

Attføringsrapporten ingen vil ha

side 4



Kvalitet krever tid

Du sitter nå med et nytt nummer av Gaiden i handa. Vi ønsker et blad med variasjon og bredde, og håper vi har funnet fram til stoff for enhver smak. Forrige nummer av Gaiden inneholdt mest reportasjer fra representantskapsmøtet, slik at vi i redaksjonsutvalget føler at denne utgaven er vår egentlige svenneprøve.

Åshild Brunvoll peker i sin rapport på at saksbehandlere innen attføringsfaget har alt for liten tid til å drive avklaring og oppfølging. Fokus er mer på kvantitet enn kvalitet. Dette er noe vi tror veldig mange av etatens ansatte kjenner seg igjen i. Utviklingen de siste årene har vært flere attføringsaker pr ansatt, mer dataregistrering, mer kjøp av avklarings- og oppfølgingstjenester og mindre tid til å utøve attføring som fag.

Når vi har gitt temaet så stor plass er det også fordi vi mener dette er relevant for andre fagområder. For å være gode fagpersoner innen alt oppfølgingsarbeid må vi ha tid og fokus på kvalitet. Nye datasystemer og nye arbeidsverktøy kan være gode hjelpemidler til god kvalitet på oppfølgingsarbeidet, men kvalitet er mye mer enn dataregistrering og standardiserte oppfølgingssystemer. For å lykkes må det settes av tid til god kommunikasjon mellom veileder og bruker. Jeg er overbevist om at dette er det aller viktigste for å få motiverte brukere i riktig tiltak, og på den måten nå målene med NAV-reformen. Aetat var i sin tid gode på attføringsfaget, og det sitter fortsatt mye god (og ubenyttet) kompetanse på dette feltet i etaten. Denne kompetansen burde danne grunnlaget for det videre oppfølgingsarbeidet. Redselen for båstengkning må ikke føre til at man ikke har vilje til å se tilbake. Både gode og dårlige erfaringer er nyttige å ta med når vi skal videreutvikle hele oppfølgingsfaget.

Brunvoll peker også på den frustrasjonen ansatte

føler når de ikke får tid til å utføre den jobben de er satt til å gjøre. Dette problemet gjelder veldig mange av våre medlemmer innenfor mange fagområder. Det blir spennende å følge utviklingen av etaten videre, for ett av målene med reformen er som kjent en mer effektiv velferdsforvaltning. Da er det også viktig med politisk vilje til at oppgavene forblir i etaten og ikke settes ut på anbud.

Etaten har fått ny HR direktør, og Johan Wroldsen ønskes velkommen til ny jobb i en spennende etat. I dette bladet kan du lese både om ham og om utfordringer han står overfor. Innplasseringen i ny organisasjon er i full gang. For mange gir dette nye og spennende utfordringer, mens for andre har innplasseringsprosessen vært smertefull. Gaiden har møtt noen av disse menneskene.

Jeg tror de fleste av oss mener at NAV reformen er positiv og nødvendig. Vi kan være uenige i deler av organiseringen, men i hovedsak er det positivt at trygd, arbeid og sosial skal jobbe sammen til brukernes beste. Omstillingen innebærer i så måte ny og spennende fagutvikling, og mange ser fram til å finne nye måter å jobbe på med nye kolleger. Samtidig skal etablerte arbeidsmiljø brytes opp. Dette kan bli tungt både for de som skal dra og de som blir igjen. Også mange av de som har fått "førstevalget" sitt innfridd får lengre reise. Det opprinnelige ønske om å beholde både arbeidsoppgaver og arbeidssted er ikke lenger mulig. I disse omstillingstider er det ekstra viktig å vare på hverandre som kolleger og medmennesker.

Hanne Nordhaug

Hanne Nordhaug,
redaktør

”

«Initium sapientia est dubium.»
Tvilen er visdommens opphav.

René Descartes

7

Ny HR-direktør i NAV: Johan Wroldsen er opptatt av at etaten må ta helse, miljø og sikkerhet på alvor



10

Avdelingsledere i NTL NAV:
Årsmøter er gjennomført i de fleste avdelinger



Et spark til attføringsarbeidet >>

4

Send inn din mening (maks 35 linjer)

e-post: hanne.nordhaug@nav.no - Tlf: 33 14 17 41 – Mobil: 473 51 865

Postadresse: NAV Larvik Arbeid, PB 143, 3251 Larvik

ILLUSTRASJONSFOTO: WWW.COLOURBOX.COM



35
linjer

Redaktøren	2
Et spark til attføringsarbeidet	4
Intervju HR-direktør	7
Kjipe NAV	8
Innplasseringsprosessen	8
Vår nye kontorsekretær	9
Fylkesledere i NTL NAV	10
Grensesnitt	13
Leserinnelegg	15
Medlemsverving	16
Kryssord & sudoku	18
Siste stikk	19
Det sosiale hjørnet	20

[Gaiden]
BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9.000, fire ganger årlig

Ansvarlig redaktør

Hanne Nordhaug,
NAV Larvik Arbeid
Postboks 143, 3251 Larvik
Telefon: 33 14 17 41
Mobil: 473 51 865
hanne.nordhaug@nav.no

Redaksjonsutvalget:

Jørund O. Gustavsen
Jorund.Gustavsen@nav.no
Mobil: 928 12 649
Terje Evensen
Terje.Evensen@nav.no
Mobil: 416 79 751

Redaksjonen avsluttet:

11. OKTOBER 2007

Layout og trykk:

Aktuell, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



SPARKER I VEI:
Åshild Brunvoll
ved ARK Akershus
har levert sin
rapport «Et løft
for attføringen».



Et spark til attføringsarbeidet

Åshild Brunvoll ved ARK Akershus har levert sin rapport «Et løft for attføringen».

Denne beskriver attføringskonsulentenes pressede hverdag. Det fremgår at ressursene i alt for stor grad konsentreres om å få søkerne i tiltak, ikke på gode avklaringer og oppfølging på NAV-kontorene. Rapporten ble levert departementet i april, nå er det ingen som vil ha den.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Det som motiverte Åshild Brunvoll til å skrive denne rapporten, var at hun i sitt arbeid ved ARK Oslo og Akershus, stadig la merke til at den ene etter den andre av attføringskonsulentene ved de lokale arbeidskontor forsvant. Enten sluttet de, eller så ble de sykmeldt i lengre perioder. I sitt arbeid møtte hun stadig frustrerte arbeidssøkere som klaget over ustabile forhold ved arbeidskontorene. Åshild håper med denne rapporten at hun kan være et talerør for de alle de som sliter for å gjøre en god jobb under vanskelige forhold. Hun foreslo derfor for departementet at hun skulle utarbeide en rapport som tok for seg situasjonen i attføringsarbeidet i Oslo og Akershus. Utgangspunktet hennes var at nå var det viktig å redde kompetansen i etaten før den gode praksisen helt forsvant.

Åshild Brunvoll

Åshild Brunvoll er utdannet spesialpsykolog med fordypning i arbeids- og organisasjonspsykologi. Hun har 20 års fartstid i etaten ved ARK Oslo og Akershus.

Hun ble i 2006 bedt om å skrive denne rapporten av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, etter at de hadde lest Åshilds spesialistoppgave som het «Tilbake til arbeidslivet». Dette var en brukerundersøkelse. Nå mente Åshild at tiden var inne for å se på attføringskonsulentens arbeidsvilkår og ba om midler til dette. Hun fikk penger til et prosjekt som tok et halvt år.

30 medarbeidere på 8 arbeidskontor i Oslo og Akershus ble dybdeintervjuet.

lingsapparat. Når det gjelder valg av tiltak er det viktig at reell kompetanse blir tilført. Det holder sjelden med bare hospitering og arbeidspraksis. De suksesshistoriene som er belyst i rapporten har en gjennomsnittlig lengde på 4 ½ år. Dette antyder at det er fornuftig å bruke lang tid når vi vet at alternativet ofte er et langt liv på passiv trygd.

Hvorfor går det ikke alltid slik vi vil? Mye tyder på at en viktig faktor er en stabil organisasjon. Med stadige omorganiseringer og stor gjennomtrekk blant saksbehandlere er det klart at dette er vanskelig å oppnå. Når vi kjenner den forestående utrulling av NAV-kontorene er en ytterligere spredning av fagmiljøene lett å forutsi. Her må konkrete tiltak iverksettes for å gjenoppbygge fagmiljøene og styrke attføringen som fag.

Et annet moment er selvfølgelig all dataregistreringen. Mange føler at det er ARENA som styrer arbeidsdagen fullstendig. Når datasystemene tar halve dagen, som mange hevder, sier det seg selv at det blir lite tid igjen til å møte søkerne. ►

Vi vet hva som skal til. Gjennom de intervjuene Åshild gjorde i forbindelse med rapporten, fremgikk det helt klart hva som skulle til for å skape attføringsløp som tilfredstilte søkerens behov og konsulentenes faglige krav. Det dreier seg i første rekke om regelmessig opp-

følgning og personlig kontakt. Møtene med NAV må oppleves som positive og konstruktive. I enkelte tilfeller er det av avgjørende betydning at saksbehandleren følger opp søker over år. Det kan også være nødvendig med kontakt mellom saksbehandler og søkers behand-

- Stykkprisfinansieringen er et annet skrekkenes eksempel på feilslått målstyring. Dette går ut på at kontorene får tilført en sum på ca 5000 kroner for hver handlingsplan som blir «produsert». Dette setter fokus på første delen av handlingsplanen, mens oppfølgingen blir lidende. Enda verre blir det av at et avslag på krav om attføring blir belønnet på samme måte. Enkelte kontor har avslagssandel opp mot 40 %. Dette tyder også på manglende veiledningskunnskaper ved mottak av krav, men bidrar til å øke budsjettene. Spørsmålet er om vi får fornøye søkere og bedret omdømme på denne måten.

Åshilds oppskrift er ganske enkel.

Overfør penger fra tiltaksbudsjettene til lønnsbudsjettene. På den måten kan vi få flere attføringskonsulenter. Dette vil muliggjøre gode samtaler i begynnelsen av attføringsløpet, slik at de riktige tiltakene blir iverksatt. Slik det ofte er i dag, ser vi først på hvilke kurs som ledelsen har bedt oss fylle opp, dernest på søkerens behov. Åshild aksepterer på lang vei at saksbehandlerrollen har blitt en form for bestillerrolle, men dette betinger altså en god avklaring først. Dette må vi gjøre selv, som er best skikket til det, ikke overlate til billigste tilbyder av avklaringskurs. Dernest må vi ha tid til oppfølgingen underveis, ha mulighet til å gjøre endringer når det er påkrevd og så følge søkeren helt til døra.

Hoveddelen av kritikken i Riksrevisjonens rapport var jo nettopp at vi ikke visste hva som skjedde med søkerne i etterkant. «Ferdig attført» burde byttes ut med «I høvelig arbeid», konkluderer hun.

Hva sier departementet og direktoratet?

Avdelingsdirektør Odd Wålengen i Arbeids- og inkluderingsdepartementet forteller at prosjektet «Et løft for attføringen» fikk støtte på bakgrunn av at departementet ønsket mer kunnskap om kvalitative forhold ved attføringsprosessen.

Terje Evensen (tekst)

Noe av hensikten var å få kjennskap til hvilke kriterier de ansatte i etaten mente var sentrale for å oppnå suksess i attføringsarbeidet og å få kartlagt eventuelle flaskehalser knyttet til rammebetingelsene for attføringen.

Wålengen poengterer at dette er en ganske liten undersøkelse som baserer seg på kvalitativ informasjon fra et begrenset antall ansatte ved kontor i Oslo og Akershus.

- Det er rimelig å anta at disse fylkene har enkelte tilleggsutfordringer knyttet til store befolkningskonsentrasjoner og mer sammensatte brukergrupper. Det er derfor ikke mulig å si at funnene er representative for attføringsarbeidet i Norge. Samtidig reises det problemstillinger i rapporten som vi antar at flere i etaten vil gjenkjenne, og som vil gjøre seg gjeldende i varierende grad flere steder i landet. Blant annet gjelder dette spørsmål om skjønnsutøvelse og kvaliteten i oppfølgingen av arbeidssøkere, sier Wålengen. Han legger til at et forslag til nye tiltak som styrker tilbudet for brukere som trenger avklaring og tettere oppfølging nylig er sendt ut på høring, mens etaten jobber med å etablere et nytt system for arbeidsevnevurdering. Det er ventet at de pågående prosessene vil få konsekvenser både for regelverk og finansiering.

Fra direktoratets side bekrefter leder for Seksjon for tjenester ved NAV-kon-



Thorgeir Hernes.

FOTO: OLAV RUSTEN

toret, Thorgeir Hernes, at de er kjent med rapporten. De finner det merkelig at departementet har bestilt rapporten direkte fra en medarbeider i etaten og har ikke tillagt den stor vekt. Dermed ønsker de ikke å gå konkret inn i de forhold som rapporten omtaler. Hernes forteller at de får mange forskjellige innspill til utvikling av NAV-kontorene, blant annet fra en mengde arbeidsgrupper i ytre etat, samt forskningsrapporter.

- Det rapporten omhandler er til de grader til overveielse i Arbeids- og velferdsetaten, sier Hernes og sikter for eksempel til bedre tid til oppfølging. Det å få bedre tid og kvalitet i attføringsarbeidet er det de har høyest fokus på nå. Hernes mener at organiseringen av NAV-kontorene og organiseringen av etaten, med spesialenheter, vil gi bedre tid til oppfølging. Dette vil igjen slå positivt ut for attføringsarbeidet. Han gir også uttrykk for at eksterne aktører kan supplere der etaten selv ikke har tid. Man kan kjøpe avklaring og oppfølging. Dette skal ikke erstatte arbeidsevnevurderingene, men være et bidrag til avklaring og oppfølging ved NAV-kontorene. Budskapet fra Hernes er altså at Arbeids- og velferdsetaten ikke skal selge ut arvesølvet.

Ny HR-direktør i NAV

Som personaldirektør i Forsvaret var han sterkt delaktig i en nedbemanning som berørte 5000 ansatte. Gaiden ønsket en samtale med Johan Wroldsen for å finne ut av hvilke planer han måtte ha med Arbeids- og velferdsetaten.

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

Etter nærmere ett år uten fast tilsatt HR-direktør har NAV på ny besatt denne stillingen. Da vi møtte Wroldsen hadde han vært HR-direktør i to uker. Formodentlig for kort tid til å bli lommekjent i en stor etat. Uansett hadde vi lyst til å bli bedre kjent med mannen og hans oppfatninger om HR-arbeidets betydning i utviklingen av NAV. Derfor tok vi ham med ut på Grand kafé.

Wroldsen understreker faren for å forsømme HR-arbeidet. I en omfattende omstilling er det krevende for medarbeiderne å absorbere alt som skjer. Et godt HR-arbeid vil være en god investering for å lykkes med reformen. Han er opptatt av at etaten må ta helse, miljø og sikkerhet på alvor og følge opp forpliktelsene i IA-avtalen.

- Det er et hardt arbeidsmarked med fare for en «bruk- og kastmentalitet». For å forhindre utstøting må et visst antall arbeidsplasser reserveres for medarbeidere som har behov for tilpasning. Hvis vi mener alvor med HR-arbeidet, må vi være villige til å betale det det koster, er Wroldsens budskap. Han vil ikke at vår etat skal være gjerrig i bruken av personalpolitiske virkemidler. Arbeidstakere som blir satt pris på, yter bedre. Raushet lønner seg. Gjennom tiden i Forsvaret lærte han at HMS-satsing er veldig fornuftig, noe han vil dele med ledere på alle nivåer i NAV og ikke minst bidra til at dette blir godt forankret i etatsledelsen.

«Hva er den «NAVske» kulturen?» spør Wroldsen. I NAV er det mange medarbeidere med forskjellig bakgrunn som arbeider sammen. Slike fusjoner tar ofte tid. Det må derfor jobbes hardere med å skape en felles identitet. Vi må utvikle en kulturforståelse som er egnet til å vir-



SER SEG IKKE TILBAKE: Johan Wroldsen med sitt tidligere arbeidssted bakgrunnen.

keliggjøre NAV. Wroldsen vil at folk skal være stolte av å jobbe i NAV, noe som krever at de forstår hva som skjer og at de vet hva de vil.

Andre utfordringer i NAV. Når Wroldsen nå går løs på HR-arbeidet i Arbeids- og velferdsetaten har han et utgangspunkt som på ett område skiller seg vesentlig fra arbeidet i Forsvaret. Han skal ikke bidra til en storstilt nedbemanning. Utfordringene blir snarere å holde på medarbeiderne og evne å rekruttere nye i et arbeidsmarked som for øyeblikket er meget godt.

- Å holde på medarbeidere er en utfordring som må stå veldig høyt på dagsorden i NAV. Det er positivt å utvikle medarbeidere som blir attraktive utenfor NAV, men det finnes en smertegrense for dette. Det er ikke noe mål å miste folk og vi må derfor ha et veldig bevisst forhold til turnover. Hva er grunnene til at folk velger å bli i NAV? Mange synes det er spennende å være med på å bygge opp en ny etat.

Men arbeidsmiljø og arbeidsvilkår vil være svært viktig. Det arbeides med kompetansepåfyll og det arbeides steinhardt med IT. Men vi løser ikke utfordringene over natta og må ha noe tålmodighet.

Vil ha tett og god dialog. Fartstida i NAV er foreløpig kort for Wroldsen, men han håper det ikke tar lang tid før det merkes at han har tiltrådt stillingen som HR-direktør. Han legger opp til en del reisevirksomhet. Han vil besøke forskjellige enheter i NAV og etablere et kontaktnett mot ytterste ledd i organisasjonen. Han ser fram til et godt samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene, hans dør er åpen og han er tilgjengelig for innspill.

En miljøvennlig direktør. Wroldsen sykler til og fra jobben. I hovedstaden er dette et godt håndslag til miljøet, men representerer visse farer hva angår helse og sikkerhet. I NAV ønsker vi ham lykke til i arbeidet med å utvikle både helse, miljø og sikkerhet.


KRITISK: Siv Anita Hagen.

Kjipe NAV

Styremedlem i landsforeningen og leder for NTL NAV Akershus, Siv Anita Hagen stiller seg spørsmålet hvorfor rettigheter og goder man har hatt i mange år fjernes nå.

Hanne Nordhaug (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

Hun synes det er uklokt å endre praksis samtidig som ansatte gjennomgår en tøff omstillingsprosess. Her kan bl.a. nevnes arbeidstid i julen og fleksitid ved deltakelse på kurs. Videre har hun fått tilbakemeldinger fra medlemmer om at arbeidsgiver prøver å kutte ned på avtalefestede rettigheter. Eksemplene er mange.

Hun forteller om ansatte som ikke får overtid på reise etter pålagte dagskonferanser. Ekstra paradoksalt blir dette når tema på konferansene var endringsmotivasjon. Den motivasjonen som bygges opp på slike samlinger kan lett brytes ned ved «kjipe» lokale ledere.

Eller hva med de som måtte avspasere en time på morgenen andre dag av todagerskonferansen, fordi opplegget ikke startet før kl 09.00 denne dagen? Siv Anita under seg også over at ansatte må bruke ferie og fleksitid for å gå på jobbintervju internt i NAV.

Organisasjonsendringer har ført til at fagmiljø har smuldret opp. Som følge av dette har ansatte valgt å endre arbeidssted for fortsatt ha et faglig fellesskap. Hun synes det er svært uheldig at omstillingsavtalens virkemidler ikke blir benyttet ved slike «frivillige» forflytninger.

Siv Anita Hagen håper nå at arbeidsgiver ser at alle er tjent med en mer romslig praksis, noe som gir mer positive og motiverte medarbeidere.

Krevende innplassering

Innplasseringen er i gang i ytre etat. Rett før sommerferien ble refleksjonssamtaler gjennomført og innplasseringen startet. Paradoksalt nok før grensesnitt var avklart. Hva man skulle innplasseres til, visste man ikke.

Hanne Nordhaug (tekst)

Avveiningen mellom medarbeiders ønsker, spesialenhetenes kompetansebehov og ønsket om å beholde kompetanse i NAV-kontoret har vært krevende. Det virker som om prosessen og resultatet har vært best der man har forsøkt frivillige løsninger, vurdert hele fylket samlet og anvendt personalpolitiske virkemidler.

Fikk hjelp av NTL. Ole Magne Bakke har fram til nå jobbet med arbeidsgiverkontakt og i jobbsenter ved NAV Moss Arbeid. Han har et godt nettverk av arbeidsgivere og trives godt med å kombinere arbeid i jobbsenter og markedsarbeid. Stort var derfor sjokket da han uten forvarsel ble innplassert i kundesenter i Østfold. Han ba om hjelp og fikk bistand fra landsforeningen under ny omstillingssamtale lokalt og råd videre i saksgangen. Etter skriftlig henvendelse til fylkesdirektøren ble vedtaket omgjort. Han har nå fått en innplassering ved NAV Våler. Dette er han tilfreds med.

Han forteller at han har satt pris på bistand fra NTL. Det var godt å ha den støtten når det røynte på. Han påpeker også at selv om han fikk en grei løsning tilslutt, er han ikke fornøyd med prosessen. Verken for seg selv eller andre kolleger. Han opplever at Tor Saglie er opptatt av at lederne må skape motivasjon for endring, men at det ikke er alle lederne som klarer å følge opp dette.

Leder i NTL NAV, Erling Mathisen, forteller at landsforeningen er opptatt av å bistå enkeltmedlemmer. Han ønsker at medlemmer og tillitsvalgte lokalt prøver å få til løsninger først, men sier videre at landsforeningen prioriterer dette arbeidet høyt. Medlem-



TAKKER NTL FOR HJELPEN: Ole Magne Bakke, ved NAV Moss Arbeid.

mer som føler at de trenger hjelp må derfor ta kontakt.

Lånes ut. Anne Birgit Nilsen er styremedlem i landsforeningen, og har selv opplevd problemer rundt innplassering. Hun jobber til daglig med yrkesrettet attføring på NAV Harstad Arbeid. Arbeidsgiver ønsket henne på NAV-kontor i hennes hjemkommune Kvæfjord. Anne Birgit var usikker på om det ville bli vanskelig å kun jobbe med naboer og kjente som brukere, og om hun ville trives i et så lite fagmiljø. Hun var likevel positiv til å forsøke seg, men ønsket da en mulighet til å gå tilbake til Harstad etter en prøveperiode. Dette ble avslått av lokal leder, og mot sin vilje fikk hun endret arbeidssted. Men Anne Birgit er ikke den som gir seg uten kamp. Hun tok saken opp skriftlig med fylkesdirektøren. Dette ga resultater. Nå er hun innplassert ved NAV Harstad og lånes ut til NAV Kvæfjord. I praksis betyr dette at hun har fått to års permisjon for å prøve hvordan det fungerer å jobbe i sitt eget lille lokalmiljø. Hun synes løsningen er god, men mener at det ble unødvendig støy og frustrasjon i prosessen.

Hvorfor kunne ikke denne løsningen kommet med en gang, spør hun seg, og hva med de som ikke orker å ta denne kampen med arbeidsgiver?



Vi gratulerer med de fylte 100

100 år er ingen alder for spreke mennesker. Forbundsleder Turid Lilleheie og leder av landsforeningen, Erling Mathisen, har nå nådd dette anselige tallet, men bærer ingen preg av alderdomsslitasje.

For å presisere, den 11. oktober fylte Turid

60 år, mens Erling nøyaktig samme dag kunne notere seg for fylte 40. Gaiden synes det er helt på sin plass at våre markante ledere får en behørig oppmerksomhet og gratulerer så mye med dagen.

NTL fikk ordføreren i Sogndal

Jarle Aarvoll har den siste tre-årsperioden vært styremedlem i NTL NAV Arbeid. Her har han markert seg som en reflektert og sympatisk mann med klare meninger. I stedet for videre verv i ny landsforening ønsket Jarle å satse mer på lokalpolitikk. Kommunevalget førte til at Senterpartiet mistet ordføreren i Sogndal, og Jarle Aarvoll har nå overtatt som ordfører for Arbeiderpartiet i kommunen. Sogndal har fått en klok mann i førersetet, og Gaiden ønsker Jarle lykke til med nye utfordringer.



FOTO: TOR YTTRI, SOGN AVIS



Vår nye kontorsekretær

Med frikjøpte tillitsvalgte som stadig befinner seg på reise og i møter, var det ved etableringen av NTL NAV helt opplagt at vi behøvde en kontorsekretær som kunne holde fortet. Nå er den på plass.

Terje Evensen (tekst)

Solfrid Olsen er 51 år gammel og et velkjent ansikt for medlemmer og tillitsvalgte i tidligere NTL NAV Trygd. Hun ble tilsatt i trygde-etaten i 1990 og har siden dette, med unntak av en kort periode, hatt tillitsverv i NTL. Hun har vært leder og fylkestillitsvalgt både i Oslo og Vestfold og besitter en bred kompetanse innen saker NTL engasjerer seg i, som for eksempel lønnsforhandlinger, arbeidsmiljø, omstillings- og endringsledelse, motivasjon og ressursutvikling. Det er heller ikke noe minus at hun har et brennende NTL-hjerte. Da Solfrid stilte seg til rådighet for vervet i NTL NAV befant hun seg i Berlevåg hvor hun reiste etter å ha tatt ett års permisjon fra stilling ved NAV Sandefjord trygd. Nå har hun altså vendt nesen sørover igjen og er allerede i full sving på vårt kontor i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Slik vi kjenner Solfrid vil hun sette et klart preg på vårt miljø og vi ser fram til det videre samarbeidet.

Avdelingsledere i NTL NAV

Hennie Isaksen

TROMS



Sonja Normark

NORDLAND



Torbjørn Fikseanet

NORD-TRØNDELAG



Stig Garberg-Johnsen

SØR-TRØNDELAG



Sven Ivar Skodjevåg

MØRE OG ROMSDAL



Heidi Myrvold

SOGN OG FJORDANE



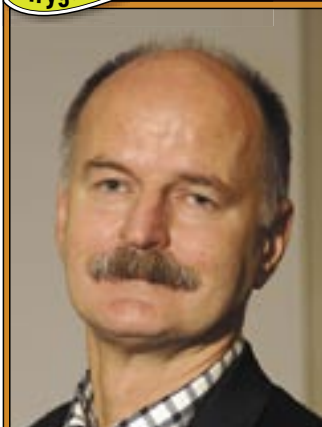
Merethe Engstrøm

HORDALAND



Trygve Baltzersen

ROGALAND



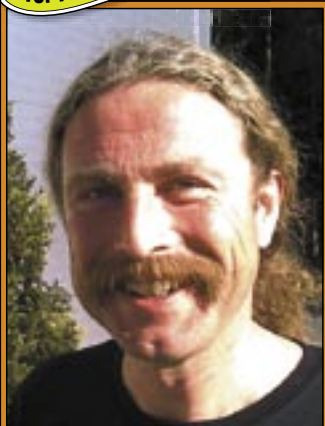
Nils Vidar Engelsen

VEST-AGDER



Tor Mindrebø

AUST-AGDER



Tommy Bakken

TELEMARK

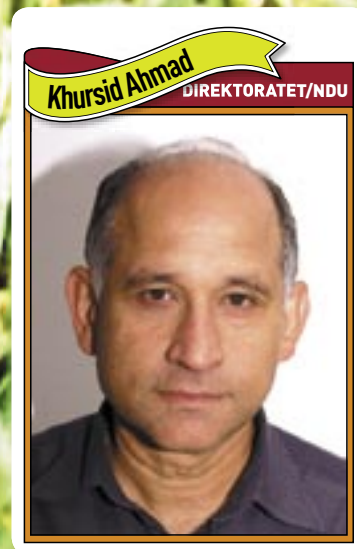
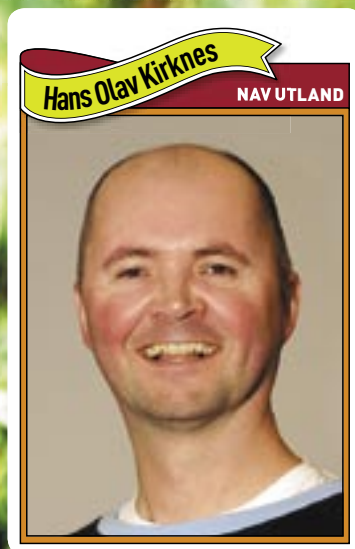
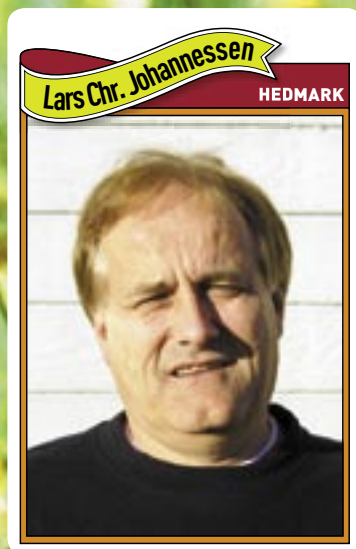
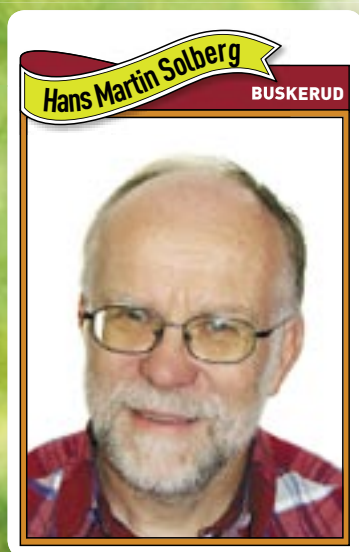


Hanne Nordhaug

VESTFOLD



NTL NAV Finnmark har ennå ikke valgt avdelingsleder



Det nye styret er i gang

Første styremøte er avholdt, og styret har gitt klare signaler på at de vil være aktive pådrivere framover. NTL NAV har med dette fått ett engasjert styre som ønsker å være gode bidragsyttere både i forhold til saker i egen organisasjon, utvikling av etaten og generelle samfunnsspørsmål. Under finner du en oversikt over sentrale kontaktpersoner:

Leder: Erling Mathisen
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5, St. Olavs Plass,
0130 OSLO
Tlf: 21070218, mob: 93446188
Epost: erling.mathisen.ntl@nav.no

Nestleder: Jarle Berge
NAV Nesttun Arbeid
Postboks 190, 5853 BERGEN
Tlf: 55112763, mob: 95043597
Epost: jarle.berge@nav.no

Sekretær: Birte Sletten
NAV Årstad Arbeid
NAV Årstad
Postboks 7715,
5020 BERGEN
Tlf: 55574416, mob: 92686032
Epost: birte.sletten@nav.no /
Epost: ntlnav@hotmail.com

Kasserer: Mette Aakvik Bjørge
NAV Sula Trygd
Årset, 6057 ELLINGSØY
Tlf: 70198609, mob: 92040335
Epost: mette.bjorge@nav.no

Redaktør: Hanne Nordhaug
NAV Larvik Arbeid
Postboks 143,
3256 LARVIK
Tlf: 33141741, mob: 47351865
Epost: hanne.nordhaug@nav.no

Frikjøpt/AU:
Ann-Margreth Adler-Nilsen
NAV Halden Trygd
Båstadlundveien 17
1781 HALDEN
Tlf: 69010267, mob: 40621440
Epost: nav-aman@hotmail.com, eller
ann-margreth.adler.nilsen@nav.no

Frikjøpt/ AU: Jostein Hegli
NAV Østbyen Trygd
Postboks 2938 Sluppen
7438 TRONDHEIM
Tlf: 73904873, mob: 90091261
Epost: jostein.hegli@nav.no

Frikjøpt/ AU: Trygve Baltzersen
NAV Arbeidsrådgivning Rogaland
Postboks 119
4001 STAVANGER
Tlf: 51844308, mob: 97083102
Epost: trygve.baltzersen@nav.no

Frikjøpt/Redaksjonsutvalget
Styret: Terje Evensen
NAV Løten
Postboks 33, 2341 LØTEN
Tlf: 62023665, mob: 41679751
Epost: terje.evensen@nav.no eller
te-ev@online.no

Frikjøpt/styret: Knut Johansson
NAV Hjelpemiddelsentralen
Nord-Trøndelag
Kirkegata 2C, 7600 Levanger
Tlf: 74083809, mob: 47618960
Epost: knut.johansson@nav.no
knut.johansson@gmail.com

Frikjøpt/ utenfor styret:
Stein Bjarne Larsen
NAV Aust-Agder
Postboks 1853 Stoa
4858 ARENDAL
Tlf: 37419081, mob: 91170505
Epost: stein.bjarne.larsen@nav.no

Styremedlem: Synneva Aga
NAV arbeid og aktivitet
Pb 5, St. Olavs plass, 0130 OSLO
Tlf: 21070050, mob: 97108744
Epost: synneva.aga@nav.no

Styremedlem: Kristin Djuplasti
NAV Servicesenter
Postboks 354, 8601 MO I RANA
Tlf: 75426345, mob: 90871124
Epost: kristin.djuplasti@nav.no

Styremedlem: Lars Erik Eide
NAV Forvaltning Hedmark
Postboks 4120
2307 HAMAR
Tlf: 62023010, mob: 98651042
Epost: lars.erik.eide@nav.no

Styremedlem: Anne Birgit Nilsen
NAV Harstad
Postboks 73
9481 HARSTAD
Tlf: 77057263/95724940
Epost: anne.birgit.nilsen@nav.no

Styremedlem / Redaksjonsutvalget:
Jørund O. Gustavsen
NAV Arbeid Oslo Sør Østensjø
Postboks 6471 Etterstad,
0605 OSLO
Tlf: 22728760
Epost: jorund.gustavsen@nav.no

Styremedlem: Sonja Normark
NAV Narvik Trygd
8512 NARVIK
Tlf: 76950982, mob: 45254564
Epost: sonja.normark@nav.no

Styremedlem: Siv Anita Hagen
NAV Nes Trygd
Postboks 33, 2151 ÅRNES
Tlf: 63944720, mob: 90943806
Epost: siv.anita.hagen@nav.no eller
s_a_hagen@hotmail.com

Hvem, hva, hvordan?

Grensesnittrapportene skal definere ansvars- og oppgavedeling i NAV.

Hanne Nordhaug (tekst) Erling Mathisen (foto)



LEDER: Katrine Høysæter Larsen er leder for programmet Tverrgående Fagutviklingsprosjektet i direktoratet.

Hvilke oppgaver skal gjøres hvor? Vi har ventet lenge. Nå begynner det å falle på plass. Katrine Høysæter Larsen er leder for programmet Tverrgående Fagutviklingsprosjektet i direktoratet, og har bl.a.

ansvar for å finne god og fornuftig fordeling av oppgaver mellom NAV-kontor og spesialenheter. Dette er noe de aller fleste er opptatt av og har meninger om,

men et krevende arbeid. Høysæter Larsen forteller at de gjør sitt ytterste for å klare å finne gode grensesnitt, men at disse helt sikkert vil måtte justeres underveis. Målet er at justeringen holdes på et nivå som gjør at medarbeidere ikke må flyttes en gang til.

Bakgrunnen for oppgavedeling er å frigjøre kapasitet i NAV-kontorene, slik at det kan avsettes mer tid til bistand og oppfølging av brukere. Katrine Høysæter Larsen var innom styremøtet i NTL NAV i september, og ga her uttrykk for viktigheten av å ha en myndig førstelinje. Det er på NAV-kontoret skjønnsvurderingene skal foregå, samtidig som mange vedtak skal fattes i spesialenhetene. Da er det nødvendig med klar ansvarfordeling, sier Høysæter Larsen. Det er nå utarbeidet 29 grensesnittrapporter som skal danne grunnlag for ansvars- og oppgavefordelingen i etaten. En del av disse rapportene omhandler oppgavedelingen mellom NAV-kontor og forvaltningsenhetene.

Landsforeningen har nedsatt ei arbeidsgruppe med ansvar for NAV-omstillingen, og de har gått grundig gjennom mange av grensesnittrapportene. Jostein Hegli er leder for gruppa og forteller at de ikke er fornøyd med prosessene rundt oppgavefordeling. Rapportene kom for sent i prosessen. Dette skapte usikkerhet rundt innplasseringen og lokalt ble det laget egne grensesnitt. NAV-reformen er svært kompleks og gjennomføres i et høyt tempo. Hegli mener dette kan føre til at ansvars- og oppgavefordelingen ikke blir godt nok avklart før opprettelsen av spesialenhetene. Dette vil kunne slå svært uheldig ut både for brukere og ansatte. Organisasjonene ble også for sent involvert. NTL har likevel engasjert seg mye i dette arbeidet. Lokale organisasjonsledd har gitt innspill, og landsforeningen har gitt tilbakemeldinger både på innhold og prosess. Han forteller videre at det kontinuerlig vil være behov for justeringer, og at NTL vil følge opp dette uten at det nødvendigvis er behov for dramatiske endringer i de foreslåtte grensesnittene.

Forslag til ansvars- og oppgavedeling mellom NAV-kontoret og forvaltningsenheten

NAV-kontoret

- etablerer faktum i sak, dvs.:
 - foretar en utdypende kartlegging av brukers situasjon
 - vurderer brukers arbeids- og funksjonsevne
- Ved etablering av faktum i sak legger NAV-kontoret viktige premisser for saksbehandlingen i forvaltningsenheten
- kartlegger og vurderer brukerens muligheter, sykdoms-/helsetilstand og andre faktiske forhold som har betydning for retten til ytelse/tjenesten.

- vurderer hvilke tiltak/virkemidler som anses hensiktsmessige, innstiller og iverksetter disse

Forvaltningsenheten

- baserer sitt vedtak på tilgjengelige fakta i saken, herunder NAV-kontorets vurdering av brukers arbeids- og funksjonsevne
- vurderer vilkår knyttet til den aktuelle ytelse, som f. eks. inntekt, medlemskap, opphold i Norge, alder m.v., og fatter vedtak om tilståelse eller avslag på krav om en ytelse
- fatter vedtak etter at alle vilkår er prøvd

Forslag til ansvarsfordeling mellom enhetene

(oversikten er ikke uttømmende)

NAV-kontor

- Informere og gi råd og veiledning om alle tjenester og ytelser
- Avklare, kartlegge og vurdere brukers situasjon
- Tett og individuelt tilpasset oppfølging med fokus på arbeid og aktivitet
- Utarbeide plan
- Markeds- og arbeidsgiverkontakt
- Arbeide og fatte vedtak etter sosialtjenesteloven

Begge enheter

- Sykepengar
- Enslig mor/far
- Yrkesrettet attføring
- Dagpengar
- Individstønad
- Rehab.penger
- Uførepensjon
- Ventelønn
- Ventestønad
- Tidsbegrenset uførestønad
- Arbeidsmarkedstiltak

Forvaltningsenhet (i hovedsak)

- Barnetrygd
- Bidrag/-forskudd
- Forsikringer
- Gravferdshjelp
- Grunnstønad
- Hjelpemidler (fra NAV lokal)
- Hjelpestønad
- Foreldre- og svangerskapsenger
- Attføringsytelser
- Kontantstøtte
- Stønad til bil

Statsbudsjett på det jevne

Statsbudsjettet for 2008 ble lagt fram 5. oktober. Konsekvensene for reformarbeidet i NAV er naturligvis av vesentlig interesse for NTL.

Jostein Hegli (tekst)

I skrivende stund har vi ingen detaljert oversikt over regjeringens forslag til statsbudsjett. Men det synes ikke som om det er gjort store endringer for NAV. De samlede reformkostnadene er nå beregnet til nærmere 4,5 mrd kroner. Landsforeningen vil naturlig nok være opptatt av at budsjettet gir nødvendig finansiering til gjennomføring av de tre store reformene, NAV-reformen, pensjonsreformen og helsetjenestereformen. De første analysene tyder på at Arbeids- og velferdsetaten i hovedsak har fått tildelinger etter de behov den har meldt inn. Men det foreligger noe usikkerhet rundt finansieringen av helsetjenestereformen.

- For at det skal være mulig å nå reformens mål, er vi avhengige av at etaten blant annet får midler til å utvikle IKT-løsninger. Det skal gi mulighet til å realisere gevinster og gi handlingsrom til god omstilling i NAV-kontor og spesialenheter, sier leder Erling Mathisen. Han legger til at dette, sammen med å sikre at etaten får gode driftsrammer, er noe Landsforeningen vil jobbe med. Det er foreslått en del satsninger og endringer på programområdene arbeid og sosiale formål. Landsforeningen vil følge opp dette i samarbeid med forbundet, for eksempel gjennom møter med aktuelle komitéer på Stortinget, innspill til fagdepartement og pressemedlinger.

Det er lagt et høyt ambisjonsnivå for NAV-reformen i statsbudsjettet. Mathisen mener at risikoen knyttet til gjennomføringsnivåen i året som kommer kanskje vil være vel så avhengig av etatens menneskelige ressurser, kompetanseheving og produksjon som av de økonomiske rammebetingelsene.

Er dette Roar Flåthens nye bil?

Redaksjonen fant denne bilen på Sørmarka her forleden. Man trodde det var firmabilen til Roar Flåthen, men da mannen viste seg senere på dagen kunne vi raskt konsta-

tere at det ikke var plass til ham inne i denne bilen. Bilen tilhører imidlertid LO, og man kan velvilligst få låne den når man skal ut på møter eller tjenesteoppdrag.



Slagordkonkurranse

Vårt representantskapsmøte på Gol uttrykte ønske om å ha eget slagord for NTL NAV. Nå har du mulighet til å komme med forslag til slagord for vår nye landsforening. Vinneren får et gavekort på kr 500,-. Forslag sendes NTL NAV v/Hanne Nordhaug, NAV Larvik Arbeid, Postboks 143, 3251 Larvik innen 15.november 2007.

Quiz: Hva er dette?

(Svaret finner du et sted på siden)



SVAR: Vedtak uten klagerett.

Hva er en NAV-seniormedarbeider, gull eller gråstein?

NAV må vise at seniorpolitikk og IA er mer enn fine ord i handlingsplaner. Det må vises i praksis!

I et rasende tempo, nesten som en formel-1 bil på toppfart, suser NAV-prosessen av gårde mot «hellige mål». Det er mange ansatte som lurar på om vi kun er med som passasjerer eller om vi også bør få styre rattet litt. Dette gjelder ikke minst våre mange seniormedarbeidere som lurar på om de er med i framtidsplanene til NAV.

Dere bør ikke lure på deres status. Dere representerer historien, fagutviklingen, dybdekompetansen, kontinuiteten, og er fortsatt en stor og viktig arbeidsressurs for NAV og for alle deres kolleger. Det er ytterst viktig for NAV å legge til rette for innplassering og hensiktsmessig lokalisering av DIN arbeidsoppgave, slik at du vil trives og fortsatt stå i arbeid ut over en mulig AFP

ved 62 år. Dessverre har jeg mottatt flere tilbakemeldinger fra våre medlemmer som føler at de som seniormedarbeidere ikke blir verdsatt eller tatt hensyn til på en god nok måte. Her er modeller og organisasjonsbokser langt viktigere enn menneskene som blir satt til jobbene. Det å bli forespeilet forflytning, en ny fysisk og psykisk tidskrevende reise til/fra arbeid, er ikke en inspirasjonskilde for å fortsette sitt arbeide etter fylte 62 år, og føles neppe som gode tiltak i forhold til et inkluderende arbeidsliv. Her bør vises langt større fleksibilitet i forhold til lønn, fridager og fjernarbeidsplasser. Alle skal med! NAV bør ikke kvitte seg med gull, og gull – det er våre seniormedarbeidere som alle andre ansatte i NAV.

HANS OLAV KIRKNES,

tillitsvalgt NTL NAV Utland, samt fast møtende vara til NTL NAV styret

Lønnspyramiden må snus!

Den gjennomgripende visjonen med NAV-reformen er som kjent at flere skal kunne få delta i arbeidslivet. Det sies at ressursene skal settes inn i førstelinjen der man møter brukerne. «Man skal vri ressursbruken fra stønadsforvaltning til aktive tiltak og oppfølging».

Det blir viktig med en helhetlig kompetanse; om bl.a. arbeidsmarkedet, skolevesenet, helse, IKT, hjelpemidler, inkluderende og ikke-diskriminerende holdninger og dessuten kunne utøve både muntlig og skriftlig skjønnsutøvelse.

Man skal møte brukeren i dialog-, basis- og ansvarsgruppemøter. Og man må forholde seg til leger, psykologer, foreldre og arbeidsgivere.

For en som har jobbet med yrkesrettet attføring mange år, er ikke dette en ny arbeidsmetodikk. Men det som har vært utviklingen de senere årene er at tidsbruken har gått fra bruker – og arbeidsgiverkontakt, til et økende forvaltningsbyråkrati, dvs. mer skjema- og papirarbeid og tungvinte «kvalitetskontrollrutiner» i datasystemet. Dette synes å forsterke seg. Vi ser av stillingsannonse at flertallet (ca. 2/3) av de ledige stillingene går til ulike lederstillinger, råd-

givere og kontrollere (vekk fra brukerne) og altså færre saksbehandlertilinger.

Vi på lokalkontorene ser at kolleger søker seg over til disse bedre betalte jobbene, f. eks til spesialenheter, der man er skjerma fra de man er ansatt for å betjene. Pga stor turnover i førstelinja, forsvinner verdifull erfaring, kompetanse og kontinuitet og mye av tida går med til opplæring av nyansatte.

Dette kan forhindres hvis lønna økes til de som jobber «ute i krigen» mot brukerne og der de viktige avgjørelsene tas for at NAV-reformen skal bli vellykket. Men ut fra signaler fra høstens lokale lønnsoppgjør, er det tegn som tyder på at det er det motsatte som skjer. Når den lokale potten tilsvarer ca. ett lønnstrinn til annenhver ansatt, er det noe som skurrer når man i festtaler snakker om de ansatte som den viktigste ressursen. Et halvt lønnstrinn til en saksbehandler på l.tr. 40 er ca. kr. 100,00 netto pr. mnd. Det rekker så vidt til en lønningspils – hvilket – i disse opsjonstider – er en hån til dem som gjør en reell samfunnsnyttig tjeneste!

BJØRN JEKSRUD,

Lørenskog

Mindre politikk, takk

Jørund O Gustavsen (tekst)

Sånn i etterkant av valget og i forkant av statsbudsjettet, sitter vi her med skjeget godt forankret i postkassa. Jens fikk rett: Det var sofaen som ble vår verste motstander i valget. To av fem ble sittende hjemme. Og det kan jo alle forstå. Man snakker om mistillit til politikere og endog til politikerforakt. Hva kan så det komme av? Jo, man blir jo alltid sviktet av politikerne. De holder ikke det de lover. De lover jo alltid det vi vil ha. Hva er det så vi vil ha? Det er ikke mye vi forlanger akkurat. Vi vil stort sett bare ha mindre av ting. Vi vil ha mindre barnehagekøer, mindre egenbetaling i barnehagen, mindre sykehuskøer, mindre skatt, det er jo ikke akkurat noe urimelig krav i vårt rike land som har så mye penger at vi stuer det bort i gigantfond og kaller det pensjonsfond for at ikke yngre mennesker skal bli fristet til å kreve noe av det.

Ellers er det jo miljøet vi er opptatt av om dagen. Vi vil gjerne ha mindre vær i Norge. Vi vil ha mindre CO2 utslipp, mindre trafikk og mindre bilkøer. Mindre forurensning og mindre bensinavgifter. Dessuten ville det være fint om kuttene i utslippene kunne bli litt mindre her, av hensyn til norske arbeidsplasser og vår konkurranseevne mot utlandet. Det hjelper jo ikke noe mindre hvis kuttene tas i Afrika.

Hvis det ikke skjer noe snart nå, er det en ting som er helt sikkert: Valgdeltagelsen i neste valg vil bli enda mindre.

Medlemsverving i 100

At rekruttering av nye medlemmer til NTL er viktig, er noe som ikke kan bli gjentatt for ofte. Even Pettersen ved NAV Innkrevning (NAVI) på Bjørnevatn har tatt dette på alvor gjennom flere år.

Terje Evensen (tekst) Kjell Ivar Ingebrigtsen (foto)

Da vi henvendte oss til forbundskontoret kunne de opplyse om at Pettersen offisielt hadde vervet 90 medlemmer siden han ble ansatt ved Innkrevingssentralen i 1994. Det reelle tallet vil høyst sannsynlig overstige 100 med god margin. Hva har han gjort som har bidratt til at han framstår som en suksessrik selger av NTL?

- Når det har kommet nye ansatte til NAVI, både i form av vikarer og fast ansatte, har jeg etter kort tid tatt kontakt og presentert meg som lokal NTL-leder. Jeg har gitt dem informasjon om NTL og vår lokalavdeling, samt en konvolutt med NTL-informasjon som jeg har bedt dem se nærmere på når de har tid, forteller Pettersen.

Oppfølging. Han forteller ellers at han etter én til to uker har begynt oppfølgingen med å oppsøke vedkommende. Han har spurt om det har vært tid til å se på informasjonen og om de har pratet med andre arbeidskolleger om NTL.

- Som mangeårig lokal tillitsvalgt vil jeg påstå at jeg har fått litt pondus til å gjøre en god jobb i denne rollen. Folket er bekjempe med å velge en som de vet kan gjøre jobben. En som har erfaring og kan levere det han lover. Kort fortalt selger jeg også at de får meg som tillitsvalgt. Men det er heller ingen ulempe å være drøyt 100 medlemmer av 140 ansatte, sier Pettersen. Dessuten er det en god del rotasjon i arbeidsstokken som medfører at det stadig kommer nye man kan forsøke å verve. Når det gjelder forholdet til andre organisasjoner snakker han aldri negativt om disse. Han forteller at de finnes og hvilket forbund de tilhører, men stopper der.

En god del vervepremier. Gjennom en slik verveinnsats har Pettersen kunnet tappe forbundet for vervepremier i rikelig monn.



NYREKRUTTERTE: I midten Even Pettersen sammen med de sist rekrutterte, Ann-Kristin Aanstad Kristiansen og Gjermund Hansen

Han forteller at han gjerne har samlet opp 10 og 10 og har dermed gjennom årene kunnet hente ut 6-7 CD-spillere, foruten en del mindre premier. Dette har bidratt til avlastning på julegavehandelen. Tidlig på 90-tallet var han for øvrig lokal leder for Norges Offisersforbund på Garnisonen i Sør-Varanger og har fortsatt en fullt oppegående Moccamaster som han fikk i vervepremie der.

Smittsomt engasjement. Ann-Kristin Aanstad Kristiansen og Gjermund Hansen begynte begge ved NAVI i sommer. Pet-

tersen lå ikke på latsiden og tok ganske raskt kontakt. De to nyan-satte forteller at det var et enkelt valg å bli NTL-medlem. De hadde hørt kun godord om NTL generelt og Even Pettersen spesielt.

- At Even så tydelig brenner for det han gjør, smitter over på oss andre, forteller

Kristiansen. Mens Hansen legger til at han ikke var i tvil om at NTL var best egnet til å ivareta hans interesser. At NTL står veldig sterkt på arbeidsplassen bidro til at det var det beste og tryggeste alternativet.

NTL NAV har omtrent 6000 yrkesaktive medlemmer. Vi håper at Even Pettersen og andre tillitsvalgte kan fortsette sitt engasjement, rekruttere nye medlemmer og bidra til at vi fortsatt er det beste og tryggeste alternativet for de ansatte i NAV.

Medlemsfordeler i NTL

- Melder du deg inn i NTL vil dyktige tillitsvalgte arbeide for dine lønns- og arbeidsvilkår.
- Du vil bli medlem av en organisasjon med betydelig politisk innflytelse og en omfattende yrkesfaglig aktivitet.
- Som medlem får du tilbud om nyttige kurs og opplæring.
- Du får juridisk veiledning og bistand i arbeidsforholdet dersom du skulle trenge det.
- Du får tilbud om gunstige forsikringsordninger og banktjenester gjennom LO-favor-ordningen.
- Du får tilsendt medlemsbladene Gaiden og Tjenestemannsbladet.



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

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

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



	OM-TANKE	▼	FESTSAL FURE	▼	ROT	▼	KLUKKE	JAKT-BYTTE	AN-SIKTS-FARGE
	VRIEN								
	→				↓	APPARAT			
	LAMELL						OVER-DRA		
	FISK			TORPE-DERER			◀ MÅNE	HÅN	
	GJEN-FERD			▼					
	RYKKER FREM		PLATE OPERA				FRUKT	BRUTAL	BELTE
	▶								
KRYD-DER	▼	SJØ-FUGLER SLIBRIG	▼	BEVEGE SJØDYR	TRE-SLAG				
▶							MUSKEL-SMERTE	NEVNE	
HOVED-STAD					SINNE		▼	MESTER-SKAP	
HAVN								FORSØKS-ROM	
▶			MUN-NING			◀ KVINNE	OFFI-SER	LØSULL ROVFISK	MELKE-FEBER
HYLLE			▼		STRIDS-ØKS DYRKE	↙			
HEV-ELSE	LARM			◀ SENIOR	FOR-LEG-NING		TRASKE SKRED		
▶	▼		REAK-SJON VETO					ODELS-TINGET AVEC	
STOFF				ØRKEN-BOLIG				KINESER VASSE	
EN ALEK-SANDER-SEN				ROCKE-GRUPPE			REGLE		
ART.									
▶		TREG					EIDE		



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

VIDDIS STEFFENSEN, Fyllingsdalen

SYLVIA ARNESEN, Kråkerøy

ANNA STUBBE, Inderøy

Frist for innsending av kryssord-løsning er **15. november 2007**.

Konvolutten merkes med «Gaiden OKTOBER-07» og sendes til:

NTL NAV v/Hanne Nordhaug,

NAV Larvik Arbeid, PB 143, 3251

Larvik. Vi trekker ut 3 vinnere som

får henholdsvis 5, 3 og 2 flax-lodd

hver. Her kan det være store

gevinster å hente.

Lykke til

Sudoku

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

●●●○○

© Kryssquiz / Bulls

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

Løsning:

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

Vi er i gang

Så har det snart gått fire måneder siden NTL NAV ble etablert på Gol i juni. Sommerferien utsatte riktignok den reelle oppstarten av landsforeningen til ut mot slutten av august, men derfra har det til gjengjeld gått i turbofart for oss i landsforeningen.

Mye skal på plass nå i oppstartsfasen. I tillegg til å ivareta de løpende utfordringene knyttet til medbestemmelsen generelt og omstillingen spesielt, har vi nå naturlig nok et betydelig tilleggsfokus på vår egen organisasjonsutvikling. Som leder for tolv frikjøpte på sentralt nivå, er jeg svært opptatt av at vi evner å finne en hensiktsmessig arbeidsform og ansvarsfordeling sett i forhold til våre medlemmer behov og våre mange interesseområder. Vårt hovedgrep har vært å dele oss opp i fire undergrupper med definerte ansvarsområder. Disse jobber med henholdsvis lønns- og personalspørsmål, NAV-omstillingen, utviklingen av vår egen NTL-organisasjon samt generell informasjon og medlemsblad. En slik inndeling bidrar til økt kvalitet og kapasitet innen de respektive områdene, men er likevel ikke helt tilstrekkelig for å komme dit vi vil. Med våre tross alt begrensede ressurser må vi i tillegg tørre å gjøre det vi så ofte kritiserer vår arbeidsgiver for å skygge unna – å foreta en bevisst og uttalt prioritering mellom alle gode formål i forhold til hva vi skal bruke ressurser på. Dette arbeidet gjenstår og vil ha hovedprioritet den kommende tiden.

Utviklingen av NTL NAV handler ikke bare om landsforeningsnivået, men selvsagt like mye om avdelingene. Etableringen av NTL NAV sine avdelinger har skjedd på løpende bånd nå etter ferien. Etter å ha vært gjest på mange av årsmøtene, har det vært gledelig å oppleve at disse har vært preget av en gjennomgående positivitet og harmoni. Det er tydelig at man i avdelingene allerede har samarbeidet så godt og tett i lang tid at selve samarbeidsingen har vært som en formalitet å regne.

I skrivende stund er de samme avdelingenes forhandlingsutvalg i full gang med å forberede årets lokale lønnsforhandlinger. Dette er en svært krevende øvelse et hvilket som helst år, men kanskje særlig i år som en følge av den svært magre lønnspotten som skal fordeles. Et grovt overslag viser at potten kun rekker til ett lønnstrinn for hver fjerde medarbeider. Oppfordringen er derfor å vise forståelse for den vanskelige jobben våre forhandlere står ovenfor og at vi både som organisasjon og enkeltmedlemmer bør ha realistiske forventninger til resultatet av dette oppgjøret.

Jeg ønsker alle NTL-medlemmer en fin høst.

Erling Mathisen

Erling Mathisen

Leder NTL-NAV



Med mottoet
«Smerte er gøy
– aldri sliten»
forlot vi Hamar
stasjon for å
sette Hedmark
på kartet i vårt
første NAV-NM
i Fjerritslev i
Danmark.



FORNØYDE: Hedmarkinger i Danmark

NAV-NM i eksil

Maj Wennberg (tekst)

Med splitter nye trøyer, velutstyrt lege koffert, kampsang laget for anledningen, støtteapparat og masse godt humør, følte vi oss godt rustet til å delta i både fotball- og volleyballturneringen. Det hører med til historien at vi har trent, eller hvertfall spilt, volleyball hver tirsdag over en lengre periode, men for de av oss som har en fotballkarriere å vise til, lå denne langt tilbake i fortiden.

Vel framme i Hirtshals fulgte en halvannen times busstur til Fjerritslev og Han Herreds sportssenter.

Der ble vi innkvartert i firemannsrom, og så var det bare å trekke på seg sportsutstyret og finne igjen arenaen der kampen om fotballtroféet skulle utspille seg.

I ettertid ser vi at vi kunne ha fokusert mer på utstyret. Hadde vi hatt keeperhansker, fotballsko og noen flere leggskinner, kunne sifrene sett helt annerledes ut. Men vi gjorde en hederlig innsats, og at det var potensiale i laget er utenfor enhver

tvil, selv om det ble 7. plass med målforskjell på 1-25.

Etter en lunsj var vi klare for volleyballturneringen. Etter et noe vaklende førstesett, kom vi i siget og vant våre innledende kamper. Det gjorde godt for en noe nedsunken selvtillit å få tilbakemeldinger som «vi ser at det er volleyball dere har trent på». I finalen møtte vi Vestfold og at de hadde trent kunne vi se. De tok en velfortjent seier mot et hedmarkslag som var i overkant preget av stundens alvor. Men sølv var gull for oss, så ingen sure miner.

Og så var det endelig bankett og premieutdeling. Det ble en vellykket kveld med god mat, dans og moro, og myten om at hedmarkinger er trege bør være avlivet en gang for alle.

Neste år håper vi at flere får øynene opp for dette arrangementet og slenger seg med. Bedre kulturbygging på tvers av gamle etatsskiller og nye styringslinjer kan man vel neppe oppnå. Og så vil vi selvfølgelig gratulere Møre og Romsdal med fotballgull, Innkræveran med sølv og Vestfold med volleyballseieren... og hilse til Nord-Trøndelag, Hordaland og Rogaland!!

