



På innsiden av et kundesenter

side 10



Med ønske om en god jul

Gaiden har denne gangen vært innom kundesenteret i Hordaland. Her møtte vi en gjeng engasjerte og fornøyde ansatte, som setter pris på og er stolte av jobben sin. Nye kundesenter skal etter hvert opprettes, og mange er nok spent på hvordan denne innplasseringsprosessen blir. Da er det fint å kunne melde om god stemning i Bergen. Selv har jeg vært med i en referansegruppe til kundesenterprosjektet, og har fulgt utviklingen av kundesentrene med ekstra interesse. NTL hadde klare innspill på at vi ønsker kundesenter i hvert fylke, og at disse burde legges sammen med forvaltningsenhetene. Forslaget til organisering av kundesenter er derfor i tråd med våre innspill. Mange ville nok ønsket å fortsatt ha disse oppgavene på eget kontor, men det er allerede politisk besluttet at kundesentre skal opprettes for hele NAV.

I Torsken kommune i Troms står NAV-etablering for døren. En etablering uten ansatte fra tidligere trygd eller arbeid. Dette blir en av statens utfordringer framover. Med alle de små kommunene vi har rundt i landet vil det ikke være realistisk å forvente at all kompetanse skal kunne finnes alle steder. Likevel er det betenkelig når hele den statlige kompetansen blir fraværende ved oppstart av nye NAV-kontor.

Nå er det snart årsskifte, og med dette oppgjør av Min Tid. Hovedvernombudet melder om at mange som jobber på pilotkontor har opparbeidet svært mye fleksitid, og at mye fleksitid blir strøket. Jeg tror nok dette også gjelder for mange andre i disse omstillings-tider. Det er vårt ansvar som ansatte å gjøre en best mulig jobb innenfor vår arbeidstid. Det er imidlertid politikernes og arbeidsgi-

vers ansvar å legge til rette for at vi får gjort jobben, samt å gi et realistisk forventningsnivå på hva etaten kan klare å levere. Husk derfor på normalarbeidsdagen. Arbeid ut over dette skal godtgjøres som overtid. Ved gratisarbeid synliggjør vi ikke hva vi faktisk har å gjøre, og politikerne kan leve i den tro at etaten har tilstrekkelige ressurser til å få løst oppgavene på en god måte.

I vår travle hverdag er det viktig at vi finner våre egne pusterom. Vi har forskjellige måter å lade batteriene på, og min oppfordring er at hver og en av dere tar dere tid til det som gir akkurat deg ny energi. Julen er en fin tid til å pleie både seg selv, venner og familie. Jeg synes ofte det blir for negativ fokus på juleforberedelser og julefeiring. For min egen del synes jeg det er godt og viktig med et avbrekk i hverdagen. Jeg ser fram til noen fine dager sammen med de jeg setter pris på. Det ligger også mye omtanke i vår gavetradisjon. Så selv om mange opplever dette som kjøppepress, synes jeg vi skal sette pris på våre tradisjoner med å gi og motta oppmerksomhet fra hverandre. Storingjoringen er heller ikke nødvendig for å få en fin jul. En liten runde med støvsuger, julepynt og dempet belysning er nok til å få julestemning i huset. Og de kakene jeg ikke rekker å bake, vet jeg finnes hos bakeren oppe i gata. Nyt fridagene i jula. Med dette ønsker jeg dere alle en riktig god jul og et godt nytt år.

Hanne Nordhaug

Hanne Nordhaug,
redaktør



«Det er tre ting som er hardt her i verden:
stål, diamanter og det å lære seg selv å kjenne»

Benjamin Franklin

6

Ingen overordnet lønnspolitikk for NAV: Trygve Baltzersen i NTL NAV er kritisk til at etaten ennå ikke har fått denne på plass. >>

9

Det ringer, det ringer: Gaiden har besøkt kundesenteret i Hordaland. >>



Arbeidsmiljøutfordringer på pilotkontorene >>

5

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: JAN-ERIK ØSTLIE



Redaktøren	2
Åpent landskap	4
Arbeidsmiljø pilotkontorene	5
Lønnspolitikk	6
Kundesenter	9
Våre tidligere ledere	12
Bjarne Håkon på signingsferd	14
Leserinnelegg	15
NTL-familien står samlet	16
Kryssord & sudoku	18
Siste stikk	19
Det sosiale hjørnet	20

[gaiden]
BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9.000, fire ganger årlig

Ansvarlig redaktør

Hanne Nordhaug,

NAV Larvik Arbeid

Postboks 143, 3251 Larvik

Telefon: 33 14 17 41

Mobil: 473 51 865

hanne.nordhaug@nav.no

Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen

Terje.Evensen@nav.no

Mobil: 416 79 751

Redaksjonen avsluttet:

12. desember 2007

NTL NAV på nett:

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

Aktuell, Oslo

Tlf: 23 06 22 79





Åpent landskap – ~~kos~~ eller kaos?

Det fysiske arbeidsmiljøet er stadig gjenstand for engasjement hos våre medarbeidere. En kikk inn i lokalene til NAV Trondheim Midtbyen gir en klar indikasjon på hvorfor det skaper engasjement.

Terje Evensen (tekst)
Vegard Kaarbø (foto)

De tidligere medlemsbladene til NTL Arbeid og Trygd tok på vårparten for seg temaet åpne kontorlandskap og forsøkte å belyse fordeler og ulemper med dette. Her ble det blant annet vist til gode erfaringer i Trondheim med tilfredse medarbeidere. Gaiden har nå mottatt tips fra medlemmer i Trøndelagsbyen som i sterk grad nyanserer dette bildet.

Vegard Kaarbø er NTL-tillitsvalgt ved NAV Trondheim Midtbyen, et kontor som huser nærmere 90 medarbeidere fra Arbeid og Trygd. I beste ferietid ble det tatt beslutninger som skulle få store konsekvenser for arbeidsmiljøet på kontoret. Da ble det nemlig bestemt at midlertidig pensjonsenhet skulle flytte inn i NAV Arbeids lokaler.

–På denne tiden var mange av medarbeiderne, inklusiv tillitsvalgte, ute i

ferie, forteller Kaarbø. –Drøftingene i forkant av beslutningen var helt bak mål og vi følte oss fullstendig bondefanget. Vi fikk klar beskjed om at slik skulle det være, uten å ha noen form for påvirkningsmuligheter.

En mye dårligere hverdag. Kontoret er nå delt inn i grupper, med opptil 24 medarbeidere i ett landskap. Noen plasser er mer utsatt enn andre. Det er for eksempel medarbeidere som opplever kontinuerlig støy hele arbeidsdagen med et rullearkiv som nærmeste «nabo». Her har de heller ingen naturlig belysning utenfra og føler seg veldig innestengt. NTL-medlemmet Anne Mehlum forteller at hun må bevege seg sidelengs for å komme fram til sin kontorplass, der hun har 0,9 kvadratmeter til rådighet for kontorstolen.

Overkjørt. –Veldig mange av de ansatte føler seg overkjørt, forteller Vegard Kaarbø. Han forteller også om sykmeldinger som han setter i sammenheng med arbeidsmiljøet. Medarbeidere har sluttet, noe som blir forklart med et godt arbeidsmarked, men Kaarbø stiller seg

tvilende til at dét er den fulle og hele sannheten.

Tillitsvalgte ikke hørt. Kaarbø forteller at de tillitsvalgte engasjerte seg sterkt i saken og presenterte blant annet eget forslag til fysisk organisering av kontoret. I dette forslaget gav de pensjonsenheten en separat del i bygningen med egen inngang og ikke midt i lokalene, hvor de nå er plassert. Arbeidsgiver valgte imidlertid etter sigende den billigste løsningen. Da de tillitsvalgte spurte om deres forslag var kostnadsberegnet, fikk de beskjed om at så ikke var gjort.

Tillit til ny ledelse. Midtbyen fikk i november ny leder. Denne har signalisert behovet for å se nærmere på det fysiske arbeidsmiljøet. Vegard Kaarbø går gjerne inn i et godt og konstruktivt samarbeid med ledelsen for å skape bedre forhold for medarbeiderne. –Samtidig samarbeider vi tillitsvalgte med å arrangere sosiale tilstelninger for å få tilbake det gode samholdet og arbeidsmiljøet vi hadde før. Så her sitter vi ikke på gjerdet og venter på at ledelsen skal ta tak, avslutter Kaarbø.

Arbeidsmiljøutfordringer på pilotkontorene

Pilotkontorene har vært gjennom en krevende oppstartsperiode. Vernetjenesten rapporterer om engasjerte, men også slitne medarbeidere.

Hanne Nordhaug (tekst) Terje Evensen (foto)

Hovedverneombud Else Kristin Husabø sitter igjen med mange inntrykk etter besøk på pilotkontorene. De fleste er godt fornøyd med at det nå er lettere å ta kontakt på tvers av fagområder, og dermed lettere å finne raske løsninger til beste for brukerne. Pilotkontorene startet opp før det meste var på plass, og dette har gitt ekstra utfordringer i oppstartsperioden.

Bemanning. Ved noen kontor var bemanningen var for stram i forhold omstillingsarbeidet de skulle gjennom. Dette har igjen ført til svært høyt bruk av fleksitid, og mange timer har blitt strøket ved avregningstidspunktet. Det har vært stor slitasje på de ansatte ved en del kontor, og sykefraværet har noen steder vært svært høyt. Hovedverneombudet påpeker også at det har vært høy turnover noen steder. Husabø sier samtidig at det ikke må glemmes at vi også har pilotkontor med stabil bemanning og lavt sykefravær.

Kompetanse. En av de største utfordringene har vært å få gjennomført nødvendig kompetansetiltak ved pilotene. Det blir fremhevet at det er svært omfattende kunnskapsoverføring som skal til.

Ved noen kontor har det ikke vært høyt nok fokus på arbeidslinja, og det har vært jobbet lite med oppfølging av ledige. Noen steder forsøkte man å jobbe

med fødselsnummer uavhengig av saken, men måtte forlate denne måten å arbeide på. Dette hadde bakgrunn både i ressurs- og kompetansesitasjonen ved disse kontorene.

Det rapporteres om større kulturforskjeller enn forventet, og at det har tatt lenger tid enn forutsatt å sveise etatene sammen. Tilbakemeldingen fra pilotene er at det bør tas et sterkere grep rundt kulturbygging.

Åpent landskap. Mange oppfatter at det er lagt sterke føringer fra sentralt hold på at ansatte skal sitte i åpent landskap. Dette har skapt motstand og uro, og ved enkelte kontor har det blitt brukt uforsholdsmissig mye tid og krefter på å få gjennomført dette.

Lønnsforskjeller. Hovedverneombudet mener også at ulik lønn for likt arbeid kan bli et arbeidsmiljøproblem. Staten har en jobb å gjøre med å harmonisere lønnsnivå mellom statsansatte i NAV-kontorene. Det vil også være av betydning for arbeidsmiljøet at kommunene gjør noen grep.

Jens Eskedal er plasstillitsvalgt ved

pilotkontoret på Nordre Aker. Han kjenner seg godt igjen i de problemene hovedverneombudet tar opp. Det å starte opp uten at rammene var på plass var en svært krevende prosess, hvor verken kompetanse, IKT eller de organisatoriske løsningene var tilrettelagt ved oppstart. Eskedal er imidlertid mest kritisk til at det ikke ble tilført ekstra ressurser til pilotkontorene. Dette, i tillegg til et alt for høyt ambisjonsnivå, førte til at de ansatte ble satt under et alt for stort press. Engasjementet og viljen til å lykkes gjorde at resultatene var gode i starten, men etter hvert førte dette til svært slitne medarbeidere. Dette har gitt et høyt sykefravær, dårligere resultater og flere ansatte har sluttet. Eskedal presiserer videre at lederne ved Nordre Aker har gjort en god jobb ut fra de rammebetingelsene som var til rådighet. Det var en umulig oppgave å gjennomføre full produksjon samtidig med full opplæring uten ekstra midler. Dette må fylket og direktoratet ta ansvar for mener Jens Eskedal.

Arbeidsmiljø tas på alvor. HR direktør i NAV Johan Wroldsen er glad for det arbeidet hovedverneombudet gjør for å følge opp arbeidsmiljøet, og sier at de tar funnene som er gjort meget alvorlig. Undersøkelser som arbeidsgiver har gjennomført viser et mindre dramatisk bilde, og han vil ikke karakterisere situasjonen som dramatisk. Wroldsen presiserer likevel at det ikke er noe grunn til å skjønne situasjonen, og at han håper gjennom felles anstrengelser og i tett samarbeid med hovedverneombudet å få tatt tak i problemstillingen som rapporten fokuserer på. Dette for å oppnå det gode arbeidsmiljøet som bør kjennetegne NAV og som våre ansatte fortjener, avslutter HR direktøren.



Hovedverneombud Else Kristin Husabø har undersøkt arbeidsmiljø på pilotkontor.

Arbeidsmiljøundersøkelse

Undersøkelsen er gjennomført av etatens hovedverneombud og vara hovedverneombud i tidsrommet januar til august 2007. 12 tilfeldige pilotkontor er besøkt. Lokale verneombud, tillitsvalgte og ledere ved pilotkontorene er intervjuet.

Fokusområdene har vært:

- arbeidsmiljø,
- HMS-arbeid og organisering av vernearbeidet
- medvirkning
- kompetanse
- kultur



Ny tillitsvalgt i NTL NAV

Esther van Veen vil fra nååret gå inn i verv som heltids tillitsvalgt for NTL NAV.

Terje Evensen (tekst) Esther van Veen (foto)

Den 35 år gamle jenta er født i Nederland, men som barn havnet hun i Bergen og hun uttrykker seg med en lytefri vestlandsdialekt. Fra Universitet i Bergen har hun mellomfag i russisk og hovedfag i sosialantropologi. Under studietiden gjorde hun blant annet feltarbeid i Kasakhstan. For seks år siden gikk flyttelas-set over fjellet etter at hun fikk arbeid ved Aetat på Lillestrøm. Derfra var vegen til medlemsskap i NTL kort. Hun har vært plasstillitsvalgt på Lillestrøm og gikk fra 1. juli inn i det nyetablerte styret i NTL NAV Akershus. Der er hun nå vara fylkestillitsvalgt. Esther forteller Gaiden om en betydelig interesse for hele det gamle Sovjet. Det siste året har hun engasjert seg i et prosjekt i Latvia og bidrar med penger til et aktivitetshus for barn i en landsby. Det er med en viss ydmykhet hun nå blir sentralt tillitsvalgt, men motivasjonen for dette er sterkt knyttet til hennes interesse for de ansattes rettigheter i en enorm omstillingsprosess. Esther vil ha sin kontor plass i NTLs «krok» i arbeids- og velferdsdirektoratet. I og med at hun er bosatt sentralt i Oslo ser hun fram til å benytte apostlenes hester til og fra arbeid.

Ingen overordnet lønnspolitikk for NAV

Arbeidet med overordnet lønnspolitikk startet våren 2006. Ennå er den ikke på plass.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

Organisasjonene, hovedverneombud og ledelsen i NAV v/HR avdelingen startet tidlig i 2006 opp med forberedende møter med mål om å lage en overordnet personal- og lønnspolitikk for NAV. Den parts sammensatte gruppa var ferdig med arbeidet sommeren 2006. I stedet for behandling i medbestemmelsesapparatet fikk organisasjonene beskjed om at ledelsen ønsket å starte prosessen på nytt. Da ingen ting skjedde i løpet av det neste halvåret tok NTL initiativ til å lage et nytt utkast sammen med de øvrige organisasjonene. Organisasjonenes innspill ble ikke tatt til følge, men våren 2007 kom et nytt utkast fra ledelsen.

Separat lønns- og personalpolitikk. Man valgte etterhvert å dele lønns- og personalpolitikken, og overordnet personalpolitikk ble vedtatt i mai i år. Fortsatt står etaten uten overordnet lønnspolitikk. Dette til tross for at organisasjonene, hovedverneombud og HR-stab i all hovedsak var ferdig med et nytt dokument før sommeren. Trygve Baltzersen har vært NTLs representant i dette arbeidet, og han forteller at NTL etter gjentatte purringer ble lovet at saken skulle behandles i medbestemmelsesapparatet i høst. Dette har nok en gang drøyet, og tilbakemeldinger fra arbeidsgiver tyder imidlertid på at de har startet prosessen på nytt nok en gang.

Arbeidsgiver ønsker tid. Årsaken til at lønnspolitikken er blitt utsatt knytter seg til mange synspunkter som er fremkommet i prosessen, og som det er utfordrende å sammenfatte forteller HR direktør i NAV, Johan Wroldsen. Han ser det som viktigere å få til en inkluderende prosess med et resultat som etaten føler eierskap til enn å sende ut en politikk for tidlig.



Trygve Baltzersen, NTL NAV etterlyser overordnet lønnspolitikk for etaten.

NTL kritisk. Trygve Baltzersen stiller seg undrende til at arbeidsgiver trenger mer tid. HR-stab har vært sterkt inne i arbeidet, og han synes det er merkelig at de ikke har forankret dette i egne rekker. Han er svært kritisk til at ikke arbeidsgiver prioriterer å få på plass lønns- og personalpolitikk i en etat som er midt oppe i den største omstilling i offentlig sektor. Dette skulle vært klart ved etablering 01.07.06 mener Baltzersen.

Ekstra uheldig er dette når vi vet at etaten har problemer med ulik lønn for likt arbeid grunnet forskjellig lønnsnivå i de gamle etatene. Han påpeker også at store deler av de ansatte går på en uanstendig lav lønn, særlig når en ser på hva som kreves av kompetanse og ansvar. Baltzersen er av den oppfatning at dette viser en fullstendig mangel på fokus og interesse for den viktigste ressursen etaten har, nemlig de ansatte. Hvis det er Sagslies ambisjoner å skape en ny etat med lavere driftskostnader enn de gamle, kommer ikke NTL til å sitte stille og se på dette, avslutter Baltzersen.

Penger i lomma, også i 2008?

LO-Stat og alle forbund i LO-systemet jobber nå mot et nytt Hovedoppgjør i Staten neste vår.

Hans Olav Kirknes (tekst) Hanne Nordhaug (foto)

Det har i november vært holdt fylkesvise tariffkonferanser i regi av LO-stat. NTL NAVs fylkestillsvalgte har vært godt representert på disse konferansene, og har kommet med viktige innspill til vårens tariffoppgjør. Her er noen av innspillene fra NTL NAVs tillitsvalgte på disse konferansene.



Tone Sønsterud har vært en av LO Stats innledere på de fylkesvise tariffkonferansene. Hun har fått med seg mange innspill tilbake til tariffoppgjøret.

AFP. NTL NAV vil kjempe for dagens AFP-ordning. Vi vil imidlertid ikke betale for den en gang til. Et resultat som innebærer at vi får en videreføring av AFP mot at vi ikke får lønnstillegg, eller et svært redusert lønnstillegg kan derfor ikke aksepteres.

Lønnsramme 22. I dag når en førstekonsulent (1408) i lønnsramme 22 toppen etter 10 års tjenesteansiennitet. NTL NAV ønsker at det legges lønsmessige innslag også etter 10 år.

Arbeidstidsbestemmelser. Her har det kommet innspill på at det både ønskes kortere arbeidstid onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, og at det åpnes for å kunne gjøre lokale avtaler med bedre virkning enn Hovedtariffavtalen.

Seniorpolitikk. Kravet fra NTL NAV på mange av tariffkonferansene var at alle skal ha krav på 12 dagers tjenestefri pr år fra fylte 62 år. Med dagens avtale åpner det for muligheten for 12 dager fri, men det er kun 6 av disse dagene som er en rettighet for alle.

Lokale lønnsoppgjør. Mange tillitsvalgte i NTL NAV ønsker lokale lønnsforhandlinger hvert annet år, og fortrinnsvis samme år som hoved-



ILLUSTRASJONSFOTO: WWW.COLOURBOX.COM

forhandlingen. Videre har innspillene vært at de årene det er lokale forhandlinger må det legges så mye penger i potten at det gir mening å forhandle. I Oslo fikk LO Stat ved Morten Øye tilbakemelding om at det var ønske om en lokal pott på 1,75 %. Noe som tilsvarer nivået man hadde å forhandle om i 2006.

Leder i NTL NAV, Erling Mathisen mener tariffkonferansene er en viktig arena for å komme med innspill til lønnsforhandlingen, og berømmer de tillitsvalgte ute i fylkene for gode og konstruktive tilbakemeldinger. Han forteller også at NTL NAV er noe ambivalente i forhold til hovedtariffavtalen og dens oppbygging. På den ene siden ser han klart fordel ved at vi har et felles avtaleverk for hele staten, og hovedsammenslutningen ivaretar våre interesser i den forbindelse.

På den andre siden er det en svakhet at man i tariffavtalen lager regler for alle, uten tilsynelatende å ha et øye for at staten er mangfoldig og at ikke alle regler bør være felles. En vei ut av dette mener Mathisen kan være å utforme ulike regler på en mindre kategorisk måte, og at det gis åpning for å inngå bedre avtaler enn det som ligger i hovedtariffavtalen.



Ny tillitsvalgt i NTL NAV

Hans Olav Kirknes slutter seg nå til rekken av sentralt tillitsvalgte og skal bekle en posisjon på halv tid.

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

42 år gamle Hans Olav kommer fra Skogn i Nord-Trøndelag der han også startet sin yrkeskarriere som skiftarbeider på Norske Skog. Han har utdanning innen film, TV og bilmedia fra Universitetet i Trondheim, samt kulturfag fra Distriktshøgskolen i Bø. Med denne utdanningen var ikke trykdeetaten et opplagt stoppested, men de siste syv årene har Hans Olav vært å se på det som tidligere het Folketrygdkontoret for utenlandssaker, men som nå krever mindre grad av tunggymnastikk og omtales som NAV Utland.

Han ønsket vervet som sentralt tillitsvalgt på halv tid for fortsatt kunne skjøtte sitt verv som avdelingsleder for NTL NAV Utland og beholde kontakten med arbeidsplassen.

Hans Olav forteller at han bryr seg om mennesker, han bryr seg om sine kolleger og finner det utrolig spennende å arbeide for en positiv omstillingsprosess for medlemmene. Like spennende synes han at det er å være med på å bygge opp en ny og slagkraftig landsforening i NAV. Han er ellers en engasjert mann på flere fronter, opptatt av musikk, av historie relatert til 2. verdenskrig, av kultur og av politikk.

Folketrygden 40 år

En meget viktig pilar i velferds-Norge, nemlig folketrygden, fyller år i disse dager. Det er en jublant som har sluppet unna den store 40-årskrisen.

Terje Evensen (tekst) Anne-Grete Lossius, Aktuell (foto)

Etter 40 år med folketrygden var det helt på sin plass med en markering og tid for ettertanke.



I samarbeid med NAV arrangerte derfor Arbeids- og inkluderingsdepartementet en konferanse i slutten av november. Hovedsammenslutningene ble invitert til å stille med én felles representant ved konferansen. NTL NAV mente at vår egen Jostein Hegli fortjente denne plassen, etter et engasjement for fagbevegelsen som strekker seg over tre tiår. Vi fikk gjennomslag hos de andre organisasjonene for dette.

Historisk gjennomgang. Hvis vi ser tilbake på de visjonene for framtidens sosialpolitikk som ble trukket opp i de første etterkrigsårene, kan vi konkludere med at mange av hovedmålene er nådd. Massefattigdommen som fulgte av alderdom, sykdom og arbeidsløshet i tidligere generasjoner er fjernet. Sysselsettingen har økt, og selv om antallet personer i arbeidsdyktig alder øker, er det foreløpig ikke så mange at det truer det økonomiske fundamentet for folketrygden.

Hva med framtiden? NAV-reformen, og ikke minst pensjonsreformen, kan betraktes som grep som er tatt for å motvirke eventuelle tilløp til 40-årskrise. Hovedformålet med endringene er å tilpasse så vel administrasjon som regelverk til dagens store utfordringer med økende mangel på arbeidskraft, samtidig som flere mennesker havner utenfor arbeidslivet og mottar passive ytelser.

Jostein Hegli forteller om en konferanse som tydelig anskueliggjorde omfanget av folketrygdens betydning i vårt velferdssamfunn og hvilken betydning NAV-reformen har for å bevare folketrygdens legitimitet for framtidige generasjoner.



ILLUSTRASJONSFOTO: WWW.SXC.HU

Klabb og babb i labyrinten

Terje Evensen (tekst)

Labyrinten er, i følge nettstedet Wikipedia, et system av kompliserte ganger som er konstruert for å forvirre den som går inn i den. Der finner man et nettverk med kompliserte passasjer og tunneler hvor det er lett å gå seg bort. Labyrinten har fascinert mennesker i vidt forskjellige kulturer gjennom flere tidsaldre.

Kanskje den mest kjente fortellingen med labyrinten som tema er knyttet til den greske sagnhelten Theseus. Hvert 9. år måtte athenerne sende syv jomfruer og syv menn inn i kong Minos sin labyrint, der de ble drept av Minotauren, et vesen som var halvt menneske og halvt okse. Dette var et forhold som Theseus ønsket å rydde opp i. Før han gikk inn i labyrinten fikk han et snøre av Minos' datter Ariadne så han ikke skulle gå seg vill. Med dette lyktes Theseus i både å drepe Minotauren og finne veien tilbake gjennom virvaret av ganger.

Til tider er det mulig å spørre seg om også NAV har latt seg inspirere av labyrinten. I allfall kunne jeg ikke annet enn å tenke på labyrinten da jeg på NRK P2 hørte beretningen om en 82 år gammel mann fra Radøy som

hadde et ærend på sitt lokale NAV-kontor. Han trengte medisiner i forbindelse med en gammel yrkesskade, men visste fint lite om hva slags labyrint han bega seg inn i. Jeg kan foregripe begivenhetenes gang og avsløre at det også her ble en lykkelig slutt. Men dette tok 11 måneder og krevde kontakt med syv forskjellige enheter i NAV.

Jeg har full tillit til at de ansatte i NAV gjør sitt beste for å finne gode løsninger for brukerne. Men når NAV-reformen er i en tidlig fase, og grensesnitt og ansvarsdeling er uklart, kan vi få servert historier som denne. Det er sterkt å håpe at denne historien ikke er representativ for hva som faktisk skjer omkring i landet og at det uansett handler om forbigående barnesykdommer. Hvis ikke vil de fagre løftene om «én dør inn til NAV» ha en svært begrenset verdi. Hvis våre brukere skal oppleve å gå seg vill i Arbeids- og velferdsetatens kompliserte nettverk av styringslinjer, da vil tilliten slå alvorlige sprekker. Formodentlig får vi ikke mer enn den tilliten vi gjør oss fortjent til.

NAV skal være enkelt å forholde seg til for brukerne. Idealet ville kanskje være å la seg inspirere av hva laboranten gjorde da han kom til labyrinten. Han labba rundt'n.

Kundesenterløsning for NAV

Det er politisk besluttet at hele NAV skal betjenes av kundesenter. Nå er overordnet plan for driftsmodell, organisering og innhold på plass.

Hanne Nordhaug (tekst) Terje Evensen (foto)

Kundesenterstrategiprojektets rapporter om innhold og organisering av kundesenter i NAV er spennende lesning. Ole Morten Punther er leder for kundesenterstrategiprojektet og kan fortelle at både effektiv ressursutnyttelse og mulighet for intern innplassering i kundesentrene har vært tillagt stor vekt ved de foreslåtte løsningene. Beslutning om gjennomføring blir tatt våren 2008.



LEDER: Ole Morten Punther er leder for kundesenterstrategiprojektet i NAV.

Kundesenter i alle fylker. Det foreslått å opprette hovedkundesentre i til sammen 10 fylker. Dagens kundesenter beholdes, og nye kundesenter etableres i Oslo, Akershus, Vestfold, Sør-Trøndelag og Møre- og Romsdal. I de øvrige fylker etableres avdelinger som styres fra hovedkundesenteret. Dette betyr i praksis at det blir kundesenter i alle fylker. Overordnet implementeringsplan skal være klar 2. kvartal 2008, og de nye kundesentrene skal være i drift fra 2009.

Knyttet opp mot forvaltningsenheter. Det anbefales å samlokalisere kundesenter og forvaltning. Dette vil kunne gi bedre ressursutnyttelse ved at det er lettere å sette inn ekstra bemanning i perioder med stor trafikk og man får bredere kompetanse. Mulighet til jobbrotasjon gir variasjon i arbeidet. Dette vil igjen kunne være positivt for enkeltmedarbeiders helse og trivsel, og dermed også kunne bidra til et godt arbeidsmiljø uttaler Ole Morten Punther.

Tjenesteinnhold. Det skilles mellom tjenesteinnhold på kort og lang sikt. Dette innebærer at kundesenterets oppgaver vil endres over tid. Det er forslått å opprette et samiskspråk-

lig kundesentermottak. I tillegg er det foreslått opprettet egne telefonnummer for de største fremmedspråklige gruppene. Fram til 2009 skal kundesentrene kun betjene NAV-kontor, NAV Forvaltning og NAV Fylke i de fem fylkene som allerede har kundesenter. Innen 2010 skal alle fylker være tilknyttet kundesenter. Innen 2013 skal også alle spesialitetene være tilknyttet kundesenter. Brukere som har tett oppfølging med NAV skal fortsatt ha mulighet til å ringe direkte til sin saksbehandler. For øvrig sier målbildet på lang sikt at NAV kundesenter skal være en telefonisk og elektronisk førstelinje for alle brukerrelaterte tjenester uavhengig om bruker er arbeidssøker, ufør, arbeidsgiver etc eller hvor i verden personen ringer fra.

NAV kundesenter

Kundesenter er et sted hvor det sitter medarbeidere og tar imot telefoner og e-post fra brukere. Kundesentrets oppgave er å besvare og løse innringers henvendelse direkte ved første kontakt uten involvering av medarbeidere i organisasjonen.

NAV Kundesenter finnes nå på følgende steder: Nordland, Hordaland, Rogaland, Hedmark, Østfold og NAV Servicesenter, Mo i Rana

Det ringer, det ringer

Med over 9000 innkommende samtaler ukentlig kan vi trygt slå fast at «det ringer» på Kundesenteret i Hordaland.

Terje Evensen (tekst)

NTL-medlemmet Ina Merete Ohnstad Midtun var gaid da denne publikasjonen fikk en omvisning i lokalene som er idyllisk plassert med utsikt over Bryggen i Bergen. Kundesenteret i Hordaland ble etablert 1. desember 2003 og var dermed tidlig ute blant de fem sentrene som nå er i drift. Det ser ut til at arbeidsplassen er i godt gjenge etter disse årene.

Arbeidstakerne som Gaiden snakker med gir uttrykk for at de trives meget godt på Kundesenteret. Det er et flott arbeidsmiljø med stor takhøyde for å hjelpe hverandre. Dette bidrar naturligvis til et godt kollegialt samhold. De understreker dessuten betydningen av at ledelsen er flittige til å gi positive tilbakemeldinger.

Det siste året har Kundesenteret opplevd en gledelig nedgang i sykefraværet som nå befinner seg på 6-7 %. De får jevnlig besøk av Bedriftshelsetjenesten for arbeidsplassvurderinger. Medarbeidere som har behov for tilrettelagte arbeidsverktøy, får alltid dette. Ohnstad Midtun poengterer også at en kraftig oppbemanning har bidratt til å «lette på tryk- ket» på arbeidsplassen.

NTL har vært og er bekymret for at forskjellige styringslinjer skaper «skott» i forhold til intern samhandling i NAV. Lederen for Kundesenteret i Hordaland, Cathrine Grimelund, deler ikke denne bekymringen. Hun opplever det som en styrke at NAV Servicetjenester har en leder som virkelig brenner for kundesentrene og skaper et utmerket fagmiljø kundesentrene i mellom. Samhandlingen med NAV Hordaland blir ivarettatt ved at hun deltar i fylkets ledergruppe.

Det ligger selvfølgelig i sakens natur at arbeidstakerne tilbringer det meste av arbeidsdagen i telefonen. Men de sørger for å ta pauser med jevne mellomrom. Trimapparater står også til rådighet i lokalene. Vår gaid Ina Merete forteller at hun uansett er mett og fornøyd av telefoner etter en arbeidsdag. Dette yrkeslivet har ført til at hun har blitt mer glad i å treffe folk ansikt til ansikt og at hun tilbringer fint lite tid i telefonen på fritida. Så vi slår med dette fast at kundesentrene bidrar til et styrket sosialt liv.

På innsiden av



et kundesenter



Selv med 9000 innkommende samtaler

ukentlig råder det en avslappet atmosfære ved Kundesenteret i Hordaland. De ansatte er plassert i små kontorlandskap og slipper med dette unna store støyproblemer. Ina Merethe Ohnstad Midtun er én av mange medarbeidere som trives godt på arbeidsplassen.

► Anita Busch

Etter en mangfoldig yrkeskarriere, blant annet innenfor møbel- og rørleggerbransjen, ble Anita Busch NTL-medlem rett før jul i 1988. Etter noen år som tilitsvalgt på fylkesnivå, gjorde hun et byks i karrieren i 2000. Da ble hun nestleder i NTLs landsforening i trygdeetaten. Fire år senere overtok hun lederklubben. I lederstolen rakk hun imidlertid bare å sitte i to og et halvt år.

–Under et telefonstyremøte sommeren 2006 vedtok landsforeningen at jeg skulle være deres kandidat som ny forbundssekretær ved høstens landsmøte, forteller Anita. Hun legger til at dette var en god løsning. –Jeg fikk fortsette med det jeg liker best, nemlig fagforeningsarbeid.

Merkelig sammenslåingsprosess. – Den vanskeligste tiden som landsforeningsleder var i NAV Interimsperioden hvor vi startet prosessen mot etablering av NTL NAV, samtidig som vi skulle følge det svært krevende reformarbeidet. Det var rart at to foreninger med samme verdigrunnlag skulle være så uenige om så mye, sier Anita, som også mener det var uheldig at sammenslåingsprosessen dro såpass ut i tid, ikke minst fordi hun følte at ivaretagelsen av medlemmenes interesser kom i bakgrunnen for interessekonfliktene mellom landsforeningene.

Mangfoldige oppgaver. Ved forbundskontoret arbeider Anita nå hovedsakelig med verving. I tillegg jobber hun aktivt med pensjonsreformen og med IA-arbeid. Ellers er det en viktig oppgave å «føre oppsyn med» våre velferdsordninger. – Vi ser mange uheldige tendenser til at velferdsordningene vrir seg fra det universelle og rettighetsbaserte, til knappe og individuelle ordninger og at organiseringen av etatene bærer preg av BI-konsulenter.

Flere bekymringer. –De rettigheter og avtaler vi har er framkjempet over lang tid. Vi ser nå at vi må være på vakt for å beholde dem, sier Anita. –Det som skjer under NAV-reformen, både politisk og



De var markante og respekterte ledere i hver sin landsforening før NTL NAV ble etablert.

Begge trakk seg fra ledervervene sist vinter og de gikk da i hver sin retning. Anita Busch rykket oppover i NTL-hierarkiet, mens Synnøve Kitdal sluttet seg til arbeidsgiversiden. Gaiden har besøkt to engasjerte kvinner på deres nye arbeidsplasser.

Våre tidligere leder

organisatorisk, setter våre avtaler under press. Tjenestemannsloven, tariffavtalen og hovedavtalen legger grunnlaget for våre lønns- og tilsettingsvilkår og våre muligheter til innflytelse over egen arbeidssituasjon. Når Tor Saglie går ut i Aftenposten og omtaler statlige ansattes vetorett i en del organisasjonssaker som en av NAV-reformens store utfordringer, ser vi at vi har, og vil få, store utfordringer, framhever Anita med stor bekymring.

NAV-reformen angår mange. Den siste tidens medieoppslag har skapt temperatur og engasjement, det er noe Anita forholder seg klart til. – NAV-reformen berører alle, også NTLs 47.000 medlemmer. Vi er alle brukere av NAV og NAV-reformens utvikling må derfor oppta oss alle. Av hensyn til våre medlemmer i

NAV, og i statssektoren ellers, må NTL stå samlet i kampen om våre rettigheter og for våre medlemmers ve og vel. For å få dette til må NTL også våge å stå i opposisjon til arbeidsgiversiden.

Skrivebordsreform. Selv om Stortingsvedtaket legitimerer opprettelse av spesialenheter, mener Anita at utflyttingen av oppgaver fra NAV-kontorene har fått et så stort omfang at det går utover det som lå til grunn for Stortingets vedtak. – Hele NAV-reformen, med stor flytting av folk og oppgaver, bærer et klart preg av å være en skrivebordsreform. Det foreligger ikke tidligere erfaringer fra offentlige omstillinger som dokumenterer at dette er klokt, sier Anita Busch. –Våre medlemmer vil trenge et samlet og tydelig NTL når reformen nå møter virkeligheten.



Terje Evensen (tekst)
Morten Hansen, Aktuell (foto)
Ole Palmstrøm, Aktuell (montasje)

e – hvor ble de av?

► Synnøve Kitdal

Synnøve Kitdal var leder av NTL i Aetat fra 1998 og fikk dermed gjennom ni år sette sitt preg på denne landsforeningen. Hun opplevde disse årene som en veldig fin tid, hvor mennesker, vennskap og ekstremt sammensatte og store utfordringer var avgjørende for hvor positivt dette var.

Men alt har sin tid. – Dagen kom da nok var nok. Jeg opplevde at NTL-systemet ikke fungerte i henhold til medlemsdemokratiet i arbeidet fram mot politisk vedtak om NAV-reformen. Tillitsvalgte som representerte mindretallet, i dette tilfellet medlemmene i Aetat, ble ikke godt ivaretatt, forteller Kitdal, som mener hun selv ble møtt med herske-

teknikker og dårlig kameratskap internt i forbundet som følge av at hun valgte å stå opp for sitt styre og sine medlemmers synspunkter i denne prosessen.

Tid for å gjøre nye ting. Kitdal trakk seg som leder av landsforeningen i februar 2007. En del av hensikten med å trekke seg tilbake, var å bidra til at nestleder Erling Mathisen skulle rekke å etablere en posisjon som leder før representantskapsmøtet i juni. Hun er tilfreds med den beslutningen og synes det var fint å sitte på sidelinjen fram mot, og ikke minst under, representantskapsmøtet. Når det gjelder prosessen med sammenslåing av de to tidligere landsforeningene, ser hun den som vellykket. –Å etablere en så stor landsforening var en omfattende jobb og det var viktig og riktig at det ble gjennomført en god orga-

nisasjonsprosess, mener Kitdal. –Det tok litt tid, men den var nok vel anvendt.

Yngvar Åsholt tok kontakt. Fra sin plass på sidelinjen i landsforeningen, fikk Kitdal en henvendelse fra direktør for overordnet fylkesledd, Yngvar Åsholt. Hun fikk tilbud om å gå inn i en prosjektstilling knyttet til HR-oppgaver i direktoratet. Med gode erfaringer med Åsholts samarbeidsegenskaper og holdninger til ansatte og medbestemmelse, hadde hun ingen betenkeligheter med å takke ja til dette. Selv om hun nå sitter på arbeidsgiversiden er målene for dagens arbeid de samme som før, og hun jobber i stor grad med samme type saker som tidligere. På skrivebordet hennes ligger utkast til overordnet lønnspolitikk, tildelingsbrev for 2008, utkast til overordnet kompetanseplan og økonomiske vilkår for medarbeidere som jobber i prosjekt.

Hvordan går det med NAV-reformen? Kitdal reiser mye rundt på ledersamlinger og er imponert over menneskene hun møter. NAV har dedikerte ledere ute i fylkene, og mange motiverte medarbeidere som strekker seg langt for å skape den nye etaten. –Det er spennende å se etaten bli til og å se NAV-fagets spede begynnelse. Vi har store, risikofylte oppdrag, men så langt har vi hatt forbausende lite uro blant de ansatte. Det er det viktigste for å sikre en god gjennomføring, at de ansatte er med på laget.

NTL NAV er den største landsforeningen i NTL-familien. I lys av medieoppslagene fra slutten av november, mener Kitdal at forbundet skal anerkjenne dette. –Jeg tillater meg å mene at det er landsforeningen som må uttale seg om interne forhold i NAV. Noe annet vil være å undergrave dens autoritet. Ikke minst når uttalelser fra forbundet til media står i motsetning til hva NTL NAVs tillitsvalgte mener. Det skaper uholdbare interne forhold i NTL. NTL NAV har dyktige tillitsvalgte, og greier fint å håndtere media selv.

Hva vet så Synnøve Kitdal om framtida? På vårt spørsmål om dette, får vi det klassisk uklare svaret – den som lever får se.



KOMMUNEHUSET: Torsken kommune

Hvordan går det med Torsken?

Torsken kommune på Senja sliter med dårlig kommuneøkonomi, og er satt under administrasjon av fylkeskommunen. Nå står NAV-etablering for døren.

Hanne Nordhaug (tekst)

Torsken kommune har i underkant av 1.000 innbyggere, og NAV-kontoret vil bestå av 3,5 årsverk. Kommunal leder er ansatt, og kontoret skal ha offisiell åpning 8.april. Gaiden har tatt en titt på lokalene, og ser at det er mye som gjenstår før bygget skal stå ferdig 15. januar. Egentlig ser det fortsatt ut som en garasje i hjørnet av kommunehuset.

Optimistisk. Leder for NAV-kontoret Hege Rudi Grande har imidlertid tro på at bygget skal være klart som avtalt, og hun gleder seg til å få en sentral plassering sammen med post og andre kommunale tjenester.

Hun tror jobben med å være leder for et lite NAV kontor blir spennende, men det vil også gi noen ekstra utfordringer.

Hun kan bl.a. fortelle at det ikke ser ut som de vil få noen ansatte med erfaring fra trygd eller arbeid på det nye NAV-kontoret.

De har derfor allerede nå startet jobben med å bygge opp slik kompetanse. Hun berømmer både fylkesledelsen i NAV og nabo-kontorene for god støtte.

Samtidig mener hun man gjennom nyrekruttering til stillinger ved NAV-kontoret raskere vil kunne få et helhetlig NAV-kontor som vil bygge opp ny metodikk og egen kultur.



ENGASJERT: En engasjert arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen på styremøtet i NTL NAV.

Bjarne Håkon på signingsferd

Statsråd Bjarne Håkon Hanssen er sterkt engasjert i NAV-reformen. Nylig var han innom for en dialog med styret i NTL NAV.

Siv Anita Hagen (tekst) Hanne Nordhaug (foto)

Bjarne Håkon Hanssen er i disse dager opp-tatt med å åpne det ene NAV-kontoret etter det andre. Hans visjon for NAV er tydelig i hans fremførelse. NAV skal bli noe bedre for brukerne. Målet er det viktigste. Om vi trækker feil på veien er det systemet som skal korrigeres, ikke målet.

Reformen skal ikke føre til færre ansatte, ei heller flere. Det skal arbeides «smartere» til beste for brukerne. Han presiserer også at spesialenhetene er opprettet for NAV-kontorene, ikke for brukerne. Det er NAV-kontoret som er til for brukerne, og de skal ikke merke hvordan etaten er organisert bak mot-takende enhet. Hanssen er også opptatt av at de skjønsmessige beslutningene skal tas lokalt, og ikke overprøves av spesialenhe-tene.

Kvalifiseringsprogrammet. Bjarne Håkon Hanssen har stor tro på kvalifiseringsprogrammet. Med dette mener han NAV får et nytt viktig virkemiddel i sitt arbeid for arbeid og aktivi-

tet. Dette er en kommunal oppgave lagt til NAV-kontoret, og kommunene har plikt til å tilby sine innbyggere dette tiltaket.

Statsråden poengterer at partnerskapet med kommunen har kommet for å bli, og at dette er en god måte å ansvarliggjøre både stat og kommune. Det finnes utfordringer knyttet til koordinering av styringssignaler, og denne utfordringen må løses. Han er tydelig på at svaret på denne utfordringen ikke er statliggjøring av sosialstøtten.

God dialog. Bjarne Håkon Hanssen og hans statssekretær Laila Gustavsen hadde satt av god tid til en dialog med styret i NTL NAV. De var svært interessert i hvordan NTL NAV opp-lever reformen, og tok med seg mange innspill tilbake. Nestleder i NTL NAV, Jarle Berge mener det gir et positivt signal at statsråden prioriterer møte med landsforeningen i en hektisk hverdag, og at dette viser at fagfore-ningen er en viktig medspiller i NAV-reformen. Slike møtepunkt gir oss en unik mulighet til å gi direkte tilbakemeldinger, avslutter Berge.

IA-solidaritet og retten til arbeid

Ebba Wergeland introduserte uttrykket Inkluderande Arbeidsliv tidleg på 90- talet.

Det var ein motreaksjon på dei mange sjukefråværsprosjekta som gjekk føre seg, også på den tida. Hennar poeng då som no, var at dersom ein skal ta vare på folk med dårleg helse-, og inkludere utsette grupper i arbeidslivet så vil det i mange tilfelle føre til høgare sjukefråvær. Ho meinte at i staden for å fokusere på å redusere sjukefråværet må ein arbeide for eit inkluderande arbeidsliv med plass til alle som vil og kan arbeide. IA forstått på denne måten er heilt i samsvar med fagrørsla sitt mål om solidaritet og retten til arbeid.

For fagrørsla er det avgjerande å halde fast ved denne forståinga av IA-avtalen. Dersom IA får for stor fokus på å redusere sjukefråværet kan dette true interessene til vanlege arbeidstakarar og i verste fall bidra til å undergrave intensjonane i Arbeidsmiljølova.

Nokre spørsmål vi bør stille er følgjande:

Har vi fått ei forskyving frå arbeidsgivaras ansvar for arbeidsmiljøet og konsekvensane av dette (AML § 1.1.), til fokus på arbeidsmiljøet som eit offentleg ansvar, i den forstand at verksemdene forventar å få tilført føremålstenlege ressursar for å leggje til rette for tilsette med sviktande helse?

Når t.d. verksemdene vel å «rasjonalisere» vekk dei lette arbeidsoppgåvene, som ville gjort det mogleg å leggje til rette for slitne arbeidstakarar, er det då eit offentleg ansvar å gå inn med ressursar for å reparere dei uheldige konsekvensane av denne avgjerda? Og kva rolle bør fagrørsla ha i slike situasjonar?

Skal fagrørsla akseptere at arbeidsvilkåra t.d. i industrien har blitt så tøffe at industriarbeid ikkje lenger blir sett på som eit yrke ein kan ha fram til pen-

sjonsalder? NHO finansierte i 2005-2006 eit forskingsprosjekt som hadde som målsetting «Å eksperimentere med aktiv formidling ut av industriarbeid til andre yrker». Kor realistisk er det at ein sliten industriarbeidar er konkurransedyktig på arbeidsmarknaden? Er det fornuftig å sjå på denne utviklinga som utstøting av arbeidskraft, og som ein del av ein europeisk «høgre vind» som truar lønns- og arbeidsvilkår?

Kva bør i tilfelle vere fagrørsla sin strategi?

Skal fagrørsla akseptere at det store fokuset på redusert sjukefråvær fører til «kreative løysningar» som tvinger norske bedrifter til å akseptere nye målestokkar for HMS som på ulike måtar skjuler det reelle sjukefråværet?

Skal fagrørsla akseptere at kvinner i enkelte bransjar (t.d. frisørbransjen og helse og omsorg) har så tøffe arbeidsvilkår at dei ikkje klarar å arbeide i 100% stilling? Når kvinner «vel» å gå over i redusert stilling pga helseproblem så er dette ei privatisering av problemet og følgjeleg kjem det ikkje på sjukefråværsstatistikkane.

Er det ikkje på tide at LO tek ei evaluering av si rolle i IA, og vurderar korleis vi som tillitsvalgt kan bidra til eit Inkluderande Arbeidsliv uavhengig av sjukefråværsstatistikkar?

Kanskje burde IA og Arbeidslivssenteret vekk frå NAV og fokus på trygdeutgifter?

Etter mi meining burde vi opp spørsmålet om Arbeidslivssenteret burde ligge i Arbeidstilsynet; fordi det er dette organet som forvaltar Arbeidsmiljølova. Ei styrking av rådgivingstenesta overfor bedriftene for å gjere dei i stand til å innfri krav i Arbeidsmiljølova ville vere godt IA-arbeid.

ROSE MAIKEN FLATMO

NTL medlem og rådgivar ved Arbeidslivssenteret i Nord-Trøndelag

Orakelet i NAV

Så var vi endelig blitt et NAV-kontor
 Nå skal vi ut av gamle, umoderne spor
 Vi skal løse alt fra a til å
 Og jeg tenker i blant – hvordan skal nå dette gå?
 Alle brukerens bestillinger skal ordnes med et smil
 -Om jeg klarer det? Vel, jeg har mine tvil
 Begreper svirrer rundt – blokk a og b, grensesnitt
 Arena, outlook, egenandeler, sb sa, forvaltningsenheter – å
 det blir så fullt i hodet mitt!
 Så var dagen kommet, jeg skulle sitte i front
 Men jeg er jo ikke noe flink til sånt!
 Smiler og nikker og sier – hva kan jeg hjelpe deg med?
 Og tenker med meg selv; det er fint lite det....
 Kan man få dagpenger i Tyskland, dekke hestemassørkurs
 og klær,
 Kan du ordne frikort og sykepenger, hvor skal jeg krysse
 av her?
 «beklager, dette kan jeg ikke, men fint om du venter»
 Så løper jeg rundt og trygdefolk og aetatfolk henter
 Sånn går dagen, med stadig nye ting
 Hvor jeg stadig må sette andre i sving
 Jeg føler meg som en klovn uten manus for åpen scene
 Prøver å være positiv men vet ikke hva jeg skal mene
 Skal vi virkelig kunne alt innen alle fag?
 Og tenker med skrekk på alt jeg ikke kan i dag.
 Selvtilliten er på lavmål – og jeg som trudde jeg var lur!
 Og med så lav mestringsfølelse blir jeg attpåtil ganske sur..
 Så tenker jeg filosofisk – enten blir jeg sterkere eller jeg
 bukker under
 Og frykter for det siste i tunge stunder
 Ligger våken og vrir meg og har mareritt om natta
 Og på jobben lengter jeg bare hjem til katta
 Og drømmer om et enklere liv enn dette
 -en barnehagejobb – kunne det være det rette?
 Vi får vel se med tid og stunder hvilken vei det bærer
 Og om det alt for mye på kreftene tærer
 Må belage meg på det verste men håpe det beste
 Hvis dette toget stopper, får jeg heller ta det neste!
 Så tenker jeg at man får jo ikke mer enn man kan klare
 Som ens dager er skal og ens krefter svare
 Vi får satse på suksess med fryd og gammen
 Og at vi blir NAV-orakler alle sammen
 Supermann kan bare gå og gjemme seg
 Når NAV-medarbeiderne kommer og viser vei!

Dette var noen oppsummerende starttanker i NAV
 Om alle dens mange utfordringer og krav
 Fortsettelse følger og vi følger med,
 Spent på hva som kommer til å skje.

RITA NØKLEBY, NAV EIDSBERG

NTL-familien står samlet

NAV-reformen får for tiden stor oppmerksomhet i våre medier. Gaiden ønsket en samtale med landsforeningens leder og forbundets nestleder da det i den senere tid er skapt et inntrykk av forskjellig syn på reformen internt i NTL-familien.

Terje Evensen (tekst og foto)

Forbundets nestleder Anita Solhaug følger nøye med på NAV-reformen og setter ikke pris på alt hun ser. Det er for eksempel en reell utfordring at vi står overfor et kommunalt og et statlig avtaleregime. –Jeg er forundret over at FO bringer på banen et ønske om egen hovedtariffavtale for NAV. Dette er en skivebom i forhold til de problemene som må løses, mener Solhaug. Hun stiller seg også sterkt kritisk til arbeids- og velferdsdirektørens utspill i media den siste tiden. –Arbeidsgiver kan ikke bruke pressen til å ta opp problemene internt i NAV. Ved å angripe lover og avtaler som står i veien for å lykkes med reformarbeidet, undergraver Tor Saglie avtaleverkets betydning. Dette er helt unødvendig og jeg lurar da på hvilken agenda han har, sier Solhaug. Mathisen understreker på sin side viktigheten av at man tar en skikkelig prosess rundt avtaleregimenes utfordringer, og at dette må skje internt, ikke gjennom polemikk i media.

Rapporteringsregimet. Både Mathisen og Solhaug understreker at de støtter opp om intensjonene i NAV-reformen, men at det står mye arbeid igjen før reformen er virkelig gjort. Store og små utfordringer må løses før man virkelig får frigjort kapasitet til oppfølging av brukerne som oppsøker NAV-kontorene. Som et eksempel peker Mathisen på det kvelende rapporteringsregimet i etaten. –Jeg forstår at den sentrale ledelsen har behov for å se hva som blir gjort, men dette må ikke ta helt overhånd, mener Mathisen. –Mange ansatte mener at det tidkrevende registreringsarbeidet går på bekostning av oppfølgingsarbeidet. Man kan stille spørsmål ved om dette er riktig ressursbruk i en hektisk hverdag.

Anita Solhaug er på sin side bekym-



SAMTALER: Anita Solhaug og Erling Mathisen.

ret over den sterke mål- og resultatstyringen i NAV, da denne ligner sterkt på grunntanken i New Public Management. –Offentlige systemer skal ikke styres av profitttanken. Men det er en ny og fremmed språkbruk i NAV som bekymrer. Hvis ideologien rundt New Public Management begynner å gjennomsyre NAV, er vi nødt til å motarbeide dette, erklærer en kampklar Solhaug.

Problemer må løses. Solhaug forteller at hun hadde ventet seg enda større problemer i forhold til sammensmeltingen av tidligere etatstradisjoner. Medarbeiderne der ute gjør en fantastisk innsats, de står på og forsøker kontinuerlig finne løsninger. Men problemer som oppstår underveis må løses. –Det er nedsatt fem store forskningsprogram som skal evaluere reformen. Dersom disse avdekker svakheter, må vi forutsette at det skjer justeringer. Så må vi bruke de kanalene vi har for å løse problemene som oppstår, mener Solhaug, og viser til påvirkningen

de vil arbeide for på alle nivåer i LO. Mathisen er opptatt av at vi har en jobb å gjøre med å senke forventningene. –En så stor reform kan ikke gjennomføres uten at det går noe utover arbeidskapasitet og service lokalt i reformperioden. Vi må ta høyde for at ting tar tid.

Vi må jobbe sammen. Solhaug og Mathisen er hjertens enige i at forbundet og landsforeningen må jobbe sammen. En lik virkelighetsoppfatning må ligge til grunn for dette. Det vil nå bli gjennomført faste månedlige møter for å utveksle informasjon og bygge opp under nettopp en felles virkelighetsoppfatning. Så er de enige om at det først og fremst er landsforeningen som skal bidra til medlemsinformasjonen. Men de beslutningene som fattes må være grundig forankret i organisasjonen. For øvrig erklærer Solhaug og Mathisen at det videre arbeidet, og selve grunnmuren i NTLs prioriteringer, først og fremst må handle om å ivareta våre medlemmers interesser.



*Gaiden ønsker alle medlemmer
en riktig god jul og et godt nytt år!*

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:	

					TRE-SLAG	▼	VEKST EN EDGAR ALLAN	▼	SPLIT- TES	▼	OPP- LØSE	▼	KV. - NAVN
					I VÆRET				BEDØV- ELSE				
					→								↘
					▲				ATTRÅ SJARM				
					FOR- TYNNES		BISON MINNE- DIKT						
					BE- KLAG- ELIG					TØY	URO FRØ		
					FEST- NING	TRENDY VITEN- SKAP			ØY				
					▶				STAT VISER				
HVILTE	FILT- RERER	DRØV- TYGGER	▼	ETAPPE	HETE- TOKT			SPRENG- STOFF				AVGIR ULL	
OPP- SLAGS- VERK	→			GRO BIL- MERKE	TULL			FORU- RENSER			PRON.	TONE GLEFSE	
▶													
TREGT									FOR- MUEN				
ØY I STILLE- HAVET				GÅ INN FOR	UT- SLITT				AMNESTI				
▶				DOK- TRINE	→							ILD- GROP	
GRUS- KORN	PÅ- LEGG	STILNE TEPPET	▼			GNAGD	= HEL- LAS	PRON. BE- VILGES			IKKE BILLED- HUGGER		
LØV- TRE			SPORT MÅL										
SAM- SVAR									LEGGE I HAUG				
ANLEGG							MENG- D- EN						



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

JORUNN ÅNENSEN, Rasta
RIGMOR TELGEN, Grimstad
INGRID GRANERUD, Elverum
 Frist for innsending av kryssordløsning er **1. februar 2008**.
 Konvolutten merkes med «Gaiden desember-07» og sendes til:
 NTL NAV v/Hanne Nordhaug,
 NAV Larvik Arbeid, PB 143, 3251
 Larvik. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3 og 2 flax-lodd hver. Her kan det være store gevinster å hente. Lykke til.

Sudoku

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



© Kryssquiz / Bulls

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

Løsning:

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

Utfordringer i kø – og vi har langt igjen

I disse dager passerer vi det magiske tallet 100. Vi har åpnet 100 NAV-kontor. Det ligger en innsats bak dette fra både sentrale og lokale aktører som det står respekt av. Kontorene er opprettet i henhold til tidsplan, og til tross for at svært mange av byggsteinene ikke har vært på plass. Grensesnitt, kompetanse, dataløsninger, fullmakter og regelverk, her mangler fortsatt mye. Men altså, kontorene etableres, og ansatte går fra en dag til en annen over til å jobbe med konseptutviklingen NAV. Saken er jo den at NAV-faget ikke eksisterer. Det kan beskrives i faglige termer, men disse må prøves opp mot virkeligheten, og dette skjer nå ute på NAV-kontorene. Våre medlemmer har store og spennende utfordringer, men også slitsomme prøvelser når nye metoder, ukjente regelverk og flere datasystemer skal tas i bruk. Å skulle håndtere den nye arbeidssituasjonen i samarbeid med mange nye, ukjente kolleger er for mange en slitsom øvelse, og midt oppi dette befinner brukeren seg, og har sine forventninger om enda bedre service enn fra Aetat og trygdekantoret. Dette er en stor og vanskelig reform, med ekstremt mange ulike elementer som skal settes sammen til ett hele, og av og til glipper det. Da er media over oss. Våre medlemmer i Bergensområdet har fått oppleve mange medieoppslag denne høsten, og det tar på.

Men det er altså bare 100 kontor. I løpet av året legger vi bak oss en tredjedel av etableringene. Vi har langt igjen til hele etaten er blitt NAV. Da er det merkelig å lese i media at NAV-reformen er mislykket. Det felles en dom over en reform som ikke er gjennomført. Det er selvsagt greit at brukere og deres talerør blir opprørt over dårlig service fra oss, eller skuffet over at etaten ikke fungerer etter hensikten, men det er urimelig å si at vi har mislyktes med reformen. Vi får håpe at kritikken avtar når forvaltningsenhetene er etablert, og kontorene kan begynne å jobbe med oppfølging av brukerne. Da kan vi også håpe at diskusjonen rundt valg av organisasjonsmodell omsider stilner av – også i media. Å piske døde hester har aldri noe for seg.

Vi er klar over at medlemmene mange steder har en vanskelig arbeidssituasjon. Utskillingen til forvaltningsenhetene har ført til noe kompetansetap, og vi erfarer at det bygges opp restanser på en del områder. Det jobbes hardt for å få tatt unna saker, og mange gjør en stor innsats. Vi håper arbeidsgiver lokalt anerkjenner innsatsen, og takker medarbeiderne på en velegnet måte.

Til slutt vil jeg ønske alle medlemmer en riktig god og fredfylt jul!

Erling Mathisen

Erling Mathisen
 Leder NTL-NAV



Slitsomme utfordringer

FØRJULSGLEDE I DIREKTORATET:

Synneva Aga,
Peter Myklebust,
Linda Hauge, Geir Haugen
og Hanne Nygaard.



«Stå opp om morran»

Ja, slik er det i Direktoratet og NDU. Vi står opp om morran hver dag og haster til jobben med Hanssens ord brent fast i hue.

Synneva Aga og Khursid Ahmad (tekst) Terje Evensen (foto)

Fattigdommen skal bekjempes, og vi er hærledelsen i dette store slaget. Og brukerne som ikke vil arbeide og være disponible for arbeidsmarkedet skal få føle det nasjonale piskeslaget som utgår fra Hotell Cæsar og Capitol Hill (Sannergata). Ikke noe unnsuntring. Alt i Hanssens visjonære ånd.

Men brukerne våre uten rettigheter – hvem vil egentlig ha dem i arbeid? Hva med Norges største stående hær av 340.000 uføretryggede som vi skal 'mobilisere' for arbeidsmarkedet.

Hva er stå'a over det ganske land? Står det en hær av offentlige og private arbeidsgivere og venter på 340.000 uføre og nesten 100.000 på attføring. Så har vi de som er på medisinsk rehabilitering og de som er på sosialhjelp. Ja, men det er jo bare 40.000 arbeidsledige i landet ikke sant?

Fattige på gata. Hva med dem? Er de i våre tanker når året går på hell, og desemberlønna med halv skatt snart dundrer inn på lønnskontoen. Vil vi forstyrres med flere problemer? Klima og u-land. Nei, nå er det snart nok med problemtenkning. Utfordringer heter det, og NAV har fortsatt mange av dem i verdens rikeste land hvor oljemilliardene pumpes ut av sokkelen som en utømmelig Sareptas krukke til dette steinlandet langt mot nord.

Og så foreningsarbeidet da. Du blir vel fortsatt med etter nyttår når overvekta har satt seg, og kredittkort-regningene strømmer inn som et middels vestlandsk ruskevær. Vi i Direktoratet og NDU ville bare stille noen spørsmål i all enkelhet. Nå like før sjampisen får vår våkne samvittighet til å ta litt julepause. Men det har vi likevel fortjent. Velkommen til nye dyster i 2008. Med hilsen fra oss her nede i Oslo.

