



Kompetanse – hva er det?

NAV-reformen er nå halvveis, mens brukere, politikere og media i økende grad forventer at etaten allerede skal yte som om reformen allerede var gjennomført. Arbeids- og velferdsdirektør Tor Saglie uttaler til Gaiden at vi nå er inne i en reformkritisk periode. Dette kan nok mange av våre medlemmer nikke gjenkjennende til. Vi har et svært høyt forventningspress hengende over oss, samtidig som vi står midt oppe i etableringen. Rutiner og nye arbeidsmetoder skal på plass, og kompetanse skal bygges opp.

Kompetanse er et vidt begrep. Her går ofte diskusjonen mellom utdanning og praksis. Ikke sjelden møter jeg frustrasjon fra medarbeidere uten lang utdanning, men med mange års fartstid. De må lære opp nyansatte med høyere utdanning og høyere lønn. Men utdanning er også en viktig kompetanse, og det er naturlig at nyansatte trenger opplæring fra mer erfarne kolleger. Det er riktig og viktig å verdsette all kompetanse. Lønn skal oppleves rettferdig og likeverdig. Jeg mener at det er kombinasjonen av forskjellig bakgrunn som gjør oss gode. Vi trenger mennesker som har med seg forskjellig ballast inn i etaten. Vi må i fellesskap riste dette sammen, og både dele og bruke hverandres kompetanse. Dette vil vi både som enkeltmennesker og som etat ha stor glede og nytte av. Folk med ulik yrkeserfaring og ulik type utdanning har mye å tilføre hverandre. Da jeg for mange år siden startet i Aetat var min gode kollega Arild en av de jeg lærte mest av. Han hadde ikke høyskoleutdanning, men mange års erfaring innen mekanisk virksomhet. Slik kompetanse kan ikke erstatte høyere utdanning, men være et nyttig supplement til mangfoldet i etaten.

Mangfold handler også om forskjellig etnisk kulturbakgrunn. Arbeids- og velferdsdirektoratet er nå et av forsøksstedene hvor en gjennom moderat

kvotering håper å få ansatt flere med minoritetsbakgrunn. Dette handler også om definisjon av kompetanse. Det å kjenne to kulturer blir nå trukket fram som en kompetanse i seg selv, og her har nok verken vår etat eller andre arbeidsgivere vært flinke nok til å verdsette dette. Jeg håper forsøksordningen i direktoratet får hele etaten til å sette fokus på å ansette flere med etnisk minoritetsbakgrunn.

Med det mangfoldet vi har i vår etat er jeg glad for å tilhøre en fagforening som favner alle yrkesgrupper i etaten. Det gir oss mulighet til å se helheten, og verdsette alle typer utdanning og erfaring. Dette mener jeg er en av NTLs styrker. I dette nummeret av Gaiden har vi lagt inn en vervebrosjyre, og lanserer en ny vervekampanje. Vi oppfordrer alle medlemmer til aktivt å gå ut og verve nye medlemmer.

Jeg har nettopp lest en bok om Tangaroa-ekspedisjonen. Dette er vår tids reise i Kon-Tikis kjølvann. Jeg blir fasinert av mennesker som tar sjanser og tør kaste seg ut i det ukjente. De hadde et mål, og en tro på at flåten skulle fungere og føre de fram til målet. Slik føler jeg også situasjonen i NAV er fortiden. Målet er tydelig, men jeg mener vi akkurat nå seiler av gårde på en flåte vi ikke helt har kontroll over. Det er imidlertid en spennende ferd vi er med på, og jeg har tro på at vi skal nå målet. Vi har en del utenforliggende faktorer som påvirker ferden, men som medarbeidere og tillitsvalgte må vi være med på å holde flåten på rett kjøll. Jeg ønsker alle en god tur videre framover mot målet.

Hanne Nordhaug

Hanne Nordhaug,
redaktør



«Den som tror at høy utdanning alene gir visdom og klokskap, han har ikke engang sett begynnelsen på visdommens vei.»

Thor Heyerdahl

4

Engasjert hovedverneombud: Else Kristine Husabø har tro på å få fram de gode historiene i omstillingsprosessen.



16

Verving av nye medlemmer: Nå går startskuddet for vervekampanjen i NTL NAV.



Stort trykk på etatens medarbeidere ➤

10

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

FOTO: TERJE EVENSEN



Redaktøren	2
Portrett hovedverneombud	4
Vold og trusler	6
Pensjonsprogrammet	7
Tjenestemråder	8
Helsetjenesteforvaltning	9
Moderat kvotering	12
Farmendeltaker	13
Leserinlegg	15
Vervekampanje	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

Redaktør

Hanne Nordhaug,
NAV Larvik Arbeid

Postboks 143, 3251 Larvik

Telefon: 33 14 17 41

Mobil: 473 51 865

hanne.nordhaug@nav.no

Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen

Terje.Evensen@nav.no

Mobil: 416 79 751

Hans Olav Kirknes

hans.olav.kirknes@nav.no

Mobil: 402 11 227

Redaksjonen avsluttet:

26. mars 2008

Layout og trykk:

Aktuell, Oslo

Tlf: 23 06 22 79



NAV
Larvik

Hovedverneombudet

Arbeids- og velferdsetatens hovedverneombud er NTL-medlem og en kvinne som brenner for vernearbeidet i NAV. Gaiden følte interesse for å bli bedre kjent med Else Kristine Husabø.



for eksempel når det opprettes fjernarbeidsplasser hvor medarbeideren sitter et godt stykke fra sin formelle leder. Her vil det være helt vesentlig med en tydelig plassering av ansvar for at medarbeideren skal føle seg godt ivarettatt og slike problemstillinger vil jeg følge opp i mitt arbeid.

Når det gjelder vernearbeidet i NAV-kontorene, er det heller ingen tvil om at det krever fingerspissfølelse når de statlige og kommunale interessene skal forenes. Husabø forteller at hun sitter i en arbeidsgruppe nedsatt av HR-direktøren, der også Kommunenes Sentralforbund og FO deltar, i tillegg til HR-stab, ledere for NAV-kontor, vernetjenesten og organisasjonene. Arbeidsgruppen skal «gå opp terrenget» i denne forbindelse.

– Det foreligger kompliserte problemstillinger som vi må gå nærmere i sømmene, forteller Husabø.

– Eksempelvis skal vi vurdere et forslag om at ethvert NAV-kontor skal ha en statlig og kommunal vernetjeneste. Etter mitt syn vil det ikke være mulig å håndtere dette i praksis. Mange av NAV-kontorene vil ha kun tre tilsatte og det vil bli en underlig situasjon hvis to av disse skal utgjøre en vernetjeneste. Vi må ha en struktur på vernearbeidet som lar seg anvende og som tjener både verneombudene og de ansatte.

Inspirert av Sinnataggen? Husabø har på ingen måte en framtoning som bærer bud om dette, men når vi passerer Sinnataggen i Vigelandsparken, blir vi fristet til å spørre om hun føler behov for å opptre som en sint vaktbikkje overfor etatens ledelse.

– Vel så viktig som å opptre som en vaktbikkje, er det å få fram de positive historiene, mener Husabø.

– De gode historiene kan i stor grad brukes som lærdom for andre. Dessuten

er det begrenset hvor mye vaktbikkje jeg behøver å være. Etaten har dyktige hovedverneombud både i de to styringslinjene og i direktoratet og NDU. De fleste er frikjøpte i en viss stillingsprosent. Jeg kunne selvsagt ønske at frikjøpsprosenten var større noen steder og vi følger med på hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for at de skal kunne utføre vervet.

Selv om det er reelle utfordringer knyttet til at vi har to styringslinjer, opplever jeg at direktørene for spesialenhetslinjen og fylkeslinjen, Tone Mørk og Yngvar Aasholt, er opptatt av vernearbeidets betydning for en vellykket reform. Jeg har ellers fått et meget godt inntrykk av etatens nye HR-direktør Johan Wroldsen og synes han formidler mange gode tanker, forteller Husabø.

Rykker i fagforeningsfoten. Husabø var fra 2003 hovedverneombud for Aetat, men før dette var hun et aktivt fagforeningsmenneske i NTL.

– Jeg var fylkesleder i Sogn og Fjordane, men valgte å si fra meg dette vervet da jeg ble hovedverneombud, forteller Husabø.

– Det er viktig at jeg er ryddig på å være hovedverneombud for absolutt alle tilsatte i NAV. Imidlertid jobber jeg tett sammen med organisasjonene og kjenner i blant at det rykker i fagforeningsfoten.

Valgt fram til sommeren. Ved etableringen av NAV ble vernetjenesten valgt for en periode på to år. Husabø er nå innplassert ved forvaltningsenheten i Sogn og Fjordane, men vet ennå ikke hva hun gjør etter denne toårsperioden. –Hvis jeg ble spurt nå, ville jeg etter alt å dømme valgt å fortsette som hovedverneombud, for jeg føler meg meget privilegert som kan jobbe på heltid med noe som jeg så sterkt brenner for.

Terje Evensen
(tekst og foto)

Ønsket var å bli bedre kjent med både mennesket og hovedverneombudet, noe som lyktes bra gjennom en to timers gatevandring i Oslo. Naturlig nok viet hun mye av tiden på utfordringene som en så stor reform gir for nettopp vernearbeidet.

– NAV-reformen berører svært mange mennesker og vi må være veldig bevisste på ivareta enkeltmennesket i dette reformarbeidet, mener Husabø. Utfordringene er mange og som eksempel nevner hun opprettelsen av forskjellige styringslinjer og sentralisering av arbeidsoppgaver som skaper behov for ryddighet.

– Det kan oppstå situasjoner med pulverisering og fraskrivelse av ansvar,

Vernearbeidet i NAV

Det foreligger en handlingsplan for etatens interne IA-arbeid. Denne slår fast at HMS- og IA-arbeidet er viktig og henger sammen med den enkeltes trivsel og mestring på arbeidsplassen.

Terje Evensen (tekst) Hanne Nordhaug (foto)

IA-handlingsplanen er ambisiøs, men ikke mer ambisiøs enn den må være. I en omfattende omstillingsprosess som NAV-reformen er det svært viktig med tydelige signaler som synliggjør at vernearbeidet ikke kan legges brakk. Uten den enkeltes trivsel og mestring på arbeidsplassen, kan vanskelig reformen bli vellykket.

Redusere sykefraværet. Tilstedeværelse på arbeidsplassen er naturligvis en forutsetning for å levere resultater. IA-handlingsplanen legger opp til at sykefraværet ikke skal være høyere enn 6 %. Dette krever kontinuerlig tilgang på korrekt sykefraværstatistikk og det krever analyser som gjør det mulig å iverksette nødvendige tiltak. Tiltak må skje både på system- og individnivå, i samarbeid med Arbeidslivssentrene og bedriftshelsetjenesten.

Utvikle arbeidsmiljøet. Her står etaten overfor en stor oppgave. Vi skal bygge en felles kultur på tvers av gamle organisasjonsenheter. Denne kulturen skal støtte opp under reformens mål og bidra til å bygge det nye fellesskapet. Engasjement og motivasjon hos medarbeiderne vil stå sentralt. Å motvirke mobbing, trakassering og diskriminering er også en viktig del av arbeidsmiljø, samt ta på alvor rusproblematikk og trusler om vold.

Tilsette flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Dette er et av de sentrale punktene i IA-avtalen. Arbeids- og velferdsetaten erklærer at minimum 5 % av de nyrekrutterte skal være arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Etaten må motvirke utstøting gjennom et bevisst forhold til fysiske arbeidsmiljøfaktorer, arbeidstid, opplæring og IA-

praksisplasser. Målet er å etablere to traineeplasser i direktoratet og generelt etablere lærlingplasser jfr føringer fra Kunnskapsdepartementet.

Øke den gjennomsnittlige avgangsalder. Her vil etaten arbeide for å sikre at lederne har nødvendig kompetanse om seniorpolitikk og legge til rette for gode individuelle valg. En løpende oversikt over framtidig alderssammensetning er viktig for å være forberedt på utfordringene. Dessuten må etaten ha kunnskap om hva som motiverer seniorene til å stå lenger i arbeidsplassen. Herunder må vi ha et bevisst forhold til seniorenes kompetanse og hvordan vi best utnytter denne.

Tilsette flere personer med minoritetsbakgrunn. Målet er naturligvis å tilrettelegge for et etnisk mangfold. I tilsettingsprosesser må enhetene innkalle minst en person med innvandrerbakgrunn til intervju, såfremt kvalifikasjonskravene er oppfylt. Som det blir berørt i en annen artikkel i dette bladet, er NAV også omfattet av Regjeringens forsøksordning med moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn.

Sikre gode omstillingsprosesser. Et viktig mål for IA-arbeidet er å få til åpenhet og respekt i omstillingsprosessene, samt jobbe for trygghet og motivasjon hos medarbeiderne. Det må gjennomføres omstillingssamtaler som sikrer kompetanseutvikling. Arbeidsmiljø og HMS må være på dagsorden i alle lederfora. Ellers må vi være åpne for mangfold og skape en gjensidig forståelse for ulikheter.

Arbeidsmiljøutvalgets rolle. HR-direktør Johan Wroldsen er valgt til ny leder av det sentrale arbeidsmiljøutvalget. Han har forklart betydningen av å sette større



fokus på og øke fullmaktene til arbeidsmiljøutvalget. Det foreligger blant annet forslag om å tilbakeføre saker under arbeidsmiljølovens § 7-2 (2) fra medbestemmelsesapparatet tilbake til arbeidsmiljøutvalget, noe som vil kreve endringer i etatens tilpasningsavtale. Tanken med forslaget er at arbeidsmiljøspørsmål vil bli gjenstand for en grundigere behandling enn det får i medbestemmelsesapparatet, som også har mange andre saker å behandle. NTL NAV sin mann i arbeidsmiljøutvalget, Stein Bjarne Larsen, støtter fullt opp om forslaget. –Jeg mener det vil være svært fornuftig at AMU selv behandler sakene etter nevnte paragraf i arbeidsmiljøloven. Vi får på denne måten satt et større fokus på arbeidsmiljøspørsmål og det er et viktig signal for IA-arbeidet at vi øker fullmaktene til utvalget, mener Larsen.

Fra ord til handling. Uansett er ikke en IA-handlingsplan verdt mer enn papiret den er skrevet på. Ledere, vernetjeneste og tillitsvalgte på alle nivåer må nå bruke denne planen aktivt, slik at den kan få en verdi uttrykt i trivsel og mestring, i tilstedeværelse og i mangfold.

Vold og trusler

Arbeidsmiljøloven krever at alle medarbeidere, så langt det er mulig, skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Det er nå utarbeidet veileder for håndtering av trusler og vold i Arbeids- og velferdsetaten.

Hanne Nordhaug (tekst)

Veilederen tar for seg forebyggende tiltak hvor det vektlegges et varmt, empatisk og imøtekommende miljø som et av de viktigste psykiske sikringstiltakene. Det blir presisert at mennesker tåler traumatiske opplevelser bedre dersom man ikke er alene om disse. Videre er god fysisk utforming av kontoret, faglig kompetanse og kommunikasjonstrening forebyggende tiltak.

Trygghet. En visshet om at man er faglig kyndig og forberedt på å møte mennesker i ulike situasjoner gir trygghet, og veilederen henviser til at ledelsen og medarbeiderne i fellesskap skal utvikle en forståelse om hvem de er i møte med trusler og vold. Det er nødvendig å være bevisst på hvilke situasjoner som kan oppstå i en arbeidssituasjon, og trene på å mestre pressede situasjoner.

Oppfølging. I tillegg til å se på forebygging og hvordan man håndterer volds- og truselsituasjoner, tar veilederen for seg hvilken oppfølging som er nødvendig etter en slik situasjon. Det blir påpekt at kollegastøtte kanskje er den viktigste hjelpen man kan få i en krisesituasjon. Det å ikke være alene, og komme raskt tilbake i jobb er viktig.

Aktivt dokument. Hovedverneombud Else Kristine Husabø forteller at veilederen skal være et aktivt dokument, hvor nødvendige endringer kontinuerlig blir vurdert. Både ledelsen, tillitsvalgte og vernetjenesten har vært med på å utforme dokumentet.

Gjennomført kurs. Veilederen viser til at det er nødvendig med opplæring og trening for å bli bevisst hvordan man skal



Ingeborg Caspersen har lang erfaring med forebygging av vold og trusler i arbeidslivet.

opptre i slike situasjoner. Frank Arne Johnsen er tillitsvalgt ved NAV Larvik Arbeid, og kan fortelle at kontoret har

Ingeborg Caspersen

- Ansatt ved HMS-tjenesten for Vestfold fra 2001.
- Udannet psykiatrisk sykepleier.
- Jobbet 10 år i akuttpsykiatrien i Vestfold.
- Har kjørt kurs med tema «Hvem er vi i møte med trusler og vold» fra 2004.

Vold i arbeidslivet

- Defineres som «hendelser der medarbeideren blir trakassert, truet, utskjelt eller angrepet i sin arbeidssituasjon, og som innebærer en åpenlys eller antydningstrussel mot deres sikkerhet, velvære eller helse».
- Trusler om vold kan være både verbale og fysiske.
- Vold og trusler mot offentlig tjenestemann rammes av straffelovens bestemmelser.

engasjert HMS-Tjenesten for Vestfold for å få gjennomført slik opplæring. Opplæringen ligner veldig mye på det som kommer fram i veilederen. Vi har blitt drillet i hvordan vi skal opptre både før, under og etter en eventuell truselsituasjon. Han fremhever spesielt det at man skal støtte hverandre uten å overta situasjonen, og at heller ikke leder skal gå inn å overta saken. Johnsen setter pris på at etaten setter fokus på vold og trusler. Når vi vet hvordan vi skal opptre i en eventuell truselsituasjon, og hvordan vi skal forebygge dette blir vi tryggere. Han tror dette i seg selv er med på å redusere slike episoder.

«Hvem er vi». Psykiatrisk sykepleier Ingeborg Caspersen har lang erfaring med opplæring i forebygging av vold og trusler i arbeidslivet. Hun holder kurset «Hvem er vi i møte med trusler og vold» gjennom HMS-Tjenesten for Vestfold. Kurset legger spesielt vekt på å styrke hver enkelt medarbeiders trygghet. Dette gjøres gjennom bevisstgjøring av hvordan man opptrer i noe som kan bli en truende situasjon, og hva kolleger skal gjøre for å støtte denne personen. Opplæringen skjer ved rollespill og opplæring i hvem som skal gjøre hva under og etter en truselsituasjon. Caspersen presiserer at det er viktig å støtte personen som kommer opp i en situasjon, men at man ikke skal overta kommunikasjonen med den truende/voldelige personen. Kurset har fokus på den ansatte i en truselsituasjon. Det å bygge opp medarbeidernes indre sikkerhet gjør også at helsetapet etter en slik situasjon blir mindre.

Pensjonsprogrammet nærmer seg første stasjon

Pensjonsprogrammet er ansvarlig for en av de mest omfattende endringsprosene som pågår innad i NAV. Det hele skal kulminere i fem store pensjonssentraler i drift fra 1. desember 2008.

Esther Van Veen (tekst) Hans Olav Kirknes (tekst)
Trond Magne Pedersen (foto)

Prosjektleder Hans-Petter Ødegård orienterte i februar organisasjonene om status og løpet som går videre i år. Det pågår testing av det nye dataverktøyet som skal gi en forbedret systemløsning og bedre arbeidshverdag for de ansatte. Mest mulig automatiseres. Her legges opp til oversiktlig elektronisk saksbehandling, og økte selvbetjeningsløsninger for brukerne, eksempelvis «egen» serviceberegning. Det pågår et tett løp med organisasjonsetablering, innbemanning, kompetanseutvikling og instruktør opplæring.

Utfordringer. Saksproduksjonen skal opprettholdes, samtidig som det jobbes med restansenedbygging på områdene som skal overføres. Programdirektør Jorun Kongerud uttaler at det er mulig vi ikke kommer i mål med dette og at noe må dras med inn til de nye enhetene. Det ligger også store utfordringer med å få alle ressurser på plass. De som kan minst om pensjonsområdene, vil få opplæring først.

Spesialisering. Pensjonsenhetene i Oslo, Steinkjer, Porsgrunn og Ålesund vil ha ansvar for saksbehandling innenfor de fleste av ytelsesområdene på pensjon, samt beregning av uførepensjon. Harstad får ansvar for økonomi, utbetaling og regnskap. Oslosentralen skal i tillegg ta over utenlandssakene – et område

som samtidig styrkes. Enheten i Oslo får også ansvaret for all post og innskanning av dokumenter.

Innbemanning. Fylkene hadde per desember 2007 overført 220 medarbeidere til pensjonsenhetene. I tillegg er det nå en ny rekrutteringsrunde internt, som suppleres eksternt hvis nødvendig. Totalt innbefatter innbemanningen 335 årsverk.

Pensjonsreform. Parallelt med dette arbeidet kommer en betydelig pensjonsreform som de nye pensjonsenhetene skal forvalte. I dag har Norge rundt en million pensjonister, dette tallet stiger med to hundre tusen personer de nærmeste to tiår.

Hvordan berøres de ansatte? Pensjonsenheten i Ålesund skal blant annet også dekke Hordaland. Merethe Engstrøm, fylkestillsvalgt for NTL NAV Hordaland, forteller at det til forvaltningsenheten i Bergen er samlet 31 personer som jobber med beregning og iverksetting av pensjon. Selv om disse ikke skal til Ålesund, har fylkesledelsen tenkt at dette vil være viktig kompetanse for forvaltning også i fremtiden. Foreløpig har det vært rolig blant medlemmene, og det blir oppfølgingsmøter for å ivareta medarbeiderne.

Spente medarbeidere. I Harstad har Gaiden snakket med Tove Aune Jensen (52), tillitsvalgt, og Anne Lise Utnes (60), NTL-



PENSJONSENHET: Tove Aune Jensen og Anne Lise Utnes ser spent fram mot etablering av pensjonsenhet i Harstad.

medlem. Tove har 32 år i «etaten», mens Anne Lise har 40 år. Nå jobber de i midlertidig enhet hvor de har beholdt sine gamle arbeidsoppgaver. De har flere tanker rundt innplassering i den nye pensjonsenheten. – Det skal tilsettes ny leder, vi får nye lokaler og nye arbeidsoppgaver. Kommer opplæringen tidsnok i gang og hvordan blir det nye datasystemet, lurer de. – Hvordan skal det gå når all utbetaling for hele Norge skal skje fra ett sted? Statsråd Bjarne Håkon Hanssen har vært på besøk, og han lovet at oppgavene i Harstad skal bli like utfordrende som på de andre enhetene. I dag er det 19 personer i den midlertidige enheten, men pensjonsenheten skal totalt ha 50 ansatte. De oppfordrer NTL til å følge med på lønnsutviklingen, slik at de med høy realkompetanse og lang fartstid ikke havner bak nyansatte som krever høy lønn. De håper også at det blir samling for alle ansatte i pensjonsenhetene, slik at de blir litt mer kjent. Jensen og Utnes tror at en av de største utfordringene blir å finne riktig grensesnitt mellom pensjonsenhetene og de lokale NAV-kontorene.

Fem pensjonssentraler etableres pr 01.12.08

Harstad (50 årsverk), Oslo (110 årsverk), Porsgrunn (50 årsverk), Steinkjer (50 årsverk) og Ålesund (50 årsverk).

Det er besluttet å opprette fjernarbeidsplasser i tilknytning til spesialenhetene i Steinkjer, Porsgrunn og Ålesund.

Litt om lønn

Spenningen stiger foran vårens hovedtariffoppgjør. Forventningene står i kø, men det er ikke nærliggende å forvente at det blir gitt ved dørene.

Terje Evensen (tekst)

Det har i stor grad vært AFP som har preget overskriftene denne vinteren. En unison LO-familie står bak kravet om at AFP må videreføres minst på dagens nivå. Når en meningsmåling forteller at to av tre LO-medlemmer vil streike dersom AFP-ordningen svekkes for de som går av ved 62 år, er dette et svært tydelig signal til motparten i tariffforhandlingene. NTL NAV vil selvfølgelig også kjempe for dagens ordning, men hvis tariffoppgjøret medfører at AFP-ordningen videreføres på bekostning av et godt lønnstillegg, vil dette være uakseptabelt.

Fra Norges Bank og NHO hører vi den sedvanlige frykten for sterk lønnsvekst, noe som nestleder i NTL NAV, Jarle Berge, kommenterer. – Vi hører den samme lekse om at industrien vil bli skadelidende og at rentene vil stige. LO Stats nestleder Tone Sønsterud har et godt poeng når hun minner om at LO har lang tradisjon for å vise ansvarlighet i tariffoppgjørene, mener Berge. –Det er i NHO sine medlemsbedrifter lønnsøkningen har vært kraftigst de siste årene. Offentlig sektor behøver ikke å ta ansvaret for at økonomien er overopphetet.

Som det framgår av NTL NAV sitt innspill til tariffoppgjøret, har NAV i mange deler av landet problemer med å både tiltrekke seg og beholde arbeidskraft. Det er ikke til å stikke under en stol at lønn er et virkemiddel for å motarbeide slike problemer. I tillegg til innspillene mot hovedtariffoppgjøret, blir det gitt tydelige signaler til arbeidsgiversiden i NAV. Leder i lønns- og personalutvalget i NTL NAV, Trygve Baltzersen, forteller om budskapet i disse signalene.

– Saksbehandlere må avlønnes minst på nivå som førstekonsulenter. Vi må dessuten ha en plan for hvor lang tid vi skal bruke på å sanere lavere stillingskoder. Derfor må NAV ha en overordnet lønnspolitikk som inneholder forpliktende formuleringer og signaliserer både vilje og evne til å verdsette sine medarbeidere, krever Baltzersen, og lover at NTL NAV skal følge opp disse kravene aktivt.



Direktør Yngvar Åsholt og tillitsvalgt Lise Eriksen har begge stor tro på en organisering med tjenesteområder.

Organisering av NAV-kontor

Tjenesteinnholdet i NAV-kontorene er krevende. Organisering gjennom tjenesteområder kan være en måte å møte disse utfordringene.

Hanne Nordhaug (tekst) Hans Olav Kirknes (foto)

Arbeids- og velferdsdirektoratet legger i disse dager frem et forslag til endring av organisering internt i fylkene. I tillegg til dagens tre organisatoriske nivå med direktorat, fylkeskontor og NAV-kontor, åpnes det for mulighet til å legge inn et ekstra styringsledd mellom fylkesleddet og NAV-kontoret. Dette betyr i praksis at leder for ett kontor i tjenesteområdet får fullmakter og ansvar for den løpende styringen og oppfølgingen for alle kontorene i området.

Motvirke sentralisering. Direktør for fylkesleddet Yngvar Åsholt har stor tro på denne modellen. Han ønsker en organisasjon med sterke NAV-kontor, hvor ressursene og kompetansen bygges opp rundt disse. En organisering med tjenesteområder gir større muligheter til å fordele oppgaver mellom NAV-kontorene, ut fra de ressursene som til enhver tid finnes på det enkelte kontor. Dette både i forhold til antall personer og hvilken kompetanse disse innehar. Tanken er ikke at brukerne skal reise mellom NAV-kontorene for å få nødvendig hjelp, men at tjenesteområdets medarbeidere skal kunne bistå på forskjellige NAV-kontor. På denne måten vil også kompetansen bygges opp på de enkelte NAV-kontorene. En engasjert Åsholt forteller videre at dette også gir de små kontorene mulighetene til å spesialisere seg og gå i dybden innefor utvalgte

fagområder. Han legger heller ikke skjul på at organiseringen vil kunne gi en mer riktig fordeling av belastning mellom små og store kontor, og at store kontorer nå har en større arbeidsbyrde enn mange av de mindre kontorene. Dessuten vil både ledere på de store og små kontorene få tettere kontakt med sine overordnede. Dette ved at fylkesdirektører overlater noe av lederoppfølgingen til leder for tjenesteområdet.

Gode erfaringer. Nord-Trøndelag har allerede innført modell med tjenesteområder. Styremedlem i landsforeningen, Lise Eriksen, jobber med lokal kompetanseutvikling i fylket, og kan fortelle at hun har stor tro på denne modellen. Hennes begrunnelse er at en slik organisering vil gi brukerne bedre kvalitative tjenester, gjennom at man kan benytte fagkompetanse på tvers av kontorene i tjenesteområdet. Hun presiserer imidlertid at målet må være å få best mulig kompetanse knyttet til oppfølgingsarbeidet ut til alle NAV-kontorene, og at denne modellen kan være et hjelpemiddel for å oppnå dette.

Avventende landsforening. NTL NAV har ennå ikke hatt noen formell behandling av hvordan de stiller seg til tjenesteområdemodellen. Leder Erling Mathisen forteller at styret har hatt møte med Yngvar Åsholt om saken, og at NTL NAV har vært aktive i dialog med arbeidsgiver. Han uttaler at NTL NAV, i likhet med Åsholt, er svært opptatt av kompetanseutvikling på NAV-kontorene, og ser at svaret på disse utfordringene kan ligge i opprettelse av tjenesteområder. Vi etterlyser imidlertid alternative løsningsmodeller, og vil avvente en slik utredning fra arbeidsgiver før vi tar endelig stilling til saken, avslutter han.

Helsetjenesteforvaltningen åpner døra

Nyetableringen NAV Helsetjenesteforvaltning kom i full drift fra 1. september i fjor.

Hans Olav Kirknes (tekst og foto)

NAV Helsetjenesteforvaltning (HTF) er en spesialenhet som skal forvalte samfunnets helse- refusjoner. I tillegg omfattes oppgjør, kontroll, sanksjoner og analyse av utviklingen innen refusjonsområdene. Totalt forvalter HTF hele 24 milliarder kroner. Det å sy sammen en ny organisasjon med mange nye medarbeidere på kort tid, gjorde nok sitt til at det ble en stor organisatorisk utfordring de første månedene, og til tider tøff arbeidshverdag med nye oppgaver for mange ansatte.

Forarbeid. – Jeg synes ledelsen i HTF gjorde et betydelig arbeid i forkant av etableringen, for å få dette til å gå så smidig som mulig, sier NTL-tillitsvalgt Lise Marie Jensen i HTF Oslo.

– Alle som skulle over til HTF fikk oppfølgingssamtale i forkant før innplassering. De aller fleste fikk ønskene sine oppfylt, sier Jensen. Samtidig var vi alle ansatte på et felles «bli kjent» seminar like etter etableringen i fjor, et veldig positivt og nyttig tiltak. Her i Oslo økte vi antall ansatte fra ca 25 til 65 på kort tid, noe som ga utfordringer i implementering.

Status i dag? – Vi sliter med restanser som ble med inn fra tidligere enheter. Her var nok ikke helt samsvar mellom de som skulle avgi ressurser og de som skulle motta (HTF). I tillegg kom et betydelig opplæringsløp internt. I dag jobber vi godt og bruker vår kompetanse på kryss og tvers. Vi jobber kontinuerlig med å tilpasse arbeidsmengden med best mulig organisering og utnyttelse av de ressursene vi har, sier Jensen.

– Regionskontorene har en del fjernarbeidsplasser, det gir utfordringer i oppfølging og tilhørighet sosialt.

Tillitsmannsarbeid. – NTL HTF er organisert ut fra regionskontorene til HTF, og ned til hver enhet. Jeg sitter selv i styret til NTL HTF som sekretær,



Tillitsvalgt Lise Marie Jensen trives i jobben ved NAV Helsetjenesteforvaltning i Oslo.

Helsetjenesteforvaltning

- HTF består av ett hovedkontor og seks regionskontor med fjernarbeidsplasser
- Desentralisert organisasjon med tilhold til 30 steder rundt omkring i Norge
- 500 ansatte på landsbasis
- HTF overføres fra NAV til Helse- og omsorgsdepartementet i 2010

og vi er godt fornøyd med hvordan vi får utøvet våre verv og samvirke med ledelsen i HTF. Både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden drar i samme retning, selv om vi kanskje ikke alltid er enige om de samme virkemidlene, sier Jensen med et smil. På grunn av at HTF er spredt i regioner over hele landet, brukes ofte videoutstyr/telefoner når NTL HTF har styremøter.

Hva nå? – Fra i år har vi nytt ansvarsområde og nye medarbeidere på pasientformidling. I 2009 vil alle helsetjenester i NAV være samlet i HTF, med forbehold om tidspunkt for innfasing av frikort. Innen 2010 vil samlet helsetjenesteforvaltning og direktoratsfunksjoner flyttes til Helse- og omsorgsdepartementet, og underlegges Sosial- og helsedirektoratet. Vi i NTL HTF har stort fokus på å delta på de arenaer som finnes i forhold til å påvirke de pågående prosesser før overføring til Sosial- og helsedirektoratet. Jeg har stor tro på at vi skal klare å påvirke disse prosessene på en god og konstruktiv måte, sier Lise Marie Jensen avsluttende. Gaiden kan bare ønske lykke til!



Godt arbeidsmiljø ved NAV Sandnessjøen

Hanne Nordhaug (tekst)

Aktuell deler årlig ut arbeidsmiljøpris til en statlig arbeidsplass som kan vise til målrettede og konkrete tiltak for å skape et inkluderende og godt arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøprisen for 2007 er nylig delt ut. Her kom NAV Sandnessjøen på pallen, og fikk hederlig omtale. Begrunnelsen for denne utmerkelsen var at kontoret har svært stabil arbeidskraft og stor arbeidsglede. Sigrun Bårdgård er NTL tillitsvalgt ved NAV Sandnessjøen og kan fortelle at hun jobber på et kontor hvor folk viser at de bryr seg om hverandre. De har ikke satt inn noen spesielle tiltak for å bedre arbeidsmiljøet, men har hele tiden fokus på å hjelpe hverandre og gjøre hyggelige ting sammen. De ansatte er veldig bevisst på at de er servicepersoner for brukerne, og bistår hverandre i denne oppgaven. De sender ikke brukerne hit og dit, men forsøker i fellesskap å finne gode løsninger. Dette blir en god sirkel med fornøyde brukere, som gir fornøyde ansatte osv. For å begrunne hvorfor de fortjente en slik pris skrev alle ansatte ned noen ord om arbeidsmiljøet på NAV Sandnessjøen. Dette ga seg også utslag at det ble ekstra god stemning på kontoret. Gaiden stiller seg i rekken av gratulanter, og synes det er flott at det settes fokus på et godt arbeidsmiljø i en ellers tøff omstillingsprosess.

I mediernes søkelys

At mediene retter et kritisk blikk på NAV-reformen, er ikke annet enn naturlig. Er dette blikket, som til tider er veldig kritisk, noe medarbeiderne kjenner seg igjen i? Eller er virkeligheten mer nyansert enn som så?

Hanne Nordhaug (tekst) Terje Evensen (tekst og foto)

„ Det begynner å gå seg til på NAV Strand. Etter halvannet år i drift og mengder av utfordringer ser vi resultater av omorganiseringen. Brukerne, som vi tidligere sendte mellom etatene, møter nå én og samme veileder og vi påstår at brukerne får en bedre oppfølging mot «målet». De ansatte trives godt. Oppgaver og arbeidsmengde oppleves mer oversiktlig enn tidligere, dette har nok sammenheng med at vi har fått opparbeidet mer kompetanse på de ulike fagfelt. Grunnen til at vi har lyktes, mener vi er de positive holdninger som våre ansatte har hatt både til reformen og til hverandre. Alle har vært på tilbudssiden selv om de har hatt nok med sitt. Måten vi har organisert oss på, i team og i «små» landskap, spiller nok også inn. Vi må jo også nevne at vi har hatt en leder som har gått 110 % inn for at vi skal klare dette, noe som igjen smitter over på oss ansatte.

HILDE FJETLAND

NTL-tillitsvalgt ved NAV Strand

„ Ved Hamar har vi på statlig side slitt helt siden etableringen av piloten for halvannet år siden. Det er et arbeidspress i overkant av hva vi maktet og en dårlig organisering. For eksempel bidrar manglende arkiv- og postrutiner til unødvendige komplikasjoner. Sykefraværet har på det verste vært helt oppe i 21 % og mye har vært jobbrelatert. Men de tilsatte gjør så godt de kan og føler at mange av presseoppslagene er urettferdige. Vi er nå midt oppe i en organisasjonsutviklingsprosess som skal implementeres fra begynnelsen av mai. Vi føler vi blir hørt i denne prosessen og har et lønnlig håp om at forholdene skal endre seg til det bedre.

ANNAR ENG

NTL-tillitsvalgt ved NAV Hamar

„ Etaten er på etterskudd med opplæring og kompetanseutvikling. Når du skal opprettholde produksjonen som før og samtidig være i omstilling og ha opplæring, så er det en krevende oppgave. Det ser ut til at etatens opplæring og kompetanseutvikling hittil har tapt på dette. Det blir heldigvis satt inn store ressurser nå, blant annet har etaten egne instruktører som reiser rundt til kontorene. Jeg er også bekymret over mediejakten på etaten siste månedene. Mange tilsatte kjenner seg ikke igjen i de negative bildene som blir skapt av etaten. Mediefokus og omdømmebygging er tema på samling for hovedvernombudene i mars, nettopp for å ha tenkt gjennom hva dette kan bety for de tilsatte.

ELSE KRISTIN HUSABØ

Hovedvernombud





Jeg er bekymret for medlemmene. De ansatte gjør så godt de kan, og hvis de ikke klarer å gjøre en god nok jobb går dette ut over brukerne. Negative reaksjoner fra publikum blir en ytterligere belastning for de ansatte. Politikerne må se på egne beslutninger før de går ut og kritiserer. Staten må tilføres ekstra midler slik at det blir tilstrekkelig med ansatte til å betjene brukerne. Det går ikke an å sulføre en etat som er inne i historiens største omstillingsprosess. Det er heller ingen skam å innrømme at man går for fort fram. Ett tiltak kan være å ta en pause i etableringen av nye NAV-kontor.

TURID LILLEHEIE
Forbundsleder i NTL



Det er ikke mulig å klare å gjennomføre kompetanseheving, flytting, kulturbygging og fagutvikling uten at dette på en eller annen måte påvirker vår evne til å yte service til brukerne. I NAV-kontorene oppleves bemanningen som lav allerede ved oppstart. I tillegg opplever kontorene å ha store hull i fagkompetansen, og arbeidspresset på de ansatte er flere steder uforvarlig høyt. Vi trenger nå en ledelse som tør prioritere, og politikere som lar oss få rammebetingelser og ro til å gjennomføre reformen. Det er viktig av vi som ansatte beholder troen på reformen. Det er først når reformen er gjennomført at vi kan hente ut gevinsten, og yte den ekstra servicen jeg har tro på at vi skal klare å gi våre brukere.

ERLING MATHISEN
Landsforeningsleder NTL NAV



NAV betyr mye for mange mennesker, og det er naturlig at etaten blir viet oppmerksomhet. Selv om det har vært mye negativ fokus i mediene, får jeg heldigvis også mange positive tilbakemeldinger. Hovedbildet er at vi gjør en god jobb, men vi har noen reelle utfordringer. Jeg har nå brukt tid på å reise rundt i landet for å treffe medarbeidere, og også på den måten få dannet meg et bilde av situasjonen. Jeg ønsker ikke at vi skal gjøre endringer i retningen vi har startet på, men ser at vi trenger mer kompetanse på nye oppgaver og nye roller. Vi må fortsatt ha et sterkt fokus på verdier og holdninger, slik at vi møter brukerne på en god måte. Omstillingen er nå i en sårbar og krevende fase. Det er forståelig at folk er slitne, og jeg har dyp respekt for de ansattes arbeidssituasjon. Jeg har tro på at vi skal klare å komme oss gjennom dette, og at mestringsfølelsen er på plass ganske snart.

TOR SAGLIE
Arbeids- og velferdsdirektør



Moderat kvotering

Regjeringen har satt i gang forsøksordning med moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn ved ansettelser i 12 statlige virksomheter. Arbeids- og velferdsdirektoratet er ett av forsøksstedene.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

Ledigheten blant personer med innvandrerbakgrunn er høyere enn for befolkningen som helhet. I tillegg til høyere yrkesdeltakelse, har prosjektet som mål at disse i større grad skal få jobb som er i tråd med sine kvalifikasjoner. Prosjektet har en varighet på to år, og forsøksvirksomhetene skal følges opp med lederopplæring og følgeevaluering. Moderat kvotering gjør at arbeidsgiver gjennom positiv særbehandling kan tilsette en søker med innvandrerbakgrunn, selv om vedkommende ellers ville bli rangert etter den best kvalifiserte søkeren.

Engasjert statsråd. Fornyings- og administrasjonsminister Heidi Grande Røys har stor tro på ordningen, og mener at personer med innvandrerbakgrunn har mye nyttig kompetanse som ikke benyttes fullt ut. Forsøksordningen vil være med på å tilføre statlige virksomheter denne kompetansen. Hvis ikke vil denne kompetansen forsvinne til andre arbeidsgivere. Hun påpeker også at i tillegg til formalkompetanse, er det å kjenne to kulturer og to språk i seg selv en unik kompetanse som arbeidslivet til nå ikke har verdsatt høyt nok.

Verdivalg. Tidligere barne- og likestillingsminister Manuela Ramin-Osmundsen har også stor tro på dette prosjektet. Hun holdt appell på oppstartskonferanse for prosjektet før nyttår. Her presiserte hun at det er behov for mer likestilling og mangfold, og at moderat kvotering er et virkemiddel for å oppnå dette. Det er ønskelig med et velferds-samfunn med sterk statlig tjenesteyting, og innvandrerbefolkningen må også ta del i dette arbeidet. Videre sa hun at



Både Grande Røys og Ramin-Osmundsen mener moderat kvotering er et godt virkemiddel.

alle må bli vurdert ut fra sine kvalifikasjoner, og ikke på bakgrunn av det de ikke har. Moderat kvotering tvinger frem større profesjonalitet i ansettelsesprosessen. Arbeidsgiver må løfte blikket og tenke annerledes.

Holdningsendring i NAV. Tillitsvalgt i direktoratet, Synneva Aga, synes det er positivt at Arbeids- og velferdsdirektoratet er med i forsøksordningen, og vil påse at dette blir fulgt opp ved ansettelser. Hun håper også at forsøket bidrar

til at hele etaten blir flinkere til å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Etaten har til nå hatt en tendens til å ha mer fokus på manglende norskkunnskaper enn å se verdien av kompetansen disse søkerne faktisk har. Aga mener også at det er viktig at prosjektet fører til at etaten får flere personer med innvandrerbakgrunn inn på nye fagområder i etaten, og at det virkelig blir flere ansatte som følge av prosjektet. Forsøksordningen kan i så måte bidra til et større mangfold i vår etat.



NTL'er på Farmen

NTL NAV er representert i årets utgave av Farmen på TV2. Gaiden krysser fingrene for Unni Oustad Torve.

Terje Evensen (tekst)

Unni entret trygdeetaten, og NTL's medlemsregister, første gang i 1982. Hun kunne hatt 25-årsnåla hvis det ikke hadde vært for noen få avbrudd. Nå arbeider hun som avdelingsleder ved NAV Hamar.

Tilfeldigheter. At Unni i det hele tatt deltar på Farmen, må tilskrives tilfeldigheter. Det var opprinnelig hennes sønn, Torkel, som meldte seg på. Da han ble innkalt til intervju, fulgte hun med til Oslo for å ta seg en bytur. Produsenten av

Farmen observerte mor og sønn sammen og hun ble forespurt om hun ville bli med på intervju. Det var nemlig et ønske om å ha en mor-sønn-relasjon i programmet. Unni og Torkel deltok i både 1. og 2. gangs intervju, men kunne ikke forestille seg at de skulle bli utvalgt til programmet. –Da tilbudet allikevel kom, var vi enige om at det var en sjanse vi ikke kunne la gå fra oss, sier Unni.

KonkurransEinstinkt. Unni forteller at både hun og Torkel valgte å «ligge lavt» de første to ukene av innspillingsperioden og forsøkte å skygge unna kamerarene. – Men etter hvert måtte vi bare la det stå til. Selv om det var begrenset hvor alvorlig vi tok det, glemte vi ikke at det var et spill og en konkurranse og forsøkte å navigere deretter.

Morsomt og rart. –Det er morsomt å se

på Farmen nå. Men det er også litt rart, for det som i stor grad var en hyggelig innspillingsperiode, har blitt mye mer spisset på TV. Så det er ikke bestandig det er like hyggelig å se seg selv på TV, synes Unni. Men hun forteller at hun har hatt utelukkende positive opplevelser etter å ha blitt eksponert som TV-kjendis.

Arvelig belastet? Mor og sønn fulgte altså hverandre inn i Farmen. Sønnen har delvis fulgt sin mor i arbeidslivet ved å ha jobbet som ekstrahjelp i NAV i perioder. Imidlertid har han ikke vært å finne i massen av NTL-medlemmer. –Torkel vet ikke helt hva han skal bli, men det ser ikke ut til at han satser på en yrkeskarriere i NAV, forteller Unni.

Gaidens redaksjon følger spent med på Farmen i innspurten. Vi vet selvfølgelig ikke hvordan det går, men heier på NTL NAV sin representant.



Fra NTL NAV til LO Stat

Hanne Nordhaug (tekst)

Synnøve Eide har fram til september 2007 vært leder av NTL NAV Trygd i Troms. Hun har gjennom sine seks år som fylke-

sleder vært en engasjert tillitsvalgt med klare meninger. Etter noen måneders pause er hun nå tilbake i manesjen. Denne gang som distriktssekretær for LO Stat Troms og Finnmark. Helt ukjent

er hun heller ikke med LO Stat. De siste årene har hun vært leder for fylkeskartellet i LO Stat Troms. Gaiden ønsker Synnøve Eide lykke til med vervet som distriktssekretær.

Har du kontroll?

Terje Evensen (tekst)

Kontrollbegrepet er flersidig. Enhver av oss vil gjerne ha en følelse av kontroll, mens fravær av kontroll er ubehagelig og virker lammende. Dette gjelder både på arbeidsplassen og i privatlivet. Å ha kontroll handler om å ha tilstrekkelig kompetanse og albuerom til å ta hånd om nødvendige, og for den saks skyld mindre nødvendige, utfordringer med en kvalitet som føles tilfredsstillende.

Vi lar oss imponere av mennesker med kontroll. Om det er Ole Einar Bjørndalen i storform. Eller Lars Monsen ute i naturen på TV. Med all sin kontroll er dette mennesker som gjerne blir hverdagshelter for mange og enhver.

De som har mistet kontrollen derimot, de kan utløse mange følelser hos omverdenen. På den ene siden forakt og skadefryd, men også medynk og sympati hos de som besitter et slikt følelsesrepertoar. Gerd Liv Vallas fall i fjor, og i nyere tid Manuela Ramin-Osmundsen sin avgang fra Regjeringen, er historiene om mennesker som mistet kontrollen og måtte forlate sine posisjoner.

Kontroll kan også være negativt, for eksempel når det handler om overvåkning. Vi forbinder det gjerne med regimer vi nødig sammenligner oss med, men også i Norge har det vært en grov personovervåkning. Det er en grunn til at vi har en personvernlov, nettopp for å beskytte enkeltindividets frihet.

NAV er også opptatt av kontroll, noe som delvis handler om å sikre kvalitet i saksbehandlingen og delvis om å motvirke at det blir utbetalt urettmessige ytelser. Jeg har tatt en kikk på Foreløpig mål- og disponeringsbrev for 2008 og notert meg at NAV Helsetjenesteforvaltning må ta kontrollarbeidet på alvor. Det skal drives målrettet kontroll på grunnlag av risikoanalyser, mens det skal gjennomføres spesielle kontroller på blåresept og utbetalingskontroller på tannhelsefeltet. I rettferdighetens navn vil jeg legge til at NAV Helsetjenesteforvaltning også skal drive med saksbehandling og utbetaling. Heldigvis for brukerne.

Men det er ett av resultatkravene i mål- og disponeringsbrevet som får meg til å tenke at det sannelig blir smurt tykt på for å uttrykke behovet for kontroller. I løpet av 22 ord er ordet «kontroll» å lese seks ganger. Da skal nok ingen glemme hva de egentlig driver med. «Løpende kontroller skal gjennomføres i henhold til kontrollstrategien mht førstegangskontroller, utbetalingskontroll og oppfølging av saker som kommer til manuell kontroll fra kontrollsystemene».



Barn i «vår» landsby ved Monrovia i Liberia.

FOTO: CLAIRE MATHISSE

Bevilgninger

NTL NAV bevilger hvert år støtte til ulike organisasjoner. Til jul 2007 ble Norsk Folkehjelp, SOS Rasisme og SOS Barnebyer bevilget 3000 kr hver.

Ester Van Veen (tekst)

Hva er bakgrunnen for dette? Mette Bjørge, kasserer i NTL NAV forklarer: - NTL NAV setter av en sum penger til bevilgninger hvert år. Vi ønsker å støtte organisasjoner som jobber for en bedre verden. Vi valgte disse tre til jul fordi de gjør dette på hver sin måte.

Norsk Folkehjelp er fagbevegelsens humanitære organisasjon og jobber for bedre forhold både i Norge og utlandet. NTL NAV jobber nå aktivt for at NAV skal bli rasismefri sone. Da er det også naturlig for oss å støtte SOS Rasisme. Vi støtter SOS Barnebyer fordi det blant annet legges stor vekt på at barna som bor i slike barnebyer får tilgang til utdanning og velferds-tilbud.

Visste du at NTL NAV også er fadder for

SOS-Barnebyer? Fadderskapet er en «arv» fra NTL i Aetat. Vi støtter en landsby i Liberia, like ved hovedstaden Monrovia med 2700 kr hvert år. Landsbyen ble åpnet i 1981. Det er 15 hus med plass til 150 barn i landsbyen. I tillegg finnes et hybelhjem for ungdomsgutter, der de kan bo i fire år mens de forbereder seg på voksenlivet. Ledelsen i landsbyen jobber tett med de sosiale myndighetene for å finne de barna som har størst behov. Det er mangel på skoler i området og derfor er det bygget en skole som også er åpen for andre barn i regionen. Slik har SOS-barnebyene en betydning ut over å sørge for et hjem til barn: særlig i u-land har en opprettelse av en barneby stor betydning for at det blir bygget skoler og barnehager som også er tilgjengelig for andre barn i nærområdet. Målet er at barna får en utdanning/et yrke som gjør at de kan forsørge seg som voksne. I Monrovia finnes dessuten et familiesenter tilknyttet barnebyen, og her hjelper en familier i faresonen. Det har vært borgerkrig i Liberia, men barnebyen har hele tiden vært trygg. Den har også bistått flyktninger under krigen. I en periode delte den ut mat til 4000 mennesker i samarbeid med andre organisasjoner.

Utbyttning i NAV

Utbyttning er, i følge Marx, det som skjer ved at verdien av arbeidernes arbeid er større enn lønna de får – det skapes merverdi. På den måten blir kapitalistene rikere og arbeiderne holdes nede og kan ikke fri seg fra sitt avhengighetsforhold til kapitalistene. Slik er det i NAV Oslo også!

En budsjettoversikt som ble gjort tilgjengelig for de tillitsvalgte i des. 07, viste et underforbruk på 30 millioner kroner på drift/lønn. Det vil utgjøre ca 60 – 70 stillinger, forsiktig regnet. Det vil si at de ansatte i NAV Oslo har utført et arbeid som har gitt en merverdi i forhold til hva det er beregnet at det skal koste.

Hva skjedde så med pengene? Direktoratet tilbakeførte 10 mill fra Oslo før jul. Dette settes i et merkelig lys når vi får høre om fylkesdirektørens fyrstelige lønnstillegg på nyåret. De fikk mellom 58 og 113 tusen kroner i tillegg og tjener dermed to og en halv gang saksbehandlerlønn. Organisasjonene hadde på forhånd blitt lurt til en avtale som fratok dem forhandlingsrett for direktørene. Jeg er glad for å tilhøre den eneste organisasjonen som har protestert på dette og jeg regner med at den sosialdemokratiske fyl-

kesdirektøren i NAV Oslo også har vært ytterst motvillig til å ta imot disse pengene.

Uansett: Merverdien av arbeidet utført av mine kamerater i Oslo er altså tilstrekkelig til å finansiere 60 – 70 stillinger i Oslo, men blir isteden brukt til å finansiere direktørens lønnsfest. Dette, kjære kamerater er intet annet enn UTBYTTING! Pengene kunne mye bedre vært brukt til sanering av uanstendig lave lønnskoder og dermed også ulikhetene i lønnsnivået i NAV Oslo. Vi kunne også hevet det generelle lønnsnivået blant våre høyt kvalifiserte medarbeidere, så vi kunne beholdt deres kompetanse i etaten. Eller kanskje vi kunne fått flere hender i arbeid, slik at sykefraværet sank og kollegene valgte å stå lenger i arbeid?

Uansett utbyttning ser vi likevel at kollegene med stolthet fortsetter å gjøre sitt arbeid i solidaritet med det publikum vi er satt til å betjene og som trenger våre tjenester. Vi tar imot kjeften vi får daglig i pressen samtidig som vi blir konfrontert med stadig nye krav og måltall. Noen som synes det er på tide å heise de røde faner igjen?

JØRUND O. GUSTAVSEN
Oslo

Stå lengre i arbeid – seniorpolitikk i NAV

Et av NAV sine viktigste fundament er arbeidet med å få flere hender i aktivitet. Norge har de siste årene gått «så det suser». Parallelt med at NAV skal bidra til at befolkninga står lengre i arbeid, at sykmeldte kommer raskt tilbake i aktivitet og at IA skal få sin fortjente plass i bedrifter og organisasjoner, opplever den enkelte senior i NAV at kart og terreng ofte er i ulage.

Alle ansatte i NAV bidrar og har bidratt «så det holder» siden 1. juli 2006. Dette har direktøren påpekt flere ganger. Det forventes enda mer. Men hvor ser jeg tanker som gir signaler om at noen kanskje ikke orker «trøkket» eller har gått lei og ønsker snarlig å bli 62? Jo, svarer det, vi har behov for dere fordi dere innehar en unik kompetanse og erfaring som vi er helt avhengig av for å lykkes. NAV og NTL gir de samme signaler. Det er da jeg spør: er tilbudet godt nok? Er det tilstrekkelig å appellere til lojalitet og selvfølelse. Mitt svar er nei. De tiltak som i dag representerer seniorpolitiske tiltak i NAV er ikke tilstrekkelig. De har et fokus på lojalitet og økonomi som den gulrota som skal til. Vi seniorer vil kunne bidra dersom en kombinasjon av gradvis forutsigbar nedtrapping kan

finne sted i kombinasjon planlagt stillingsreduksjon. Når jeg tenker på det «gode liv» etter de fylte 62 tenker jeg på et arbeid i NAV kombinert med planlagt fritid. En eller annen kronekompensasjon for noen ekstra fridager eller andre «dryppordninger» blir uvesentlig. Muligheten til å kunne bestemme seg for å gjennomføre en lengre planlagt drøm uten at dette skal bli gjenstand for en vurdering eller forhandling som sannsynligvis vil berøre andre vil for meg være bra. Da kunne jeg nok tenke at i NAV der vil jeg bli til de 70. For andre seniorer vil nok andre løsninger passe.

Mitt budskap er at NTL må ha et enda sterkere fokus på seniorpolitikken enn det jeg opplever i dag. Dette handler til en viss grad om å fortsatt ha en bærebjelke fylt med kompetanse og erfaring inn i framtida men ennå mer om livskvalitet hos den enkelte. Jeg er overbevisst om at en aktiv og god seniorpolitikk som kunne tilpasses den enkeltes forutsetning og ønske ville på sikt gi et stort pluss i totalregnskapet. Flere fornøyde medarbeidere i arbeid.

KÅRE-PETTER NYTRØEN
Nav Forvaltning Finnmark.

Utfordringen er ikke bare å jakte, men også å beholde!

Stor bekymring innenfor EU om framtidig tilgang på godt kvalifisert arbeidskraft.

Hans Olav Kirknes (tekst)

I en stor europeisk undersøkelse (BCG) er over 1300 Europeiske HR-sjefer spurt om hva de anser som de største utfordringene i sine bedrifter. På en soleklar førsteplass troner utfordringen med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft.

Det vil skje en kraftig tilspissing i jakten på arbeidskraft, og i det Europeiske arbeidsmarkedet med dagens etterspørsel vil det være stor konkurranse om de store talentene, de som har riktige holdninger, kunnskaper og ferdigheter.

Spesielt utsatt er Norge som pr dags dato kanskje har ett av de strammeste arbeidsmarked i Europa. Det å øke lønna med 10 % er ikke nødvendigvis det beste grepet, eller utslagsgivende for å beholde eller å rekruttere ny kompetent arbeidskraft, sier Even Bolstad, daglig leder i HR Norge. Her må være en kombinasjon av bedriftskultur, jobbinnhold, utviklingsmuligheter og godt psykososialt arbeidsmiljø. I Norge må vi fokusere mer på og bli langt flinkere til å utvikle og beholde egne talenter innad i bedriftene, i tillegg til nyrekruttering.

Vi kan lese både på www.nav.no og i landets aviser, samt høre fra myndighetene at Norge vil ha stort behov for kvalifisert arbeidskraft framover, og at mange yrkesgrupper må ha en nødvendig arbeidsinnvandring fra EU/EØS-området og andre land. Her er allerede en utfordring for norske bedrifter, kommunale og statlige arbeidsgivere i å beholde den medarbeiderstaben de har, som besitter topp-, spesiell og breddekompetanse på en rekke kritiske områder. Her blir jakt på nye talenter, men glem ikke å beholde de dere har!

På offensiven

NTL NAV har nesten 6000 yrkesaktive medlemmer. Å opprettholde dette antallet i årene framover, vil ikke gå av seg selv.

Terje Evensen (tekst)

Når du nå sitter med dette bladet i hendene, er det igangsatt en vervekampanje i NTL NAV. Leder Erling Mathisen forteller nærmere om denne. – Vi har faktisk vært i den lykkelige situasjon at vi det siste halvåret har hatt et jevnt tilsig av medlemmer til tross for at vi ikke har iverksatt særskilte vervetiltak. Dette er gledelig, fordi det viser at det viktigste i forbindelse med verving ikke er fancy vervepremier eller politikeraktige løfter, men derimot hardt og seriøst fagforeningsarbeid. Jeg tror NTL sine tillitsvalgte på alle nivåer markedsfører NTL aller best gjennom det arbeid de utfører og det de i det daglige står for.

Når vi nå likevel setter verving på dagsorden gjennom en vervekampanje, er det selvsagt for å sette et ytterligere fokus på dette. Kampanjen varer fra 1. april til 31. mai, og alle som verver et medlem får et gavekort til en verdi av kr 200. Vi håper dette skal motivere til ekstra innsats i kampanjeperioden. Det må nevnes at gavekortene kommer i tillegg til de ordinære vervepremiene fra Forbundet.

Profilering av NTL. Ann-Margreth Adler-Nilsen, som er verveansvarlig i NTL, mener at det etter alt å dømme er mye å gå på når det gjelder å profilere hva NTL står for. –Vi må bli flinkere til å være kjapt på banen overfor nyansatte og vi må samtidig bli mye sterkere på å profilere vår organisasjon, mener Adler-Nilsen. –Vi er en fagbevegelse for alle stillingsgrupper i NAV og våre medlemmer har både høy formell kompetanse og/eller betydelig realkompetanse. Vi må synliggjøre våre verdier og holdning



VERVEANSVARLIG: Ann-Margreth Adler-Nilsen er verveansvarlig i NTL NAV. FOTO: JØRUN O GUSTAVSEN

ger, vi må samtidig markedsføre våre utmerkede kurstilbud. Vi skal heller ikke være redd for å skryte av den samfunnspolitiske betydning fagbevegelsen faktisk har hatt gjennom mange tiår. Vi har blant annet kjempet frem lover som ferieloven, tjenestetvistloven, arbeidsmiljøloven, samt Hovedavtalen i Staten. Avtalefestet pensjon og etter- og videreutdanningsreformen er andre goder som fagbevegelsen kan ta mye av æren for, og som vi fortsatt skal kjempe for.

Arbeidsplassutvikling. Adler-Nilsen er ellers inneforstått med at profileringen av NTL også må knyttes til hva som skjer i NAV. –En så omfattende reform som den vi nå står oppe i, skaper store utfordringer. Vi må være tydelige på at NTL både har og fortsatt skal ha en hånd på rattet. Vi jobber kontinuerlig med å utvikle den enkeltes arbeidsplass gjennom å påvirke lønnspolitikken, gjennom å bidra til et godt arbeidsmiljø og et inkluderende arbeidsliv. Der beslutninger fattes, der skal NTL være på plass med klare meninger, poengterer hun.

Kortfattet og tydelig informasjon. Det er selvfølgelig stor fare for at de ansatte i

Det nytter å være organisert!

Sammen med de andre LO-forbundene har NTL fått frem følgende lover og avtaler i løpet av NTLs 60-årige historie:

- 1947 Ferielov og lovfestet tre ukers ferie
- 1948 Felles lønnsregulativ for alle statsansatte
- 1958 Ny tjenestetvistlov
- 1964 Lovfestet fire ukers ferie
- 1973 67 års aldersgrense
- 1976 Nytt lønssystem i staten
- 1977 Arbeidsmiljøloven
- 1977 Lov om folketrygden
- 1978 Full lønn under sykdom
- 1978 Likestillingsloven
- 1982 Hovedavtalen i staten
- 1983 Ny tjenestemannslov
- 1985 Hovedavtale for studentsamskipnadene
- 1986 37,5 timers arbeidsuke
- 1989 Yrkesskadeloven
- 1989 Avtalefestet pensjon fra 65 år
- 1991 Nytt lønssystem i staten (innførtes i et mellomoppgjør)
- 1992 Tariffavtale for studentsamskipnadene
- 1993 Avtalefestet pensjon fra 64 år
- 1995 Hovedavtale for Spekterområdet (NAVO)
- 1996 Tariffavtaler for Spekterområdet (NAVO)
- 1996 Avtalefestet pensjon fra 62 år
- 1996 Avtalefestet rett til etter- og videreutdanning
- 2000 Avtalefestet fem ukers ferie (avtalt – innføring i 2001 og 2002)
- 2005 Tariffavtale og hovedavtale for HSH-området
- 2006 Ny arbeidsmiljølov

NAV blir utsatt for informasjonstretthet. –NTL må kommunisere på en kortfattet og tydelig måte, men selvfølgelig skal enhver ha tilgang på utdypende informasjon, mener Adler-Nilsen. Hun lover at NTL skal være en organisasjon som blir sett og hørt på alle nivåer i NAV. Hennes oppfordring avslutningsvis er at leserne av dette bladet river ut brosjyren på midtsidene og presenterer denne for potensielle nye medlemmer.



Aktiv verving

Synneva Aga forteller at de har vært aktive på vervefronten i direktoratet. Dette har resultert i mange nye medlemmer.

FOTO: HANNE NORDHAUG

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

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

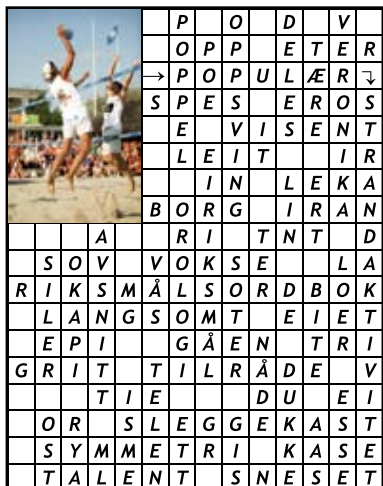
Navn:		Fødsels- og personnummer (11 siffer):	
Adresse:		Postnr. /Sted:	
E-postadresse:	Tlf. privat:	Tlf. arbeid:	Tlf. mobil:
Arbeidssted:			
Adresse arbeidssted:			
Får lønn utbetalt av:		Lønnstrinn/Årslønn:	
Er du medlem i annet LO-forbund/eller forbund utenfor LO? ☐ Ja ☐ Nei		Hvis ja - hvilket og når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

										JURIST	▼	GUTT	▼	FIFFEN	▼
												OVERTA		STREV	
										BIBEL- NAVN					
										HARME					
										ILDSTED				BETAR	
				STIG- ENDE											
	VELGE	▼	GÅ BAK- LENGS	▼	KRUM- TØM- MER	GJEN- KLANG	HANN- FUGL	RØYS		KEISER	NORRØN DVERG				
	FOR- NYET										M.NAVN				
BOK- HANDLER									DRAG						
SLEKT									SKADD						
				MINE- RAL				KONFE- RERE							
								DEKKE							
ROV- FUGL				KVI SEG		LJÅDRAG					GÅEN				
						KORT- MELDING									
			OFFI- SER	FOR- TELLER	OVER- FØRING				STRYK						
					SKJØNT										
LOKKE- MAT							MALT KORN			LIKE					
										HJELPE- BÅT					
GASTER	DANS	ROMAN- FIGUR					VEKK		NOE FOR TO						
		HOVEN													
							100 KVA- DRAT- METER		FRED		BIBEL- NAVN				
									SKOLE- BARN						
FYRSTE					SYNKE					RØYK- STUE					
					SPISE					VET					
HANGLE		UJEVN		NAT- RIUM		ART.									
							SVENSK SALG				UT- TRYKK FOR SMERTE				
SALEN							KAST- RAT								



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

SISSEL S. HAUMANN, Hønefoss

GEIR NÆSS, Oslo

KARSTEIN HOEL, Kristiansund

Frist for innsending av kryssord-løsning er **1. mai 2008**.

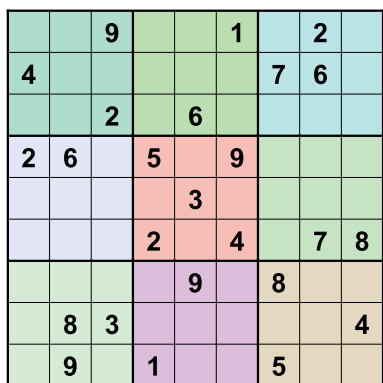
Konvolutten merkes med «Gaiden MARS-08» og sendes til:

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



© Kryssquiz / Bulls

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

Løsning:

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

Det må tas et valg

NAV har i det nye året blitt gjenstand for et økende og kritisk søkelys fra media. Det handler tilsynelatende ikke lenger bare om misfornøyde enkeltbrukere som får spalteplass. Vi aner for det første en tiltagende systemkritikk. Vi noterer oss også at politikere og interesseorganisasjoner har kastet seg inn i dansen med krav om toppskolerte saksbehandlere og umiddelbare resultater av en reform som vitterlig ikke skal være på plass før 2010.

For oss som jobber i etaten er det ikke bare lett å forholde seg til det bildet som tegnes. At fortvilte brukere henvender seg til media når penger eller service uteblir, er vel noe vi bare må vende oss til og akseptere. Verre er det nok å forholde seg til at politikerne er så kjappe til å kaste seg inn i hylekoret. Politikerne er vitterlig våre oppdragsgivere, og det føles betimelig å minne dem på at det faktisk er deres egen reform vi sliter med å virkeliggjøre og at de ikke kan stille seg helt utenfor den virkelighet vi opererer innenfor. Vi slutter oss derfor helhjertet til Kathrine Aspaas som i Aftenposten 3. mars krever av politikerne at de har et minimum av realisme til sine egne prosjekter, i dette tilfelle NAV.

NTL NAV har siden lenge før reformen ble igangsatt hevdet at det var en nærmest umulig oppgave politikerne la på oss – at vi skulle gjennomføre denne voldsomme omstillingen og samtidig opprettholde produksjon og service til brukerne som normalt. Dette er et regnestykke som rett og slett ikke går opp. Det er etter vår vurdering simpelthen ikke mulig å utrette kompetanseløft og flytting og kulturbbygging og alt det andre uten at det på ett eller annet nivå påvirker vår evne til å yte service til brukerne.

Men politikerne har selvsagt ikke tatt høyde for slike reson-
nementer. Dette er for så vidt helt normalt, og en gjengang-
er i offentlige omstillinger. Mål- og disponeringsbrevene
fra departementet før og etter reformens oppstart har så
langt vi har kunnet se vært totalt uberørt av at vi er gått
inn i en omstillingssituasjon. Ikke et måltall har vært re-
dusert og ikke en oppgave er blitt lagt til side. Vi har gjen-
tatte ganger poengtert det urealistiske ved dette, men like
mange ganger møtt veggen.

Spørsmålet er om det ikke er på tide å forlange en større
realisme, forståelse og støtte fra politikerne i forhold til NAV-re-
formen. Dette går på å erkjenne at det ikke er mulig å gi brukerne
verken den servicen vi ønsker de skulle hatt eller det nivået
politikerne sier de skal ha. Det brukes så mye ressurser på
omstillingen at det rett og slett ikke er nok igjen til å gi et
tilfredsstillende tilbud. Den politiske ledelsen må derfor
tørre å ta ett av to valg: Enten må de gi signaler om at
tilbudet til brukerne på noen områder kan nedprioriteres
slik at vi greier både omstilling og jobb. Eller så må de
tilføre oss ressurser gjennom midlertidig oppbemanning
slik at vi reelt settes i stand til å gi et tilfredsstillende tilbud
til brukerne i reformperioden.

Erling Mathisen

Erling Mathisen

Leder NTL-NAV



Gaiden stikk

Gode arbeidsforhold for
NTLs lønnsutvalg

Det sosiale hjertet



NAV-hytta på Meheia

Hans Martin Solberg (tekst og foto)

I fjor leide NAV i Buskerud en bedriftshytte på åremål av Statskog. Hytta ligger i de dype skogene på Meheia mellom Kongsberg og Notodden. Her eier Statskog store skogsområder. Tidligere tilhørte disse skogene Sølverket på Kongsberg.

Hytta er leid for fem år. NAV-ansatte i Buskerud kan leie den for en billig penge. Målet er at utleien skal dekke åremålsleia pluss driftsutgiftene. Et eventuelt underskudd dekkes av NAV's driftsbudsjett. Et hyttestyre på åtte medlemmer har ansvaret for utleie samt driften av hytta.

Hytta er svært spartansk med utedo, uten elektrisk strøm og uten innlagt vann. MEN - den ligger svært idyllisk og usjenert til ved bredden av Kolsjø - om sommeren kan vi kjøre helt til døra. I vannet svømmer store mengder ørret og abbor. En mindre bestand av sik finnes også. Alle leiere kan fiske med stang, oter og garn - får du

ikke fisk her, har du ikke mye fiskelykke!!

Hyttestyret jobber med å få lagt ulike aktiviteter til hytta. En sommerfest skal arrangeres hvert år - den første regnet dessverre helt bort. 7. juni prøver vi igjen. Det nyopprettede bedriftsidrettslaget planlegger å legge mosjonsaktiviteter og konkurranser til Kolsjø.

NTL hadde sitt siste styremøte før sommeren på hytta. Lønnsutvalget i NTL la sitt første møte i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene til hytta. Hele møtet ble holdt ute: En perfekt ramme - i strålende sommersol. Når vi skal ha møter, reiser en fortropp kvelden før og setter garn om natta slik at rykende fersk fisk kan serveres til lunch dagen etter.

Etter et års «drift» har vi gjort et artig funn. Overraskende mange mener at også på ei hytte skal det være komfort - i hvert fall innedo og innlagt vann, helst også strøm. Derfor kan hytta lett bli et sted for spesielt interesserte - de som sterkt ønsker mer komfort bør kanskje vurdere å leie ei annen hytta et annet sted.

