

Loaiden

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

MARS 2017

NGORORERO DISTRICT



Vår mann i Afrika

10

Kamerater!

Gjenganger i etaten de senere år er det høye sykefraværet. Fjorårets tall er klare og de skiller seg ikke nevneverdig fra de foregående år. Det ser ut som om det hviler en slags forbannelse over denne statistikken, som hverken lar seg påvirke av gode intensjoner eller nærvær-prosjekter.

Som representant for de ansatte i det sentrale arbeidsmiljøutvalget, er dette en problemstilling jeg har viet endel tid og energi til. Jeg synes det er, beint fram, for galt at så mange av mine kolleger blir syke av jobben sin. Det er nemlig ingen annen forklaring på dette, da vi ellers sitter og jobber, har tak over hodet og en rimelig tilgang på lys og luft.

Jeg spør derfor om hva det høye sykefraværet skyldes, men får ikke noe svar på dette. Vi vet for lite om arbeidsmiljøet i etaten, sier jeg. Vi har HKI-undersøkelsen, er svaret jeg får. Dette er jo rama sludder, sier jeg, videre. Det er jo ikke noen arbeidsmiljøundersøkelse. Nei, får jeg til svar, det er en temperaturmåler på engasjementet i etaten.



NRK konfronterte NAV-ledelsen med sykefraværstallene og HR-direktøren serverte høy gjennomsnittsalder og stor kvinneandel som mulige årsaker. Høyt arbeidspress i førstelinja nevnte hun også, og det er nok nærmere sannheten. Våre tillitsvalgte framholder manglende mestring som et problem, og det er jo lett og forstå etter all omstilling vi har vært i gjennom. Videre pekes det på overdreven målstyring, stor grad av kontroll og manglende autonomi.

Vi har dermed svært begrensede kunnskaper om arbeidsmiljøet i etaten. Jeg har gang på gang tatt til orde for å gjenta den arbeidsmiljøundersøkelsen vi hadde i 2009. Den vil gi et mye mer presist bilde av arbeidsmiljøet i etaten. Der kan vi søke for å finne årsaker til fraværet. HKI-undersøkelsen hører hjemme på dynga, det har jeg prof. Thomas Hoff's ord på. Men dette hjelper lite om man ikke er villig til å endre måten etaten ledes på. Autonomi er bærebjelken i motiverende ledelse, sier Prof. Linda Lai. Her i NAV er den bjelken saget over.

Arbeid og store prøvelser
forhindrer melankoli.

Samuel Johnson

8

Mobile løsninger - ny arbeidshverdag? >>

16

Verktøykasser for tillitsvalgte >>



FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

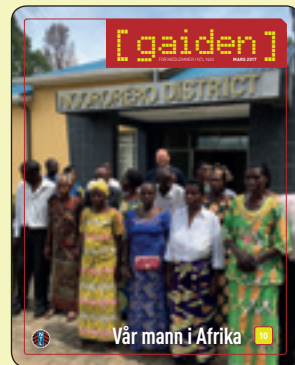
Byråkrat for en dag

4

Send inn din mening

e-post: jorund.olav.gustavsens@nav.no – Mobil: 928 12 649

Postadresse: Arbeids- og velferdsdirektoratet, PB 5, St. Olavs plass, 0130 Oslo.



Redaktøren	2
Robotisering	7
Linda Lai tar ledelse på kornet	13
Pensjonsordning i endring	14
First in, first out	17
Siste stikk	19
Liker du sida vår?	20

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 8.900, fire ganger årlig

Redaktør

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

Redaksjonsutvalget:

Caroline Hjellegjerde-Aam
caroline.hjellegjerde@nav.no
Mobil: 934 31 221

Hanne Kolby
hanne.kolby@nav.no
Mobil: 970 03 403

Redaksjonen avsluttet:
2. mars 2017

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



Medlemmeret

Byråkrat for en dag

Stian Juel Sandvik, som mange kjenner fra NAVs dagpengeavdeling i Oslo, er nestleder i NTL Ung og forteller oss litt om hvordan dette prosjektet kom i stand.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

- Dette prosjektet er et samarbeid mellom NTL og NTL Ung. Ideen til prosjektet kom fra ungdomsdebatten under Arendalsuka 2016, hvor samtlige av debattdeltagerne mer eller mindre var enige om at det var behov for kutt i offentlig sektor og i antallet byråkrater, forteller Stian.

Vi har derfor besluttet å vise ungdomspolitikere hvem våre medlemmer «byråkratene» i statsforvaltningen og i de statlige etatene er, og hvilke arbeidsoppgaver de utfører, både i form av å levere tjenester til befolkningen, hva de gjør av saksbehandling, og hvordan de som er i forvaltningen ivaretar rettsikkerheten til alle innbyggere.

Videre satsning. Alle ungdomspolitiske ledere får lignende invitasjon fra oss, men til ulike etater/virksomheter. Nestemann ut er formannen i FPU som skal besøke Statens veivesen og Unge venstre som vi skal ta med til Kystverket.

Årsaken til at vi inviterte AUF til NAV, var for å problematisere deres forslag om NAV Ung og kutt i AAP for unge brukere, forteller Stian, - vi ønsket også å belyse bruken av midlertidige stillinger og utfordringene unge har i arbeidslivet, samt å vise fram den gode jobben våre medlemmer utfører.



Emine kjører litt opplæring for Mani

Mani på NAV

NTL NAV lærer opp den kommende generasjon politikere. AUF-leder, Mani Husseini fikk en dag på NAV Nordre Aker. Der fikk han et innblikk i vår hverdag på et NAV-kontor.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

NTL Ung lar ikke politikerspirer dø i synden. Da de hørte på ungdomspolitikerddebatten under Arendalsuka og alle snakket om avbyråkratisering og var enige i at det måtte bli færre byråkrater, forsto NTL-ungrepresentantene at dette skyldtes manglende kunnskaper. Det kunnskapsgapet bestemte de seg for å dekke.

AUF-lederen. Mani Husseini er leder av AUF, han hadde noen tanker om NAV, innrømmer han, - de gikk på at NAV var et stort byråkrati som stort sett sto stille. Han innser nå at dette nok var et medieskapt bilde.

På NAV Nordre Aker står ikke saksbehandlerne stille. Det har han fått erfare ved øyesyn. Han tilbragte en hel dag på NAV-kontoret, med tettepakket program. Han møtte NTLs medlemmer til diskusjoner og ble satt inn i rutine for oppfølging av unge NAV-brukere.

Endret syn. Nå ser Mani at NAV for det første er en utrolig kompleks organisasjon. Det er så mange oppgaver vi løser som man ikke tenker på, men som bare fungerer. - NAV klarer jo å hjelpe folk tilbake i livet sitt, kommenterer han og fortsetter: - All ære til de som jobber her. De brenner jo for jobbene sine.



Gjengen på NAV Nordre Aker: Foran: Mahsa Bahari, Mani Husseini, Emine Avciouglu. Bak Marita Brennsund og Jens Eskedal

Tallene viser jo at de fleste får hjelp. – Heretter kommer jeg bare til å gå rundt å snakke pent om NAV, lover han.

Ungdom er viktig. - Alle politiske partier er enige om at vi må skape flere jobber, sier Mani. - men det viktigste er at det skaffes nok lærlingeplasser. – Vi må forplikte oss på å skaffe 8000 lærlingeplasser hvert år. Dette har ungdommene lovfesta rett på, sier han. Uansett er det ikke NAV som har ansvaret for å skaffe lærlingeplasser, det skal fylkeskommunene i samarbeid med opplæringskontorene i bransje-forbundene gjøre. Hvis de hadde gjort det, ville presset på NAV blitt betraktelig mindre.

NAV Ung. En av årsakene til at Mani besøker akkurat NAV er at AUF har programfestet at de ønsker en

særordning for ungdom, lik den de har besøkt i Sarpsborg. Der har man altså åpnet et eget ungdomskontor, som har i oppgave å følge opp ungdom under 25. Målsettingen er å få enda flere ungdommer til å gjennomføre utdanning eller være i yrkesrettet aktivitet. NTL mener at denne ordningen ikke nødvendigvis passer overalt og ønsker ikke pålegg om å etablere denne typen kontorer i byene.

Kutt i AAP. Arbeiderpartiet og AUF ønsker å kutte ordningen med arbeidsavklaringspenger fra fire til to år for alle som er født i 1990, eller senere. På sikt vil de at kuttet skal gjelde alle. Arbeiderpartiet kaller selv forslaget de legger fram nå for «Aktivitetsreform for unge». De ser for seg følgende resultater: – Når reformen er gjennomført så vil det

bety at unge som i dag går på trygd - i morgen vil kunne være på jobb. Dette skal skje gjennom kommunal jobbgaranti.

NTL ikke enig. NTL NAV-medlem, Emine Avciouglu, synes det var fint å dele meninger om AUFs forslag med AUF lederen. Hun understreker at hun er sterkt uenig i forslaget om å kutte AAP-ordningen til to år. – Man må kunne stille krav til inntektssikring for å fokusere på tiltak. NTL NAV har erfaringer med at lengre løp øker sjansene for et varig godt resultat. Emine fortalte Mani om hvordan de prøver ut ungdom i arbeidsmarkedstiltak i bydel Nordre Aker. Hun mener at et eget ungdomskontor ikke ville være hensiktsmessig og at den organiseringen de følger på hennes kontor fungerer godt. Den viktigste





NTL Ung benyttet anledningen til å lage filmsnutter som er distribuert via hjemmesider og facebooksider.



Gode samtaler mellom AUFs leder og landsforeningens representant

suksessfaktoren mener hun er den relasjonsbyggingen de gjør ved å følge opp ungdommene ute på arbeidsplassene.

Landsforeningen. Mahsa Bahari fra NTL NAV overtok ansvaret for dagen da NTL Ungs representanter ikke var tilgjengelige samtidig som Mani hadde tid. Hun oppfattet Mani som svært interessert og engasjert. – Vi fikk en tettepakket dag sammen, uten dødtid,

sier hun. – Vi forklarte hvorfor vi var uenige i programmet deres og jeg hadde inntrykk av at poengene ble tatt og forstått. Mahsa synes det var flott at Mani besøkte dem, da hun mener det kan være en utfordring at det er så lite praktisk arbeidserfaring i AUF.

Hjalp det? Mani konkluderer med at NTL er en sterk fagforening med heftig engasjement. – Denne dagen har åpnet øynene mine, sier han. Ingen vet bedre

hvordan denne jobben skal gjøres enn de som jobber i NAV. – Jeg har forstått at NTL er en fagforening som ønsker det beste for sine medlemmer, samtidig som de ønsker det beste tilbudet for NAVs brukere. De er engasjert i mål- og resultatstyring og opptatt av faste stillinger. Det vi er helt enige om er at vi må fokusere på kvalitet i møte med brukerne.

Robotisering

Roboter gir oss som regel assosiasjoner til menneskelignende maskiner som skal gjøre de oppgavene vi ikke gidder å gjøre selv. Noen har skaffet seg roboter til å støvsuge, eller klippe plenen. Når NAV anskaffer roboter, er dette noe helt annet.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Vi har snakket med NTLs hovedtillitsvalgte i Direktoratet, Petter Aasheim om robotisering. Dette trenger vi å få forklart på en måte som gjør at vi forstår hva det handler om. Petter understreker at roboter i NAV ikke har noe med fysiske roboter, med armer og bein å gjøre i det hele tatt. Vi snakker ikke om fysiske roboter, slik man kjenner dem fra industrien.

Automatisering. Dette handler om automatisering av prosesser. Det vil si at man får et dataprogram til å løse enkle, gjentakende oppgaver. Hvis en bruker søker om en ytelse vil brukeren i de fleste tilfeller fylle ut et søknadsskjema. Dette blir sendt inn og skannet. Deretter vil saksbehandler ta opp skjemaet som en PDF-fil og knytte dataene inn i saksbehandlings-systemet. Hvis det for eksempel mangler en opplysning, så skriver saksbehandler et brev og ber om denne opplysningen. Deretter blir saken funnet fram igjen, opplysningen registrert og saken behandlet.

Robotens rolle. Dette kan gjøres av en robot, i form av et program som går inn og leser av PDF-dokumentet og overfører dataene derfra til saksbehandlings-systemet. Det vil altså si at programmet går inn og simulerer det som saksbehandleren normalt gjør.



Petter Aasheim forklarer oss om robotene som kan bli brukt i NAV



Denne roboten er designet for å assistere mennesker i forbindelse med kompliserte mekaniske operasjoner. Montering av produkter med stort krav til nøyaktighet. Den har følelse i «fingrene» og kan se hva den holder på med gjennom montert kamera. Den blir nok ikke å finne i NAV-kontoret istedenfor en saksbehandler med det aller første.

Knotter inn tall og trykker på knapper på skjermen. Robotprogrammet betjener altså saksbehandlings-programmet.

Enkel teknologi. Dette er relativt enkel programvare. Det er hylleware som ikke må spesiallages for NAV. Det er altså ikke snakk om å erstatte fagsystemer, men å robotisere dem. Fagsystemene forblir de samme. Det er jo selvsagt ønskelig å automatisere flest mulig av systemene, i likhet med systemet for beregning av alderspensjon, men det er altså en helt annen øvelse med mye større kostnader.

Billig. En slik robot, som altså er en programvare, koster anslagsvis 2 – 300 tusen i anskaffelse, samt lisens kostnader på rundt 20 tusen i året. Denne må anskaffes av de enhetene som bruker fagsystemene, fordi det er deres saksbehandlere som må lære opp roboten. Her kan man tenke seg at

man ikke erstatter en medarbeider som slutter, men robotiserer de enkleste arbeidsoppgaver i avdelingen. På denne måten blir tid frigjort til vanskeligere og mer interessante oppgaver.

Nøyaktig. Fordelen er jo at roboter ikke gjør feil. De gjør akkurat det de blir bedt om å gjøre. Er det en feil i måten roboten er programmert, eller lært opp til å utføre oppgavene, så risikerer man jo at feilen blir gjentatt ganske mange ganger. Det samme er tilfelle med feil i fagsystemene som den er satt til å betjene. En robot har ingen intelligens, så den vil derfor ikke oppdage feil heller. Den kan således ikke overta for saksbehandlerne heller. Den utøver ikke skjønn, så NAVs søkere blir ikke møtt av en robot, hverken i mottaket eller på telefonen, med det første. – Ikke henter den kaffe til deg heller, avslutter Petter.

Mobile løsninger – har vi en ny

På NAV Lillehammer-Gausdal er de ansatte i sving med nye måter å jobbe på. Mobile løsninger gjør det lettere å besøke arbeidsgiverne der de er, og å reise hjem til brukere for å drive med oppfølging. Utvilsomt mer fleksibelt, men kan denne måten å drive NAV-kontor på også føre til noen utfordringer?

Hanne Kolby (tekst)

Statsråd Anniken Hauglie tok turen til NAV Lillehammer-Gausdal i februar. Hennes opplevelse av kontorbesøket kunne man lese om i en nyhets sak på navet den 20.02.2017: – Jeg er veldig fornøyd med hvordan NAV Lillehammer-Gausdal jobber og hvordan de utvikler NAV-kontoret. Dette burde være til stor inspirasjon for mange NAV-kontor, sa en svært fornøyd Anniken Hauglie. NAV-direktør Sigrun Vågang har også snakket varmt om mobile løsninger ved NAV-kontorene, blant annet i «God mandag»-spalten den 31.10.2016. Hva er det så de har gjort på NAV Lillehammer-Gausdal og hva bør vi som tillitsvalgte være obs på hvis arbeidsgiver ønsker å innføre denne modellen ved andre NAV-kontorer?

Sammenlånning. Gaiden har snakket med lederen for NAV-kontoret Lillehammer-Gausdal, Esther Gilen, om hvordan arbeidshverdagen og det nye sammenlånne kontoret ser ut. Hun forteller at NAV-kontorene Lillehammer og Gausdal slo seg sammen høsten 2016, og at de på sikt kun skal ha en lokasjon, nemlig i Lillehammer. – Dette har vært en prosess der de ansatte, tillitsvalgte og verneombud har vært godt involvert, sier Gilen, og kan fortelle at de har hatt arbeidsgrupper, også uten ledere, som blant annet har sett på hvordan de nye



På veien i NAVs tjeneste.

Foto: Jørund O. Gustavsen

arbeidsplassene i Lillehammer skal utformes når de skal bli én lokasjon. – Ved det nye kontoret i Lillehammer har både ledelse og ansatte ønsket å ha aktivitetsbaserte arbeidsplasser, forteller NAV-lederen: – Dette er ikke endelig besluttet, men får vi det slik vi ønsker betyr det at man ved det nye kontoret skal dele inn arbeidsplassene i ulike soner, sier hun, og utdypet: – I stillesonene skal det være helt stille og rom for konsentrasjonsarbeid. I tillegg blir det noen cellekontorer, møterom, vanlige arbeidsstasjoner og samhandlingssoner der det er lagt opp til at de ansatte kan diskutere seg i mellom. – Hvilke behov man har når man kommer på kontoret, avgjør hvor man ønsker å sitte den dagen, sier Gilen.

Gammel organisering, nye verktøy.

Esther Gilen kan videre fortelle at det ikke er så mye annerledes i måten de organiserer arbeidet sitt på sammenlignet med tidligere: – Det å være aktive ute, ha tett arbeidsgiverkontakt og å møte noen brukere hjemme, er noe vi har drevet med lenge, forteller NAV-lederen, og fortsetter: – Det som er nytt nå er at vi har fått fullverdige mobile løsninger på

IKT. – De ansatte har fått laptop, jobbmobil og tilgang til fagsystemene når de er ute for å møte arbeidsgivere og brukere, forteller Gilen. – Dette gjør at de kan notere underveis i et møte, og at de slipper å «føre inn» notatene i fagsystemene når de er tilbake på kontoret. – Det er også mye sikrere når det gjelder brukernes personvern, fordi veilederne ikke reiser rundt med sensitive personopplysninger i papirformat, sier hun.

Arbeidshverdagen. Gaiden spør hvilke vurderinger som gjøres før en ansatt skal reise hjem til en bruker? – Hjemmebesøk hos en bruker er ikke noe som gjøres hyppig, forteller Esther Gilen, og det er ikke alle veilederne som gjør det. – En veileder reiser aldri hjem til en bruker man ikke kjenner, og det er alltid veilederen som vurderer om de vil hjem til noen eller ikke, sier Gilen. – Oppfølging av aktivitetsplanen er en god arena for brukermidvirkning og noe som kan gjøres hjemme hos noen brukere, fortsetter Gilen, og understreker: – De ansatte reiser kun hjem til brukere som de er helt sikre på, og som ønsker det selv. – Når det gjelder brukere med eksempelvis

arbeidshverdag i vente?



NAV-leder Esther Gilen. Foto: Vivian Andersen

psykiske lidelser, muliggjør de nye verktøyene at en veileder kan reise til et distriktpspsykiatrisk senter og ha oppfølging av brukeren med fagfolk til stede, sier Gilen, og legger til:

- I noen tilfeller kan dette oppleves som tryggere for veilederen enn å ha slike møter på NAV-kontoret.

Mest arbeidsgiverbesøk. NAV-lederen forteller at de fleste besøkene som gjennomføres ute, er hos arbeidsgivere. -Vi har organisert oss med virksomhetsbasert sykefraværsoppfølging, sier Gilen, og utdyper: -Det betyr at en veileder har ansvaret for sykefraværet i en virksomhet, i stedet for at sykefraværsoppfølgingen følger fødselsdatoen til brukerne. -Da kan en veileder reise til et sykehjem hun har ansvar for og ha dialogmøter med arbeidsgiver og de sykemeldte brukerne der, fortsetter Gilen.

-Det gjør arbeidsdagene mer effektive, og det gjør det også lettere å jobbe forebyggende med sykefraværet hos virksomhetene, sier NAV-lederen.

- Denne måten å jobbe er en del av det å være et myndig NAV-kontor, sier Gilen, og fortsetter: -Det er viktig å understreke at dette forutsetter tillit og

ansvar, og medarbeiderne ved NAV Lillehammer-Gausdal er høyt kompetente folk som både ønsker dette, og som løser det på en utmerket måte.

Bare rosenrødt? Ved NAV Lillehammer-Gausdal har altså nye verktøy ført til at det oppleves enklere å jobbe mobilt, som de i utgangspunktet allerede gjør i stor grad. Men hvilke utfordringer bør vi som tillitsvalgte være obs på ved en slik måte å organisere arbeidet på? De ansatte som reiser ut til brukere og arbeidsgivere bruker egen bil, og vi spør NAV-leder Gilen om når arbeidsdagen begynner for en veileder dersom man reiser direkte til et brukermøte uten å reise innom kontoret først? -Hvis en veileder reiser direkte til en arbeidsplass eller en bruker hjemmefra, begynner arbeidsdagen når veilederen setter seg i bilen, sier Gilen: - Vi følger reiseregulativene til staten og kommunen, og veilederen får kjøregodtgjørelse etter disse satsene fra starten av bilturen. Gaiden lurer på om arbeidsgiver har sjekket godt nok opp om de ansatte er dekket av arbeidsgivers yrkesskadeforsikring i slike tilfeller, dersom uhellet skulle være ute? -Jeg forutsetter at når veilederne skriver timer fra de setter seg i bilen,

og også får dekket kostnader gjennom reiseregulativet, så er de dekket av arbeidsgivers forsikring, sier Gilen, men sier også at dette er et spørsmål hun vil ta med seg videre. På Gaidens spørsmål om utfordringer ved eventuelt arbeid i bilen og i dårlige ergonomiske sittestillinger, sier Gilen at det nok hører til sjeldenhetene at veilederne jobber i bilen. -Det meste av arbeidet foregår enten på kontoret, hjemme eller hos arbeidsgivere vi besøker, sier hun.

Hjemmekontor. Når de ansatte nå har fått tilgang til IKT-løsninger som gjør det mulig å jobbe godt andre steder enn på kontoret, åpner dette selvsagt også for mer bruk av hjemmekontor. - Dette opplever de ansatte som et gode og de kan for eksempel sitte hjemme en fredag og gjøre arbeids- evnevurderinger, forteller Gilen, og fortsetter: -Vi er heller ikke veldig strikse med at man da må jobbe mellom 8 og 15.30 den dagen, så lenge man er tilgjengelig på telefonen i arbeidstiden. -Hvis man ønsker å ta seg en joggetur og heller fortsette med arbeidsevnevurderingene på lørdag eller søndag, er det helt opp til den enkelte, avslutter Gilen.

Ny hverdag ved alle NAV-kontorer? Nye mobile løsninger og aktivitetsbaserte arbeidsplasser på kontoret er ennå ikke rullet ut i full skala ved NAV Lillehammer-Gausdal, og det skal bli interessant å se hvordan de ansatte opplever arbeidshverdagen sin på sikt. Dersom vi skal tro Sigrun Vågang og statsråd Anniken Hauglie er dette noe man ser for seg at skal rulles ut i flere NAV-kontorer i landet i tiden fremover. Gaiden oppfordrer våre tillitsvalgte til å stille de kritiske spørsmålene, og delta i diskusjonene om rutiner for hjemmekontor, bruk av egen bil, forsikringsdekning utenfor kontoret, og utformingen av arbeidsplassene. Vi som tillitsvalgte bør også være obs på om mer bruk av hjemmekontor med fleksibel arbeidstid fører til at skillet mellom arbeid og fritid viskes ut.



Et land med kontraster

Harald Borgerud er sentral tillitsvalgt i NTL NAV og har vært med forbundet og Norsk Folkehjelp til Rwanda, hvor NTL er involvert i et bistandsprosjekt. Vi har bedt ham om å fortelle litt om sine opplevelser der.

Harald Borgerud (tekst) NTL (foto)

Å jobbe som sentral tillitsvalgt i NTL NAV medfører en viss grad av reiseaktivitet og kursing av våre tillitsvalgte og medlemmer i vårt langstrakte land. Jeg var derfor mildt sagt overrasket da jeg fikk henvendelsen om hvorvidt jeg kunne tenke meg en tur til Rwanda i løpet av høsten 2016. Det var lett å si ja, før både status i familierådet og formålet med reisen var avklart.

Jeg må ærlig innrømme at jeg ikke husket eller visste at NTL hadde et solidaritetsprosjekt sammen med Norsk Folkehjelp i Rwanda. Dette til tross for at jeg både i landsforeningen og på landsmøtet til NTL i 2014 har vært med å stemme for å innvilge bevilgninger til blant annet prosjektet mot kjønnsbasert vold i Rwanda.

I et land hvor 80% arbeider innenfor jordbruk og over 60% av befolkningen

lever på mindre enn 2USD per dag, er det et kultursjokk å komme for første gang. Det er allikevel tydelig at levestandarden har økt og at andelen som lever under enhver standard har blitt redusert. Så det er ikke et uvanlig syn å se noen taste på mobilen på landsbygda til tross for hullete klær.

Under folkemordet i Rwanda hadde radioen en sentral rolle. Fremdeles har radio en langt viktigere posisjon enn

OM NTL'S SOLIDARITETSARBEID I RWANDA

NTL har en fireårig samarbeidsavtale med Norsk Folkehjelp om solidaritetsarbeid for å bekjempe vold mot kvinner i Rwanda.

Gjennom kampanjer, forsoningssamtaler og utdanning bidrar Norsk Folkehjelps partnere til varige endringer. Vi jobber for at kvinner i større grad får ta del i demokratiske prosesser og avgjørelser som berører deres liv, både på grasrotnivå gjennom kvinnegrupper, og opp imot myndighetene.

NTL sendte tre døråpnere til Rwanda 3. – 10. desember 2017 for å lære av solidaritetsprosjektet, og disse tre har fått i oppgave å spre informasjon og engasjement i sine organisasjonsledd fremover.

Støtt arbeidet

For å redusere kjønnsbasert vold i Rwanda trengs mer økonomisk støtte. NTL har opprettet en egen innsamlingsaksjon der vi oppfordrer avdelinger og foreninger til å bidra.

Bli med på å gi kvinnene i Rwanda et bedre liv, ved å bidra her: <http://minaksjon.folkehjelp.no/norsk-folkehjelp/3-1006>

både TV og aviser. Jeg blir fortalt at 90% av befolkningen har tilgang til radio. Når en vesentlig andel av den eldre befolkningen også er analfabeter er det naturlig å skjønne hvilken posisjon radio har. I møte med en lokal radiostasjon så forstår jeg hvorfor. En av Norsk folkehjelps partnere i Rwanda støttet en lokal radiostasjon slik at den kunne sette kjønnsbasert vold på agendaen. Dette ble blant annet gjort gjennom ulik produksjon av radioteater og annen nyhetsformidling. I konkurranse med sport og såpeoperaer på radio, er det viktig å kjøpe seg tid på eteren. Man vil da være sikker på å nå en stor del av befolkningen med sitt budskap.

I Rwanda, hvor radioen har opprettholdt sin posisjon som nyhetsformidler, vil



Budskapet blir dramatisert på en enkel og virkningsfull måte.

internett i større grad være en betydelig utfordrer i tiden fremover. Rwanda er midt i en moderniseringsprosess som har mange likheter med IT modernisering i Norge. Partnerne til Norsk Folkehjelp fortalte at det var en utfordring, at kommunikasjonen med det offentlige, på noen områder, må skje elektronisk. De trakk frem at anmeldelser av kjønnsbasert vold skulle anmeldes elektronisk. Dette i et land hvor bare 25% av befolkningen har internetttilgang og kun 5% har Facebook konto. Emma i organisasjonen Pro-Femme trakk frem at myndighetene hadde en holdning at det var et «wi-fi hotspot» i nesten alle landsbyer og dermed hadde befolkningen mulighet til å gjennomføre anmeldelsen. Ikke bare kunne de anmelde et forhold, men også innrapportere hvis en politibetjent har fremvist uheldig adferd. At 30% av befolkningen er analfabeter i 2010 og dermed ville ha utfordringer med å forstå internettanmeldelsen, så ikke ut til stanse utviklingen. Jeg kunne ikke unngå å tenke på kanalstrategien i NAV, hvor man gjennomfører en endring som vi vet vil være utfordrende for mange. På tross av at vi vet at i Norge så har hver femte innbygger under 67 år lav eller ingen IT kompetanse til å klare de endringene som gjennomføres.

Å modernisere det etablerte vil alltid være å balansere på en knivsegg. Man må veie hensynet til gjeldene praksis opp mot de

fremtidige mulighetene. Jeg er fasinert av viljen og gjennomføringsevnen i Rwanda. De scorer godt på parametere som antikorrupsjon, forbud mot plastikkposer, regulering av radiostyrte droner, hjelmpåbud på motorsykkel, påtvunget IT modernisering, for å nevne noe. Er de Afrikas svar på Tyskere, som har en generell holdning om at man følger de regler som er satt? Det er ikke tvil om at landet styres med en hard hånd. Det er rapporter om at opposisjonelle politikere fengsles. Nettsider med kritikk av presidenten sperres. Det var lite vilje hos de vi besøkte å kritisere det sittende regimet. Flere av de jeg spurte hadde også en oppfatning av at man ikke hadde klart å få gjennomført endringene i den takt som har vært gjort i de siste 23 år, om ikke regimet hadde vært slik.

Da jeg møtte Manzi Eric som er Generalsekretær i Cestrar - LOs søster organisasjon i Rwanda, trakk han frem også mulighetene som lå i et autoritært styresett. Manzi trakk frem at hvis man jobbet mer enn 6 måneder for en arbeidsgiver så var man å anse som en fast arbeidstaker, med noen få unntak. Full arbeidsuke var 45 timer og det ga rett til 18 arbeidsdager med ferie årlig. Arbeidsrett var så regulert at man også hadde rett til fri med lønn hvis en arbeidsdag traff på en helligdag. Med stor fasinasjon lyttet jeg til de velferdsordningene som er kommet på plass i





løpet av de siste 22 år. Man har rett på inntil 6 måneders sykefravær hvor de første 3 måneder er lønnet. Videre så ble svangerskapspermisjon økt til 3 måneder med lønn for 5 år siden. En rekke reguleringer, velferdsløsninger m.m. ligger til grunn for å ivareta arbeidstakere i Rwanda. Flere av disse er langt bedre enn hva vi finner i vestlige land.

Da vi besøkte Rwanda så var det under 16-dagers kampanjen, mot kjønnsbasert vold. Et prosjekt i alle verdensdeler i regi av FN. Norsk Folkehjelps partnere i Rwanda hadde i løpet av uken vi var der en rekke arrangementer vi besøkte. Som en halfeit hvit mann uten hår, merket jeg meg fasinasjonen jeg ble møtt med. Barn og voksne vinket og ropte Mzungu! Mzungu! - "noen med hvit hud" på vei inn til de ulike arrangement. Vi ble behandlet som VIP, og ble plassert på stolrekker vendt mot tilskuerne.

Her fikk vi førsteklasses utsikt til dans, sang og skuespill. Det viste seg fort at formidlingsformen gjorde at tilhørerne tok en aktiv del i arrangementet. Tilskuerne levde seg så inn i skuespillet at de fikk føle på både frykt og humor.

Det var med fasinasjon at vi fikk høre de lokale vitnesbyrdene hvor voldsoffer og voldsutøver står side om side og forteller sine historier. Om forsoningsprosessen virker eller om det er en boble som vil komme til å sprekke, er det vanskelig å vite. Men jeg opplevde at holdningene var at på et tidspunkt må voldsutøveren komme tilbake til landsbyen, og det derfor var viktig å være klar for nettopp det. De trakk frem mange ulike former for kjønnsbasert vold: økonomisk, fysisk, psykisk, seksualisert. Vi bør nok ta med oss tilbake hvor åpent de snakker om hendelsene i Rwanda. For det er kanskje nettopp det som er

løsningen for å endre de hendelser som skjer i det skjulte i flere tusen norske hjem. Uansett hvordan vi velger å løse problemene med kjønnsbasert vold i Norge, så var de tydelig stolte over hva de hadde fått til og at de fikk muligheten til å vise det frem til bleikinger.

De var også nysgjerrige på å høre våre historier. Fortellinger om at menn lager mat, hjelper til i hjemmet og tar seg av barn. Med humoristiske bemerkninger om at jeg ikke kunne være mye til mann som tok på meg oppgaver i hjemmet. Det er nettopp disse tradisjonelle holdningene som prosjektet jobber med å bryte ned. De gjør det på en forbilledlig måte med bruk av en rekke virkemidler. En av de vellykkede har vist seg å være barfot jurister, som tar tak i de lokale sakene og sikrer at prosessene blir riktige. Dette er personer med god anseelse og respekt i de lokale samfunnene.

Motivasjon ødelegges lett av dårlig ledelse

Linda Lai (Tekst) Peter Knutson (foto)

Motivasjon er drivkraften bak innsats. De fleste ledere ser betydningen av motiverte medarbeidere, som drar i riktig retning. Mange ledere ødelegger likevel motivasjonen til medarbeidere gjennom dårlig, men velment ledelse. Alle ledere som mener de jobber i en «kunnskapsorganisasjon», bør satse på såkalt indre og prososial motivasjon.

Tre faktorer for å utvikle indre motivasjon

Dette er motivasjon som handler om jobben i seg selv og hva man bidrar med. Indre motiverte medarbeidere brenner for oppgavene sine og synes de er givende og meningsfylte. Prososialt motiverte medarbeidere ønsker å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, som brukere, kunder eller kolleger.

De fleste medarbeidere som starter i ny jobb, er høyt motiverte, men mange blir mindre motiverte i løpet av kort tid. Motivasjonsforskning gjennom mange tiår viser at tre faktorer har spesiell betydning for å utvikle og beholde indre jobbmotivasjon: (1) mestringsopplevelse, (2) autonomi og (3) tilhørighet til et arbeidsmiljø som gir støtte, anerkjennelse og en opplevelse av mening.

Eksempler på demotiverende ledelse

Men veien til helvete er som kjent brolagt med gode intensjoner. Mange ledere gjør det stikk motsatte av det som fungerer best.

Eksempler på demotiverende ledelse:

- Lave forventninger og mistillit.
- Kontroll, overvåkning og detaljstyring.
- Måletyranni: For mange, for hyppige, for urealistiske eller lite meningsfylte mål.
- Dominans og ordrer fremfor inspirasjon og formidling av mening.
- Oppmuntring til rivalisering og konkurranser fremfor samarbeid og deling.

- Selvopptatthet: Lederen setter seg selv i sentrum og er mer opptatt av å «være» leder enn av å gjøre en god jobb.

Lave forventninger og mistillit fra andre er noe av det mest demotiverende en medarbeider kan oppleve. Mistillit kan trigge trassmessig innsats hos noen. Men de aller fleste reagerer negativt og får mye lavere mestringstro og motivasjon.

Positive og realistiske forventninger og tillit fra andre, virker derimot sterkt motiverende. Det bygger mestringstro og et bedre grunnlag for gode mestringsopplevelser.

Mål motiverer ofte, men ikke alle mål og ikke i alle situasjoner. Målene må ikke bare være realistiske og konkrete. De må også oppleves som meningsfylte og selvalgte. Mål som tres ned over hodet på medarbeidere, virker ofte sterkt demotiverende.

Mål virker dessuten best når oppgavene er uinteressante og belastende. Når oppgavene er interessante, virker ofte mål mot sin hensikt, spesielt hvis målene er mange og kortsiktige.

Medarbeidere som liker jobben sin, og er motiverte for oppgavene i seg selv, har ofte motivasjon nok. De jobber hardt fordi de ønsker det, og målene og målingen blir lett opplevd som mistillit og detaljstyring.

Bærebjelken i motiverende ledelse

Autonomi er selve bærebjelken i motiverende ledelse. Autonomi innebærer at medarbeiderne får handlingsrom til å bruke sin kompetanse og gjøre egne vurderinger og valg, innen rammene av sin jobbrolle. Mange studier viser at mangel på autonomi er noe av det mest demotiverende medarbeidere kan oppleve. Likevel brer stadig mer omfattende målstyring og detaljerte målinger om seg.



Linda Lai er Professor ved BI og har skrevet en rekke artikler om ledelse.

Konkurransen om å være best, er noe som motiverer mange. Men konkurranser virker best for enkle oppgaver der det er lite å lære av andre. Når medarbeidere med kompetansekrevende oppgaver oppmuntes til intern konkurranse, gir det mindre samarbeid, mer skjuling av kompetanse fra hverandre og dårligere resultater. Dessuten blir alle de som ikke lykkes i å bli best, stadig mindre motiverte.

Lær medarbeiderne å lede seg selv

Fremtidens ledere bør satse på å lære medarbeidere å lede seg selv. Det krever at lederne kommuniserer tillit og positive forventninger, gir høy autonomi og legger til rette for gode mestringsopplevelser for hver enkelt medarbeider, ikke bare de beste. Ledere som bidrar til selvledelse, viser i praksis hva det betyr «å spille andre gode». Og de bør starte med seg selv.

Referanse:

Artikkelen er publisert som kommentarartikkel om ledelse i Dagens Næringsliv 6. februar 2017.

OFFENTLIG
TJENESTEPENSJON

Offentleg tenestepensjon er Norges mest solidariske pensjonsordning. Eit av dei viktigaste elementa AFP, avtalefesta pensjon, er i offentlig sektor fortsatt ein reell tidlegpensjonsordning, som gjer at folk kan velje å gå av tidlegare utan at alderspensjonen blir lågare når dei blir 67 år. Dersom AFP som tilleggspensjon etter mønster frå privat sektor blir innført i offentlig sektor vil svært mange, særleg kvinner og lavt lønna, miste retten til å gå av tidleg og dei ville kome ut med ein svært dårleg pensjon. Arbeids- og sosialdepartementet la i 2015 fram ein rapport der dei foreslår nettopp ein slik tilleggspensjonsordning. Det ynskjer ikkje Forsvar offentlig pensjon å godta. Dei ynskjer å forsvare retten til å kunne gå av tidleg, utan å tape pensjon når ein går over på alderspensjon.

Den viktigaste grunnen til at yngre årskull kjem dårlegare ut, er dei to innsparingselementa som pensjonsreforma innførte og som også gjeld for offentlig tjenestepensjon, nemleg levealdersjustering – det at ein må jobbe lenger når levealderen i snitt aukar, og avkorting – det at ein får mindre årleg pensjon dersom ein tek ut pensjon før 67 år.

Arbeidet i Forsvar offentlig pensjon er ulønna og utførast av tillitsvalte i foreiningar som er tilslutta. Midlane brukast mellom anna til eksterne utredningar, profesjonell hjelp til popularisering og publisering og til å annonsere og avhalde opne konferansar med svært lav deltakaravgift.

NTL NAV gjorde difor eit styrevedtak i februar -17 om å bevilge kroner 3000 til denne viktige organisasjonen, og arbeidet dei gjer.

PENSJON
FOR ALLE

– forklart sånn at du forstår det

Mandag 27. mars
Røde Kors konferansesenterforsvar
offentlig
pensjon

VI HAR ENNA MYE Å MISTE!



Mandag 27. mars, kl 10.00 - 15.30
Konferanseavgift 400 kr. (inkl. lunsj og kaffe/te)
Røde Kors konferansesenter, Hausmannsgate 7, Oslo
Påmelding til post@forsvarpensjon.no

forsvarpensjon.nopensjonskampen.noNok pensjon for alle,
også i framtida?

Ungdom, låglønna og kvinner har ei usikker framtid med tanke på pensjonsutbetaling. Vi ser ei usolidarisk utvikling av våre pensjonsordningar, der det tilsynelatande lønner seg å vere ein frisk høgtlønnt mann. Vil vi ha eit meir individualistisk samfunn, og er det slik at velferdsstaten Norge ikkje kan ta seg råd til ein verdig alderdom for alle?

Ungdom i dag må nok rekne med å arbeide til dei er 80, om dei ynskjer ein pensjon å leve av. Forutsatt at dei er friske nok, og har helse til det. Vi ser framleis at folk lever etter klasse, og dei som arbeider i harde fysiske yrker lever kortare enn dei som har styring og kontroll over eigen arbeidskvardag. Heldigvis har vi organisasjonen Forsvar offentlig pensjon, som aktivt arbeidar for ein pensjon også for dei fødte etter 1963. Vi har intervjuva Gudrun Høverstad, som er leiar i NTL NVE, og medlem i organisasjonen. Ho er klar i sin bodskap. Her må vi ikkje ligge på latsida om vi ynskjer ei god framtid for alle. Offentleg pensjon er under press, og har ei usikker framtid i møte, det er difor viktig at vi alle tek del i denne viktige debatten, spesielt dei unge, seier ho.

Caroline Hjellegjerde- Aam (tekst og foto)



Gudrun Høverstad, er leiar i NTL NVE, og medlem i organisasjonen Forsvar offentleg pensjon.

Dødens klasseskilje. Forsvar offentleg pensjon blei stifta i 2008 av klubbar og foreningar i ulike forbund i offentleg sektor. Det som var meint å vere ein midlertidig organisasjon, fram til tariffoppgjeret i 2009, ser at det framleis er behov for folkeopplysning og mobilisering for å forsvare dei offentlege pensjonane. Avtalar vi trudde var sikre og klare, angripast stadig med nye forslag og tolkingar av dei som ynskjer å kutte i pensjonane, seier Gudrun. Dessutan er det eit faktum at ungdom tilbys ein elendig pensjon, alternativet er å jobbe mykje lenger. Vi veit at det er store skilnadar i levealder blant anna knytt til kva slags yrke ein har. Med levealdersjustering innførast eit dødens klasseskilje. Mange har ikkje sjanse til å kompensere for auka levealder ved å stå lenger i jobb, resultatet blir at dei som må gå av tidleg, får ein lågare pensjon resten av livet. Dette bekymrar

Gudrun. Det er også eit paradoks at når ledigheita blant unge stig, skal vi presse eldre til å arbeide lenger.

Reform for friske høgtlønne menn.

Pensjonsreforma er reforma for friske, høgtlønne menn, held Høverstad fram. Dei som har ein jobb som ikkje slit dei ut fysisk eller psykisk, dei som har ein arbeidsgivar som vil ha dei, dei som kan velje å halde fram å jobbe til dei er både 67 og eldre og likevel kan sjå fram til mange relativt gode år som pensjonist. Problemet er berre at fleirtalet av oss ikkje er friske, høgtlønne menn. Vi kan teikne private forsikringar, men kven tener på det? Samstundes er reforma meint som ei innsparring, men Gudrun har meir tru på at dette er ei omfordelingsreform, som gagnar få, framfor mange. Vi må difor påverke og bidra til at det lagast gode ordningar og sikkerhetsnett, som tek vare på dei mange. Ein solidarisk

og rettvis pensjonsordning, som ikkje bidrar til eit auka klasseskilje i framtida. Arbeidet Gudrun og andre tillitsvalte i foreningar som er tilslutta organisasjonen Forsvar offentleg pensjon, gjer difor ein svært viktig jobb. Det er store pengar i å sette eit sugerør ned i velferdstenestene våre, som også Linn Herning er inne på i boka Velferdsprofitørane. Gudrun skulle difor ynskje at privat sektor fekk eit system som var meir likt det vi har i offentleg sektor, enn omvendt.

Pensjonskonferansen. 27. mars er ho klar for å ta i mot mange deltakarar som ynskjer å vite meir om desse utfordringane vi står ovanfor i dag, og korleis vi kan møte dei på ein best mulig måte. Då vert konferansen, Pensjon for alle - forklart sånn at du forstår det, arrangert. Ho avsluttar med å ynskje alle velkomen til ein interessant og lærerik dag saman!



Tillitsvalgte i Hordaland satt pris på verktøykassa de fikk utdelt på et kurs i Bergen i Mars.

Godt verktøy er halve jobben!

I disse dagar føregår ein stor distribusjons- og informasjonsjobb ut til alle våre dyktige tillitsvalte i NTL NAV. Er du ein av desse har du kanskje fått, eller vil om kort tid få ei verktøykassa som vi ynskjer du skal bruke aktivt i ditt verv som tillitsvalt.

Caroline Hjellegjerde Aam (tekst) Jørund Gustavsen (foto)



Eit vedtak i Landsforeininga sitt styre i november- 16 beslutta at alle tillitsvalte i NTL NAV skal få kvar si verktøykassa som inneheld dei viktigaste dokumenta, lov- og avtaleverka ein tillitsvalt treng for å utøve sitt verv på ein god og trygg måte. Dette er ei oppfølging av den tillitsvaltopplæringa Landsforeininga gjennomførte i samarbeid med avdelingane i løpet av 2015- og 2016. Den tillitsvalte er ein av dei viktigaste budbringarane, merkevare- og organisasjonsbyggjarane vi har, og det er difor viktig at vi gir nødvendige kunnskap og reiskap for å kunne utøve dette viktige vervet på ein god måte.

Verktøykassa. Som tillitsvalt har du stor påvirkningsmulighet både ovanfor arbeidsgivar, men også ovanfor

medlemmer og potensielle medlemmer. Korleis vi framstår og kva kompetanse vi har som tillitsvalt har stor betydning for det vi får til og kva omdømme vår organisasjon får. NTL NAV er den beste og største fagforeininga i NAV. Vi har dei dyktigaste tillitsvalte, nettopp fordi vi forhold oss til lov- og avtaleverk på ein ryddig og konstruktiv måte. Vi er takknemleg for at akkurat DU har tatt på deg vervet som tillitsvalt, og vi ynskjer å være ein god støttespelar for deg. Derfor har vi også utvikla ei verktøykassa som inneheld dei viktigaste reiskapa du trenger for å utføre vervet ditt på ein god måte. Vi ynskjer difor at du bruker den aktivt i ditt verv.

Stor distribusjonsjobb. Gaiden møter «pakkeansvarleg» i Landsforeininga Harald Borgerud, som til no har sendt ut 66 kilo materiell til Troms, 44 kilo til Nord- Trøndelag og 50 kilo til Nordland! Både det å pakke, og å få sendt ut alt dette materiellet krev arbeid og innsats, men det er sjølv sagt ikkje noko problem så lenge innsatsen

VERKTØYKASSE:

- Hovedavtalen
- Hovedtariffavtalen
- NTL NAVs prinsipp- og handlingsprogram
- Forbundets temahefte «En lønnspolitikk for alle»
- Forbundets temahefte «Omstilling i staten»
- Notatbok

Foruten dette kan avdelingene selv skrive ut og inkludere:

- Tilpasningsavtale
- Omstillingsavtale
- Personalreglementet med kommentarer

kjem dei tillitsvalte til gode i deira kvardag, seier Harald. Det å vite kva som er rett- og gale ser vi er svært viktig i dagens arbeidsliv. Vi har leiarar som utøver leiing basert på heilt andre verdiar og prinsipp enn det som er nedfelt i felles lov- og avtaleverk. Kanskje er det grunna mangel på kunnskap, eller mangel på vilje? Eller kanskje gjer leiarane bevisste val, som set vårt historisk gode treparts-samarbeid under press. Det er difor svært viktig og heilt nødvendig at vi har vår kunnskap og kompetanse på plass, og der den høyrer heime, nemleg i felles nedfelte lov- og avtaleverk som er med på å regulere og styre eit arbeidsliv på ein rettmessig og trygg måte.

Frå «last in first out» til «first in first out»

Caroline Hjellegjerde- Aam (tekst og foto)

Kjære kollega. Når du om ikkje så lenge får saka mi på bordet, håper eg du er tøff nok til å leggje den til sides og ta ei av dei andre sakene du har liggjande først. Eg håper du nyleg har fått beskjed frå din leiar om å behandle den eldste saka først, og ikkje den sist innkomne først. Eg håper du også har stoltheit nok til faget ditt, slik du gjer vurderingar ut frå gjeldande lov- og avtaleverk, og ikkje ut frå press og målkrav om levering og ferdigstilling innan 21. dagar!

Eg ynskjer heller ikkje eit avslag på grunn av manglande dokumentasjon, som du veit eg vil kome med innan neste dag. Dette kan du nemleg sjå at ein kollega nyleg har gitt deg informasjon om via Gosys, etter samtale med meg. For skjer det, får du riktig nok eit kryss i boka, og då veit du at sjansen for at eg søker på nytt er større enn at eg klagar på vedtaket. Vi veit begge to at då vil du berre få ein ny søknad om kort tid, som eg truleg får innvilga lenge før ei evt. klage er starta behandla.



Så medan eg sit her og ruger, og drøyer om ei lys framtid for min komande son eller dotter, er mi bøn til deg at du er TRYGG nok, STOLT nok og har RYGGGRAD nok til å stå imot presset om «produksjon» og rask måloppnåing. Eg håper du jobbar ut frå overtydinga om at godt forvaltningsetisk arbeid er det viktigaste, og vissheita om at der er menneske bak kvar einskild av dei søknadane du har framom deg!

Lykke til, og LAG ein god dag på jobben!

LUNCH



				I		A						
→	F	U	L	L	↓	R	E					
	Ø	R	E	F	A	S	T					
	A	R	A	F	A	R	A					
	E	N	S	A	R	T	E	T				
	O	R	U	R	T	E	N	E				
		Y	R	E	↓	K	R					
		R		L	A	F	I	N	E			
U	T	P	Å	V	I	N	D	U	↓	E	M	
	U	R	T	E	R	K	U	L	L	S	O	
E	T	A	M	Ø	B	E	L	Ø	S	E	R	
	T	Ø	S	V	Y	E	R	Y	M	T	E	
B	I	L	S	A	L	G	Y	P	P	E	T	
	K	E	N	A	V	K	L	A	R	E	R	
	N	A	R	K	O	T	I	K	A	T	R	O
	E	N	A	L	E	N	G	R	E	I	E	
	E	N	A	R	E	S	T	E	I	N	E	R
	R	E	N	A	S	J	A	R	M	E	R	E

VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

- 1: Ellen Kaupang, Stokke
- 2: Wenche Bull-Dahl, Holmestrand
- 3: Grete Dahl Monsen, Hamarøy

Frist for innsending av kryssord-løsning er 17. mai 2017. Konvoluttet merkes «Kryssord Gaiden mars 2017» 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

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



© Kryssquiz / Butts

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

Løsning:

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

Å bry seg om medarbeiderne

For å gjøre en god jobb for NAVs brukere må de ansatte ha det bra på jobb. Vi har spennende oppgaver i NAV. Vi gjør en forskjell for folk. Vi utfører politiske vedtatt velferdspolitik. De aller fleste som jobber i etaten har valgt NAV som arbeidssted for å kunne jobbe med viktige samfunnsoppgaver. Jeg husker selv som nyansatt hvor glad jeg var for å ha fått en jobb som betydde mye for mange mennesker.

Sykefraværet i NAV er høyt. Jeg tror ikke dette skyldes at vi som jobber her har en dårligere helse enn folk flest. Jeg blir også provosert når HR-direktøren går ut i media og bortforklarer det høye sykefraværet med stor kvinneandel og mange eldre arbeidstakere. Årsaken til sykefraværet må heller forklares i hvordan ansatte har det på jobb. Hvor stor påvirkning vi har på egen arbeidsplass. Hvor mye vi blir kontrollert og overvåket. Hvor godt faglig vi får jobbet. Hvordan vi klarer å se vår egen rolle i det store samfunnsoppdraget. Hvor godt vi samarbeider på tvers i NAV. Hvor stort arbeidspress vi har.

Jeg ønsker godt IA-arbeid. Et inkluderende arbeidsliv som holder folk friske, inkluderer folk med nedsatt funksjonsevne og som er slik at medarbeiderne ønsker å jobbe lengst mulig. En IA-avtale kan bidra til dette. Nå er det inngått IA-avtaler og laget IA-handlingsplaner for alle resultatområder i NAV (fylker og nasjonale enheter). Arbeidsgiver ønsker å heve alle disse avtalene og i stedet inngå en IA-konsernavtale for hele NAV. Jeg mener vi skal støtte alle gode tiltak som bidrar til godt IA-arbeid. Men foreløpig har ikke arbeidsgiver klart å komme med gode begrunnelser for hvorfor vi skal gå fra mange lokale IA-avtaler til en IA-konsernavtale. Dette er årsaken til at NTL NAV foreløpig har sagt nei til å inngå en IA-konsernavtale.

Personalarbeidet i NAV er varierende. Vi har dyktige ledere som bryr seg om medarbeiderne. Ledere som klarer å legge tilrette for at folk har det bra og får utført jobben på en god måte innenfor de rammene som er gitt. Samtidig ser jeg at det er alt for mange som blir syke eller slutter i jobben fordi de ikke blir godt nok ivaretatt. Det kan være medarbeidere som i en omstillingsprosess har fått mulighet til å sitte på fjernarbeidsplasser som nå tvinges til å pendle, folk som blir dårlig ivaretatt under omstilling, en ansatt som ikke blir verdsatt for den jobben som gjøres eller at arbeidspresset har blitt helt uutholdelig.

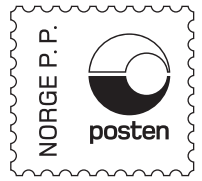
Mitt ønske er engasjerte medarbeidere som får mulighet til å gjøre en god jobb for brukeren, et system som ivaretar medarbeidere og ledere som bryr seg. Vi er på vei, men fortsatt gjenstår det mye arbeid. Mitt bidrag til dette er å være vaktbikkje, tørre å ta upopulære standpunkt når det er nødvendig, heie fram gode løsninger og komme med konstruktive innspill.



Hanne Nordhaug

Hanne Nordhaug
leder

Sjette



Facebook – LIKER du sida vår?

Caroline Hjellgjærde- Aam (tekst og foto)

Er du ein av dei 1531 som følgjer NTL NAV si side på Facebook, eller visste du ikkje om at den fanst?

Vi prøver å legge ut nyttig, ledig og relevant informasjon om kva som rører seg i NTL NAV-familien i det ganske land. Her kan du med andre ord både få tips til aktivitetar du sjølv kan arrangere i eiga avdeling, eller du kan få fagleg påfyll i arbeidskvardagen som tillitsvalt. Eller du kanskje rett og slett synest det er hyggeleg å fylgje med og sjå fine bilde av blide medlemmar og kollegaer? Uansett vi anbefaler deg å like sida vår, og set pris på hyggelege og konstruktive kommentarar!

Samstundes er det avgjerande at du også er med på å dele innlegg vi legg ut. Då får vi spreidd viktig budskap, og når ut til enno fleire. Legg merke til artikkelen vi nyleg la ut om demotiverande leiing. Denne inneheld viktig budskap frå professor Linda Lai om at medarbeidarane sin motivasjon lett kan øydeleggjast gjennom dårleg leiing. Artikkelen er nådd ut til rekordhøge 11554 personar!

Alle avdelingsleiarar og hovduttillitsvalte har også tilgang til, og muligheit for å leggje ut dagsaktuelle saker og hendingar i nærmiljøet og elles, vi oppfordrar dei til å gjere nettopp det! Det å synleggjere at vi er ein stor og aktiv organisasjon som famnar heile landet, er viktig. NTL NAV er som vi skriv på sida vår den største og beste organisasjonen for NAV- ansatte. Vi er politisk aktive og er stolte av det.

