

Coaiden

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

DESEMBER 2012

THE X-MAS GUIDE



Kamerater!

I disse juletider burde man kanskje finne et hyggelig og fredelig tema for en lederartikkel. Samtidig er det tradisjon for en oppsummering av året når det lir mot slutten. Det er derfor den siste tradisjonen jeg tar tak i, i årets siste lederartikkel. Mangt har hendt i årets løp. Det har vært representantskapsmøte, med alt det medfølger. Jeg mener vi allerede høster gode frukter av det som ble bestemt på Klekken.

Alt er ikke bare sol på vår fagforeningshimmel. Noen mørke skyer har tegnet seg på horisonten: SAS har som svar på sin skakkjørte økonomi, tvunget sine ansatte med på en løsning som innebærer at de går ned i lønn for å berge selskapet. Dette er løsninger vi ikke har sett i vår generasjon, i Norge. Jeg vet at det har vært brukt i en kritisk situasjon ved Ekornes møbelfabrikk for et par tiår siden. Jens Petter Ekornes fikk sine ansatte med på en lønnsnedgang, men lovet samtidig at de skulle få pengene tilbake så snart det var økonomi til det. Han holdt sitt løfte og gav de ansatte tilbake med renter, noe slikt har ikke SAS lovet. SAS setter bare kniven på strupen til sine ansatte. Det blir stillet et ultimatum.

Selv i bilindustrien i Tyskland har man, da det var behov for tilsvarende tiltak, forhandlet om løsninger. Så ikke i SAS. Dette gir flashbacks til arbeiderhistorien fra tida før fagforeningenes og sosialdemokratiets framvekst. Til tider med lockout, streikebryteri og klassekamp. Er dette hva vi skal slåss mot i tiden som kommer? Det er i så fall en del av et mønster som viser systematiske angrep på faglige rettigheter. Det kan se ut som om amerikansk og europeisk fagbevegelse ligger nede. Løsninger, så vel som pensjoner fordufter. Det er

over hundre år siden vi fikk vedtatt åttetimersdagen i Norge. I Europa og USA må mange ha to jobber for å klare seg. Det innebærer arbeidsdager på 12 – 14 timer og mer.

Det synes kanskje ikke så dramatisk å redusere flyverlønna fra 1,2 million til 1,1, men kabinansatte som får redusert lønna fra 350 tusen til 315 vil nok få større problemer med å få endene til å møtes. Alt i alt er det nettopp denne tankegangen som har fått Tyskland ut i det uføre det er i nå. På tross av at en arbeidsløshet på rundt syv prosent er lav i europeisk sammenheng, har de et stort problem med at mange lever på minimumslønninger. Over en million tyskere mottar såkalt Hartz IV-trygd. Det innebærer at de får en dagpengesats i tillegg til lønna. På denne måten mener mange at myndighetene sponser dårlige arbeidsgivere. En renseriansatt uttalte følgende til Der Spiegel: «Jeg hadde gjerne jobbet 60-timers uke for å unngå spørsmålstyranniet Hartz IV-trygden medfører». Men 60 timer er altså ikke nok.

Nå sier jeg ikke at vi havner der fordi SAS-ansatte gikk ned i lønn, men hvis prinsippet godtas, er jeg redd for de signalene det gir. Næringsministeren var selv med på å sanksjonere dette. Tidligere har vi også sett hvordan borgerlige politikere angriper arbeidsmiljølov og tjenestemannslov. Vær på vakt!





«Ikke kom trekkende med fakta.
Det bare kompliserer saken».

Groucho Marx

4

Gaiden har vært på hyttetur med NTL NAVs leder Hanne Nordhaug. ➤➤

8

Ytelsesforvaltningen i NAV står foran omfattende endringer gjennom spesialisering av arbeidsoppgaver. Gaiden har loddet stemningen. ➤➤



Gaidens redaksjon ønsker sine lesere en god jul.

Send inn din mening (maks 35 linjer)

e-post: jorund.olav.gustavsens@nav.no - Tlf: 21 07 01 75 – Mobil: 928 12 649
Postadresse: Arbeids- og velferdsdirektoratet, PB 5, St. Olavs plass, 0130 Oslo.

FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



Redaktøren	2
Forvalterne	7
Partnerskapet i NAV	10
Kjekk kar kommer og går	12
Da sosialtjenesten var statsansatt	13
Permitteringskaos	14
Frode Granhus har gjort det igjen	16
Leserinnlegg	16
Litt om ledelse	17
Siste stikk	19
Skål for NTL	20

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9.200, fire ganger årlig

Redaktør

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

Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen
terje.evensens@nav.no
Mobil: 416 79 751
Anne Birgit Nilsen
anne.birgit.nilsen@nav.no
Mobil: 957 24 940

Redaksjonen avsluttet:

6. desember 2012

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



Medlemmeret

Lederen



Hun ser slett ikke ut som noen fagforeningspamp, dama som møter oss ved en fjellvei i nærheten av Kongsberg. Grønn anorakk og gummistøvler, helt uten makeup og søkkvåt i håret av regnet.

Anne Birgit Nilsen (tekst) og Terje Evensen (foto)

Det eneste som røper henne der hun kommer travende i raskt tempo ned mot parkeringsplassen er mobiltelefonen, - hun utnytter all «dødtid» til å få unna saker som kan ordnes via telefonen. Det være seg på toget mellom direktoratet i Oslo og hjem til Larvik, eller som nå, på tur fra hytta på Skrim for å møte to litt bortkomne skribenter fra Gaiden.

Hyttebaron. Vi har kjørt lenge og langt fra kontoret i Akersgata. Veibeskrivelsen virket grei, og etter kun tre feilskjær med en god del kilometers omvei, ankom vi fjellet Skrim der Hanne Nordhaug har sitt hytteparadis. Eller rettere sagt, ett av sine mange ferieparadis. For denne dama har mange hytter, må vite. Ei på Skrim, som sagt, ei ved sjøen på Kråkerøy ved Fredrikstad og som om ikke det var nok, har hun investert i et par leiligheter i Kroatia. - Men det må du ikke skrive, sier Hanne, - det høres jo ut som om jeg er den hushaien. - Leilighetskomplekset i Kroatia er dessuten ikke bygget ennå, så formelt sett er jeg kun deleier av ei tomt der. Men det forandrer ikke på det faktum at hun faktisk eier flere hytter i tillegg til snart ikke mindre enn to leiligheter i Kroatia. Hvordan i all verden får du tid til å bruke alle disse? - Det er da det minste problemet, sier Hanne. Hytta på Skrim er vinterhytta hvor vi tilbringer påskeferiene. Hytta på Kråkerøy er sommerhytta for late, varme sommerdager ved sjøen, og Kroatia, ja, - som jeg sa så er jo boligkomplekset ikke ferdig ennå, så den tid den sorg, smiler hun. - Det blir nok ei råd med bruk av det også.

Gått gradene. Hanne Nordhaug tiltrådte som leder av NTL NAV i slutten av april i år. Hun har gått gradene i landsforeningen, fra plasstillitsvalgt ved Aetat i Larvik, så nestleder og senere leder av avdelingen i Vestfold. Derfra gikk steget videre som vararepresentant til styret i landsforeningen og fast styremedlem fra 2004. I forbindelse med NAV-reformen fikk organisasjonene tilført ekstra ressurser, og Hanne ble da frikjøpt tillitsvalgt sentralt. Hun har vært nestleder i NTL Aetat i team med Erling Mathisen som leder. I en periode var hun redaktør av Gaiden, og på representantskapsmøtet i 2010 ble hun valgt til nestleder under Jarle Berges ledelse. – Jeg var så absolutt klar for nye utfordringer, forteller Hanne, da valgkomiteen kom med spørsmålet om lederverv. – Men det var ingen lett avgjørelse å ta, sier hun. – Jeg visste jo at Jarle Berge ikke ønsket å trekke seg. Hun begrunner sitt ja til valgkomiteen først og fremst med hensynet til NTL NAV. – Jeg så at det var kommet en utfordrer til Jarle Berge i Trygve Baltzersens kandidatur, og det virket som om landsforeningen var delt i synet på hvem av disse som var den foretrukne. Så uansett hvem av dem som ville blitt valgt ville personen hadde hatt en god del «motstandere», noe som hadde vært negativt for landsforeningens utvikling. – Jeg vurderte meg selv som et samlende alternativ til begge de to andre kandidatene, så derfor sa jeg ja til å stille som kandidat til ledervervet. Men det var ikke lett, medgir Hanne. – Jarle og jeg hadde jobbet tett sammen over lengre tid, og det å skyve ut en som ikke ønsker det er ikke enkelt. Hanne forteller at hun var opptatt av å opptre ryddig i denne prosessen, og både hun selv og valgkomiteen informerte Jarle Berge om forslaget. Resultatet viser at beslutningen var riktig. Det er en svært positiv trend i landsforeningen nå. Gamle «leire» ser ut til å trekke i samme retning, og det er slik vi blir gode, smiler Hanne.

Strømløs. Vi parkerer bilen, tar med bagasjen og legger i vei innover fjellet. Vi var blitt advart mot noe vått terreng, men at vi skulle trave over både elver og søkkvåt myr, var vi ikke helt forberedt på. Og skribentens trillekoffert var heller ikke helt

egnet bagasje der vi trasket i vei over stakk og stein. Koffert og vannkanner, sekk og fotobag, mat og drikke, inklusiv ei gryte med fotografens hjemmelagede grønnsaksuppe, alt bærer vi med oss. PC-utstyret lar vi ligge igjen i bilen, for hytta er slik som Hanne mener ei hytte skal være: uten både strøm og vann. Og heller ikke vei. Her skal det slites! – Vi vurderte både strøm, solcellepanel og parafin da vi kjøpte hytta for 17 år siden, forteller Hanne, men vi bestemte oss for ikke å ha noen av delene. «Vi» i denne sammenheng er Hanne og Roger, og barna Guro, Runa og Sondre. – Barna er jo voksne nå, forteller Hanne, men de er allikevel med på hytte- og andre ferieturer. Det er noe spesielt med å benke seg sammen i sofaen på hytta, fyre i peisen og kose seg med brettspill. – Vi er konkurransemennesker alle sammen, og spiller ofte spill mot hverandre, smiler hun. Og bokhylla i den lille, men hyggelige stua vitner om en spilleglad familie, her er brettspill i lange baner.

Pratsom. Hun prater på både inn- og utoverpust, den gode Hanne, når hun først har satt i gang. Hun forteller om barneåra, oppveksten på Rolvsøy og videregående skole i Fredrikstad. Etter videregående ble det distriktshøgskole på Lillehammer med studiet ledelse av mindre bedrifter. – Det var et herlig år, minnes Hanne. Jeg var en del av studentmiljøet, en del av fotballmiljøet og en del av musikk- og det radikale miljøet. – Jeg fikk være en del av det beste fra alle sidene. Det var forresten da den politiske interessen våknet i meg, forteller hun. Hanne snakker og snakker, skribenten noterer etter beste evne og trenger nesten ikke stille spørsmål. Det går av seg sjøl, dette intervjuet. I tillegg til å prate mye har Hanne en tendens til å ville ha et ord med i laget om det meste. Men da hun i sin iver nærmest glemmer at det er hun som er intervjuobjektet og forsøker å foreslå hva skribenten skal skrive settes foten ned. – Her er det vi som spør og du som svarer, var den klare meldinga til Hanne.

Toppidrett. Hvorfor var du en del av fotballmiljøet på Lillehammer, spør vi om.



Skuldrene senkes på vinterhytta

– Jeg har jo vært toppidrettsutøver, forteller Hanne stolt, visste dere ikke det? Fra midten av syttitallet var Hanne en av Norges beste roere på juniornivå. Først i firer og senere i dobbeltsculler. – Det ble en 4. plass i Junior-NM, og da var konkurrentene eldre enn meg, så plasseringen var veldig bra. Dette holdt vi på med helt til treneren ble innkalt til militærtjeneste, da gadd vi ikke starte med en ny, og begynte med fotball isteden. Fotballspillinga ble dog aldri noen suksess for min del, innrømmer Hanne, men jeg spilte i mange år, både i Sparta, på Lillehammer og til sist ved to ulike lag i Larvik. Jeg ga meg for 12 år siden, og da var jeg 10 år eldre enn den nest eldste på laget.

Ikke fast. Etter studiet ved distriktshøgskolen ble det delfag innen markedsføring, bedriftsøkonomi, administrasjon og ledelse, noe sosiologi og tverrfaglig samarbeid innen psykisk helse. Og Hanne har arbeidet i fiskebutikk, i Statens Vegvesen, på regnskapskontor og administrert





Gassbluss til matlaging, det blir suppe til kvelds



Hytte uten strøm trenger vedfyring

idrettslag. – Tida på Lillehammer var flott, og jeg skulle gjerne ha fortsatt å bo der, men jobbmulighetene var den gangen svært begrensede, sier Hanne. Så da ble det Larvik og jobb som forretningsfører for IF Fram isteden. Etter noen år i denne jobben, og noen år med barnefødsler, ble Hanne tilsatt ved Aetat i Larvik. – Jeg var vel egentlig sånn passelig motivert i starten, innrømmer hun, men har aldri angret på at det ble Aetat. Som en kuriositet forteller hun at NTL i Aetat gikk i mot at hun skulle få fast tilsetning i starten. – Det var en annen ansatt som hadde hatt midlertidig stilling i nesten 4 år, og NTL mente at denne personen skulle ha fast tilsetning, mens jeg fikk tilbud om en 2-årshjemmel. Det er unektelig litt morsomt å tenke på at min egen fagforening gikk i mot at jeg skulle tilsettes fast, men jeg ser at avgjørelsen den gang var helt riktig. Og så fikk jeg jo fast tilsetning etter hvert, jeg også. I Aetat, og senere NAV, arbeidet Hanne først som formidler på markedsavdelingen og senere med yrkesrettet attføring som arbeidsfelt. Den kjennskapen hun fikk til arbeidsmarkedet kom godt med i attføringsarbeidet. Kontakt med næringslivet er svært verdifullt, uavhengig av om en jobber med ordinære

arbeidssøkere eller yrkeshemmede, mener hun. – Og den gang hadde vi tiltakene sjøl, sier hun, og dermed et helt annet utgangspunkt for å hjelpe brukerne enn vi har i dag. Nu er hun ivrig, og snakker seg fort inn på hennes hjertesaker. Det å ta tjenestene tilbake til NAV, la NAV utføre kjerneoppgavene sine selv og ikke av private aktører, er ett av de prioriterte områdene som Hanne og resten av NTL NAV arbeider med. Hun har arbeidet grundig med saken, involvert både ledelsen i NAV og sentrale politikere, og klart å få avsatt midler på statsbudsjettet til et prøveprosjekt. Hun snakker seg varm, og igjen må hun stoppes. – Dette skulle jo være et portrettintervju, ikke så mye fag. Hanne stopper, og ler. Hun innrømmer gjerne at hun fort kan bli for ivrig når det gjelder aktuelle NAV-saker.

Alkohol. Hun smiler mye, den godeste Hanne. Og smiler hun ikke ser det jaggu ut som om hun gjør det allikevel. Smilerynkene rundt øynene er kledelige, og med sine knapt 50 år er hun midt i livet. Hun har et energinivå som kan ta pusten fra de fleste, og i sosiale sammenhenger er hun ofte en av de siste i seng. Og dette til tross for at hun ikke smaker en dråpe

alkohol. Hva er bakgrunnen for at du er avholdskvinne, lur vi på. – Det vet jeg ikke, svarer Hanne, det har rett og slett bare blitt sånn. Jeg er allikevel ingen festbrems av den grunn, sier Hanne og forteller at det har hendt at folk har nektet å sitte på med henne når hun skulle kjøre hjem fra fest fordi de trodde hun hadde drukket. – Er jeg på fest, er jeg delaktig på lik linje med de andre, jeg er da ikke bare observatør. Hun innrømmer at hun er litt lei av at hun til stadighet må forklare hvorfor hun ikke drikker alkohol. – Jeg liker verken smaken eller rusen, så da er det veldig enkelt å la være. Det er verken dårlige erfaringer med alkoholisme eller noe religiøst som ligger bak, det er rett og slett fordi jeg ikke har lyst, sier hun.

Det lakker mot kveld i hytta på Skrim. Det spraker godt i ovnen, og skribenten har dårlige arbeidsforhold med blafrende stearinlys som lyskilde. Vi avslutter intervjuet. Fotografen har fått varma suppa og Hanne tar fram et brettspill. Og som seg hør og bør med tre fagforeningskamerater samlet måtte det jo bli 1. mai Fagforeningsspillet.

Forvalterne

Sigve Malmo fra avdelingen Sentral Ytelsesforvaltning (SYFE) og Elisabeth Steen fra forvaltningsenheten i NAV Troms ble valgt til henholdsvis hovedtillitsvalgt og vara- for landets forvaltningsavdelinger etter at de ble besluttet skilt ut til spesialenhetslinja.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Omorganisering. 18 juni i år ble det besluttet at dagens forvaltningsenheter i fylkeslinjen skal organiseres i ett nytt resultatområde. Det nye resultatområdet skal legges til spesialenhetslinjen, hvilket betyr at de ikke lenger tilhører fylkeslinja. Det innebærer igjen at medlemmene på forvaltningsavdelingene ikke lenger representeres av sine fylkestillitsvalgte på møter i medbestemmelsesapparatet (MBA), i fylket. Det er jo slik at organisasjonene må forholde seg til arbeidsgivers organisering og det ble derfor nødvendig for NTL NAV å etablere et system for å ivareta medbestemmelsen i linja. Nye tillitsvalgte måtte på plass, så det måtte gjennomføres valg.

Samling. Samtlige plasstillitsvalgte for forvaltningsavdelingene ble invitert til en samling på Gardermoen 23. og 24. oktober. Der ble det blant annet en orientering om hvordan NTL NAV arbeider med modernisering og forvaltning. Det ble en grenseoppgang mellom arbeidsoppgavene til etatens sentralte MBA og MBA i NAV Forvaltning fra 1.1.2013 og en orientering fra direktøren for forvaltningsavdelingene, Ellen Christine Christiansen. Det var også et klart behov for å bli litt kjent med hverandre og dermed kunne få litt føling med hvem som sto på valg dagen etter.



Valget. Dag to var det valg som sto først på agendaen. Valgkomiteen besto av Anne Birgit Nilsen, Stig Garberg-Johnsen og Lars Erik Eide. De hadde gjort grundig jobb og intervjuet ikke mindre enn ti kandidater til de to vervene. -Det vitner om en sunn organisasjon hvor så mange er interessert i disse tillitsvervene, uttaler Anne Birgit. Selv om valgkomiteen innstilte på to relativt ukjente navn, var de to som til slutt ble valgt. Det kom også inn et par benkeforslag, noe som ytterligere underbygger påstanden om sunnhet i organisasjonen.

Sigve og Elisabeth. Sigve Malmo kommer fra et verv som verneombud for SYFE, han lot seg velge som plasstillitsvalgt da det ble klart at forvaltning skulle over i spesialenhetslinja. Han har tidligere erfaring som tillitsvalgt i Postkom, hvor han fikk kjørt seg under omstillingene i Posten. Elisabeth Steen er plasstillitsvalgt på forvaltningsavdelinga i NAV Troms. Hun er utdannet jurist, med spesialisering i arbeidsrett. Hun sitter i kommunestyret i Tromsø for Arbeiderpartiet, hvor hun har

lang fartstid. De er enig om at jobb nummer en er å få kontakt med alle medlemmene de representerer. De ønsker å bli kjent med medlemmene og å synliggjøre seg for dem. Dette vil de gjøre først og fremst gjennom medlemsmøter. Plasstillitsvalgte er nøkkelen er de enige om. De har også ambisjon om å utgi en egen ForvaltningsGaiden for å orientere om hva som skjer sentralt i NAV forvaltning.

Kampklar. Sigve forteller oss at han føler seg klar for oppgaven. Ikke bare har han nettopp gått på konflikthåndteringskurs på Sørmarka, han har til og med begynt å trene. Motivasjonen er det med andre ord ingen ting å si på. Han ser lyst på samarbeidet med ledelsen og synes det er et greit utgangspunkt at han ikke kjenner direktøren fra før. -På den måten starter vi med blanke ark, sier han. Sigve og Elisabeth får ansvaret for det største forhandlingsområdet når det gjelder lønn og de må få opprettet så vel lønnsutvalg som tilsetningsråd. Som et løfte til sine medlemmer sier Sigve: Dere skal merke at vi er her! Vi skal ut til alle! Nå!



Nye grep i forvaltningsenhetene

Det råder en ganske avventende stemning blant NTLs medlemmer ved NAV Forvaltning Oppland. Fra venstre Thor Even Brenden, Kjersti Jensen, Kristin Hafstad, Kåre Bergum og Kristian Dyrud.

Forvaltningsenhetene i NAV står foran store endringer. Fra 2013 får enhetene en ny linjetilhørighet. Mens ytterligere endringer vil finne sted i form av spesialisering av saksbehandlingsoppgavene og skape en ny arbeidshverdag for mange medarbeidere.

Terje Evensen (tekst og foto)

Det er enighet mellom arbeidsgiver og organisasjonene om at det skal innføres hensiktsmessig spesialisering og én kø på forvaltningsoppgaver. Forvaltningsenhetene har i dag en fylkesvis oppgaveløsning på de fleste ytelsesområder. I framtiden vil saksbehandlingen i stor grad skje uavhengig av geografi. Hensikten med dette er å sikre et jevnere og bedre tilpasset forhold mellom saksinngang og bruk av personalressurser. Nødvendigheten av å gjøre tiltak for å sikre lik praksis og styrke kvaliteten i saksbehandlin-

gen, er også framhevet. Denne planlagte spesialiseringen har sammenheng med at nye IKT-løsninger vil påvirke både arbeidsmåter og ressursbruk i forvaltningsenhetene. Mer av saksbehandlingen vil bli automatisert, en stor del av kravene vil bli framsatt gjennom selvbetjeningsløsninger, flere opplysninger vil bli hentet fra andre offentlige registre og elektronisk saksflyt blir en del av hverdagen.

Nye runder med omstilling. Selv om spesialiseringen er på planleggingsstadiet og det i skrivende stund ikke er vedtatt hvilke ytelser som skal spesialiseres i første pulje og hvilke forvaltningsenheter som skal behandle disse sakene, er det allerede lagt noen prinsipper til grunn. Dagens forvaltningsenheter skal videreføres og oppgaver skal fordeles uten flytting av medarbeidere, med mindre det er noen som selv ønsker dette. Men gjennom at det er anslått at 50 til 70 % av medarbeiderne må bytte ytelsesområde, ligger det i kortene at spesialiseringen vil berøre svært mange. Det er ikke gitt at dette vil forløpe smertefritt.

Krevende. Spesialisering betyr nødven-

digvis at medarbeiderne blir faglig sterke på sine arbeidsområder, men det er mulig å se for seg en sterkt rutinepreget og kjedelig hverdag på forvaltningsenhetene. Gir det allikevel en bedre arbeidshverdag når vi har færrest mulig oppgaver å forholde oss til? Er vi omstillingstrøtte i NAV og lei av nye utfordringer? Knut Fossestøl er forskningsleder ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), han har god kjennskap til velferdsstatens organisering og er egnet til å kommentere disse spørsmålene. –Personer med bakgrunn fra trygdefaget, med faglige idealer knyttet til skjønn og god rettsanvendelse, og med erfaring fra ansikt-til-ansikt-situasjoner med brukerne, vil antakeligvis oppleve denne spesialiseringen som del av en organisatorisk mer enn faglig profesjonalisering, mener Fossestøl. Han viser til forskningsbasert kunnskap som forteller at det å utøve skjønn kan være krevende og at det kan være en tendens til at yrkesutøverne skaper sine egne rutiner i skjønnsutøvelsen. –For personer som opplever skjønn som krevende, kan det å følge klare og standardiserte regler, føre til en tryggere og mindre stressende arbeidssituasjon. I tillegg kan økende



Knut Fossestøl ved Arbeidsforskningsinstituttet.

grad av kontroll og overvåking, for eksempel gjennom IT-systemer, redusere redselen for å fatte feil beslutninger.

Motsetninger. Gaiden spør om det vil være motsetninger mellom arbeidsgivers ønske om effektivitet og arbeidstakernes ønske om variasjon i arbeidshverdagen. Knut Fossestøl svarer bekreftende på dette. –Det kan selvfølgelig være interesse-motsetninger mellom arbeidsgivere og arbeidstakere når det kommer til disse spørsmålene. Min vurdering er likevel at det må være hensynet til kvaliteten på de beslutningene som fattes som må stå i sentrum for en diskusjon rundt organiseringen av forvaltningsenhetene, forteller AFI-forskeren. Han mener ellers at det store spørsmålet vil være om en slik spesialisert, standardisert og IKT-basert arbeidsform rent faktisk vil føre til bedre kvalitet på vedtakene som fattes og at brukerne får den individuelle vurderingen de har krav på. –Dette er ikke gitt. Vi må undersøke empirisk om og under hvilke betingelser en arbeidsform med stor grad av spesialisering vil øke kvaliteten på de beslutningene som fattes, mener Knut Fossestøl.

Spent. Hvordan er stemningen ute i forvaltningsenhetene? Vi har spurt våre tillitsvalgte om dette og Thor Even Brenden, som er NTL-tillitsvalgt ved NAV Forvaltning Oppland, forteller om en ganske avventende stemning. –Alle er nok spent på hva framtiden vil bringe og mange håper jo på å beholde sitt fagområde, men jeg tror nok de fleste har innstilt seg på og forsonet seg med at spesialiseringen kommer og at det kan bety skifte av arbeidsområde, forteller Thor Even og legger til at mange ser på dette som en mulighet til å lære noe nytt, mens andre gruer seg. –Det som nok folk er mest

spent på, er om spesialiseringen på sikt kan føre til endring av arbeidssted. Dette vil antakelig være vanskeligere for mange enn det å lære seg et nytt fagområde.

Bekymret for opplæringen. Thor Even har fanget opp en annen bekymring og denne knytter seg til hvordan selve omstillingen og opplæringen blir lagt opp. –Vi hører og leser at de som må lære seg et nytt område, skal få skulder-til-skulder-opplæring og en e-læringsmodul. Dette skal skje samtidig med at produksjonen skal opprettholdes på et område de om en tid ikke lenger skal jobbe med. De fleste jeg har hørt uttale seg, er ikke veldig glad i verken e-læring eller skulder-til-skulder, mener Thor Even. Han mener at det ideelt sett burde vært en høyere bemanning i omstillingsperioden, slik at belastningen ikke blir så tøff og at opplæringen bør organiseres med samlinger innenfor fylket. På denne måten vil medarbeiderne slippe å sitte med telefonhenvendelser og vedtaksproduksjon samtidig som de skal lære noe nytt.

Ulikt ståsted. Elisabeth Steen fra Troms er vara hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Forvaltning. At hensiktsmessig spesialisering foreløpig ikke er definert, tror hun skyldes en kombinasjon av at dette er komplekst og at ledelsen og fagforeningene kan ha ulikt ståsted overfor innholdet i begrepet «hensiktsmessig». –Jeg antar at ledelsen mener at alle ytelser skal spesialiseres, men at graden av spesialisering innenfor den enkelte ytelsen kan diskuteres ut fra hva som er hensiktsmessig. For våre medlemmer er det en interessant problemstilling hvorvidt det i det hele tatt er hensiktsmessig å spesialisere samtlige ytelser. Behovet for sterke fagmiljøer må balanseres opp mot at vi gjennom en spesialisering med en nasjonal kø, mister lokalkunnskapen som er viktig i mange saker, samt at vi risikerer å miste oversikt og kontroll over saksmengden.

Fordeler og ulemper. Elisabeth ser både fordeler og ulemper med å ha færre ytelser på hver forvaltningsenhet. –Fordelen er at det blir større og mer robuste fagmiljøer som kan sikre mer lik praksis. Samtidig er det en ulempe å ikke ha kom-

petanse i samme enhet på de fleste ytelsene. Ytelsene henger sammen og både dokumentasjonen som foreligger i forbindelse med saksbehandlingen av en ytelse og vedtak i saken, kan ha betydning for andre ytelser. Risikoen for at slike ytelser ikke fanges opp, må ikke under-vurderes, mener Elisabeth.

Ryddig omstillingsprosess. Thor Even Brendens uttalte bekymring for opplæring, blir også delt av Elisabeth Steen. –Spesialiseringen medfører en stor omstillingsprosess som allerede i 2013 vil involvere minst en tredjedel av de ansatte. Når så mange skal bytte arbeidsoppgaver samtidig, er risikoen stor for at produksjonen faller. For å lykkes med spesialiseringen, er det veldig viktig at det ikke tas for lett på opplæringen. En opplæring som skjer skulder-til-skulder, kan bli en for stor belastning for de som skal være ressurspersoner og som samtidig skal produsere vedtak. Dersom fallet i produksjonen blir veldig stort, vil det ramme brukerne og også være skadelig for NAVs omdømme.

Færrest mulig omstillinger. NTL NAVs leder, Hanne Nordhaug, har sine betraktninger om hvorfor arbeidsgiver ikke har kommet med noen definisjoner på hva som er hensiktsmessig spesialisering. –Jeg tolker dette dithen at arbeidsgiver har tatt for gitt at alt skal spesialiseres og at de derfor ikke har tatt de nødvendige rundene for å belyse om spesialiseringen faktisk bør få et mindre omfang. NTL NAV har sagt at det er ytelser som ikke kanskje bør bli gjenstand for spesialisering, men heller ligge i alle forvaltningsenhetene, forteller Hanne og viser til at de i september ga en foreløpig tilbakemelding om at det bør vurderes å beholde saksbehandlingen av store ytelsesområder som sykepengen, arbeidsavklaringspenge, uførepensjon og dagpenger i alle fylker. På den annen side er hun åpen for at små ytelser kan samles i færre enheter for å opprettholde tilstrekkelig store fagmiljøer. –Jeg er ellers opptatt av at vi må ha færrest mulig omstillinger framover. Der det er usikkerhet om hvorvidt NAV skal behandle ytelsen i framtiden, bør beslutning om spesialisering avventes til andre eller tredje pulje.

Partnerskapet i NAV

Gaiden har spurt nestleder i NTL NAV, Sven Ivar Skodjevåg, om det dreier seg om ekte kjærlighet, eller tvangsekteskap. NAV konkluderer i sin rapport om partnerskapet med at det er en velfungerende modell som er verdt å satse på i framtiden.

Jørund O. Gustavsen (tekst)

Unyansert. - Dette finner jeg både unyansert og merkelig, sier Sven Ivar, - det står jo i sterk kontrast til de tilbakemeldingene vi har fått fra våre tillitsvalgte. - Vi gjennomførte nylig en spørreundersøkelse blant våre tillitsvalgte og svarene vi fikk inn der, viser med all mulig tydelighet at partnerskapet oppleves som problematisk. Spørreundersøkelsen vår er gjennomført med bred deltagelse, ikke bare blant avdelingslederne, men også styrene var i stor grad involvert. Vår konklusjon er at NTL NAV må ta initiativ til videre forskning på dette, sier Sven Ivar.

Arbeidsvillkår. Av de problemene som våre tillitsvalgte er mest opptatt av, er utfordringene med to tariffsystemer og avtaleverk det som oftest skaper problemer. Sven Ivar ramser opp: - Ulik arbeidstid, fridager i forbindelse med høytider, ulik lønn, ulik arbeidsmengde, fleksitid, møter i kjernetiden, og så videre. Det er ingen som har foreslått noen løsning på dette. Felles tariffavtale betyr at man går bort i fra Hovedtariffavtalen i staten. Det har så langt ingen ønsket. Det virker heller som om kommunalt ansatte i noen grad får lokale særavtaler og dette kan være et argument som bygger opp under standpunktet om et statlig NAV.

Medbestemmelse. Sven Ivar melder om svært ulike erfaringer med medbestemmelsen, blant de tillitsvalgte. Her har vi alt fra tilbakemeldinger om at det fungerer godt, til at den overhodet ikke eksisterer, sier han. Det er problematisk for oss at beslutninger blir tatt i partnerskapsmøtet, hvor våre tillitsvalgte ikke er med. På denne måten vil medbestemmelsen bli proforma når sakene allerede er avgjort i partnerskapsmøtet. At dette skjer fremgår av tilbakemeldingene fra våre tillitsvalgte, slår Sven Ivar fast. - De opplever det ikke som reell medbestemmelse etter Hovedavtalen.

Statlige NAV-kontor. Representantskapsmøtet, så vel som styret i NTL NAV har ved

flere anledninger diskutert de utfordringer som partnerskapsmodellen gir oss. Når vi i denne undersøkelsen har spurt de tillitsvalgte om de støtter vedtaket om å arbeide for et statlig NAV, gir så å si alle tilbakemeldinger om at dette er viktig for å få et enda bedre og mer helhetlig NAV. Det er færre enn forventet som støtter partnerskapet blant våre tillitsvalgte, kommenterer Sven Ivar, - og de som støtter modellen kommer nok i all vesentlighet fra kontorer som er velfungerende.

Konklusjoner. Den konklusjonen vi kan lese ut av undersøkelsen sier tydelig at en av NTL NAV sine aller viktigste saker i årene fremover blir å arbeide for statlige NAV kontorer. Det er i denne undersøkelsen ikke gått inn på eventuelt hva av kommunale oppgaver som bør statliggjøres, så det er foreløpig uavklart. Viktigheten av en styringslinje og enhetlig ledelse i alle ledd blir pekt på som avgjørende for byggingen av fremtidens NAV. Når det gjelder NAV's egen rapport, peker Sven Ivar på at det kunne vært interessant å se hva som hadde vært NAV sine konklusjoner om det hadde vært med noen fra tillitsmassapparatet eller NAV lokal da NAV rapporten ble utarbeidet.

STRATEGISKE TILTAK

På kort sikt:

- Et prøveprosjekt i flere fylker med statlig NAV kontor
- NAV kontorene blir pålagt enhetlig ledelse gjennom forskrift.
- Søke forbundet om å få satt i gang et forskningsprosjekt om partnerskapet i NAV.

På lengre sikt:

- Statlige NAV kontor
- Statliggjøring av sosialstøtaden
- Andre kommunale oppgaver som i dag er lagt til det enkelte NAV kontor blir tilbakeført til kommunene



Illustrasjonsfoto: Colourbox



Førsteamanuensis Jostein Askim: NAV er ikke noe partnerskap.



Anniken Huitfeldt: Partnerskapet er bare sååå bra!



Rådmann i Ski, Audun Fiskvik: NAV-stat har for mange målepunkter

Selvtilfredse partnere

Kommentar

Den 20. november hadde Arbeidsdepartementet invitert til en konferanse for å fortelle hvor fornøyd de var med partnerskapet. Representanter for rådmenn, NAV-direktører og NAV-ledere, ble toppet med selveste Arbeidsministeren.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Filosofisk. Departementsråden åpnet konferansen og overlot ordet til en arbeidsminister som ikke sa annet enn man kunne vente seg – og knapt nok det. Førsteamanuensis ved UiO, Jostein Askim derimot, klinka til med en filosofisk analyse av hva et partnerskap var ment å være og konkluderte med at NAV ikke var det. Han mente at kriteriene frivillig og likeverdig ikke var oppfylt og dermed fylte NAV ikke de kravene man setter til begrepet. Han sa videre at partnerskap er skrittet før full fusjon og det var løsningen på et koordineringsproblem, akkurat det kan vi jo gjerne si oss enige i. Forutsetningen for at det skulle funke var realistiske forventninger. De minst kyniske ville nok bli skuffet i denne sammenheng. Jeg stilte spørsmål om det forelå noe part-

nerskap i de kontorer som har todelt ledelse, hvilket han avviste og kommenterte at i de største byene var det heller ikke behov for partnerskap. Der var spesialisering mer aktuelt.

Arroganse. Rådmann i Ski, Audun Fiskvik leverte det hittil mest arrogante angrep på de tilsatte i NAV: Han mente at de offentlig tilsatte var de mest trygghets-søkende han kunne tenke seg, og av dem var sosialarbeidere og trygdefolk de verste. Dertil mente han at NAV-reformen var en kulturreform mer enn en organisatorisk reform. Det største problemet med NAV-stat, som han kaller oss, er antallet målepunkter.

Målekort og kommunalt samarbeid. Bente Wold Wigum, fylkesdirektør i Sør-Trøndelag, skrøt uhemmet av de gode resultater som var oppnådd i hennes fylke gjennom utstrakt bruk av målekort. Det mest interessante hun sa, var at hun tvilte på effekten av å ha oppe hele dagen, hele uka. En mer fleksibel arbeidssituasjon ville gi bedre tjenester, mente hun. Haa-ward Ingvaldsen fra Oppland presenterte ulike former for interkommunalt arbeid som han mente fungerte fortreffelig og gjorde partnerskapet til en suksess, men jeg fikk dessverre ikke ordet i spørsmålsrunden så jeg fikk spurt ham hvorfor hans

tillitsvalgte var de som var mest illsinte på partnerskapsmodellen.

Kult med partnerskap. Til dessert fikk vi servert to selvtilfredse NAV-ledere fra henholdsvis Asker og Kongsvinger. Hun fra Asker okket seg over at det var to styringslinjer, men verre var det at det var to lønssystemer og to avtaleverk. Vingerskæren synes han gjorde en glimrende jobb på alle måter, men innrømmet manglende kunnskaper om effekt av tiltak og synes det var litt dumt at han hadde hatt seks ulike kommunale ledere å forholde seg til i løpet av de siste tre åra. Men bortsett fra det hadde de ingen ting å utsette på partnerskapsmodellen.

Hvor var de ansatte? Det underligste med hele seansen var egentlig ikke hva som ble sagt, snarere hva som ikke ble sagt. Det var nemlig ikke en eneste representant for de ansatte. NAV's ledelse og politisk ledelse var godt representert. Det samme var academia. Tjenestemannsorganisasjonene derimot var ikke tilstede. Det vil si: de satt i salen, men spørsmålsrundene var korte og lite egnet for presentasjon av de ansattes synspunkt. Jeg slutter meg til Sven Ivars synspunkt: Partnerskapet er en arena hvor medbestemmelsen blir lidende. Så også her.

Kjekk kar kommer og går



NAV-direktøren i Oslo går etter ni uker i stillingen. Da Ole Wilhelm Meyer tiltrådte 17. september hadde NAV Oslo vært uten fast tilsatt direktør siden forrige direktør, Tom Daniel Sunde, gikk over i ny stilling i Arbeids- og velferdsdirektoratet 25. januar i år. Ni uker senere, 19. november, kommer en mildt sagt overraskende melding om at han går av.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Skandale? Man behøver ikke være journalist i VG for at dette skal pirre trangen til å få noen fete overskrifter. Vi sendte umiddelbart en forespørsel om intervju, som ble overraskende raskt og hjertelig innvilget. Det skulle vise seg at andre i organisasjonen hadde fått de samme vibbene som redaktøren av Gaiden. De mente å finne grunn til å mistenke Meyer for manglende seriøsitet eller etaten for dårlige prosesser og ansettelse på feil premisser. Det skulle vise seg ikke å holde stikk.

Nytt tilbud. Det hender man får tilbud man ikke kan si nei til. Det skulle altså vise seg at det var nettopp det Meyer hadde fått. Han bedyrer for oss at han søkte jobben som fylkesdirektør for å ha den i mange år framover og at dette hadde skjedd etter en prosess som gjorde at han meget vel visste hva han gikk til. Likevel ble han kontaktet av Opplysningsvesenets Fond (OVF) og spurt om han kunne tenke seg å stå på søkerlista. Det godtok han under tvil, og var meget overrasket da de noen måneder senere tilbød ham jobben som leder av OVF.

Fra velferd til kapital? OVF er et fond som forvalter det som i utgangspunktet var kirkegodsene i middelalderen. Nå er det et moderne, statlig forvaltningsorgan

under Fornying- og administrasjonsdepartementet som har som oppgave å ta vare på prestegårdene rundt i landet. De er en av Norges største grunneiere og driver jord- og skogbruk, eiendomsforvaltning og -utvikling, med mere. Dette handler om å skaffe penger via fondsforvaltning og næringsvirksomhet for å kunne vedlikeholde og drifte presteboliger og kulturminner rundt om i landet. – Børs støtter katedral, forklarer Meyer. Både NAV og OVF er viktige samfunnsoppgaver. Det som til slutt ble avgjørende for valget ligger i et mangeårig frivillig engasjement innen idrett, kultur og kirke. Meyer understreker for oss at det er det vanskeligste jobbvalget han har gjort.

NAV. En av Meyers første oppgaver var å gå ut og fortelle at sykefraværet generelt i Oslo var rekordlavt. Samtidig som NAV sliter med et svært høyt sykefravær. På utfordring sier Meyer at det er en sammenheng mellom opplevd arbeidsmiljø og sykefravær. Arbeidsmiljøet blir lidende når medarbeidere opplever at systemet ikke virker godt nok, for eksempel at brukerne ikke får penger inn på konto når de skal. Han mener også at systemet begynner å fungere bedre og at det nå er årsaken til at sykefraværet i NAV synker.

Utfordring. Lederskap og medarbeiderskap er to sider av samme sak, er Meyers oppfatning. Målstyring er nødvendig for å nå etatens mål, sier han videre, men målstyringen i NAV har nok båret for mye preg av aktivitetskontroll og for lite reell målstyring. – Dette er en generell utfordring i offentlig sektor. Han forstår ikke NTL-medlemmenes uvilje mot å måles. Han mener det blir tungt å nå målene hvis ikke den holdningen endres. Meyer har bakgrunn blant annet i livsforsikring, hvor de hadde tradisjon for å kåre månedens medarbeider. Det var de ansatte selv som sto for kåringen og det var ingen kostbare premier inne i bildet. Han synes det er litt trist at det ikke er miljø for slikt i NAV. –Er vi for redde for å ta fram de gode historiene og skryte av hverandre, spør han.



Eva Vintervoll, Kirsten Høye og Turid Norstad Opsahl ser tilbake på et vellykket prøveprosjekt.

Marit Tofastrud Vestli var prosjektleder da Velferdskontoret i Løten prøvde en modell med helstatlig kontor.

Da sosialtjenesten var statsansatt

NTL NAV ønsker forsøk med statlig NAV-kontor. Dette er prøvd tidligere – før NAV så dagens lys.

Terje Evensen (tekst og foto)

I forkant av NAV-reformen fikk 17 kommuner, fra Tromsø i nord til Kristiansand i sør, midler fra Sosial- og helsedirektoratet til å gjennomføre ulike forsøk med samordning av offentlige tjenester. Ett av disse forsøkene fant sted rett øst for Hamar, i Løten kommune.

Holdninger. Marit Tofastrud Vestli var prosjektleder for det som 1. januar 2004 ble Velferdskontoret i Løten. –Velferdskontoret var en forlengelse av det som tidligere var kommunens servicekontor. Stat og kommune hadde over tid nærmet seg hverandre og det var etablert gode holdninger til et samarbeid på tvers, minnes Marit. –Signaler fra myndighetene om å iverksette prøveprosjekter fanget vår interesse og da vi fikk med rådmann og lokalpolitisk miljø på våre tanker, var løpet lagt.

Hun forteller om felles opplæring med et spesialopplegg i regi av Høgskolen i Oslo. En tankegang om selvbetjening og interaktiv opplæring var de tidlig ute med i Løten, da de så at de aller fleste brukere hadde behov for enklere tjenester.

Permisjon fra kommunen. Noe som var unikt med forsøket i Løten, er at de ansatte i sosialtjenesten hadde permisjon fra sitt kommunale ansettelsesforhold og fikk midlertidig ansettelse i trygdeetaten. Marit forteller litt om hvordan dette var mulig. –Vi var klar over at den kommunale selvråderetten er uhyre sterk, men vi greide å sette ord på hva vi ville og fordi det var snakk om et prosjekt, fikk vi anledning til å statliggjøre sosialtjenesten.

Etter at prosjektperioden var over og NAV ble etablert, ønsket de å bli et statlig NAV-kontor, men fikk nei til dette fra direktoratet.

Vellykket. Eva Vintervoll, Turid Norstad Opsahl og Kirsten Høye er kommunalt ansatt på NAV Løten og var med på prosjektet som de opplevde vellykket. –I prosjektperioden hadde vi bra med statlige ressurser som gjorde oss i stand til å sette brukeren i sentrum. Vi jobbet godt med brukerne og oppnådde gode resultater. Eva, Turid og Kirsten forteller om at sosialhjelpen ble utbetalt over Infotrygd og mener at prosjektet i Løten fungerte bra. I dag opplever de jobben som mer krevende. –Vi skal kunne så mye om statlige oppgaver, men staten på sin side vet ikke så mye om det kommunale.

Ulike betingelser. Med forskjellene i lønns- og personalreglementet mellom stat og kommune, føler de seg i dag diskriminert.

–Like betingelser for likt arbeid mangler i NAV, mener de kommunalt ansatte. –Det går på lønn, på arbeidstid, på fleksitidsordninger og på ferie. Vi må for eksempel ta ut all ferien før nyttår, mens de statsansatte kan overføre en god del av ferien de ikke får avvirket.

Stor interesse. Prosjektleder Marit ser tilbake på det som var en veldig spennende periode på Velferdskontoret i Løten. –I forkant av prosjektet var det både sorg og glede og noen grudde seg fælt til å miste arbeidsområder og forholde seg til nye datasystemer. Men det gikk seg veldig godt til og da de ulike forsøkene skulle evalueres, var det Løten og Verdal som ble framhevet av sosialdepartementet. Vi hadde kommet lengst i å samle de offentlige tjenestene i ett kontor og vi opplevde at vårt prøveprosjekt skapte mye nysgjerrighet. Det var mange besøk fra andre offentlige kontorer og vi hadde vel 75–80 små og store informasjonsoppråd.

Enhetlig ledelse. En av de tydeligste erfaringene Marit gjorde seg i prosjektperioden, handlet om betydningen av enhetlig ledelse. –Jeg så at ett kontor måtte ha én leder og at enhetlig ledelse ville være et suksesskriterium for NAV. Men vår tankegang på dette området møtte motstand i departementet. Jeg er allikevel ikke i tvil om at vårt synspunkt om enhetlig ledelse er det beste for NAV.

Permitterings



Folketrygdlovens § 4.7 slår fast at: Det kan ytes dagpenger til medlem som er permittert på grunn av mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke. Så langt er det greit, resten er ugreit.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Vide begreper. Formuleringen i folketrygdloven er ganske romslig. Den gir rom for relativt ulike tolkninger. Lenge var det slik at det ikke ble gjort noen særlige vurderinger i tilknytning til denne paragrafen. Det ble innvilget dagpenger når folk ble permittert. Hovedavtalen mellom NHO og LO gir rom for slike permitteringer når det er mangel på arbeid. Hovedavtalen har ingen samhengighet med folketrygdloven, slik at

Vanskelige avgjørelser

NTL NAV har fått mange henvendelser fra fortvilte medlemmer på bakgrunn av de medieoppslagene som har kommet i kjølvannet av disse sakene. Leder Hanne Nordhaug, sier til Gaiden at respekt for våre medlemmer er vårt fokus i denne saken.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Problematiske. Hanne synes det er ille at LO i Agder og lokale avdelinger av Fellesforbundet har gått ut med sterk kritikk av ansatte ved NAV forvaltning og beskyldt dem for inkompetanse og udugelighet. – Dette er ikke måten å løse saken på, sier hun. –Våre medlemmer har behandlet dagpengesakene etter gitte retningslinjer. Selv forteller hun om konstruktive møter i sentral LO-regi, med LOs nest-

leder, Tor-Arne Solbakken og Fellesforbundets leder, Arve Bakke, for å avklare forholdene rundt håndtering av dagpengesakene.

Midlertidige stillinger. Det Hanne reagerer negativt på er de avslagsbrevene som er gått ut med anbefaling om at arbeidsgiverne skal si opp sine ansatte for på den måten å sikre de ansattes krav på dag-

penger, for deretter å leie inn arbeidskraft midlertidig. – Dette er imot alle fagbevegelsens prinsipper, sier hun, faste stillinger er regelen og NAV skal ikke gå ut med anbefalinger om å si opp medarbeidere for så å leie inn arbeidskraft etter behov.

Reaksjoner. NTL NAV's medlemmer har ikke bare reagert på all kjeften de har fått både på jobb og gjennom media. Landsforeningen har også fått inn klare signaler fra medlemmer som synes at vi stiller brukerne våre i en håpløs situasjon. De ser at vanlige arbeidsfolk, folk som oss, blir permittert lovlig etter hovedavtalen, men blir gående uten ytelser av noe slag. Da er det den enkelte lønnsmodtager som må bære kostnadene til bedriften de er ansatt i, når bedriften må redu-

folketrygdloven ikke nødvendigvis må dekke opp for en permittering som er lovlig etter hovedavtalen.

Presisering. Som vi skrev i marsnummeret av Gaiden i år, har direktoratet sett seg nødt til å komme med en presisering av regelverket. Dette hadde bakgrunn i at regelverket ble praktisert ulikt rundt i det ganske land. Dermed opplevde arbeidstakere, så vel som arbeidsgivere, dette som en innstramming i enkelte deler av landet. Kilder i direktoratet beskriver også dette med at enkelte saksbehandlere som befant seg i grøfta og ikke gjorde noen vurderinger i tilknytning til saksbehandlingen, skjena over veien og ned i grøfta på den andre siden. Regelverket som skulle virke som en presisering for å få hele forvaltningen opp på veien, fikk dermed en motsatt effekt da det ble tolket for strengt. Enkelte har også en klar oppfatning av at denne holdningen kan ha blitt forsterket av overfokusering på måltall.

Klagestorm. Varsellysene begynte å blinke etter at man fikk en veritabel økning i

antall klagesaker. Klagene ble riktignok avvist og prøving i Trygderetten viste også at sakene ble behandlet innenfor regelverket. Problemet var som nevnt innledningsvis at regelverket kan tolkes relativt vidt. En innvilgelse kunne altså i mange tilfeller også vært lovlig der det var fattet et lovlig avslag.

Så ble det politikk. Det dukket opp saker i media som synes helt urimelige. Hotellarbeidere som ble permittert på grunn av manglende gjester, fikk avslag fordi NAV mente de var sesongarbeidere. Dette til tross for at de var ansatt ved et sentrumshotell i Fredrikstad. I Agderfylkene ble medlemmene i Fellesforbundet så irritert at de truet med politisk streik. Dette var antagelig dråpen som fikk Arbeidsdepartementet (AD) til å flyte over og det kom krav om «at Arbeids- og Velferdsdirektoratet på nytt gjør en vurdering av om praktiseringen av regelverket i etaten generelt er i henhold til intensjonene.»

Fastholder riktig praksis. Direktoratet gir i sitt svar til AD inntrykk av at de ser

problemstillingen, men henviser til Trygderetten som opprettholder vedtakene. De innrømmer at det er noen feiltolkninger ute og går når saksbehandlere peker på permitteringshistorikk og avslår krav om dagpenger der permitteringene danner et mønster. Videre at det er gitt avslag med begrunnelse i at bedriftene selv må håndtere ordinære markedssvingninger.

Nytt regelverk. I ovennevnte brev skriver direktoratet at de arbeider med et revidert rundskriv som vil gi saksbehandlerne bedre veiledning i å foreta en konkret vurdering av spørsmålet om permitteringen skyldes mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke. I et brev til direktørene i tjeneste-, ytelses- og økonomilinjene blir det presisert at det er nettopp denne delen av lovteksten som skal vektlegges, samt at dersom det er enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om at bedriften har gjort det som ventes kan for å skaffe arbeid, skal det være retningsgivende for saksbehandlingen i NAV.

sere driften en periode. Dette strider åpenbart mot våre medlemmers rettferdighetssans og de opplever det som om sikkerhetsnettet i Folketrygden svikter.

Identifisering. Selv om staten ikke har anledning til å permittere sine ansatte, er det likevel lett for den enkelte medarbeider i NAV å forestille seg hva som ville skjedd om lønninga uteblir en måned. I en ideell verden skal man da sørge for å skaffe seg arbeid i den perioden man er permittert. Enkelte klarer også det, selv om man lett kan tenke seg at det kan være vanskelig på enkelte plasser i landet hvor arbeidsmarkedet ikke byr på mange muligheter. Det kan i sin tur bety problemer for bedriftene de er ansatt i når drifta skal gjenopptas. Poenget med å permittere sine ansatte er jo nettopp å

holde på kompetansen selv om man må redusere drifta i perioder.

Et eksempel. Gaiden var i kontakt med en håndverksbedrift i Hokksund i forbindelse med en reportasje i marsnummeret. Dette var en godkjent lærebedrift som bidrar til yrkesfaglig opplæring av blikkenslagere. Bedriftseieren hadde en velutviklet sosial legning og hadde også et par ansatte som var på tiltak i NAV-regi. Anbud er måten man skaffer seg arbeid på i den bransjen og hvis man taper et par anbudsrunder i rekkefølge, er det ikke mulig å holde hjula i gang. Da må de gå til permitteringer. Hvis de isteden skulle sagt opp de ansatte, ville det ikke vært noen mulighet for å sende inn nye anbud. Man ville rett og slett ikke hatt arbeidskraft til å utføre jobben man leverte anbud på.

Ansvar. Poenget er vel at i dette tilfellet og i mange andre tilfeller henviser vi til at det er arbeidsgivers ansvar å redusere bemanningen når det er mulig å forutse permitteringsårsaken. I hvilken grad det er mulig å forutse at man taper en anbudskonkurranse, kan sikkert diskuteres. Uavhengig av utfallet av denne diskusjonen ville resultatet ligge innenfor dagpengereguleringen. Man kan si at det er mulig å forutsi at ikke alle anbud vinner, for så å avslå dagpenger under permittering, eller man kunne si at mangel på arbeid er årsaken og så innvilge dagpenger. Det hører med til historien at Arne Alm i Euro Tak og Blikk AS fikk inn noen anbud og kunne gå videre med full drift etter kort tid.

Frode Granhus har gjort det igjen

Terje Evensen (tekst)



Aller først noen få faktaopplysninger. Frode Granhus er medlem av NTL NAV og arbeider ved NAV-kontoret i Vestvågøy. Dette alene er ikke med på å skape potensial for kjendiseri, men han har en karriere på si som forfatter av kriminalromaner. Forfatterskapet høster stadig mer anerkjennelse i både innland og utland. Hans forrige roman, «Malstrømmen», fikk strålende omtale i pressen, Gaiden inkludert, og ble solgt til flere land.

Nå foreligger det en ny roman fra Frode Granhus sin hånd og det er bare å slå fast at han med «Stormen» igjen har gjort seg skyldig i å skape en særdeles engasjerende, spennende og velskrevet historie.

Vi møter, som vi gjorde i «Malstrømmen», politibetjent Rino Carlsen. En troverdig og sympatisk skikkelse med sine små hverdagsproblemer. Et steinras i Lofoten avslører et skjelett som har ligget nedgravd. At det er et skjelett av et barn skaper en stemning av hyggelig. Parallelt med dette funnet, får vi vite at en sterkt forbrent mann svever mellom liv og død på bygdas pleiehjem. Han er ute av stand til å kommunisere med sine omgivelser, men tankene får vi ta del i. Det er åpenbart at noen vil ham vondt, noen vil langsomt ta livet av ham. Motivet synes å være hevsn.

Jeg tror tidlig i romanen at jeg skjønner bildet, men det er et intrikat nettverk av fortløp og hemmeligheter som blir vevd i denne historien. Etter hvert som Rino Carlsen nøster opp mysteriet, får jeg stadig nye overraskelser. Det er så uforutsigbart og det er til tider ulidelig spennende.

Mine egne holdninger blir satt på prøver. Boken har ingen klassiske skillelinjer mellom helter og skurker. Jeg kan føle sympati med de hevnjerrige. Jeg kan føle sympati med mennesket som lider, selv om dette har gjort seg skyldig i de verste ugjerninger.

Frode Granhus vil åpenbart noe mer enn å konstruere et plott. Han har en omsorg for vanskeligstilte mennesker som vi også så tydelig i hans forrige roman. I «Stormen» retter han søkelyset mot barn som er offer for forsømmelser og omsorgssvikt. Sånn sett er det en roman som, tross den intense spenningen, har mye kjærlighet mellom linjene.

Lofotens dramatiske natur fungerer som suverene kulisser. Jeg leser romanen i sofaens trygge varme, men blir fullstendig revet med i skildringene av hvordan vi mennesker er prisgitt naturens luner.

Bøkene til Frode Granhus er et opplagt julegavetips til den leseglade. Løp og kjøp!

INFOTRYGD er ikke pill råttent

Sist nummer av GAIDEN hadde '35 år med INFOTRYGD' som hovedoppslag, og jeg vil kommentere noe av det som står der. I utgangspunktet var det et historisk greit tilbakeblikk, men jeg og mange med meg, sitter tilbake med inntrykket av at INFOTRYGD er et eldgammelt system som er modent for museum.

Jeg vil her komme med en del fakta som tilbakeviser dette: De første Infotrygd-programmene ble skrevet i COBOL på slutten av 1970-årene, og har således levd et langt liv - uvanlig lenge innen IKT. Men disse programmene går i dag på de mest moderne software/hardware-versjonene av IBM stormaskin. Gjennom disse 35 årene har det blitt foretatt et utall oppgraderinger både på software og på hardware, men ikke en eneste gang har disse programmene skapt problemer, de har sågar ikke en engang behovd å bli rekompilert!

Dette kommer av at IBM's filosofi er at disse COBOL/CICS-programmene alltid skal være kompatible med neste nye versjon av Software/Hardware. På verdensbasis er denne type programmer dominerende når det gjelder minibanker, betalingsterminaler, bookingsystemer, forsikring med mere. IBM vil derfor aldri stoppe support av COBOL- og CICS-programmene.

Det har i løpet av de siste årene blitt harselert mye med INFOTRYGD av lederne i NAV.

På Stortingets høring om NAV-reformen 16. januar 2010, harselerte daværende direktør Tor Saglie med at det å jobbe med Infotrygd, var som å betjene Norsk Datas gule skjermer fra 80-årene. I et intervju med NTL-magasinet like etter sin tiltredelse sier Nav-direktør Joakim

Lystad: - IKT-systemet er fra 1978- og så gammelt at det holdes sammen av Araldite, slangeklemmer og plasterlapper og det kreves mye arbeid å holde det sammen. Og så får vi også høre i siste nummer av GAIDEN, at tidligere personaldirektør Hans I. Dahl har uttalt at INFOTRYGD er pill råttent.

Jeg mister all respekt for ledere som uttaler seg på en sånn måte, og det tror jeg også NAVs saksbehandlere gjør. Grunnen til at INFOTRYGD virker gammelt, er ene og alene at det ikke benytter et grafisk grensesnitt, men bruker de opprinnelige svarte 3270-skjermbildene. Det finnes gode verktøy til å forandre 3270-skjermbildene til Grafisk Grensesnitt, men det har ikke vært noen vilje til å gjøre dette fra ledelsen i RTV/NAV. Etter at TRESS-90 havarerte i 1996 bestemte Stortinget at INFOTRYGD skulle leve videre, og at det skulle moderniseres, men dette har hele tiden blitt neglisjert av ledelsen.

Konklusjonen er at INFOTRYGD er et meget stabilt system med ekstremt gode svartider. Systemet er enkelt å vedlikeholde og nye regler og rutiner er lett å implementere, bare viljen er tilstede!

Med hilsen

Svein Grønhovd

Ansvarlig for drifting og vedlikehold av online-delen av Infotrygd siden 1980, og tidligere leder av NTL avd. 2-24 Rikstrygdeverket.





De verveansvarlige i NTL NAV utvekslet erfaringer på Kielferga i oktober

NTL skal være det beste alternativet for alle

Vi er den største foreningen i NAV og stiler derfor svært sterkt i både lokale og sentrale fora. Vi går nå inn i en tid hvor flere av våre medlemmer går over i pensjonistenes rekke. Verving av nye, yrkesaktive medlemmer blir derfor svært viktig fremover for at vi skal kunne opprettholde vår posisjon og styrke.

NTL har utviklet en strategiplan for verving. Den tar for seg punkter og mål for å sikre at verving av medlemmer alltid står på agendaen. Hvert fylke har egne verveansvarlige, men vi er avhengige av drahjelp fra alle NTL-medlemmer for å sikre vekst. En varm mottakelse av nye

kolleger, en samtale i lunsjen om det siste medlemsarrangementet, en NTL-kopp i hånden. Eller hva med en pizzakveld for alle ansatte i regi av NTL, med fagpolitisk innhold. Mulighetene er mange. Det viktigste er at vi er synlige, promoterer våre seiere og snakker varmt om vår egen forening. Husk at man kan søke aktivitetsfondet vårt for å få dekket deler av utgiftene til gode arrangementer og tiltak for å trekke oppmerksomhet rundt arbeidet vårt. NTL skal være det beste alternativet for alle.

NTL NAV arrangerte i høst seminar for verveansvarlige i NTL NAV's organisa-

sjonsledd på Kielferga som et ledd i den sentrale strategien for verving. Engasjementet ble høyt og de gode historiene mange. De verveansvarlige reiste hjem med en ryggsekk fylt med gode idéer til videre arbeid med å rekruttere nye medlemmer. Forbundskontoret arrangerer årlige kurs, såkalte ideverksteder for verveansvarlige. Der kan interesserte melde seg på.

Sitter du med en god idé til vervearbeidet? Eller trenger du en brosjyre? Ikke nøl med å ta kontakt med lokal tillitsvalgt eller verveansvarlig i fylket.

Elin Johnson og Jens Jensen

Litt om ledelse

Terje Evensen [tekst]

I en artikkel jeg leste i tidsskriftet Ledelse for en tid tilbake, ble Ernest Shackleton framhevet som et forbilde for dagens ledere. Noen spør seg kanskje hvem Ernest Shackleton er. Det gjør ikke de av oss som har interesser i polar retning. Ernest Shackleton var nemlig leder for Endurance-ekspedisjonen, en britisk ekspedisjon som i 1914 la av gårde mot Antarktis med formål å krysse hele kontinentet. Ekspedisjonen nådde ikke sitt mål. Skuta "Endurance" frøs fast i isen i Weddellhavet og ble til slutt skrudd ned i ismassene og knust. Shackleton og hans mannskap på 28 sto nå foran strabasjose måneder. Etter at planene om å krysse kontinentet bokstavelig talt ble lagt på is, var den opplagte plan B å få 29 menn hjem i live. Isflaket leiren befant seg på gikk i oppløsning og ekspedisjonen måtte over i små livbåter. I temperaturer ned mot 30 minusgrader, med lite mat og iskald sjøsprøyt

kom de seg til fast grunn på den ubebodde Elefantøya. Derfra måtte Shackleton og fem mann ut på en 17 dagers seilas i en 22 fot lang livbåt for å finne hjelp på hvalfangststasjonen på Sør-Georgia og endelig kunne de øvrige ekspedisjonsmedlemmene bli hentet. Ernest Shackleton kom hjem til Storbritannia uten at et eneste menneskeliv hadde gått tapt på ekspedisjonen.

Noen år tidligere, i 1909, forsøkte Shackleton å være førstemann til å nå Sydpolen. Han valgte å snu drøyt 100 km fra målet og ble siktet på at han ville heller være et levende esel enn en død løve. Gjennom denne ekspedisjonen trakk han i realiteten løypa for Amundsen og Scott, som startet sitt kappløp mot Sydpolen to år senere. Uten hans forarbeide ville ingen av dem nådd polpunktet.

Shackleton nådde ikke sine målsettinger og ble til dels hånet i sin samtid, men har allikevel av ettertiden blitt hyllet for sitt lederskap. Han var en inkluderende leder som satte sine ekspedisjonsmedlemmer sin trygghet foran alt annet, personlig ære inkludert.

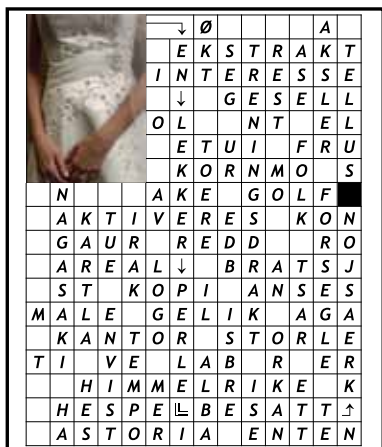
Hva prøver jeg så å si gjennom denne kortfattede historien om Ernest Shackleton? Jeg prøver kanskje å si noe om mål- og resultatstyring. Om at ledelse er mer enn tellekanter, gule ledertrøyer og intrikate måleparametre. Ledelse handler også om å ta vare på medarbeiderne og sørge for at de kommer gjennom arbeidshverdagen med liv og helse i behold. Og på dette området kan vi altså rette et blikk i retning av en kar som levde og ledet for 100 år siden.

						XORD .NO BULLS	BLOD- MANGEL	SÅ MYE	FASE GRUNN- STOFF	↓	JAM- RER	KRAFT
						MÅTE- HOLD						
						SPRØYTE- SPISS				SKRIK GREND I FINNMARK		
						MAIL		+				GÅRDS- GUT- TEN
						HAN- DELS- PLASS						
↓	LOVENS LANGE ARM	↓	FORU- LEMPE	KU- TYME	LYKKE- JEGER- EN	SJARM	FRYSE- VARE			PLANTE- DEL SPISE- KART		
	→		→				↓	FORME ROCKE- BAND			DEFINI- TIVE	
TRE- SLAG			GA SEG FIKSE						HAGE ETTER- LYSES			
SIERRA ...						PRESEN- TASJON MÅLTID						
▶		KOM- MUNE GÅ MED PÅ								PRON. BERG- TA		
HOS STUND				FISK BIL- TYPE						KNOK- KEL KV.NAVN		
INN- BLIKK							↓	DYR PÅ NETT				ARTIK- LENE
OSEAN	AVTAR BY I COLO- RADO					VEL- VILLIG ERIND- RING						
↳			DJEVEL KORRI- DOR						FORTE- LING MUN- NINGEN			
RØYKE- VARER										FINS BIL- MERKE		
BE- REGN- INGEN							↪				SPORTS- LEKER	
OM- RÅDE				ANO- NYM			EN MAN- DELA					
HORN- PLATE					STA					HYLE		



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Inger-Lill Borch, Furuflaten
Sonja A. Olsen, Drammen
Mona Tjensvold, Jørpeland
 Frist for innsending av kryssord-løsning er 15. februar 2013.
 Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden Oktober 2012» og sendes til:
 NTL NAV v/ Jørund O. Gustavsen,
 Arbeids- og velferdsdirektoratet,
 Postboks 5, St.Olavs plass, 0130
 Oslo. Vi trekker ut 3 vinnere som
 får henholdsvis 5, 3, og 2 flax-lodd.
 Her kan det være store gevinster å
 hente. Lykke til.

Sudoku

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

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

Løsning:

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

Hvorfor er vi så syke?

Sykefraværet i NAV er høyt, veldig høyt. Nå er sykefraværet i etaten på ca 8 %, og det finnes fylker og spesialenhetsområder med gjennomsnittlig sykefravær siste år på 10-11 %. Er det fordi vi som jobber i NAV har spesielt svak helse, eller at vi lettere blir hjemme når vi er syke enn de gjør andre steder? Jeg tror ikke det. Når vi skal finne årsaker til, og sette inn tiltak for å redusere sykefraværet, må vi se på hvilke forhold i vår organisasjon som gjør oss mer syke enn de vi kan sammenligne oss med. Jeg mener at etatens mål- og resultatstyring, lite selvbestemmelse i jobben, sterk spesialisering, dårlig samhandling mellom enheter, tjenesteutsetting av kjerneoppgaver, lite helhetlig oppgaveløsning og stort arbeidspress er forhold ved NAV som kan være årsak til det høye sykefraværet. Derfor vil vi i NTL fokusere på slike forhold når vi diskuterer sykefraværet i etaten. Målet er å få NAV som organisasjon til å fungere slik at vi ikke blir syke av å jobbe i NAV.

Noen etterspør statistikk og oversikt over hva som er arbeidsrelatert fravær. For meg er ikke slik statistikk viktig. Det finnes forskning som viser hva som er normalt sykefravær, og det er liten tvil om at NAV ligger langt over «normalen». I stedet for å forsøke å kartlegge andelen arbeidsrelatert fravær, mener jeg at vi nå må erkjenne at en stor andel av sykefraværet i NAV skyldes våre arbeidsforhold. Derfor er det viktigste tiltaket for å få ned sykefraværet å gjøre noe med styringen og organiseringen av NAV. Vi kan ikke akseptere å jobbe under helsefarlige forhold.

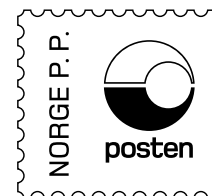
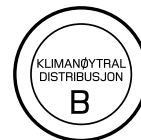
Jeg er glad i arbeidsplassen min, og har virkelig tro på at NAV skal videreutvikle seg slik at vi får jobbet enda bedre for brukerne våre. Arbeid med fag og organisasjon vil prege mye av NTLs engasjement framover. Medarbeiderne i NAV er engasjerte og opptatt av brukerne og etaten. Vi som jobber i NAV kan være med å påvirke utviklingen i riktig retning gjennom både faglig utviklingsarbeid og via fagforeninga. NTL ønsker god medarbeiderinvolvering, og vi skal være en fagforening som tar tak i de viktige sakene både politisk og overfor arbeidsgiver. Gjennom dette arbeidet skal vi være med å påvirke slik at NAV blir bedre både for brukerne og for de ansatte.

Pusterom i hverdagen er viktig. Nå står julen for tur, og med den noen velfortjente fridager. Bruk fridagene til å få ladet batteriene. Og gjør det på din måte. Det er så mye som er forventet av oss både på jobb og andre steder. Derfor er det ekstra viktig å kjenne etter hva som gir positiv energi, og bruke tid på dette. Nyt fridagene i jula. Med dette ønsker jeg dere alle en riktig god jul og et godt nytt år.

Hanne Nordhaug
 Leder NTL NAV



statistikk



Vaktskifte i vernetjenesten

Etter 10 år som hovedverneombud velger Else Kristine Husabø å gi seg i vervet. Fra nyttår gir hun ansvaret over til Stein Bjarne Larsen.

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

Det var som HMS-instruktør i Aetat at Else fattet interesse for dette arbeidsfeltet. Tillitsvalgt for NTL Aetat i Sogn og Fjordane hadde hun vært i mange år allerede. Instruktør oppgaven ble tydeligvis utført så bra at hun i 2001 ble valgt til hovedverneombud for hele etaten. Og det har hun altså vært siden, først i Aetat og senere i NAV.

Else forteller at hun i starten måtte gjennom en «avlæringsperiode» ettersom det er annerledes å arbeide i vernetjenesten enn i tillitsvalgtapparatet. Som tillitsvalgt arbeider du for dine medlemmer, mens som verneombud arbeider du for alle ansatte, uavhengig av organisasjonstilknytning.

Else tenker tilbake på disse ti åra med glede. – Jeg føler at jeg har blitt møtt med respekt uansett hvor jeg har vært, sier hun. Og jeg synes jeg har vært privilegert som har fått være med på å bygge opp en stor og god vernetjeneste i NAV. – Jeg har fått reise rundt i landet og møtt mange dyktige verneombud. Det har vært veldig inspirerende og har gitt meg mye. Else roser også arbeidsgiver som har gått med på at det årlig skal arrangeres fire samlinger for de lokale hovedverneombudene. – Dette er veldig bra, og nødvendig, påpeker hun. Videre er det bra at etatens hovedverneombud

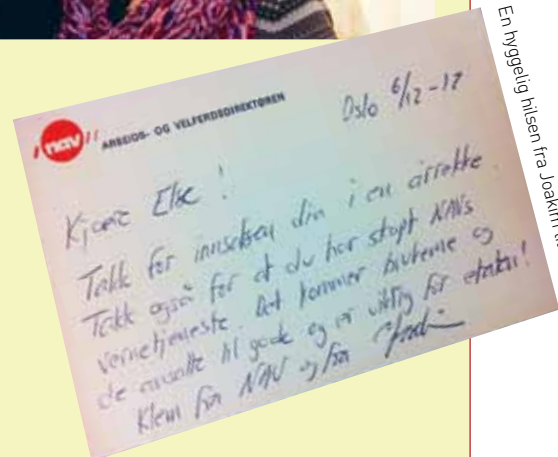


Påtroppende og avtroppende hovedverneombud i NAV, Stein Bjarne Larsen og Else Kristine Husabø

nå har fast plass i det sentrale medbestemmelsesapparatet.

På spørsmål om det er noe hun er bekymret for i NAV svarer Else kontant; partnerskapet! – Forholdet mellom statlige og kommunale ansatte i NAV-kontoret er bekymringsfullt og dette er en sak jeg mener må tas tak i fra flere hold, sier hun. At Else har gjort en god jobb som hovedverneombud i NAV hersker det liten tvil om. Som arbeids- og velferdsdirektør Joakim Lystad sa det da hun ble takket av i det sentrale arbeidsmiljøutvalget forleden: – Takk for at du har skapt NAVs vernetjeneste.

Stein Bjarne Larsen er den som skal «hoppe etter Wirkola». Han er dog intet ubeskrevet blad i vernearbeidet. Også Stein Bjarne har mange års erfaring fra vernearbeidet, fra lokalt verneombud på Aetat Mandal, til hovedverneombud i Vest-Agder samt noen år som vara hovedverneombud i Aetat. De siste årene har Stein Bjarne vært frikjøpt tillitsvalgt på heltid for NTL NAV, med hovedansvar for studiearbeidet og arbeidsmiljø. Han har hatt fast plass i



En hyggelig hilsen fra Joakim til Else

etatens sentrale AMU i flere år, og i 2011 var han leder av dette utvalget. – Jeg vet noenlunde hva jeg går til, sier han, og jeg er veldig motivert for oppgaven. Jeg skal være hovedverneombud for samtlige ansatte i etaten, og det er jeg veldig bevisst på.

Av viktige saker som det må jobbes med nå fremhever Stein Bjarne sykefraværet i NAV som en utfordring samt trusler og vold. – Medarbeidere i NAV skal føle seg trygge på jobb, og de skal mestre jobben og dermed trives i arbeidet, sier Stein Bjarne.