, mens andelen som har fått bistand til å finne aktuelle søkere har gått fra 25 % til under 10 %.* Alt i alt konkluderer rapporten med at: *Arbeidsgiveres bruk av NAVs tjenester til rekruttering av aktuelle kandidater til ledige stillinger er synkende og befinner seg på et relativt lavt nivå.*

I et notat fra 2005, skrev Peter: *Aetatens hovedproblem i dag er svekket markeds- og arbeidsgiverkontakt. [...] Aetat må bedre sin arbeidsgiverkontakt for å kunne få formidlet flere arbeidssøkere til arbeid. Dette gjelder spesielt målgruppene som langtidsledige, yrkeshemmede og innvandrere. Skal vi få dette til må Aetat bli mer, ikke mindre attraktiv som serviceinstrument også for det såkalt A-laget på arbeidsmarkedet. Vi må få arbeidsgivere til å bruke oss i større grad. En storetat vil føre til svekket bruk av dagens Aetat, og de private byråene vil ta en større del av formidlingsmarkedet.*

Det er lett å kritisere IKT-satsningen i dag, når vi vet om de problemer man har hatt i den retningen. Vi kan lese hva

som ble skrevet av NTL Aetat om St.prp. 46 2004/05 Ny Arbeids- og velferdsforvaltning: *IKT er selvsagt meget sårbart i en så stor reform. Aetat fullførte utviklingen av et nytt datasystem for bare 2 år siden. Det kostet ca 700 millioner kroner. Nå vet man ikke hva som skjer med det svært moderne datasystemet. Den nye etaten skal ha tilpassede systemer. Pensjonsreformen kommer i denne sammenheng til å bli meget krevende. Regjeringen sier at det vil vurderes en viss videreutvikling av eksisterende saksbehandlingssystemer, men hva dette innebærer er ukjent. Med en gigantreform som inkluderer sosialtjenesten i kommunene, vil den IKT-messige utfordringen bli enorm. Det tas relativt lett på temaet i proposisjonen. Man skal utvikle noe, en basisplattform, før oppstart, og så får man ta det etter hvert. Kostnaden de første årene settes til 1 milliard. Det er grunn til å minne om trygdeetatens dataprojekt Tress 90. Prosjektet kostet omtrent dette beløpet, og det gikk i vasken. Aetat sitt prosjekt kostet altså 700 millioner – etaten har et langt mindre oppgavespekter og langt færre ansatte. Systemet som nå skal utvikles, fra grunnen eller ved bruk av deler av dagens løsninger, vil være Aetat+trygd+sosialetaten til sammen. Kompleksiteten ved utvikling av et slikt system er så høy at vi snakker om risikosport, og kostnadene vil bli skyhøye.*

Dagens situasjon er at Moderniseringsprosjektet er nedlagt og etaten ikke har fått godkjent den videre IT-satsningen. Det har vært to høringsrunder i Stortingets kontroll- og konstitusjonskomite,

noe som i sin tur har medvirket til Arbeids- og velferdsdirektørens avgang.

NTL Aetat kom med følgende advarsel i 2005 *Hensikten med reformen [flere i arbeid, færre på trygd. Red anm] svekkes dersom det legges opp til en organisering som vil gi målkonflikter. Mål- og resultatstyringssystemene som benyttes i statlig virksomhet er også en felle i denne sammenheng. Nå ser vi at Ekspertutvalget trekker følgende konklusjon: Det er en større ubalanse i hvordan stat og kommune styrer og følger opp NAV-kontorene enn det som kan forklares ut i fra forskjellene i kommunale og statlige oppgaver i NAV-kontoret, og ekspertgruppen mener dette blant annet har bakgrunn i at Arbeids- og velferdsetaten praktiserer en for detaljert styring på ulike områder. Det første gjelder mål- og resultatstyringen gjennom målekortet. Det andre gjelder styringen av arbeidsmarkeds tiltakene som etter gruppens vurdering har så mange styringskrav at det reduserer mulighetene til å tilpasse bruken til individuelle behov.*

Peter uttrykker at han er fornøyd med den måten NTL NAV har fokusert på de organisatoriske og kulturelle utfordringene ved å slå sammen to store stats-etater og etablere det statlig/kommunale partnerskapet. - Jeg mener også at NTL NAV har gjort en god jobb med å få til en tilpasning av organisasjonen som er basert på fag og innhold, i stedet for strategi og prosess. På denne måten har de effektivt kjempet mot individstyring og aktivitetsmålinger i ytre etat.

Seniorpolitikk – leserinnlegg av Anne Veflingstad i Akershusavdelinga

Mini-Gaiden 20. mai handlet blant annet om fjern-arbeidsplasser. Godt at styret i landsforeningen reagerer på og stopper arbeidsgivers kartlegging av seniorers tenkte avgangsalder. Samtidig er jeg fortvilt over nivået på seniorpolitikk i etaten, og i landsforeningen. På forrige repskapsmøte debatterte vi et ubegripelig tariffkrav om utbetaling for ubrukte seniordager, og fortsatt bruk av «naturlig avgang» som omstillingssmøring. Vet ledelsen i NAV og NTL NAV hvor mange medarbeidere over 62 år vi har? Hva om disse sier nei takk til pulje 3 og sammenslåinger osv?

Gjort riktig og i tide, og i den dialogen leder er pålagt å ha med senioren, kan et konkret åpent tilbud til en senior gjøre at vedkommende står lengre i arbeid. F.eks et tilbud om å beholde oppgaver og bli hvor de er – iallfall ett år lengre, som er nasjonalt mål på IA-avtalens delmål 3. Erfaring fra pulje 1 i forvaltning tilsier at det kan være mer enn nok arbeid til disse der de er, lang tid etter vedtak om formell flytting av oppgaver. Vi er mange som er glad for de som ble igjen. Spiller det egentlig noen rolle hvor de som svarer på kompetansekøen er?

De ansatte kan oppleve at det er bruk for dem, og at leder også ser de er nødvendige både for resultater og arbeidsmiljø. Kollegene blir avlastet og har noen å lære av.

NAV må selvsagt økonomisk legge til rette så det ikke blir den enkelte enhets sak. «Vi har ikke budsjett i vår enhet», er et sånt tulleargument lokale ledere kan la seg friste til å bruke. Jeg minner også om seniorpolitisk bruk av lønnspolitikken, «beholde viktig kompetanse», som vi bruker konsekvent i Akershus med gode resultater. Men tøvete og unødvendig press i omstillingens navn kan fort nullstille effekten. Vi over 62 år kan gå av når vi vil og det vet vi!

Jeg mener en positiv forskjellsbehandling av seniorer er lurt. Det er mye billigere å beholde en senior enn å ansette midlertidig. Seniorer lærer like godt som yngre, men vi kan være litt lite sikre på det selv, og vi er litt mindre geografisk mobile. Vi har uansett et valg, og fortjener at det er reelt og positivt ladet.

Jeg ser fram til neste repskapsmøte i 2016, hvor vi kan fortsette diskusjonen.

Et magert lønnsoppgjør

Det var relativt lite spenning å spore blant NTL NAVs medlemmer i forkant av vårens lønnsoppgjør. Men når årslønnsveksten er så mager at den begrenser seg til hundrelapper, er det allikevel på sin plass å spørre hvorfor det må være sånn.

Terje Evensen (tekst) Kristian Brustad (foto)

Disse hundrelappene kom for enkelte medlemmer i et merkelig lys da vi i slutten av april kunne lese på NTLs nettsider at partene i Avinor hadde kommet til enighet om et generelt tillegg på 13 600 kroner. Det er naturlig at mange vil vurdere lønnsoppgjøret ut fra hvor mye mer de blir sittende igjen med i lommeboka. Gaiden har fått hjelp av Vibecke Solhaug ved forbundskontoret til å forklare hva som skjer ved et lønnsoppgjør.

Frontfaget. Nøkkelen til lønnsdannelsen ligger i den såkalte frontfagmodellen. Frontfaget er et eget tariffområde. Dette området forhandler først når det er lønnsoppgjør og vil danne normen for de øvrige tariffområdene. Men hva er så frontfaget?

– I Norge har verkstedindustrien vært frontfag i hele etterkrigstida, forteller Vibecke og legger til at andre deler av privat sektor i LO også har blitt en del av frontfaget. Men må staten føle seg forpliktet til å følge frontfaget?

– I Norge har det vært bred enighet om at en samordning av lønnsoppgjørene er ønskelig både for å unngå et

uheldig lønnskappløp, men også for at det gir en jevnere fordeling av lønn enn om alle skulle forhandle for seg.

Overheng. Rammen i frontfaget ble for 2015 anslått til 2,7 % på årsbasis og ble dermed en retningsgivende ramme for de øvrige oppgjørene. Men det betydde ikke at oppgjøret i staten gav 2,7 % i lønnsvekst. Da må begrepet overheng få en nærmere forklaring, noe Vibecke gladelig bidrar til.

– Lønnsoverheng er den delen av en lønnsøkning som, regnet i årslønn, slår ut for fullt først året etter at den er avtalt. Hvis vi tenker at en årslønn økte med 12 000 kroner fra 1. mai i fjor, vil virkningen av denne økningen utgjøre 8 000 kroner for 2014 som helhet, altså to tredjedeler. I år vil effekten av fjorårets lønnstillegg fra 1. mai bli på 12 000 kroner. Differansen på 4 000 kroner vil med spillereglene for lønnsdannelse inngå som en del av årets ramme på 2,7 %, forklarer Vibecke. For å gjøre en avansert historie kort, i fjor var det reelle lønnsoverhenget av et så stort omfang at det «spiste» 2,1 % av rammen. Plutselig satt vi igjen med bare 0,6 %.

Glidning. Men før partene kan forhandle om hvor store tillegg som skal gis ved lønnsoppgjøret, må det også beregnes en lønnsglidning. Dette er et fenomen som kan defineres som all lønnsøkning utover det som direkte følger av tariffoppgjøret på hovedorganisasjonsnivå.

– Et typisk eksempel på lønnstillegg som inngår i beregningen av glidning, er tillegg som gis etter hovedtariffavtalens 2.3.4, på særlig grunnlag. Gis det slike tillegg i stort omfang, vil glidningen bli desto større og det tar en større del av rammen for lønnsoppgjøret, forteller Vibecke.



Vibecke Solhaug ved forbundskontoret.

Men summa summarum da? Etter at overheng og glidning var trukket fra rammen, ble det gitt et lønnstillegg på 700 kroner pr år til de lavest lønte og 0,19 % fra lønnstrinn og oppover. Betyr dette at staten er en lønnstaper når overheng og glidning veier så tungt? Det vil ikke Vibecke gå med på.

– Når det gjelder uttelling for statsansatte sammenlignet med andre grupper, må vi se på oppgjørene de siste årene. De viser at lønnsutviklingen for statsansatte er på samme nivået som i kommunen og industrien. Størrelsen på overheng og glidning varierer fra år til år, avhengig av hva som blir resultatet

av oppgjørene. At Avinor har tatt ut såpass store generelle tillegg, tyder på at de har hatt et lavt overheng inn i 2015. På bakgrunn av det som ble fremforhandlet i staten i år, ligget det an til at overhenget inn i 2016 blir svært lite, mener Vibecke og avslutter denne lille tariffskoletimen med å forklare at overheng og glidning ikke er noe det enkelte tariffområde velger å ha eller ikke ha. – Det er begreper som er grunnleggende for at man skal kunne beregne og sammenligne lønnsveksten fra ett år til et annet og for at man skal kunne sammenligne lønnsutviklingen på tvers av sektorer.

LUNCH



NTL Tung – tallet er 30

Terje Evensen (tekst)

Etableringen av NTL Ung har skapt økt bevissthet om det identitetsskapende arbeidet i NTL-familien. Når unge NTLere i formaliserte rammer og med organisatorisk frihet, kan synliggjøre NTL som et alternativ for andre unge mennesker, vil vervearbeidet skyte fart. Den enkle innfallsvinkelen er at det er unge mennesker som kommuniserer best med unge mennesker.

Redaktøren av Gaiden har overfor meg avslørt at han har latt seg inspirere av NTL Ung. Han er naturligvis altfor gammel for NTL Ung, men han har sett betydningen av å skape identitet og fellesskap rundt også andre faktorer enn alder. Han har tatt til orde for å etablere NTL Tung og mener at hans fasong i så måte taler sitt klare språk. Gjennom NTL Tung som eget organisasjonsledd, vil tunge mennesker i NTL-familien vite at de ikke står alene, men faktisk har et talerør innad.

NTL Tung befinner seg fortsatt i en idéfase og mangler særvedtekter og handlingsprogram. Jeg ser det som naturlig å hente mer inspirasjon fra NTL Ung og sette noen tallmessige grenser for retten til medlemskap. Men der NTL Ung har 35 som en øvre grense hva angår alder, bør NTL Tung heller sette en nedre grense. Da er det ikke antallet år på baken jeg tenker på, men den såkalte BMI. Body mass index, eller kroppsmasseindeks, for å ty til det norske språket. BMIen er et matematisk uttrykk for forholdet mellom høyde og vekt. Det er en vel etablert sannhet at en BMI på 25 er saliggjørende for folkehelsen. Kanskje skal NTL Tung være forsiktige med å gjøre som NTL Ung og sette 35 som grense. Da vil en høyde på 175 cm fordre en vekt på nesten 110 kilo i rekrutteringen av tunge medlemmer. Ikke en gang nevnte redaktør kan skilte med en slik pondus. Derimot kan en BMI-grense på 30 skape et greit grunnlag for å etablere NTL Tung som et organisasjonsledd med tyngde. Vekt-kontroll må nødvendigvis finne sted, enten på regelmessig basis eller ved stikkprøver. NTL Tung kan ikke ha lettvektene som tillitsvalgte og må ekskludere de som gir etter for slankepresset i samfunnet.

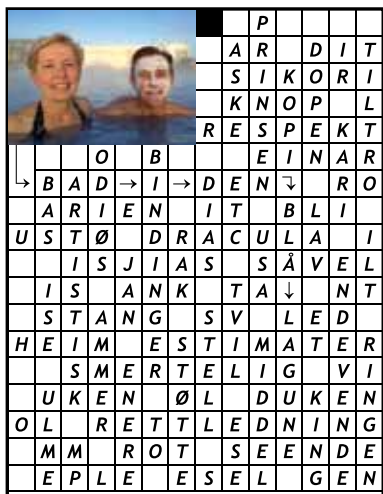
Vi vil med dette få et suverent samhold for de tunge. Den gamle Hollies-slageren kan få en liten omskriving og bli et motto på fanen: He is heavy, he's my brother.

							XORD .no BULLS	TIDS- ENHET	FLATE- MÅL	↓	OPP- TRINN- ENE	AV- STIK- KER	FRYS- NING
							FLEET- WOOD ...				HEVDE NON- SENS		
							I MANGE ÅR						
							ART.						
							↳		NEDE I DUELL- ER				
							STU- DENT- EN						
	INN- PRENT- ES	↓	KROPPS- DELEN	MA- TERIE	MONO- POLET	FORSIK- RINGS- SELSKAP	IVRIG				AVIS BANKE		
→			→				↙	TEFT HVILTE					SAGN- AKTIGE
KOM- MUNE			DUMHET STUE- PLANTE								FOR- FATTER RYTME		
INARI PÅ SVENSK SØLV						HEVDE HERM- ET						TRE- SLAG	
↳		SKROT SKIFT- ER						GRUVE- DEL SLANGE			TITTE FANGST- UTSTYR		
ADAMS MAKE				VINYL- PLATE FOR- SØMT			↳						
SKUDD- HILSEN							PÅ FOLKE- MUNNE EMNE						
ORIEN- TAL- ERNE	LEV- NING OMME					SVINN AVANSE					KJØTT- SAFT TONE- STIGE		
↳								EURO- PEER SMIE- AVL					
GLISE			DOMENE SLITE										SPRENG- STOFF
FJELL- KJEDE					FAVNES EU FØR					MOT KRØLL- ALFA			
UT- PRØVD							ROM						
TØM- MER				UT- FØRTE									



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Wenche Bull-Dahl, Holmestrand
Anne Lise Flataker, Hommelvik
Geir Næss, Oslo

Frist for innsending av kryssordløsning er 15. september 2015. Konvoluttene merkes «Kryssord Gaiden juni 2015» 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

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

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

Løsning:

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

Utviklingsmuligheter

NAV vil alltid være av interesse for befolkningen og media. Vi er en viktig aktør i utøvelse av den politisk vedtatte velferdspolitikken. Det er vi som skal påse at folk blir ivaretatt på en god måte, at offentlige midler utnyttes effektivt og at de politiske beslutningene blir iverksatt. Vi som jobber i etaten vet at mye kunne vært forbedret. En del utfordringer skyldes politiske rammer og retningsvalg, andre forhold skyldes interne valg og prioriteringer. Det fokus NAV nå har fått gjennom direktørskifte og ved forslagene fra Ekspertgruppa, gir oss muligheter til å gjøre noen større grep for å utvikle etaten. Jeg mener både politikere, ledere og fagforeninger må være bevisst dette ansvaret.

Det hjelper ikke å skifte direktør hvis ikke en ny arbeids- og velferdsdirektør tar de nødvendige grep internt for å endre den ledelsesfilosofien som har vært hovedretningen i etaten. Da er det viktig å lytte til etatens fagpersoner og til-litsvalgte. Samtidig pålegger det oss et ansvar for å bidra til å gi de riktige rådene. Dette handler blant annet om en vesentlig endring av mål- og resultatstyringen, bedre intern samhandling, mer bruk av egne ansatte og en gjennomgang av hva det skal prioriteres å bruke ressurser på.

Ekspertgruppa har kommet med mange gode forslag (og noen mindre gode) som vil kunne bidra til en positiv utvikling av NAV. Men dette er avhengig av at både etaten selv og politikerne tar de nødvendige grep. Noen forslag krever politiske beslutninger. Jeg håper politikerne fra alle partiene bidrar til å få gjennomført gode tiltak. Blant annet peker Ekspertgruppa på at NAV bør gjennomføre en større del av tiltaksarbeidet i egenregi, men de har ikke kommet med forslag til hvordan dette skal løses. Når jeg snakker med poli-tikere fra forskjellige partier opplever jeg at alle er enige om at NAV bør ta tilbake en del av disse oppgavene. Nå håper jeg at politikerne i fellesskap blir enige om en god måte å løse dette på, og at vi unngår at NAV blir brukt til partipolitisk markering. Forøvrig mener jeg at flere partier bør komme på banen og være tydelige på hva de ønsker av utvikling i NAV.

NAV bør ikke sitte på gjerdet å vente på politiske beslutninger. Mange av forslagene fra Ekspertgruppa er tiltak som NAV for lengst kunne gjennomført uten ekstern utredning og politisk behandling. Nå må NAV selv iverksette gode forslag fra Ekspertgruppa. Ledelsen i NAV må dessuten bidra til at det blir gode politiske vedtak for å få til god utvikling av etaten.

Som fagforening må NTL bidra til å få gjennomført nødvendige endringer både internt og politisk. Derfor er vi tydelige både overfor ledelsen og i møter med politikere på hva vi mener er riktige tiltak og hva vi forventer av handling.

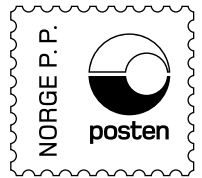
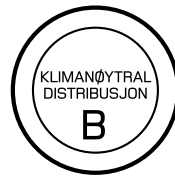
Jeg ser fram til en spennende høst. Men før dette skal vi ha sommer og ferie. Jeg ønsker dere alle en riktig god sommer.

Hanne Nordhaug
 Leder

Hanne Nordhaug



Stefan



Arbeidsveka mi

Eg hadde arbeidsveka mi i Norsk Tjenestemannslag i NAV kor pappa er nestleiar. Det starta med at vi reiste til Oslo på søndag ettermiddag og eg var nokså spent når vi reiste. Eg følte meg ordentlig som ei businessdame når eg sat der på flytoget og visste eg skulle bu på hotell ei heil veke!

Måndag starta med partnerskapskonferansen om NAV. Det er NAV, KS og Arbeids- og sosialdepartementet som skipar til denne konferansen. Statsråd Robert Eriksson heldt innleiing på denne konferansen og etter han hadde snakka fekk eg treffe han åleine. Vi diskuterte framtidens arbeidsliv og han ga seg veldig god tid. Eg synest dette var kjempekjekt og absolutt eit minne for livet. Seinare på måndag var eg med på AU (arbeidsutval) møte i NTL NAV. Her fekk eg vere med å diskutere på linje med dei andre medlemmane.

På tysdag var eg først med på møte med dei sentrale tillitsvalde i NTL NAV. Her planlegg dei kva dei skal gjere framover. På dette møtet presenterte eg meg sjølv, skulen min og kommunen mi. Eg var litt nervøs, men dei sa eg var flink! Seinare på dagen reiste eg og pappa til Stortinget. Her traff vi Fredric Holen Bjørdal som er frå Møre og Romsdal og som er stortingsrepresentant for Arbeiderpartiet. Tenk at eg skulle få gå inn på Stortinget for å treffe ein ordentleg politiskar! Fredric hadde satt av god tid til oss. Han viste oss rundt i og vi enda opp



i det dei kallar vandrarrhallen. Der såg eg også mange andre kjente politikarar. Vi tok også masse bilder og selfies. Eg lærte så utruleg mykje, men eg var også litt satt ut av at alt var overveldande. Etter besøket på Stortinget var det tid til shopping i Oslo!!

På onsdag morgon reiste vi til Thorbjørnrud på Hadeland for å halde kurs for NTLs medlemmar i NAV Pensjon. Dette er folk som kjem frå heile landet. Eg hadde ein kul tittel på kurset – assisterande kursleiar! Eg hadde ansvaret for presentasjonsrunden på kurset og eg hadde fått i oppgåve å snakke litt om «pensjon sett frå eit ungdomsperspektiv». Eg trur det gjekk bra og folka som var med på kurset var heilt



fantastiske og tok meg så utruleg godt i mot. Eg lærte mykje om det å vere lærar på dette kurset.

Eg hadde ei fantastisk arbeidsveke og eg vil takke NTL NAV for at eg fekk lov til å vere med dei.

Med helsing
Ingrid Skodjevåg