

Portrettintervju med L0-lederen

4



Kamerater!

Murphys lov lyder som følger: Alt som kan gå galt, går galt og til det verst tenkelige tidspunkt. Det kan virke som om det var Murphy som ledet Moderniseringsprosjektet i NAV. Arbeids- og velferdsdirektøren måtte forklare Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité hvorfor noen hundre millioner hadde gått tapt i denne sammenheng. Det endte med ullen tale fra direktøren. For å sitere en kommentar i Aftenposten: *han svarer mer ullent enn en poststrukturalistisk litteraturviter.*

Samme kommentator oppsummerer Lystads forklaring på følgende måte: *Vi gjorde ting for fort, vi klarte ikke å lede prosjektet, vi hadde ikke styring på det faglige, og vi fikk ikke eksterne leverandører til å levere.* NTL forlangte en stans i prosjektet for å få kontroll. Det virker ikke som om de andre foreningene i NAV hadde oversikt nok til å støtte dette. De fikk dermed hard medfart i høringen for ikke å ha gjort noe.

Nå går de skoa av seg for å markere sin tillit til NAVs ledelse, mens Hanne Nordhaug krever endringer i ledelsen for at tilliten skal gjenopprettes. Det er åpenbart at vi har ulikt syn på sakene.

Det er også klart at ledelsen ikke har stor tillit til de ansattes organisasjoner. Det demonstreres når det amerikanske konsulentfirmaet McKinsey blir betalt 6 millioner kroner

for å kartlegge organisasjonen uten at de ansattes representanter blir spurt. NAV har et korps av tillitsvalgte som har som hovedoppgave å formidle de ansattes syn på organisasjonen til ledelsen, samt å forankre ledelsens avgjørelser hos sine medlemmer. Det Arbeids- og velferdsdirektøren gjør i denne sammenheng er å forbigå de tillitsvalgte og spørre hver enkelt medarbeider om hva hun eller han mener.

Det samme gjør for så vidt Arbeids- og sosialministeren når han nedsetter et såkalt ekspertutvalg. Jeg skriver såkalt, fordi utvalget for så vidt består av eksperter, men det er liten ekspertise på NAV. Jeg tror han ville hatt større utbytte av å snakke med organisasjonene. Tilrådingene fra utvalget er som følger: Bedre brev til brukerne, bedre info på nett, samt brukerinvolvering og kontinuerlig forbedring. Dette blir da også omtalt av lederen for Stortingets arbeids- og sosialkomité, Høyres Arve Kambe, som nedfallsfrukt.

Jeg håper det er noe helt annet enn nedfallsfrukt under trærne i de tusen hjem. God jul!





La oss ikke be om en lett byrde, men en sterk rygg

Theodore Roosevelt

7

NAV har stått skolerett for kontroll- og konstitusjonskomiteén.



10

Det har blitt avviklet landsmøte. NTL NAV var aktivt til stede.



**NAV Kontaktsenter i Vestfold
har hatt en vesentlig reduksjon
i sykefraværet.**

14

Send inn din mening

e-post: JORUND.OLAV.GUSTAVSEN@NAV.NO - Tlf: 21 07 01 75 – Mobil: 928 12 649
Postadresse: Arbeids- og velferdsdirektoratet, PB 5, St. Olavs plass, 0130 Oslo.

FOTO: TRI NGUYEN DINH/LO MEDIA



Redaktøren	2
Organisasjonshelseindeks	8
Eksperthjelp	9
Vi er fabrikkens kvinner og menn	13
Tett og nært	14
Nært og kjært	15
Generøse NTL NAV Akershus	16
God i matte	16
Spiller ingen rolle	17
Siste stikk	19
Facebook til 1000	20

[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.gustavsen@nav.no

Redaksjonsutvalget:

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

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

Redaksjonen avsluttet:

4. desember 2014

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



NTL NAV

Loddefiskeren som ble landets mektigste kvinne

Det er ikke en kvinnelig variant av Kjell Inge Røkke vi snakker om, men LO-leder Gerd Kristiansen har altså en gang jobbet som loddefisker i Barentshavet.

Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

– Joda, bekrefter hun da vi spør, jeg har faktisk gjort det. Jeg hadde en gang en kjæreste som eide en tråler, og da var det naturlig for meg å jobbe om bord. Og jeg har hatt mange andre jobber som ufaglært, både som ekstravakt på sykehus og på hotell, for å nevne noe.

LO-lederen sitter godt tilbakelent i en grønn salong på kontoret sitt på Youngs-torget. Hun tar imot Gaidens utsendte på en varm og hyggelig måte. Hun har en hektisk arbeidsdag, og det har ikke vært helt enkelt å få til en avtale om intervju. En dag før deadline fikk vi en times audiens. Kommunikasjonsrådgiver Bjørn Erik Dahl, også han nordlending, byr på kaffe, og bortsett fra kontorets størrelse og et gigantisk maleri på veggen er det lite som minner om at det er landets mektigste kvinne vi sitter overfor.

Makt. Gerd Kristiansen drar på smilebandet når vi spør om hvordan det er å ha slik makt.

– Det er ikke noe jeg merker i det daglige, sier hun. Jeg har ikke en personlig maktposisjon, men som leder med en stor medlemsmasse i ryggen, der ligger makta. Det er bredden, det at vi organiserer både i privat og offentlig virksomhet, fra bunn til topp, det gir oss i LO mye makt. Og på spørsmål om hun tror at hun blir behandlet annerledes som LO-leder fordi hun er kvinne trekker hun bare på skuldrene.

– Det lar jeg meg ikke merke med, og i tilfelle bryr jeg meg ikke om det. LO-kongressen valgte meg til LOs leder og det må folk forholde seg til.

Gerd satt som nestleder i LO i fire år før hun ble valgt til leder, så hun visste godt hva vervet innebar. – Dog har jeg det nok litt mere hektisk enn jeg burde ha hatt, for jeg har problemer med å si nei dersom jeg blir bedt om å representere ute i organisasjonen, sier hun. Det positive er dog at det jeg får energi av, er å møte medlemmene.

LO-lederen er klar på at organisasjonen har en valgt ledelse, ikke bare henne som leder. Arbeidet er derfor fordelt mellom de ulike i administrasjonen, både de to nestlederne Tor-Arne Solbakken og Hans Christian Gabrielsen, og de fem LO-sekretærene som til sammen utgjør Landsorganisasjonens toppledelse. Da hun ble valgt, tilsatte hun Wegard Harsvik (tidligere Fagforbundet) som sin personlige rådgiver. I tillegg til disse



er kontoret bemannet med ikke mindre enn 200 medarbeidere, så det er ikke rent få som har sitt daglige virke på LOs hovedkontor.

Statsråden. Hun snakker mye, LO-lederen, og hun snakker fort. På klingende nordnorsk, Harstad-dialekt vel og merke, går hun ikke av veien for å komme med saftige uttrykk og gloser dersom det er nødvendig. «Reine ord fører pængan», og det er ikke vanskelig å forstå hva hun mener. Når vi kommer inn på den nye



regjeringen og arbeids- og sosialminister Robert Eriksson blir hun ivrig.

– Jeg synes det er utrolig hvordan ministeren forholder seg til NAV som system. Som arbeids- og sosialminister er han etatens øverste leder, og man harselerer ikke i det offentlige rom om enkeltsaker og detaljstyrer ikke hvordan direktøren skal utføre jobben sin. Det må han ta internt i etaten, sier en tydelig irritert LO-leder. Og hun fnysrer av ekspertutvalget som er nedsatt, – uten eksperter! Hvordan går det an å nedsette

et utvalg uten å bekle det med de som faktisk kjenner forholdene, i dette tilfelle de ansatte?

Hun har tro på NAV, at tanken bak med å gi folk ei dør og et enkelt system å forholde seg til er fornuftig. – Men å gå for fort frem uten å involvere de ansatte blir feil, sier hun. Og hun følger spent med i dagens debatt om etatens IKT-utvikling og hva utfallet av denne saken blir.

Tillitsvalgt. Gerd Kristiansen er hjelpepleier av utdanning. Etter loddefisket tok

hun som voksen hjelpepleierutdanning og arbeidet i flere år på Åsgård sykehus, som er Universitetssykehuset i Tromsø sin avdeling for psykisk syke. Som medlem av det daværende Helse- og sosialforbundet ble hun raskt tillitsvalgt, og var i 10 år hovedtillitsvalgt for avdelingen i Troms.

– Blant annet førte dette til at jeg satt i styret for Helse Nord og var med på opprettelsen av Helseforetakene. Den styreplassen var det enkelt å forlate, sier hun, og sier dermed noe om sin





FOTO: HELGE MIKALSEN/NTB SCANPIX

Det ble med den ene turen.

holdning til systemet med helseforetak.

Det var ikke bare tillitsverv som engasjerte Gerd den tiden hun bodde i Tromsø. Hun har også hatt noen år som politiker, som kommunestyrerepresentant for Arbeiderpartiet. Etter at Helse- og sosialforbundet ble slått sammen med Norsk Kommuneforbund til Fagforbundet, ble hun i 2005 valgt til 1. nestleder. I 2009 gikk veien videre til vervet som nestleder i LO og leder fra kongressen i 2013.

Heimgården. Disse sentrale vervene medfører at hun må bo i Oslo. Men egentlig bosted er Harstad, presiserer Gerd. Hjembygda Fauskevåg, litt utenfor byen, der er hun vokst opp og der skal hun også bo fast når hun engang slutter i jobb. Allerede ved neste LO-kongress som avvikles i 2017 er hun for gammel for gjenvalg. Aldersgrensen på 62 er da nådd. Som avgående LO-leder vil hun ha arbeidsplikt til hun er 65 år, og det synes hun er helt greit.

– Jeg har pendlet siden 1992 og på et eller annet tidspunkt er det på tide å gi seg. Det å være tillitsvalgt er ikke en jobb, men mer en livsstil hvor du jobber langt mere enn vanlig ni-til-fire-jobb,

og da ser jeg ikke mørkt på å kunne nyte noen år i pensjonisttilværelse.

– Gerd er den første på jobb om morgenen og den siste som går hjem, sier kommunikasjonsrådgiveren som bekrefter sjefen er et arbeidsjern av de sjeldne.

Huset i Fauskevåg er overtatt etter foreldrene, og Gerd var aldri i tvil om at hun skulle overta det da de gikk bort. – Jeg vet hvor mye mine foreldre jobbet med gården og huset, og da var det et stort ønske fra min side å beholde huset. Broren har overtatt resten av gården og har bygget eget hus på naboeiendommen.

I Oslo leier hun leilighet på Grünerløkka, den samme som hun har bodd i i mange år.

– Og den bytter jeg ikke ut, selv om jeg nå er LO-leder. Jeg trives godt på løkka, ved siden av Akerselva og Jacobkirken, sier hun.

Hun er verken høy på pæra eller opp-tatt av status, LOs leder. Hun snakker varmt om hjemmet i Fauskevåg, og det å ta vare på det gamle, om huset hun har i Portugal, som hun og mannen Åge reiser til så ofte de kan om vinteren.

– Jeg har blitt kritisert fordi jeg har feriehus i utlandet og fordi jeg foretrekker sol fremfor snø, men det er jeg da ikke

alene om, fryser hun. Huset i Portugal har vi hatt i 15 år, og det er ikke noen luksurvilla. Jeg tror ei hytte på fjellet i Norge koster adskillig mere.

Gerd Kristiansen mener at det faglig-politiske samarbeidet mellom LO og Arbeiderpartiet er viktig, ikke minst nå som Ap er i opposisjon.

– Selv om vi samarbeider godt er det ikke slik at vi blander kortene. Vi har da ikke det samme handlingsprogrammet og det er da også forskjell på LO og Ap.

Hun merker godt at den nye regjeringa ikke er like interessert i å holde kontakt med de ansattes organisasjoner som den forrige.

– Jeg har gått en tur med Robert Eriksson, og det ble med den ene. Jeg tar kontakt med ministeren ved behov, men det er stort sett denne ene veien. Jeg er klar over at FrP ikke ønsker kontakt med fagbevegelsen, og Robert Eriksson har da også uttalt at det er «et mål å flytte makt fra Gerd Kristiansen ut til den enkelte arbeidstaker».

Arbeidsmiljøloven. LO-lederen blir hektisk når vi komme inn på Arbeidsmiljøloven. Hun uttalte i et intervju i vår at hun var redd for at et borgerlig regime ville svekke Arbeidsmiljøloven, og det er jo nettopp det som skjer nå.

– Nå sitter vi bare og venter på at Eriksson skal legge fram forslaget i Stortinget, sier hun oppgitt. Han åpner luke for luke og lekker litt for hver dag, som en annen adventskalender. Ministeren er i ferd med å servere oss en løsarbeiderpakke, og dette til tross for at hans egne fagetater som Arbeidstilsynet, NAV og likestillingsombudet har bedt han roe seg ned. Hovedjobben vår nå blir opp mot Stortinget, sier en kampklar LO-leder, vi skal synliggjøre at en samlet arbeiderbevegelse går i mot svekkelse av Arbeidsmiljøloven. Vi skal synliggjøre at forslagene medfører at arbeidstakernes fritid forringes, at stillingsvernet svekkes og at det vil gi arbeidsgiverne stor makt til å sjalte og valte som de vil. Jeg tror forslagene bare er første steg mot målet om å knuse fagforeningene, sier Gerd Kristiansen som slett ikke har tenkt å gi seg, denne kampen skal vi vinne!

Skolerett

Det er ikke noen koselige småskolelærere som stiller spørsmålene i Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité. Det er noen av landets stortingspolitikere som gjør det. Og man må finne seg i å stå skolerett.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Inn på teppet. Etter at Riksrevisjonen nok en gang hadde kommet med kritikk mot NAV, denne gangen for å ha tapt hundrevis av millioner kroner på det nedlagte moderniseringsprosjektet, ble det innkalt til møte i Stortingets kontroll og konstitusjonskomité. Det var ikke bare Arbeids- og velferdsdirektøren som ble innkalt, det ble også organisasjonene i NAV. Dette skjer ikke så ofte, så NTL NAVs leder, Hanne Nordhaug, var spent.

To leire. Organisasjonene hadde fått i oppgave å samle seg om en innledning på ti minutter. Det ble raskt avklart at man ikke var så enige at dette var mulig. NTL holdt dermed sin innledning først og Stein Arne Hammersland fra Akademikerne holdt sitt på vegne av de andre organisasjonene. Hanne fokuserte på at NTL hadde opplevd involveringen i prosjektet som mangelfull og da vi hadde fått satt oss nøyere inn i situasjonen, hadde vi bedt om at man stoppet for å sjekke om prosjektet gikk i riktig retning. Hammersland var mer opptatt av å understreke behovet for nye datasystemer. Han sa at hans medlemmer opplevde Infotrygd som en massiv barriere mot effektiv saksbehandling.

Utspørring. Etter innledningen fikk komitémedlemmene anledning til utspørring. Komitéleder Martin Kolberg var opptatt av hva det var som gjorde at NTL anbe-

falte pause i prosjektet. Per Olaf Lundteigen var meget opptatt av hvorfor vi som organisasjoner ikke hadde reagert tidligere. Michael Tetzschner var mer opptatt av målstyring. Hanne svarte fjellstøtt på spørsmålene. Hun understreket manglende involvering og at prosjektet var så konsulentstyrt at det var vanskelig å få innblikk i. Hun fikk også avfyrt en skikkelig bredside mot konsulentbruken i etaten, som NTL har sett seg mektig lei på, at det ikke bare var mye konsulenter på IT-siden, men at det gikk med adskillige hundre millioner kroner på HR-konsulenter og lederstøtte også.

Tillit. Det mange ikke fikk med seg, var spørsmålet om hvorvidt organisasjonene hadde tillit til NAV-ledelsen. Det svarte Hammersland et ubetinget ja på, på vegne av Akademikerne, AVYO og UNIO. Hanne svarte følgende på samme spørsmål: Bare om det skjer en betydelig endring i ledelsen. På spørsmål om hva som var det aller viktigste å fokusere på for NAV i tiden som kommer, svarte Hammersland IKT og Hanne ledelse.

Pause. Høringssalen er som et lite klasserom og utenfor er det en lounge for pressen og andre med direkte TV-overføring. Tilhørere har fri adgang til salen og pressen møtte mannsterke opp. Etter at organisasjonenes representanter var ferdige med sitt, ble de oppsøkt av pressen. Det var intervju for TV og radio. Tidvis direkte. Det ble også tid til å snakke direkte med komitémedlemmene og de oppsøkte også organisasjonenes representanter for å få litt mer uoffisiell informasjon, samt for å gi uttrykk for egne meninger.

De ansvarlige. De neste som skulle i ilden var konsultentselskapene og deres ledere. Dette utviklet seg til en pinlig affære hvor de forklarte seg med at de ikke hadde hatt tilgang på etatens ledelse. Deretter var det NAV-ledelsens



Organisasjonene svarer for seg.



Arbeidsgiver har mye å svare for.



Hanne svarer mediene.

tur. Joakim Lystad hadde en lang velformulert tale og svarte med like velformulerte vendinger på spørsmålene han fikk. Ingen overraskelse i så måte. Kolberg var imidlertid ikke helt fornøyd og sa gjentatte ganger: Jeg hører hva du sier, men jeg forstår det ikke!

Organisasjonshelseindeks

Arbeids- og velferdsdirektøren påla nylig etaten å gjennomføre en spørreundersøkelse blant de ansatte, fordi han ville finne organisasjonens styrker og svakheter og på den måten finne vårt forbedringspotensiale.

Jørund O. Gustavsen (tekst)

Skepsis. NTL NAV var negative til OHI-undersøkelsen av flere årsaker: Vi mener at ledelsen på denne måten forbigår tillitsmannsapparatet i etaten ved å spørre hver enkelt av medarbeiderne om deres situasjon istedenfor å dra nytte av det arbeidet vi gjør. Vi mener videre at denne typen undersøkelser, kommersiell hylleware fra rådyre konsulentfirmaer, ikke er egnet for bruk i offentlig sektor i Norge. I tillegg er vi kritiske til mange av de påstandene som er brukt i undersøkelsen. Vi er av den oppfatning at man på mange måter måtte akseptere påstandene hvis man svarte på dem.

Det vi trenger. NTL NAV mener at behovet i NAV først og fremst retter seg mot målinger av arbeidsmiljø og analyser av arbeidssituasjonen for medarbeiderne i etaten. Ressurskartleggingen som ble gjennomført for noe tid siden avdekket stort misforhold mellom oppgaver og ressurser i store deler av organisasjonen. I tillegg har nærværprosjektet, som er iverksatt for å få ned et dramatisk høyt sykefravær, avdekket mange kritikkverdige forhold. På bakgrunn av dette mente vi at det vi først og fremst har behov for er en kartlegging av arbeidsmiljøet i etaten.

Lovpålagt. Alle arbeidsgivere plikter i følge Arbeidsmiljøloven å kjenne arbeidsmiljøet i sin organisasjon. (Aml. §3.1) Arbeidsgiver plikter å kartlegge risikoforholdene og treffe nødvendige tiltak for å bevare de ansattes liv og helse. Dette løses i NAV ved å gjennom-

føre HKI-undersøkelser årlig. Arbeidsgiver innrømmer likevel at dette ikke er en arbeidsmiljøundersøkelse og kaller det blant annet undersøkelse av arbeidsklima. Resultatet av dette skal så gjennomgås og bearbejdes av lederne sammen med de ansatte. Vi, med støtte av Hovedverneombudet, mener at dette er utilstrekkelig og krever en reell arbeidsmiljøundersøkelse som erstatter HKI-undersøkelsene.

HR-tankegang. NTL NAV mener både HKI og OHI bygger på såkalt tung HR-tankegang. Dette innebærer et direkte klientforhold mellom medarbeider og leder. Medarbeideren blir direkte ansvarlig overfor sin leder. De forhandler seg i mellom om arbeidsoppgaver og lønn. På denne måten individualiseres alle arbeidsforhold. Det motvirker dermed det representasjonsdemokratiet vi praktiserer, det motvirker tariffavtaler og andre kollektive avtaler. Det undergraver medbestemmelsen i etaten. Det er dette som skjer når Joakim spør Kari, Jens og Anne hva de tror, istedenfor at Arbeids- og velferdsdirektørene spør UNIO og AVYO, NTL og Akademikerne om hva de ansattes representanter mener.

Kommersialisering. Den drivende faktor i denne typen HR-tankegang er paradoksalt nok drømmen om at bedre ledelsesstrategier skal øke bedriftens aksjekurser. Det har to sider: Den ene er at man skal tiltrekke seg, og beholde, de beste hodene i markedet. Det vil si å øke humankapitalen. Dette gjør man ved å gi tilfredsstillende økonomiske og jobbmessige incentiver. Konsulentfirmaet Wyatt Watson Worldwide jubler i en publisert studie over at det er funnet korrelasjon mellom gode humankapitalpolitikk og lønnsomhet. Ikke nok med det. Det gav større verdi for aksjeeierne også. Spørsmålet det er naturlig å stille i denne sammenheng: What's in it for us? Eller kan vi bruke dette i NAV?



Gaiden oppsøkte den antatt fremste ekspert på organisasjonsundersøkelser, professor i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Oslo Thomas Hoff. Han har nylig utgitt en bok om organisasjonsundersøkelser og var derfor meget interessert i NAVs OHI-undersøkelse.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Advarer. –Det er nettopp den typen undersøkelser vi advarer mot, som NAV nå har valgt, sier professor Thomas Hoff. Vi treffer ham på hans kontor på Universitetet i Oslo. – Disse undersøkelsene måler enkeltpåstan-



hjelp

der, forklarer han, dermed kan du ikke vite hva du måler. Dette er en vitenskap forklarer Hoff, det kalles for psykometri. Det handler om bruk av kvantitative målemetoder i psykologien. Vi må ha fire til seks spørsmål på hvert målepunkt for å sikre oss mot feilmargin. Bare ett spørsmål vil ikke gi noe fornuftig resultat. Man løper også en stor risiko for ikke å avdekke kritiske forhold som dårlig arbeidsmiljø.

OHI kan ha verdi. Hoff avviser ikke at OHI kan brukes til noe.

– Det kan være anvendelig som et strategisk verktøy, mener han. – Det viktige er å vite hva det ikke gjør. Den har ingen verdi ved forvaltning av human kapital, og det er jo paradoksalt det eneste NAV eier av verdi. Han registrerer at mange av spørsmålene i OHI-undersøkelsen er relatert til mål- og resultatstyring. – Det man ikke finner ut i denne undersøkelsen er hvordan disse målene slår ut på arbeidsmiljøet, og det er jo

avgjørende. Data som omhandler medarbeiderne er like viktige som andre måltall for ledelsen, men ofte forstår ikke lederne de dataene de får. Dette kan skyldes dårlig kvalitet på dataene.

Lovpålagt. Thomas Hoff minner oss på at Arbeidsmiljøloven pålegger virksomheter å ha kontroll med arbeidsmiljøet. Slik han ser det kartlegger ikke NAV arbeidsmiljøet i etaten med de verktøy de bruker i dag. HKI og OHI.

– Dette er ikke greit, mener han. – Det vil gi stor risiko for at vi ikke avdekker helseskadelige forhold. På direkte spørsmål om hva han mener om HKI-undersøkelsen, svarer Hoff: – Det er bare surr. Kan være jeg uttrykker meg noe uakademisk her, sier han, men det er bare surr. Den berører ikke viktige forhold som blant annet kan påvirke sykefraværet. Vi snakker om forhold som informasjon, teknologi, opplæring, støtte fra ledelse, sosialt samhold, krevende arbeidsoppgaver, emosjonelle belastninger, trivsel

og motivasjon. Han påpeker også at ledelsen er en del av organisasjonen og må derfor ikke stå for gjennomgang av undersøkelsene og etterarbeid av kartleggingen.

Alternativ metode. OHlen har jo kostet NAV seks millioner kroner. Hoff er frustrert over at NAV velger dette istedenfor å benytte seg av tilgjengelig fagkompetanse på for eksempel universitetene. Han lover at han for en tiendedel av prisen kunne utarbeidet et verktøy, spesialdesignet for NAV, som ville dekke vårt for kontroll med arbeidsmiljøet for framtiden.

– Dette kunne gjøres som et avgrensa forskningsprosjekt. Det handler om å samle inn de rette dataene, da kan vi regne oss fram til driverne for sykefravær i etaten. Jeg kan også tallfeste hvor mange som f.eks er i faresonen for utbrenthet. Hoff mener at beslutningen om å gjennomføre OHlen ikke er tatt på bakgrunn av plattform for ledelse i staten; den er ikke kunnskapsbasert.

På landsmøte

Det finner sted utallige arrangementer i NTLs regi. På arbeidsplassen, i avdelingene, i landsforeningene og i forbundet. Landsmøtet er det aller mest høytidelige av disse arrangementene. Det går fire år mellom hver gang det arrangeres. På landsmøtet møtes 248 stemmeberettigete delegater for å velge nye tillitsvalgte på forbundskontoret og i de styrende organer og å stake ut kursen for NTLs arbeid de neste fire årene. Gjennom fem lange møtedager får delegater og gjester ta del i taler, debatter, voteringer og noen kulturelle innslag. NTL NAV var representert med 28 delegater, i tillegg til sine representanter fra forbundskontoret, forbundsstyret, landsstyret og kontrollnemnda, og deltok aktivt på ulike arenaer på landsmøtet.

Klokka er 10.15 og møtet er satt!

Møtelederrollen er en utfordrende og spennende oppgave. Anne Birgit Nilsen hadde gleden av å lede NTLs landsmøte.

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

Med mange hundre deltakere i salen, om lag 250 representanter i tillegg til forbundsstyret, landsstyret, forbundssekretærene og gjester fra både inn- og utland, er det en svært stor forsamling mennesker som skal løses gjennom en krevende uke med debatter og viktige beslutninger.

Anne Birgit Nilsen ble, som en av fire, utvalgt til å være møteleder på landsmøtet, en rolle hun gikk til med skrekkblandet fryd. – Jeg tror ikke noen går til en slik jobb uten å være litt bekymret for gjennomføringen, sier hun. – Det å sørge

for at vedtatt forretningsorden følges, at ordlyden i det som sies fra dirigentbordet er korrekt og at en forklarer landsmøtet saksgangen på en forståelig måte, er jaggu en utfordring. Dirigentene har ansvar for at det som sies og gjøres også er forstått av de som deltar for første gang, forteller Anne Birgit.

Ordenssans, tydelighet og kompetanse om valgregler og vedtekter er viktige elementer for å kunne være en god møteleder. – Men jeg tror ikke jeg hadde klart jobben såpass bra uten de gode støtte-spillerne fra forbundskontoret og kontrollnemnda, sier Anne Birgit.

NTLs landsmøte 2014 ble gjennomført på en god måte. Dirigentene gjorde en god jobb, og NTL NAV bidro med dyktige tillitsvalgte både til dirigent- og sekretæroppgaven. Det er vi stolte av!

Klokka er 20.30 og møtet er hevet!



Anne Birgit Nilsen.

Landsmøte 2014 – sett frå ein annan vinkel

Å få vere med på landsmøte i Norsk Tjenestemannslag er utfordrande, spennande, lærerikt og ikkje minst ei ære å få delta på.

Merethe Engstrøm (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

I september 2014 får eg ein invitasjon til å delta på kurs som sekretær til landsmøte i 2014. Klart eg takka ja. Dirigentar har sine oppgåver medan sekretærene har sine. MEN – eit godt samarbeid mellom dirigentar og sekretærer er utruglig viktig for at ein skal kunna vere ein god møteleiing ovanfor eit landsmøte. Det blei ein samansveisa gjeng på desse dagane, noko som er viktig når ein skal arbeide i team.

Det blei våren 2014 bestemt at landsmøtet skulle gå elektronisk – lite og ingen

papirer skulle bli trykket opp og lagt på bordene. Systemet Easymeet er spennande. Kvar og ein får ein eigen iPad der alle dokument blir lagt inn. Du kan skrive kommentarar, du får inn alle forslag, du kan setje deg på taleliste, du får opp alle som er på taleliste og du kan også stemme elektronisk. Det er lett å setje seg inn i og du har god oversikt. Og ikkje minst, det er ikkje so mange papirer å handtere.

Når du har arbeida i team med dirigentane, har du på førehand gått gjennom sakene og fått eit innblikk i korleis dirigentane har tenkt å handtere kva enkelt sak. Då veit du nokolunde korleis avstemminga blir lagt opp og kan forberede deg ut frå dette. Men god tid har du aldri. Flinke dirigenter kan snakke veldig fort og du må skrive deretter.

Takk til dirigentar, sekretærer og våre guruar innan møteleiing som har gjort dette til ei utrugleg fin oppleving.



Hardt arbeid i valgkomitéen

Det foretas mange personvalg på landsmøtet. Innstillingene legges fram av en valgkomité som ved dette landsmøtet blant andre besto av Sven Ivar Skodjevåg fra NTL NAV.

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

Sven Ivar var også representert i den forberedende valgkomitéen som hadde i oppgave å utrede hvem som ønsket å ta gjenvall i administrasjonen, forbundsstyret og landsstyret. Videre samlet de inn innspill fra organisasjonsleddene og hadde samtaler med administrasjonen om kompetansebehovet i forbundet.

Mange hensyn. Valgkomitéen som ble valgt på landsmøtet besto av ni personer og Sven Ivar forteller om mye jobbing.

– Vi tok lite del i selve landsmøtet, men satt stort sett på bakrommet og jobbet

med å forberede valget. Arbeidet var preget av proffe deltakere og gode meningsbrytninger. Men det var utfordrende at vi hadde så mange hensyn å ta. For eksempel kjønn, sektor og geografi, men også forholdet mellom stat og overenskomst.

Ris til organisasjonsleddene. Valgkomitéen mottok mange innspill til kandidater i de forskjellige posisjonene, men på ett punkt uttrykker Sven Ivar misnøye.

– Jeg vil gi ris til organisasjonsleddene for at vi ikke mottok flere innspill på kandidater med minoritetsbakgrunn. Det er vedtektsfestet at minoritetene skal være representert, men for å lykkes her, må organisasjonsleddene lansere egne dyktige kandidater.

Avslutningsvis spør vi Sven Ivar om han fant det viktig å fremme flest mulig kandidater fra NTL NAV.

– Jeg mener at min egen landsforening hadde et avklart forhold til dette. Det viktigste for oss var å få inn de beste folkene.



Sven Ivar Skodjevåg

Fra landsforeningen til forbundskontoret

Landsmøtet valgte Torstein Brechan som en av tre nye sekretærer på forbundskontoret. Selv om landsforeningen dermed mister en av våre dyktige tillitsvalgte, er vi glade for at forbundskontoret får bruke hans kompetanse.

Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

Torstein begynte i den nye jobben allerede 1. desember, og hans arbeidsområder er blant annet svart økonomi, markedsstyringsnettverket som nå skal

opprettes, koordinering av høringer samt statsbudsjettet. Han er tilsluttet gruppe «Samfunn» hvor de øvrige sekretærene i gruppa er Ragnar Bøe Elgsaas og Julie Lødrup. Mye god kompetanse samlet på en plass med andre ord. Ansvarlig for gruppa er forbundsleder John Leirvaag.

Den 39-årige statsviteren kommer opprinnelig fra Trondheim og har vært bosatt i Oslo siden 2000. Han er ugift, offisielt i følge han selv. Hva han er uoffisielt er uvisst. Etter jobb i et par ulike departementer begynte han ved NAV Internasjonal i 2006, og veien var ikke lang frem til tillitsverv i NTL NAV.

Hans siste oppdrag i landsforeningen var å delta på IKT-høringen i Stortingets Kontroll- og konstitusjonskomité.

– Jeg er forundret over de andre orga-



Torstein Brechan

nisasjonenes holdninger og uttalelser under høringen. Vi har uten tvil problemer med medbestemmelsen i NAV, og det er ikke fordi vi ikke har en hyggelig arbeids- og vel-

ferdsdirektør, men fordi vi ikke har en samarbeidsvillig arbeids- og velferdsdirektør. Det er det som er problemet, avslutter Torstein, før han kaster seg over sine nye gjøremål.

Den nye nestsjefen

Kjersti Barsok fra NTL Sentralforvaltningen trakk det lengste strået i kampen om 1. nestledervervet under landsmøtet.

Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

Det var i utgangspunktet ikke mindre enn tre kandidater til dette vervet, men det var altså Kjersti som til slutt ble valgt.

35-åringen, som kommer fra Kongsberg, startet i jobb i Kommunal- og regionaldepartementet etter at hun var ferdig med studier i idéhistorie, religionshistorie og statsvitenskap ved Universitetet i Oslo. På spørsmål om når hun ble tillitsvalgt, svarer hun at det har hun vært nesten hele livet. Fra elevrådet i barneskolen, via ulike verv i NTL Sentralforvaltningen og LO Stat Oslo, til hun nå tiltrer som en av toppene på forbundskontoret. Tillitsvalgt på heltid har hun vært siden 2010.

Som 1. nestleder vil hun ha ansvaret for gruppe «Stat». Gruppa består av fire



NTL Landsmøte 2014 Kjersti Barsok velges til 1. nestleder

forbundssekretærer og arbeider blant annet med lov- og avtaleverket i Staten, tariff, pensjon, omstilling, kampen for medbestemmelse og skolering av tillitsvalgte ute i organisasjonene.

– Det er et svært område, og veldig mye å sette seg inn i, men allikevel innmari spennende, sier Kjersti. Jeg synes jeg er privilegert som får jobbe med dette, og

ikke minst få muligheten til å bli kjent med andre landsforeninger, sier hun.

Når Kjersti ikke er på jobb er hun mye sammen med venner for felles musikk- og andre kulturopplevelser.

– Jeg prøver å balansere mellom avslapning og turer i skauen, sier hun. Jeg bor alene på Enerhaugen og trives med det.

«Vi er fabrikkenes kvinner og menn»

Overskriften er hentet fra den gamle arbeidersangen «Vi bygger landet». Tekstforfatter Arne Paasche-Aasen hadde kanskje ikke velferdsforvaltningen i tankene da han skrev teksten.

Terje Evensen (tekst og foto)

Julie Vestgård ved NAV Forvaltning Nordland og Lars Erik Eide ved NAV Forvaltning Hedmark har begge vært en del av forvaltningsmiljøet siden tidenes morgen, dvs siden Forvaltning ble etablert i Aetat i 2003. På de drøye ti årene som har gått, har det skjedd en utvikling som de uttrykker stor skepsis til.

Fabrikkarbeider. Lars Erik beskriver seg selv som en fagperson av den gamle skolen, en som tidligere var stolt av sitt fag.

- Dessverre opplever jeg nå at det ikke lenger blir fokusert på faget og kvaliteten i fagutøvelsen, men heller utelukkende på antall vedtak som fattes. Jeg har blitt en fabrikkarbeider og jeg mener at vi er i utakt med vårt samfunnsoppdrag med dette ensidige fokuset på produksjon.

Konkurranse. Julie og Lars Erik arbeider begge på dagpengeområdet og de merker at det har blitt et konkurranseklima i NAV.

- Etter spesialiseringen i pulje 1 er vi nå seks enheter som arbeider med dagpenger, forteller Julie. – Det er uvisst hvor mange vi skal være i framtida og dette skaper en drivkraft etter å være den «beste gutten i klassen» og produsere flest mulig saker.

Men fagpersoner som Julie og Lars Erik har kvalitetsbegrepet i ryggmargen og ser med bekymring på bivirkningene av samlebandstankegangen.

- Vi har en høy omgjøringsprosent på vedtakene vi fatter. Vi må stadig fatte



To av fabrikkenes kvinner og menn, Julie Vestgård og Lars Erik Eide.

nye vedtak, også uten at det foreligger nye opplysninger. Dette indikerer at det i blant går fort i svingene og det er en følge av at vi blir presset på produksjon.

Detaljstyring og overvåking. NTL er opp-tatt av autonomi i arbeidshverdagen, at de ansatte skal kunne gjøre selvstendige prioriteringer og vurderinger. Dette kunne nok også vært ønsket av våre medlemmer i NAV Forvaltning.

- Vi opplever en detaljstyring fra overordnet hold med klare instruksjoner for når vi skal jobbe med saksbehandling i Arena og når vi skal jobbe med journalføring i Gosys. Fredag kveld blir det sendt ut produksjonsmål for neste uke og tavlemøtene har i stor grad ett budskap, «nå må vi produsere». Ansatte føler seg utilpass hvis de ikke klarer å levere. Noen opplever å bli så opptatt av egen situasjon at de ikke har tid til å være en god kollega og bistå andre.

Kompetansekøen. Blant arbeidsoppgavene som Lars Erik finner god mening i, nevner han særskilt kompetansekøen.

- Her tar jeg imot telefoner fra NAV-ansatte og fra brukere som er videreformidlet fra kontaktsenteret og gir veiledning i faglige spørsmål. Dette er et

viktig arbeid, ikke minst for å forebygge at brukeren blir kasteball, men det er et arbeid som ikke er gjenstand for rapportering og måling.

Derimot kan Julie fortelle at feil og mangler i saksbehandlingen skal rapporteres.

- Når vi kommer over saker der vi ser at kolleger har gjort feil, har vi et tilbakemeldingsverktøy der vi skal navngi aktuell saksbehandler direkte til styringsenheten. Vi har inntrykk av at de ansatte opplever dette ubehagelig og bruker det relativt lite, selv om formålet med slike tilbakemeldinger er læring og økt likebehandling. Intensjonen med verktøyet er nok god, men jeg er litt usikker på om systemet fungerer etter intensjonen. Jeg erfarer at det ikke er læringsverdi i alle tilbakemeldingene som blir gitt.

Trives. Høyt produksjonspress og fabrikktenninger til tross, mener Lars Erik at de fleste ansatte utvilsomt trives godt i jobben. –Men de ønsker seg en hverdag de selv i større grad kan prege. Et veldig viktig moment som er avgjørende for kvaliteten, er at NAV må bli betydelig bedre på veiledning, intern samhandling og kunnskapsdeling.

Tett og nært

NAV Kontaktsenter i Vestfold er et fyrtårn i nærværssarbeidet. Fra skyhøyt til rekordlavt sykefravær på kort tid. Tilfeldigheter? Neppe!

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

En suksesshistorie. Kari Solem er leder for kontaktsenteret og er den som har ansvaret for det vi må kalle en suksesshistorie i nærværssammenheng. Selv vil hun nok bedyre at dette er noe de har klart sammen, alle sammen. Det var etter en kick-off i nærværssprosjektet at det gikk opp et lys for meg, sier hun. Det ble referert til et firma hvor ledelsen hadde mestringssamtaler med sine ansatte hver eneste måned. Da skjønte jeg at nærvær ikke handlet om helse, men om mestring.

Erkjennelser. Vi i ledergruppa måtte erkjenne at vi hadde feilet, fortsetter Kari Solem. Vi satte oss ned og tok en gjennomgang av alle som hadde mye fravær, eller som lå i faresonen for å få det. Vi lette etter fellestrekk og gikk ut fra at fraværet hadde med mestring å gjøre. Kunne det være fagområder medarbeideren ikke behersket? Samtaler en grudde seg til? Vi tok to påstander som utgangspunkt for det videre arbeidet.



Enhetsleder Kari Solem

For det første at alt sykefravær handler om mestring, inntil noe annet var bevist. For det andre at alt fravær var arbeidsrelatert, selv om det ikke var krysset av for det på sykmeldinga – også inntil noe annet var bevist.

Tett og tidlig. Da vi begynte å snakke om disse tingene falt sykefraværet umiddelbart med 75 %, påstår Solem. Dette høres jo for godt ut til å være sant, men faktum er at da kontaktsenteret startet dette arbeidet i januar 2013, lå sykefraværet på 20,36 %. Dette var riktignok en influensamåned og dermed også det høyeste sykefraværet som var målt ved avdelingen. Gjennomsnittlig sykefravær for 2014 – til og med oktober – er på 4,29 %. Her taler tallene for seg selv.

Ledelse. Vi har jobbet mye med ledelse, forteller Solem. For meg har det vært et poeng at ledere skal få lov å være ledere og at fagansvarlige har nettopp ansvaret for det faglige. Vi har gått inn for relasjonsbasert ledelse og studert dette. Dette innebærer en likeverdighet i dialogen, hvor man viser egne tanker, mål og følelser, samtidig som man har evne og vilje til å lytte til andres. (Red. anm.) - Vi bruker jo måltall aktivt, men

det har med mestring å gjøre. Når vi når målene vi har satt opp, opplever medarbeiderne mestringsfølelse.

Dette høres litt glansbildeaktig ut for garva tillitsvalgte, men vi forstår det bedre når vi hører fortsettelsen fra Solem: - Vi har plukket ut to mål som vi jobber med. Det er nærvær og avslutningsgrad for samtalene. De andre målene tar lederne seg av.

Stolthet. Folk skal være stolte av å jobbe i NAV, sier Solem. Det er jo alt for mange som ikke tør å fortelle at de jobber i NAV. Dette har vi prøvd å gjøre noe med. De ansatte har ved ulike anledninger fått gensere og t-skjorter med NAV Kontaktsenter Vestfold påtrykt. Plasstillitsvalgt for NTL, Elisabeth Engstrøm, avslører at hun gjerne går i butikken med sin fleeejakke med firmalogo på.

Resultater. Det er ikke bare på sykefraværssiden at satsningen har gitt resultater. De er best på måltall i landet, og det har de tenkt å feire i januar. Dette har kommet uten at vi har stressa med måltallene, sier Solem og viser til de to måltallene de har valgt å fokusere på. Det er stadig pågang fra andre avdelinger for å se hvordan de gjør ting på kontaktsenteret i Vestfold, så Solem må be sin leder om utvidete budsjetter for å span dere lunsj på gjestene.

App'en til NTL NAV

Applikasjonen er gratis. For de som har iPhone lastes den ned fra App Store og for de med andre typer smarttelefoner hentes den på Android Market.

App'en har mange smarte funksjoner. Ønsker du kontakt med noen av de sentrale tillitsvalgte i NTL NAV er det bare å trykke på navnet så får du valget mellom å ringe opp eller sende e-post. Alle kontaktdata er lagret på den enkelte.

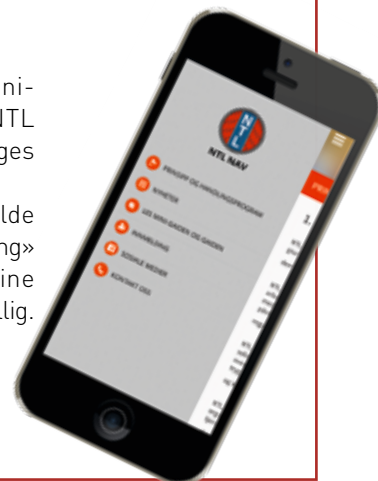
Her ligger videre NTL NAV sitt prinsipp- og

handlingsprogram, både Gaiden og Mini-Gaiden finnes lagret, kobling direkte til NTL NAV sin Facebookside og alt av nyheter legges fortløpende ut.

Potensielle medlemmer kan også melde seg inn via App'en. Ved å trykke på «innmelding» blir en direkte rutet til NTL forbundet sine innmeldingssider. Enkelt og greit, kjapt og billig.

Prøv den, da vel!

Anne Birgit Nilsen (tekst)



Nært og kjært

De tillitsvalgte er faktisk også begeistret for den nye måten kontaktsenteret i Vestfold blir ledet på. NTLs tillitsvalgte Elisabeth Engstrøm og Carina Adolfsen trives på jobben.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Nye vinder. Både Elisabeth og Carina har jobbet på kontaktsenteret i Vestfold siden oppstarten i 2010. De synes ikke at det var så galt tidligere, men mener at stemninga er lettere nå enn den var før. Det var ikke sånn at døra inn til leder'n ikke var åpen før, nå er den bare ennå åpnere, forklarer de. Lederne er mer tilstede enn de var før.

Drar i flokk. -Vi har fokus på felles mål og vi blir ikke pesa på andre ting, sier Elisabeth. Det er slutt på maset om enkelte målepunkter. Carina forteller at de har hatt fokus på økt avslutningsgrad for samtaler og på nærvær, noe som har gitt dem større mestringsfølelse. Trafikkflytundersøkelsen har vist at NAV Kontaktsenter Vestfold har den høyeste avslutningsgrad og da blir det fest den 16. januar, smiler de.

Fraværsoppfølging. Det kan være naturlig å tro at en tett oppfølging av sykmeldte oppleves som mas fra ledelsen når man er syk, men det mener ikke våre to tillitsvalgte. - Nå vet vi at vi blir kontaktet og vi vet at vi må svare på om fraværet er arbeidsrelatert. De er enige om at det er greit, for alle får de samme spørsmålene. Etter at ledelsen begynte med mestringssamtaler, er det også mer åpenhet og bedre kontakt mellom ledere og medarbeidere. Carina forklarer at hun opplever mestringssamtalene som svært positive. Det er ingen mal eller fast innhold. - Vi tar opp det vi ønsker å snakke om, sier hun.



Elisabeth og Carina med kontorets vitaminboks.

Ikke ferdige. Det er ikke sånn at vi har gjennomført et prosjekt her og er ferdige med det, sier de. Selv om mye har blitt bedre, må vi fortsette å jobbe med disse tingene. Nå nylig fant de fram Nærværsspillet som består av kort med påstander om organisasjonen. Blant disse påstandene har vi valgt ut tre som vi ikke er gode nok på og som vi skal jobbe videre med. Som plasstillitsvalgt og vara, bekrefter Elisabeth og Carina at dette drøftes på MBA-møtene. Disse fungerer også bra, og det er kanskje symptomatisk at vi ikke får så mange henvendelser fra våre medlemmer.

Personlige erfaringer. Elisabeth deler med oss at hun har hatt helseproblemer selv. Hun fikk en blodpropp i benet og sto i faresonen for høyt sykefravær.

- Da spurte sjefen min om jeg hadde hørt om ARRO. Det hadde jeg. Det er et livsstilsendrende program for overvektige. Jeg synes det var tøft av henne at hun turte å spørre og jeg hadde jo tenkt at dette måtte jeg fikse selv. Men siden dette ble tatt opp, bestemte jeg meg likevel for å

gjennomføre og fikk full aksept for det. En måneds opphold på en helseinstitusjon ble realisert gjennom to ukers sykmelding og to ukers velferdspermisjon. Deretter var det elleve måneders oppfølging i hverdagen. Nå sykler jeg til jobben og er 25 kg lettere. Dessuten er jeg ute av faresonen for alvorlige helseskader som følge av livsstil, sier Elisabeth fornøyd.

Inspirasjon. For å bli bedre kjent med arbeidssituasjonen for de som jobber i NAV-kontorene ble de enige om at de skulle tilby seg å overta betjeningen av publikumsmottakene (PM) i fylkets NAV kontor. De gleder seg alle til en dag i PM.

- En annen løsning jeg bare må fortelle deg om er 2. januar. Det er en inneklemt dag og de fleste barnehager har stengt på grunn av planlegging denne dagen. Det er ventet stor pågang på telefonen, så det blir vanskelig med fri denne dagen. Da bestemte ledelsen seg for at alle som hadde behov for det skulle ta med barna på jobben, så lager vi barnehage her. Og lederne skal passe barna!

Generøse NTL NAV Akershus

Terje Evensen (tekst)



Sigve Malmø

NTL-avdelingen i NAV Akershus fattet for en liten tid tilbake et kreativt og originalt vedtak. De bevilget nemlig 20000 kroner til de NTL-tillitsvalgte i NAV For-

valtning for innkjøp av teknisk utstyr. Nestleder Harald Borgerud forteller om bakgrunnen for at vi gjorde det.

- Under høstens lokale lønnsforhandlinger kom det oss for øre at hovedtillitsvalgt Sigve Malmø manglet bærbart EDB-utstyr. Dette er en ulempe for tillitsvalgte som reiser mye og jeg kom på idéen om at vi burde gi et håndslag til NTLerne i Forvaltning.

Gaven fra NTL NAV Akershus kom som en stor overraskelse på hovedtillitsvalgt Sigve.

- Jeg ble kjempeglad for å få denne muligheten til å kjøpe inn EDB-utstyr. Fra arbeidsgiver har vi ikke hatt tilgang til annet ekstraputstyr enn fjernarbeidspinne og dette har hemmet meg i tillitsvalgtrollen. Jeg har ikke bedt avdelingen om disse midlene, så jeg ble positivt overrasket. Ved å ha en bærbar PC som vi kan disponere i NAV Forvaltning, har jeg blitt mer tilgjengelig for medlemmene og kan lettere kommunisere når jeg er ute på reise.

Da Sigve gav uttrykk for sin takknemlighet overfor Harald, fikk han en klar respons i retur.

- Harald fortalte meg at NTL NAV Akershus har mange medlemmer i Forvaltning og at dette gir store kontingentinntekter til avdelingen. Det skulle derfor bare mangle at de ikke gav noe tilbake.



I disse dager sender NTL NAV ut en musematte til alle våre yrkesaktive medlemmer. Idéen til denne gaven kom fra et av våre medlemmer i NAV Telemark

Terje Evensen (tekst) Ingunn Bunkholt Haslekås (foto)

I slutten av oktober arrangerte NTL NAV Telemark kurs for sine medlemmer. På dette kurset sto NTL NAVs prinsipp- og handlingsprogram på dagsordenen. Arbeiderbevegelsens historiske betydning ble diskutert og synliggjort gjennom en NTL-jakke en del av oss er kjent med. «Fagforeningen – folka som gav oss helg» er slagordet på jakken og dette er supplert med 27 årstall knyttet til utviklingen av den norske velferden. For eksempel ferieloven av 1947, sykelønnsordningen som kom i 1978 og 37,5 timers arbeidsuke fra 1986. Dette er velferds-

goder som fagforeningene har kjempet fram. Aud Hegna Finnekåsa, som har vært rådgiver på arbeidslivssenteret i Telemark siden 2008, ble begeistret for motivet på denne jakken.

Heldig. Men hvordan kunne Aud komme på idéen om å lage en musematte med samme motiv?

- På en inspirerende kursdag fikk jeg idéen til musematte og foreslo dette for kursforeleseren, minnes Aud. - En musematte er enkel, alle har bruk for den, den koster ikke all verden og den er synlig. For meg vil en musematte med et slikt motiv minne meg på hvor heldig jeg er som har slike rettigheter. Det er mange som har jobbet med og utviklet vår velferd, noe vi ikke må glemme.

Allsidig. Kanskje er det en allsidig bakgrunn som har bidratt til at Aud er et kreativt menneske.

- Jeg har en allsidig yrkesbakgrunn med for eksempel 14 år som bokhandler. Så har jeg jobbet i lokalavis, i indus-



trien og i fem år på Øst-Telemark Etablertersenter, forteller Aud og legger til at hun også har vært et aktivt organisasjonsmenneske stort sett hele livet. – Jeg har vært styreleder i Notodden Bluesfestival og er nå nestleder i Europas Bluescenter.

NTL. Med et slikt engasjement var det naturlig for Aud å bli medlem av NTL.

– Jeg ble med i NTL fordi jeg mener

det er viktig at vi tar vare på og er med på å videreutvikle arbeidsplassene våre. Det gjør vi gjennom organisasjoner. Ved at IA er et trepartssamarbeid, er det naturlig for meg å delta.

Nå blir altså Auds idé synliggjort på 6000 arbeidsplasser i NAV. – Det er moro at noen tente på idéen min og faktisk realiserte den. Jeg gleder meg til å få musematten og håper den vil falle i smak hos medlemmene.

Spiller ingen rolle

Terje Evensen (tekst)

Jeg antar at situasjonen er velkjent for de fleste arbeidstakerne i dette landet. Du sitter på et kurs eller seminar. Du sliter tidvis med konsentrasjonen og synes tiden har kjørt seg fast. Så kommer det fem ord fra foreleseren som virkelig får deg til å våkne. «Nå skal vi ha rollespill». Det går et kollektivt stønn gjennom forsamlingen. Noen får allergiske utslett av ordet «rollespill». Andre får merkbare tilløp til angstanfall. Det er lite det er kollektiv enighet om i samfunnet, men at rollespill er en vederstyggelighet som burde vært fjernet fra jordens overflate, synes å være en universell sannhet. Hovedargumentet er at det er så kunstig. Et vikarierende argument er nok frykten for å eksponere seg selv gjennom rollespillet. Det er jo så mye trygget å være en passiv tilhører på seminar.

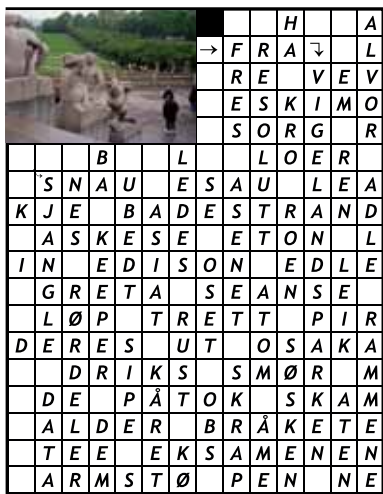
Med fare for å bli en svært upopulær person i disse kretser; rollespill er et suverent tiltak som burde vært en like naturlig del av livet som måltidene og nattesøvnen. Javisst er rollespill kunstig sammenlignet med de virkelige situasjonene vi møter, men rollespill handler om trening. Overbetalte og bortskjemte fotballspillere protesterer ikke når trenerne setter ut oransje kjepler og ber dem drible ballen rundt disse. De protesterer ikke fordi det er så kunstig, men adlyder treneren fordi de må øve på å drible. En pilot synes sikkert det er kunstig å sitte i en flysimulator og liksom-føre et fly, men gjør det allikevel av hensyn til behovet for å øve. Jeg syntes det var kunstig å være på livredningskurs og gjøre kunstig åndedrett på en plastdukke, men jeg gjorde det fordi jeg måtte øve på å redde liv. Redde liv er viktig når krisen er et faktum, men vanskelig å gjennomføre uten øvelse.

I høst har det vært lokale lønnsforhandlinger og det har blitt arrangert mange kurs i dette temaet, både i landsforeningens regi og ute i avdelingene. Våre forhandlere må være godt forberedte og veltrente når de skal møte arbeidsgiver og de andre organisasjonene i kampen om kronene. For å bli veltrente, må de naturligvis trene. Hva slags trening ville de fått uten rollespillet? Det er en kjent sak at øvelse gjør mester.

LUNCH



							XORD .NO BULLS	TRÅKK	RØYS		PART	STROPP	FOKU- SERE
							SMART				ÅLREIT		
											POLERE		
							SVENSK BY						
							VERN						
							▶		AV- TREDET				
									EN RICHARD				
							DATA- MASKIN- EN		—			HAV- BUKT	
└─┐ →	HUNN- DYR (fl.)	REGNE	LEVER VISITT	▼	GULL	FERD	MELLOM 10 OG 12						
							FUGLE- BOLIG						
								→		↙	POP		
											FJELL- KJEDE		
LANDS- FENGSEL				SYV DAGER				RØM- NING					
				GRESS- PLANTE				AVLEGGS					
PLATT- FORM					TALL							FORE- TREK- KER	
3570					PRON.								
▶		VINSTUE SMIDIGE							PRE- SANG				
								DYR					
SKOLE- BARN							HYLLER						
							MER FOR- BANNET						
				ANTI- LOPE							FLIRE		
▶				ILDDÅP							SLEKT- NINGER		
KRIGS- GUD	AVFERD RUND- STRØM- MEN				AD- GANG							BÅT- EIER	
					BE- BREIDE								
SKOG									NÆR BLINK				
									SØM				
AVIS			DRINK- MIKSERE										
			I STIL MED										
GUDS SØNN						SPISE				NOR- RØN GUD		PRON.	
TRYGLE						FRA							
▶		POTET- SORT						BRINGE					
LETT				LYKKE- RIDDER									



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Sylvia Arnesen, Vesterøy
Wenche-Karin Skarmyr, Kvamsøy
Egil Gulbrandsen, Eidsvoll

Frist for innsending av kryssordløsning er 1. mars 2015. Konvolutten merkes « Kryssord Gaiden desember 2014» og sendes til: NTL NAV v/ Jørund O. Gustavsén, 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

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

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

Løsning:

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

Når tilliten mangler

Jeg er glad i arbeidsplassen min. Det har vært viktig for meg å jobbe et sted hvor vi utfører viktige oppgaver for folk, hvor vi er et verktøy for den politisk besluttede velferdspolitikken og et sted vi som ansatte blir hørt, verdsatt og får brukt vår fagkompetanse. Dette er den viktigste grunnen til at jeg har stilt til valg som tillitsvalgt i NTL. Som tillitsvalgt mener jeg min oppgave er å påse at alt dette blir ivaretatt.

De ansatte har stått på for våre brukere helt fra NAV ble opprettet i 2006. I starten var det mye kaos. Da brettet de ansatte opp ermene og sto på for å hjelpe brukerne. Nå er det gått 8 år, og fortsatt er det mye som ikke fungerer i NAV. Noe skyldes manglende politiske rammer for å få løst oppgavene på en god måte, men samtidig ser jeg at mye av årsaken til at NAV nå ikke fungerer godt, er at etaten ikke blir styrt på en god nok måte. Da er det min oppgave som tillitsvalgt å si ifra om dette.

NTL ønsker å bidra til en positiv utvikling av etaten. Derfor kommer vi med innspill blant annet på fagutvikling, organisering, ressursbruk, ressursfordeling og ledelse/styring av etaten. Nå opplever jeg at etaten har en topplendelse som ikke tar tak i de viktige utfordringene i NAV, men heller driver detaljstyring, bruker rutiner og kontroll som kvalitetstiltak, konsulenter blir benyttet i stedet for å bruke egne ansatte, medarbeidernes faglighet blir tillagt for liten vekt både i utviklingsarbeid og i det daglige arbeidet, det brukes tid og ressurser på feil oppgaver, utviklingsarbeidet er ikke godt nok og det er også mye annet som ikke blir tatt tak i på overordnet nivå i NAV.

På høring i Stortingets kontroll- og konstitusjonskomite fikk jeg spørsmål om jeg hadde tillit til arbeids- og velferdsdirektøren. Mitt svar var at jeg mener det er nødvendig med en endring i NAVs ledelse for at NAV skal komme videre.

Det blir gjort mye godt arbeid i hele etaten. Dette skyldes både gode ledere og medarbeidere som gjør sitt beste innenfor de rammene som er lagt. Men hvis det hadde vært tatt noen andre valg i den overordnede styringen av etaten, mener jeg at vi kunne fått løst NAVs oppgaver på en bedre måte.

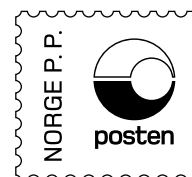
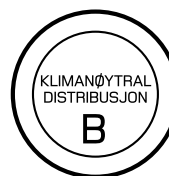
Min lojalitet som tillitsvalgt går til NAVs brukere, etatens ansatte og de politiske beslutningene. Jeg må si ifra når jeg opplever at arbeidsplassen som jeg er så glad i, utvikler seg i feil retning. Arbeids- og velferdsdirektøren har ikke klart å ta de nødvendige grep for å få NAV til å fungere godt. Derfor har han ikke lenger NTL NAVs tillit.

Jeg vil ha en etat hvor de ansattes kunnskaper, erfaringer og engasjement blir brukt. NAVs medarbeidere er motivert til å gjøre jobben. Nå ønsker jeg en ledelse som har tillit til de ansatte, og lar både tillitsvalgte og medarbeidere i hele etaten få ta del i viktig og spennende utviklingsarbeid. Dette vil gjøre NAV bedre for både brukere og ansatte.

Hanne Nordhaug
 Leder NTL NAV

Hanne Nordhaug





Facebook til tusen!

Den 4. november kunne NTL NAV glede seg over et fagert rundt tall da vi fikk følger nr 1000 på våre Facebook-sider. Æren ved å bli nr 1000 tilfaller Britt Dagchild Sund ved NAV Kristiansund.

Terje Evensen (tekst) Helge Kjønnøy (foto)

NTL NAV opprettet sine Facebook-sider høsten 2010. Hensikten med tilstedeværelsen på Facebook er å tilby en mer uhøytidelig kommunikasjonskanal for medlemmene og synliggjøre aktiviteter i landsforeningen og i avdelingene som ikke blir omtalt i Gaiden eller Mini-Gaiden. På de fire årene som har gått etter at Facebook ble en realitet, har vi vokst jevnt og trutt, og nylig kunne vi altså ønske velkommen Britt Dagchild Sund som den tusende personen som liker NTL NAV på Facebook.

Følge med. Britt Dagchild har vært medlem av NTL NAV siden juli 2003, en innmelding som skjedde omtrent umiddelbart etter ansettelse ved Aetat i Kristiansund.

– Det var en ivrig NTL-tillitsvalgt på arbeidsplassen som var tidlig ute med å fortelle om fordelene ved å være medlem av NTL, så jeg lot meg verve raskt, minnes Britt Dagchild. NTL NAV på Facebook oppdaget hun gjennom kolleger som allerede tok del i disse sidene. – Jeg vil gjerne følge med på det som



skjer i NTL NAV, så det var veldig naturlig for meg å klikke «liker». Men jeg hadde overhodet ikke peiling på muligheten for å bli nr 1000, så det kom som en stor overraskelse på meg å bli kontaktet av Gaiden i den forbindelse.

Julekurv. Plasstillitsvalgt ved NAV Kristiansund, Helge Kjønnøy, over-

levarte på vegne av Gaiden en julekurv til en takknemlig Britt Dagchild.

– Julekurven var utrolig flott. Øynene på ungene ble store da jeg kom hjem med den, så familien kommer til å nyte godt av denne i julen og kanskje lengre, forteller hun og bekrefter at hun gleder seg stort til jul.