



FAGFORBUNDET

INFORMASJONSBLAD TIL TILLITSVALGTE

omtanke

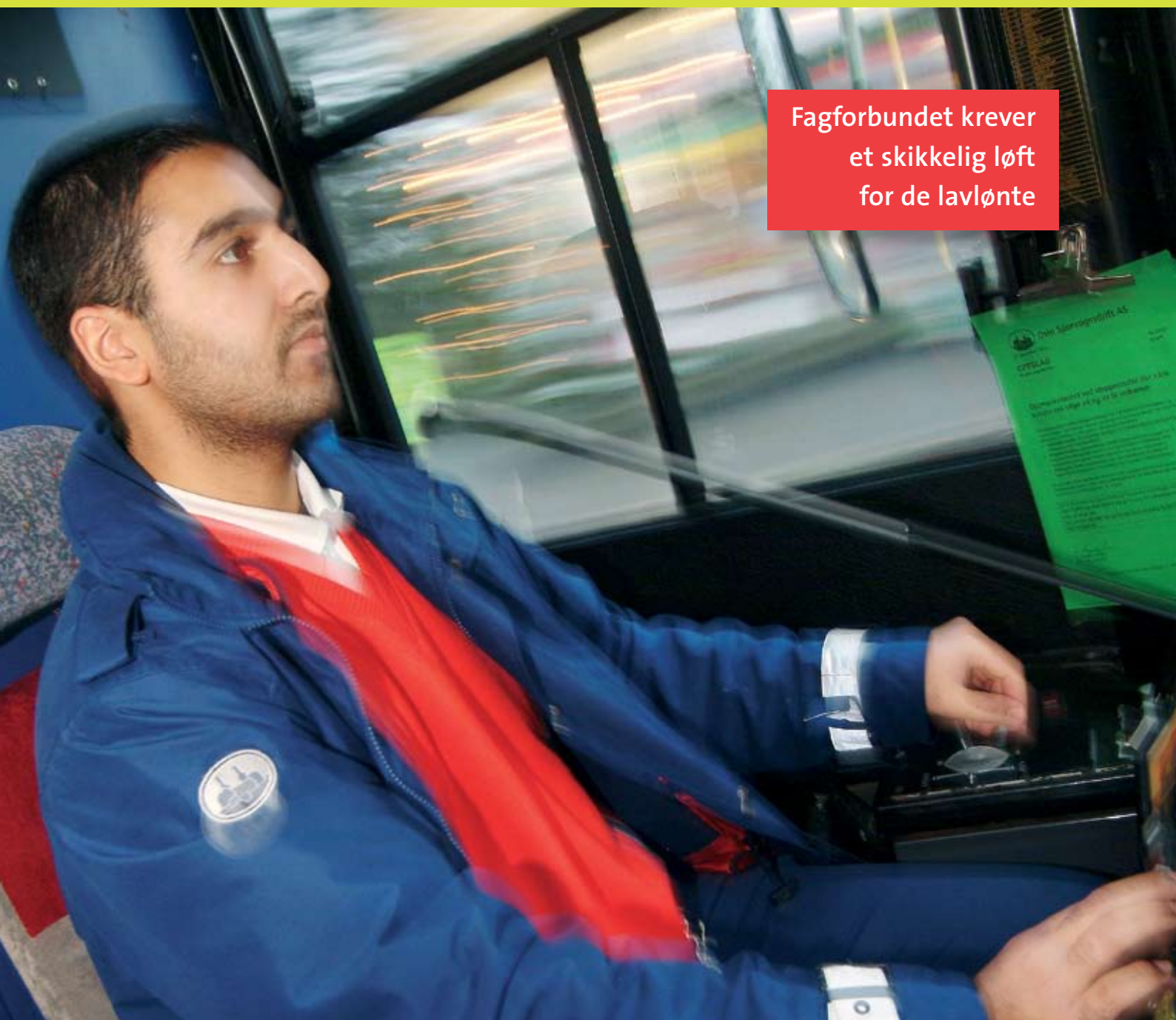
solidaritet

samhold

OSS

TILLITSVALGTE

MARS NR. 2 | 06 | ÅRGANG 4 |



**Fagforbundet krever
et skikkelig løft
for de lavlønte**

Anstendig lønn, kvalitet og kompetanse ... SIDE 2

I dette nummer:

Tariffavtale foreløpig parkert 4
Sterke resultater for KLP 4
Bli synlige på arbeidsplassen 5
Fagbevegelsen hørt
– status for tjenestedirektivet 6

Fire regioner i pilotprosjekt 8
Fagforbundet i media 8
Materielliste 9
Holmestrand sa ja til å bli
modellkommune 10

Vil ha arbeidsgleden ti lbake på
Ringerike 11
Halvgått løp i Moss 12
Nytt om NAV 14

Anstendig lønn, kvalitet og kompetanse

– Våre medlemmer skal ha en anstendig lønn, ei lønn å leve av. For mange er like-lønn og lavlønn to sider av samme sak. Slik slo Jan Davidsen an tonen for årets hovedoppgjør på forbundets tariffkonferanse i februar.

| TEKST: HILDE LØKHOLM OG TONE ZANDER | FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

Fagforbundet krever at ingen skal tjene mindre enn 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Et virkemiddel for å oppnå dette er en lavlønnsgaranti som sikrer en tilknytning til gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. I 2005 var gjennomsnittlig industriarbeiderlønn ca 307 000 kroner. Fagforbundets krav innebærer derfor at ufaglærte i hel stilling med lengst ansiennitet ender på ca 260 000 kroner.

Kvalitet og arbeid

Mange viktige spørsmål skal løses ved årets tariffoppgjør. I tillegg til de økonomiske kravene vil Fagforbundet løfte fram forholdet mellom kvalitet og arbeid. Vi mener det er klare sammenhenger mellom arbeidstakernes arbeidsvilkår, muligheter for kompetanseutvikling basert på real- og formalkompetanse og kvalitet på det arbeidet som utføres. De som ønsker det må også ha muligheten til å stå lenger i arbeid. På denne bakgrunnen er også IA-avtalen viktig for oss. Den er nylig reforhandlet, og forbundet forventer at den nå kan ha et mer utvidet perspektiv enn bare sykefraværstall.

AFP videreføres

Fagforbundet ser at AFP kan bli krevende i dette oppgjøret. Allerede før start, uten at det foretas endringer, vil AFP for 62- og 63-åringer bli svekket med 20-25 000 kr per år fra 1. januar 2007. Dette skyldes tre tidsbegrensede garantier fra myndighetene da AFP ble iverksatt for disse gruppene.

Disse er:

- skattefordel tilsvarende som for 64-66 åringerne i AFP-ordningen
- skattefrihet for «AFP-tillegget» i privat sektor (kr 11 400). Uklart hva som vil skje med ytelsen i offentlig sektor, som i dag er høyere (20 400) på grunn av skatteplikt

- opptjening av pensjonspoeng i folketrygden under uttak av AFP for 62- og 63-åringer

De to skatteendringene skal iverksettes fra 1. januar 2007. Opptjening av pensjonspoeng skal vurderes.

Tap av opptjening i folketrygden ved AFP-uttak vil altså ramme de som går av ved 62 eller 63 år, og som ikke oppnår 40 års opptjening i folketrygden ved fylte 67 år. Da er opptjening for de som går av ved 64-66 år medregnet. Vi snakker altså om de som har mindre enn 37 års opptjening når de går av med AFP ved fylte 62 år. I pensjonskroner ved hvert års manglende opptjening vil dette utgjøre rundt 3 000 per år.

Likelønn

For 2004 viste Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk at kvinner i alt hadde en lønn på i gjennomsnitt 86,6 prosent av menns. Lønnsstatistikken tar opp i seg heltidsansatte i hele arbeidsmarkedet, og dekker både organiserte og uorganiserte på de fleste områder.

Tall som ser på forholdet mellom kvinners og menns lønn innenfor en sektor eller bransje kan tydeliggjøres ved noen eksempler. For industriarbeidere i NHO er tallet 89,3 prosent, mens tilsvarende tall i kommunene er 90,0 prosent inkludert skoleverket. I helseforetakene i NAVO er kvinners andel av menns lønn skremmende lavt – bare 75,7 prosent! Tallet påvirkes av legenes lønnsnivå – her er det store lønnsforskjeller!

Så lenge likelønn har vært på forbundets dagsorden, har vi påpekt at likelønn og lavlønn på mange måter er to sider av samme sak. Vi har påstått, og gjør det fortsatt, at arbeid i kvinne-dominerte yrker verdsettes lavere og har lavere status enn i yrker med flest menn.



FAGFORBUNDET

Utgiver: Informasjonsavdelingen
i Fagforbundet

Fagredaktør: Kari-Sofie Jenssen
kari-sofie.jenssen@fagforbundet.no

Redaktør: Tone Zander

Layout: Berit Paulsen/Kjell Olufsen

Forside: Jan Lillehamre

Redaksjonen avsluttet: 6. mars

Opplag: 17 000

Trykk: Aktietrykkeriet



Fagforbundets rammekrav tariffoppjøret 2006

- AFP videreføres
- Alle skal ha reallønnsutvikling
- Alle skal ha en lønn å leve av basert på et heltids årsverk
- Minstelønn for arbeidstakere med full ansiennitet på minimum 85% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn
- Lavlønnsgaranti som sikrer denne utviklingen
- Likelønnsiltak for å sikre utjevning av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn
- Støtte til livsopphold ved etter- og videreutdanning
- Real- og formalkompetanse skal kompenseres
- Forsøksordninger med 6-timers normalarbeidsdag

lønsmessig uttelling i lokale forhandlinger. Tradisjonelt vet vi at kvinner kommer dårlig ut.

Verken statlige virksomheter eller kommunene flagger likelønn høyt i lokale forhandlinger. I en Fafo-undersøkelse oppgir knappe 10 prosent av statlige virksomheter at dette er en av de viktigste lønnspolitiske prioriteringene, og at spørsmålet må løses i sentrale forhandlinger. Dette er over 80 prosent av kommunene er helt eller delvis enig i.

Fagforbundets viktigste forutsetning for likestilling er at alle skal være økonomisk uavhengige. Det betyr at arbeidstakere – kvinner som menn – må ha en anstendig lønn det er mulig å leve av!

Industriarbeidere (NHO).....	89,3
Industrifunksjonærer (NHO).....	77,3
Stat	89,8
Skoleverk	—
Kommunene	90,01
(– skoleverk).....	96,2
NAVO – Helseforetak.....	75,7
NAVO – Øvrige.....	92,8
Varehandel (HSH).....	87,6
Hotell og restaurant	93,7
Bank og forsikring.....	75,9

Lønnsfastsetting

Vi kan heller ikke unngå å se på lønnsystemer og forhandlingsnivåer når vi skal måle resultater i forhold til krav. Fagforbundet mener prinsipielt at det meste av lønnsfastsettingen skal skje sentralt. Våre krav til sosial profil, rettferdig fordeling og mest mulig til flest mulig lar seg best løse mellom sentrale parter med kontroll over den økonomiske ramma. Det er store forskjeller blant arbeidstakere når det gjelder mulighet til å få

Fleksible arbeidstidsordninger i KS

I forrige nummer av OSS tillitsvalgte ble fleksibel arbeidstidsordninger i KS tariffområde omtalt, tillitsvalgte ble frarådet å inngå avtaler på bakgrunn av tips og råd i veileder utgitt av KS.

På bakgrunn av uenighet vedrørende denne veilederen har Fagforbundet og andre arbeidstakerorganisasjoner hatt møte med KS. I dette møte framhevet vi at vi ikke er i mot alternative arbeidstidsordninger, men at ordningene må være i samsvar med lov- og avtaleverk.

KS og arbeidstakerorganisasjonene ble enige om å samarbeide videre for å bidra til at eventuelle alternative arbeidstidsordninger blir i samsvar med lov- og avtaleverk. Mens dette arbeidet pågår, anbefaler vi fortsatt at tillitsvalgte kontakter sitt Kompe-

tansesenter for råd og veiledning, før eventuelle avtaler inngås lokalt.

Vi kommer tilbake med anbefalinger når dette samarbeidet er gjennomført.

ANN-MARI WOLD,
FAGLEDERFORHANDLINGSENHETEN

Tariffavtale foreløpig parkert

Bussjåførene i Tromsbuss parkerer bussene, dersom de går ned i lønn og mister rettigheter. Et enstemmig medlemsmøte hos sjåførene i Tromsbuss sa nei til ny tariffavtale. Det dreier seg om en nedgang i lønn fra 3 000 til 16 000 i året.

| TEKST: KARI-SOFIE JENSSEN |



Fredrik Stellander er hovedtillitsvalgt i Fagforbundet. Han er lei av tomme løfter fra arbeidsgiver.

– Det er spennig å tilby oss å gå ned i lønn, og ellers dårligere fellesbestemmelser. En tariffavtale er bygget opp stein for stein, gjennom mange år. Det går ikke an å bare flytte oss over på en dårligere avtale over natta. Enkelt sagt så ønsker arbeidsgiverne at vi skal gå over fra en god tariffavtale og en dårlig, sier hovedtillitsvalgt Stellander.

Han føler seg lurt av politikerne i Tromsø, også.

– De sa det ikke skulle få noen praktisk betydning for oss at Tromsbuss ble solgt til As TIRB. Vi ser hva som skjer nå. Dette

kommer til å ødelegge hele næringen. Det blir umulig å få kvalifiserte sjåførere, hvis det skal være sånn anbud og salg alltid fører til at sjåførene får dårligere lønn og arbeidsforhold.

– Det er vanskelig allerede. Vi lærer opp folk hele året for å ha sjåførere. De siste seks årene har 130 sjåførere sluttet. Det er stor gjennomtrekk og dette gjør ikke saken bedre, sier Stellander.

Godt oppmøte

Mer enn 130 sjåførere var til stede på medlemsmøtet i begynnelsen av mars. Det er mer enn halvparten av medlemmene. Og vedtaket om å si nei til ny tariffavtale var enstemmig. Dette betyr

Bussjåførene sa nei til å bli flyttet over til en dårligere tariffavtale enn de hadde.

Foto: Fredrik Stellander

at saken videresendes til Fagforbundet sentralt.

– Dersom vi sentralt opplever mangel på forhandlingsvillighet fra arbeidsgiverne, tar vi ut brudd og sender saken over til LO. Da blir det en sak mellom 850 000 LO-medlemmer og NHO i vårens hovedoppgjør. Og i hovedoppgjøret har vi streikerett, understreket Stein Guldbrandsen, leder av Seksjon samferdsel og teknisk i Fagforbundet. Det er 120 busser i Tromsbuss og samtlige ruter vil kunne bli rammet ved en streik.

Sterke resultater for KLP

I fjor vedtok generalforsamlingen i KLP at selskapet skal fortsette som gjensidig selskap og ikke omdannes til et AS. Og, den gjensidige eierformen har ikke på noen måte vært hemsko for selskapet. Tvert i mot.

TEKST: ROLF LASSE LUND

KLP leverer sterke resultater for 2005. «For året som helhet har KLP et verdijustert resultat på 7,1 milliarder kroner, en resultatforbedring på 2,7 milliarder kroner fra året før», heter det i en pressemelding fra KLP. KLPs overskudd brukes til å styrke selskapet ytterligere finansielt og til tildeling til kundene.

Tatt i betraktning tidligere svartma-

ling og spådommer om kundeflukt må det oppfattes som litt av en selverkjenning fra konsernsjef Bjørn Kristoffersen når han i KLPs pressemelding blant annet kommenterer det gode resultat med å si at det er «fordelaktig å være både kunde og eier i det gjensidige forsikringselskapet KLP». Det er en erkjennelse som gjerne skulle kommet før.

KLP har de laveste administrasjonskostnader av livsforsikringselskapene. Storebrand har nesten dobbelt så store kostnader som KLP og Vital tre ganger så høye driftskostnader målt som prosentandel av pensjonsfond.

Lønnsomt i gjensidig selskap

For 2005 hadde KLP en verdijustert

avkastning på 8 prosent, Storebrand på 7,5 prosent og Vital 8,3 prosent. Men i Vital og Storebrand går en del av avkastningen til å betale eksterne aksjonærer. Det at Storebrand og Vital er aksjeselskap med eksterne eiere gjør at man må trekke fra ca. 0,5 prosent i deres avkastning ved reell sammenlikning med KLP. I tillegg får kommuner, helseforetak og bedrifter i KLP en avkastning på sine egenkapitalinnskudd. KLPs eierform gjør det lønnsomt å være kunde i KLP, sammenliknet med aksjeselskapene Storebrand og Vital.

KLPs forvaltningskapital har hatt en vekst gjennom året på 10,6 prosent og utgjorde over 150 milliarder kroner ved utgangen av 2005.

Bli med OSS – til nettet

Det har dukket opp en bildelenke med teksten «Bli med oss» på forsiden av fagforbundet.no. Lenken fører deg inn til de nye vervesidene på nett.

Sidene erstatter det som fram til nylig befant seg bak valget Medlemsfordeler i venstremenyen fra forsiden. Verving er med andre ord et høyaktuelt tema også i forbundets nettverden.

Ververe kan hente innmeldingsskjema og nyttig informasjon. Her ligger også en oversikt over de medlemsfordeler vi har i Fagforbundet. Personer som er på let etter et sted å organisere seg, kan på et enkelt og oversiktlig vis få presentert hva som venter hvis de velger å bli medlem.

For deg som tillitsvalgt, kan sidene benyttes som et oppslagsverk når du er på vervetokt ute i felten. Skriv ut det du trenger før avreise for å væpne deg med de beste argumentene samt finne svar på det du kan få spørsmål om.

Det er alltid noen som søker mer informasjon enn det du kan gi dem der og da. Det trenger ikke bety mer enn at de trenger mer tid før de bestemmer seg for å ta steget over i Fagforbundets rekke. De kan selvsagt få med seg brosjyrer, men det kan også være greit å informere dem om at de kan ta en titt på vervesidene på nettet. Da kan de senere i ro og mak sette seg ned og ta sin beslutning.

Hold deg oppdatert

- Tett på tariffoppgjøret
- Siste faglige nyheter
- Lenker til hele arbeidslivet
- Dagens kommentar

FriFagbevegelse.no



Hans Kristian Stenestø oppfordrer til å gjøre krav og resultater av tariffoppgjøret synlig på arbeidsplassene

Bli synlige på arbeidsplassen

Det verves bra, men fortsatt ikke nok til å nå målet i 2006. Ambisjonen er 5 000 nye yrkesaktive medlemmer i 2006.

TEKST OG FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

Samtlige fylker har sine verveansvarlige. Vervegeneral og rådgiver i Fagforbundet, Hans Kristian Stenestø, har jevnlig kontakt med dem. De har igjen kontaktnettet sitt i fylkenes respektive fagforeninger.

– Jeg håper at materiellet vi har sendt ut; nye plakater og vervebrosjyrer har gjort Fagforbundet mer synlig på arbeidsplassene. Vi har nye tariffbrosjyrer i trykken nå, som enkelt viser forskjellen på å være organisert og ikke organisert.

I brosjyra sier Jan Davidsen i forordet; Som fagorganisert står du ikke alene dersom du blir urettferdig behandlet på jobben eller snytt for rettigheter du har krav på. Og så enkelt kan det sies, sier Stenestø, og oppfordrer medlemmer og tillitsvalgte til å være aktive under tariff-

oppgjøret og dele ut denne brosjyra på arbeidsplassene.

Tariffoppgjøret står for døra

Fagforbundet har gjennomført gode tariffoppgjør. Det er bare mulig med et stort og tungt forbund. Tradisjonelt er våren med hovedoppgjør en tid da mange uorganiserte ser nytten av å organisere seg.

– Det er viktig at Fagforbundets krav og resultater blir kjent på arbeidsplassene, sier Stenestø.

For å nå det ambisiøse målet med 23 050 nye medlemmer, må alle være aktive i å verve. Januar var en god måned. Det ble vervet 1 700 nye medlemmer, og det er bra i forhold til de to foregående årene for forbundet. Men det er ikke godt nok. Foreløpig viser februar tallene at vi enda ikke er oppe på det nivået vi må for å nå målet.

– Det gjelder å legge inn ett gir til. Vi må opp i rundt 2 000 per måned, sier Stenestø.

Status for tjenstedirektivet:

Fagbevegelsen hørt

Europaparlamentet vedtok med stort flertall en revidert utgave av det omstridte tjenstedirektivet torsdag 16. februar. Vedtaket ble gjort med 391 stemmer for, 213 mot og 34 avholdende. Parlamentet nedkjempet EU-kommisjonen og snudde opp-ned på den opprinnelige teksten i direktivet og vedtaket var et resultat av et kompromiss mellom sosialdemokrater og konservative.

| TEKST: RANDI TEVIK |

Saksordfører Evelyne Gebhardt, tysk sosialdemokrat, takket for det hun kaller en seier for Europaparlamentet og europeisk fagbevegelse. Hun mener at teksten som ble vedtatt har et mye mer sosialt innhold enn den opprinnelige, som var et rent ny-liberalistisk arbeid.

John Monks, leder i Den europeiske faglige samorganisasjon, omtaler i en pressemelding vedtaket som «en seier for europeiske arbeidstakere». En god del talpersoner for Representanter for miljøbevegelsen og venstresida er derimot ikke fullt så positiv. De mener vedtaket inneholder altfor mange uklarheter.

Fagbevegelsen hørt – eller?

I direktivet, slik det ble vedtatt finnes det ikke et ord om det omstridte prinsippet om opprinnelsesland. Et selskap kan derfor ikke yte tjenester i andre land på grunnlag av lover og regler i sitt eget hjemland, men følge lover og regler i det landet hvor tjenestene ytes. Parlamentets flertallet har tatt hensyn til de innvendninger europeisk fagbevegelse har hatt.

Utgangspunktet er fremdeles at tjenestehandel er en del av EU-samarbeidet og at grenseoverskridende handel er bra for sysselsetting og vekst. Det gjenstår å se om den endelige ordlyden i tillegg vil sikre faglige rettigheter og velferd, slik John Monks hevder. Ikke alle mener at direktivet sikrer arbeidstakernes rettigheter, kollektive avtaler og streikeretten. De grønne og sosialistene mener at det såkalte kompromisset består i å gjøre teksten så utydelig at hvem som helst kan tolke den til sin fordel.

– Den eneste tolkningen som kommer til å gjelde er EU-domstolens, Carl Schlyter som er europaparlamentiker for de grønne.

De innebygde motsetningene er så mange at til syvende og sist er det domstolen som kommer til å avgjøre. Og domstolen er det ingen som kan overprøve eller avsette.

Mest fornøyd

Direktivet har som utgangspunkt at alle foretak skal kunne utøve tjenestehandel på EUs indre marked. Det innebærer at ingen skal diskrimineres, uansett hvilket EU-land de kommer fra. Direktivet har som mål å legge til rette for et friere tjenestemarked med skjerpet konkurranse og flere arbeidsplasser. Samtidig så har parlamentet unntatt en rekke områder; Helse- og sykehus, sosialsektoren, utdanning, audiovisuelle områder (TV)mm. Så i forhold til EU-kommisjonens opprinnelige forslag gir vedtaket i parlamentet økt vern for lønnsmotakere og konsumenter, og større mulighet for medlemslandene til å sette egne grenser for den frie tjenestehandelen. Det framgår også av kommentarene i etterkant at det er sosialdemokraterne og de faglige organisasjonene som er mest fornøyd med beslutningen.

Vannverk ikke unntatt

Europaparlamentets komité for det indre marked bestemte alt i november 2005 at tjenester av allmenn økonomisk interesse ikke skulle unntas fra direktivet. Derfor er både vannforsyning, avfallshåndtering, avløp og energi underlagt fri flyt av tjenester. Det betyr at private aktører kan komme til å kjøpe og overta for det offentlige. På den måten legger tjenstedirektivet opp til økt privatisering på områder vi i Norge tradisjonelt sett har sett på som viktige å holde under samfunnsmessig og folkestyrt kontroll. European Federation of Public Service Unions, EPSU,



reagerer sterkt på at de ovennevnte tjenestene inngår i direktivet.

Ikke klart

Selv om beslutningen i Europaparlamentet 16. februar antakeligvis blir veilevende for EU-kommisjonen og ministerrådet når direktivet skal behandles, er det ikke sikkert at vedtaket blir stående. For at Tjenstedirektivet skal bli vedtatt må kommisjonen og ministerrådet komme til enighet. EU-parlamentet har sagt sitt, EU-kommisjonen kommer med et nytt forslag som skal til ministerrådet senere i vår. Til høsten kommer direktivet til andre gangs behandling i Europaparlamentet, og blir en da enige med kommisjonen blir direktivet endelig vedtatt.

Fortsatt er det altså stor usikkerhet rundt Tjenstedirektivet og i Klassekampen lørdag 18. februar, sier Ellen Stensrud at hun ikke tør å si om vedtaket i Strasbourg er godt nok før hun får lest teksten på norsk.



Fortsatt er det altså stor usikkerhet rundt Tjenestedirektivet og i Klassekampen lørdag 18. februar, sier Ellen Stensrud at hun ikke tør å si om vedtaket i Strasbourg er godt nok før hun får lest teksten på norsk.

Foto: Kari-Sofie Jenssen

Tjenestedirektivet:

- Målet med tjenestedirektivet er å liberalisere handelen med tjenester i EU/EØS-området.
- Tjenester utgjør 70 prosent av EUs økonomi.
- Motstanden mot tjenestedirektivet har særlig vært knyttet til det såkalte «opprinnelseslandsprinsippet». Det går enkelt sagt ut på at arbeidsfolk kan jobbe i Norge for lønn- og arbeidsbetingelser som er gjeldende i det landet tjenestetilbyder kommer fra.
- Fagbevegelsen frykter sosial dumping som igjen fremmer privatisering, og utgjør en trussel mot seriøse tjenestebedrifter (også det offentlige), basert på billig arbeidskraft og lov- og regelstridig atferd. Det er særlig krefter i de nye EU-landene i øst som har ønsket seg en slik formulering i direktivet for å komme seg inn på det europeiske markedet for tjenesteyting.
- Ved avstemminga 16. februar var det sosialdemokratene og de konservative som sto sammen, mens de grønne og sosialistene stemte mot.

Behandling av tjenestedirektivet

Etter diskusjoner over flere år vedtok EU-parlamentet torsdag 16. februar kompromissforslag til EU-direktiv om handel med tjenester.

- Fra EU-parlamentet går direktivet tilbake til EU-kommisjonen.
- Fra EU-kommisjonen går det til behandling i ministerrådet.
- Til sist tilbake til EU-parlamentet for endelig behandling.



EUROPEAN FEDERATION OF PUBLIC SERVICE UNIONS (EPSU);

Representerer 209 fagforbund med over 8 millioner offentlig ansatte.

Den europeiske faglige samorganisasjon og Den Europeiske sammenlutningen for offentlig ansatte fikk gjennomslag for blant annet følgende hovedkrav:

- Følsomme sektorer som vikarbyråer og vakselskaper er unntatt
- Grunnleggende rettigheter som kollektive forhandlinger og konflikttiltak skal respekteres
- Offentlige tjenester som helse er unntatt
- Opprinnelseslandsprinsippet er strøket

Fire regioner i pilotprosjekt

Fagforbundet og Forum for Innovasjon har inngått en samarbeidsavtale som har som ambisjon å skape verdens beste og mest effektive offentlige sektor i Norge. I første omgang har prosjektet valgt ut fire regioner, Nord-Møre, Romerike, Stavanger og Midt-Østerdal som pilotkommuner.

| TEKST: GEIRMUND JOR |

For å gjøre dette mulig har Fagforbundet og Forum for Innovasjon startet opp et prosjekt – eBygg 2009 – som skal bidra til en fullelektronisk plan og byggesaksbehandling i noen utvalgte regioner innen 2009.

For Fagforbundet er dette en videreføring av modellkommunemetodikken på et nytt fagområde. Plan- og byggesaksbehandling er allerede et område med store omstillinger og sterke innslag av ny teknologi. Fagforbundet vil at omstillings-



Styreleder for Forum for Innovasjon, Thormod Hermansen og Fagforbundets leder, Jan Davidsen har inngått en samarbeidsavtale.

Foto: Kari-Sofie Jenssen

prosessene skal være styrt av og drevet i samarbeid med de ansatte. Prosjekt eBygg 2009 er ikke bare et teknologiprojekt, men er også et organisatorisk og politisk prosjekt. Prosjektet skal utvikle en modell som kan tjene som eksempel for hvordan Norge faktisk kan skape verdens beste og mest effektive sektor i et samarbeid mellom myndigheter, bedrifter og de ansatte.

En fullelektronisk plan- og byggesaksbehandling vil i praksis innebære en

effektivisering og vesentlig endring av arbeidsoppgaver. Den største utfordringen er imidlertid av politisk karakter, og det er hvordan kommunene på en best mulig måte kan utnytte disse produktivtetsgevinstene ved å overføre ressurser fra saksbehandling til tjenesteyting.

Mye positivt om FAGFORBUNDET i media

Fagforbundet hadde 252 medieoppslag de tre siste månedene i 2005, viser målinger fra Observer. Selv om dette er en nedgang i forhold til de tre foregående månedene, er det et svært høyt tall. Hele 68 prosent av oppslagene utelukkende positive, mens kun fire prosent er ufordelaktige for Fagforbundet. Resten er likevektige eller nøytrale.

| TEKST: TROND JENSRUD |

I forhold til tidligere målinger er det også en større andel med redaksjonell omtale / oppslag i denne perioden. Det er bra. Og selv om det har vært en nedgang i antall leserbrev fra våre tillitsvalgte, så har vi hatt hele 60 innlegg på trykk etter valget i september.

De aller fleste medieoppslagene har handlet om kommuneøkonomi. Men også mange andre områder har vært omtalt. Det er viktig å understreke at Observer sin analyse ikke omfatter alle landets aviser, men den fanger opp alle de store regions- og lokalaviser, i tillegg til riksmidia.

Ikke særlig overraskende er at forbundsleder Jan Davidsen topper listen over hvem som er mest omtalt av Fagforbundets tillitsvalgte. Av fylkeslederne er det Mildrid Finnehaug i Nord-Trøndelag



Dagbladet 7. februar 2006

og Vidar Stang i Telemark som ligger høyest på medietoppen denne gangen. Av lokale tillitsvalgte er det Rita Storvik Woldi, Fagforbundet i Grimstad, som har vært mest i media.

Gjør FAGFORBUNDET kjent på din arbeidsplass – bestill på posten



Generelt om Fagforbundet;

- ☐ Omfattende vervebrosjyre
- ☐ – Sterkere med enn uten
- ☐ Stor informasjonsplakat, A3
- ☐ Tipshefte om verving
- ☐ Vervekuponghefte
- ☐ Postkort med
- ☐ innmeldingsblankett, A5
- ☐ Fagforbundet
- ☐ – et fagforbund for alle
- ☐ Fagforbundet, møteinnkalling,
- ☐ A4 m/plass til lokal tekst
- ☐ Fagforbundet informerer,
- ☐ A4 plakat m/plass til lokal tekst
- ☐ Klistremerke str 21,7cm x 21 cm
- ☐ Klistremerke str 42cm x 15cm
- ☐ Om utdanningsstipend
- ☐ Søknad om utdanningsstipend
- ☐ Trygg på jobben med tariffavtale
- ☐ Faktakort
- ☐ Verveplakat A4 – m/lomme til:
- ☐ Folder – Sterkere med – enn uten
- ☐ m/innmeldingskupong
- ☐ norsk
- ☐ engelsk
- ☐ urdu
- ☐ arabisk
- ☐ serbisk
- ☐ somalisk
- ☐ samisk

Ungdom;

- ☐ Ungdomsbrosjyre, blokk
- ☐ med spiralisert rygg, jobber du naken
- ☐ Postkort, jobber du naken
- ☐ Vannkampanjen;
- ☐ Postkort, flasker, plakater

Yrkesark:

- ☐ Anleggsgartner/driftsoperatør
- ☐ idrettsanlegg
- ☐ Barne- og ungdomsarbeider
- ☐ Buss- /sporvognfører
- ☐ omsorgsarbeider
- ☐ Feierfaget
- ☐ Frisørfaget
- ☐ Gjenvinningsoperatørfaget
- ☐ Havneansatte
- ☐ Kokker innen institusjoner
- ☐ Kontorfaget
- ☐ Renholdsoperatør
- ☐ Tannhelsesekretærer
- ☐ Teater, kultur- og samfunnshus
- ☐ Trafikketaten/trafikkbetjener
- ☐ Vaktmester
- ☐ Vann- og avløpssektoren



Seksjonsbrosjyrer;

- ☐ Seksjon helse og sosial
- ☐ Seksjon kirke, kultur og oppvekst
- ☐ Seksjon kontor og administrasjon
- ☐ Seksjon samferdsel og teknisk

Diverse brosjyrer

- ☐ Kultur for alle
- ☐ Pensjonistbrosjyre
- ☐ – Fagforbundet for alders- og uførepensjonister
- ☐ Hvor trygge er pensjonistene i din kommune
- ☐ Aktive pensjonister

Turnuskurs

- ☐ Opplæring i kontroll og godkjenning av turnusplan – CD-rom og arbeidshefte

Yrkesbrosjyrer:

- ☐ Kirken og en sterk offentlig sektor
- ☐ teoLOGene
- ☐ – Fagforbundet for teologer
- ☐ Fagforbundet for ansatte i skolefritidsordningene
- ☐ Fagforbundet for ansatte i barnehagen
- ☐ Fagforbundet for bibliotekansatte
- ☐ Flerkulturell handlingsplan
- ☐ Handlingsplan for Arbeidsgruppe
- ☐ Brann og Norsk Brannmannsforum
- ☐ Sykepleier
- ☐ – hva kan Fagforbundet tilby deg?

For bestilling av materiell, kontakt posten:

intern.postavd@fagforbundet.no, faksnummer 23 06 41 10.

Profileringsartikler som krus, gensere, ryggsekker, vester osv finner du i nettbutikken:
www.fagforbundet.no

Holmestrand sa ja til å bli modellkommune

Første februar skrev ordfører Gerd Monsen, rådmann Geir Jostein Hansen, Fagforbundets leder Jan Davidsen og representantene for de ansattes organisasjoner under avtalen om at Holmestrand blir den neste modellkommunen i landet.

| TEKST OG FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

Det var en munter og optimistisk gjeng som var møtt opp på Rove gård til seansen. Holmestrand er nå Vestfolds første og eneste modellkommune.

– Nå har toppene underskrevet og nå skal vi ansatte i kommunen i gang med å gjøre jobben, sa Per Stokke fra UNIO. Og Stokke var skråsikker på at de skulle lykkes med å bli en bedre kommune å bo og å jobbe i, ved hjelp av modellkommunemetodikken.

– Vi har de aller beste forutsetningene til å få styrket og forbedret de kommu-

nale tjenestene. Vi har et godt samarbeid mellom de ansatte, mellom administrasjon og de ansatte og med politikerne, sa han.

Fra Fagforbundet Holmestrand underskrev Wenche Storli og Lillian Stenstrøm underskrev fra KFO. Alle var valgt av hovedtillitsvalgtforum i kommunen til å undertegne, på vegne av alle organisasjonene i hele kommunen.

Gjøre det sjøl

– Bruk av konsulenter til omstilling og endring i kommunen har ført til slitasje på de ansatte og det har på ingen måte

gitt de forventede resultater, sa ordfører Monsen og var glad for at de nå hadde funnet et godt alternativ.

Med flott ordførerkjede rundt halsen fortalte hun entusiastisk de 40-50 fram møtte ansatte og tillitsvalgte, om sine forventninger til de tre kommende år.

– Det er lov å være kreative. Gode ideer skal bli godt tatt vare på og videreutviklet.

Det er mange som mener at modellkommuneprosjektet er et dristig prosjekt, men det er ikke verre enn at vi stoler og satser på våre ansatte.

Initiativet til endring skal komme fra arbeidstakerne. Vi skal gjøre Holmestrand til en bedre kommune. Jeg er overbevist om at vi skal få resultater gjennom lagarbeid og enighet.

Styreleder og varaordfører Linda Rustad, Jan Davidsen og Holmestrands nye rådmann Geir Jostein Hansen understreket ordførerens ord. Det er de 700 ansatte som er kommunens viktigste ressurs, det er de som jobber nærmest innbyggerne og vet hva som skal til for å bedre tjenestene. Det er herfra de gode ideene skal komme. Men ideer fra Holmestrands innbyggere er også velkomne.

Rådmannen mente også at det er forskjell på det å produsere tjenester og det å sørge for innbyggernes behov.

– Når man produserer tjenester tar man ikke hensyn til hvem som skal mota tjenesten. Det å dekke behov er noe helt annet, sa rådmannen.



Ordfører Gerd Monsen skriver under avtalen om at Holmestrand blir modellkommune.

Fleire modellkommunar?

| TEKST: ODDVAR ØVERBØMOEN |

Det er fleire kommunar som nå vurderer å bli modellkommune. Dette gjeld i første rekke Rana kommune i Nordland. Sidan hausten 2005 har Fagforbundet i Rana med Siw Østerdal i spissen arbeidd syste-

matisk med å spreie informasjon til politikarane, administrasjonen, tilsette og til dei andre fagforeningane. Målet for arbeidet har vore å etablere ei breidast mogleg semje om å sette i gang prosjektet i Rana tufta på modellkommunemetodikken. Til nå har det ikkje vore nokon modellkommune i Nord-Norge.

På årsmøtet i Fagforbundet Skien fekk styret i fagforeninga fullmakt til å arbeide vidare med sikte på å sette i gang eit modellkommuneprosjekt i Skien kommune. Også i Fagforbundet Kongsberg arbeidas det med dei same tankane for Kongsberg kommune, og i Tromsø vurderas det også.



Rådgiver Dag Christiansen, leder av Fagforbundet Ringerike May-Britt Sundal, Torild Hagelsteen og Erik Haugen tar jobben med å få arbeidsgleden tilbake.

Vil ha arbeidsgleden tilbake på Ringerike

I forbindelse med behandlingen av budsjettet for 2006 gjorde et flertall i kommunestyret i Ringerike kommune vedtak om å sette i gang et modellkommuneprosjekt, eller å ta i bruk modellkommunemetodikken som det heter i vedtaket.

| TEKST: ODDVAR ØVERBØMOEN |

Lederen i Fagforbundet Ringerike, May-Britt Sundal sammen med hovedtillitsvalgt Erik Haugen og Torild Hagelsteen er nå i full sving med å forberede etableringen av prosjektet.

Ringerike kommune har i dag omlag 2.200 ansatte fordelt på omlag 1.650 årsverk og er den største arbeidsgiveren i kommunen. Kommunen har innført tonivåmodellen og har 27 resultatenheter. I budsjettet for 2006 er det satt av midler til prosjektet

Leder av Fagforbundet Ringerike, May-Britt Sundal, sier at årsaken til at fagfore-

ningen over en periode har arbeidet for å starte dette prosjektet er for å få tilbake arbeidsgleden.

Tillit til de ansatte

Manglende arbeidsglede gjør noe med kvaliteten på tjenestene både for de som skal motta tjenestene og for den enkelte ansatte. Hun mener at å ta i bruk modellkommunemetodikken vil være et godt virkemiddel for å styrke de kommunale tjenestene og dermed de kommunale arbeidsplassene. Hun understreker at i det vedtaket som kommunestyret har gjort, ligger det stor grad av tillit til de ansatte i Ringerike kommune. Det er hun

glad for, og hun ser fram til å engasjere seg i prosjektet.

Fagforbundet Ringerike er nå i et nært samarbeid med omstillingsenheten i Fagforbundet sentralt, og med IMTEC for å legge opp til en best mulig startprosess for prosjektet. Det vil særlig bli lagt vekt på forankringsarbeidet og på samarbeidet med de andre arbeidstakerorganisasjonene. Prosjektet i Ringerike kommune skal utformes slik at både politikerne, administrasjonen og de ansatte har et eierskap til prosjektet, og det er viktig at prosjektet tilpasses Ringerike kommune og de utfordringene som kommunen har. Erfaringer fra tidligere og nåværende modellkommuner vil være viktige bidrag i dette arbeidet, og særlig ser man fram til samarbeid spesielt med modellkommunene Moss og Holmestrand.

Halvgått løp i Moss

Modellkommuneprosjektet i Moss kommune har nå kommet omlag halvveis. I den sammenhengen er det laget en midtveirapport, ikke for å evaluere, men for å reflektere over det som har skjedd, og for å legge gode føringer for fullføringen av prosjektet.

| TEKST: ODDVAR ØVERBØMOEN |

Organiseringen av prosjektet i Moss likner mye på organiseringen i de tidligere modellkommunene. Styringsgruppa har ni medlemmer, tre personer fra hver av de tre partene. Prosjektet er godt forankret ved at både ordfører og rådmann sitter i gruppa. Prosjektlederen er sekretær for styringsgruppa; det betyr at det i praksis er ti personer som møtes. I starten var det også et arbeidsutvalg som sammen med prosjektlederen tok de mer løpende sakene. Det viste seg at det var vanskelig å sette av nok tid til arbeidsutvalget, og utvalget ble lagt på is. Særlig prosjektlederen, Mona Christin Jacobsen mener dette var uheldig. Hun opplever å ha stort behov for å ha noen personer å samråde seg med i det daglige arbeidet. Prosjektlederen var i starten ansatt på en 80 prosent stilling, men det varte ikke lenge før stillingen ble utvidet til 100 prosent.

La hundre blomster blomstre

I Moss har man valgt en strategi som kalles å «la hundre blomster blomstre». Så langt er tre prosjekter avsluttet, elleve prosjekter er under arbeid og sju ideer kan bli prosjekter. Åtte av disse prosjektene/ideene er virksomhetsbaserte, det vil si de berører kun en virksomhet. Tretten prosjekter/ideer er virksomhetsovergripende. I Moss kom det mange prosjekter tidlig i prosessen. Dette skyldes nok i stor grad at prosjektleder drev en aktiv markedsføring fra første dag. I den senere tid har det vært færre ideer, men fortsatt er det et jevnt tilsig.

I Moss er det en overvekt av prosjekter innenfor omsorg. Dette er en stor sektor, med et stort utviklingspotensiale. Rådmannen synes det har kommet fram en del spennende prosjekter, men synes det mangler prosjekter fra skolene og på tvers i organisasjonen.

Det er en god balanse mellom små og store prosjekter, og virksomhetsinterne og virksomhetsovergripende prosjekter. Mange ideer har kommet fra grasrota. Dette er viktig å påpeke, fordi dette er noe av modellkommunemetodikkens intensjon.

Noen av de ideene som har kommet inn har det ikke blitt noe av. Dette kan skyldes flere forhold. Det var ingen god ide eller den representerer ikke behovene. Kanskje mangler ideen lederstøtte eller det mangler evne eller ressurser til å følge den opp. Det hender også at ideen kan løses uten at det behøver å bli et prosjekt.

Utviklingsveilederne

I alt ble det rekruttert 34 ansatte i Moss kommune til utviklingsveilederopplæring. Opplæringen er gjennomført av Stiftelsen IMTEC og går nå inn i siste fase. I dag er det 30 personer som fortsatt er med. Fire falt fra tidlig i opplæringen av ulike årsaker.

Opplæringen er organisert gjennom

seminarer, nettverksgrupper og arbeid i par. Opplæringen går ut på å utvikle ferdigheter i veiledning. Arbeid ute i praksisfeltet er derfor en viktig og vesentlig del av opplæringen. Det har derfor vært gunstig for opplæringen at så mange ideer og prosjekter ble utviklet på et tidlig stadium. Dermed fikk utviklingsveilederne en praksisarena å øve på tidlig i opplæringen.

Utviklingsveilederne er rekruttert fra hele kommunen, uten hensyn til formell utdanning eller arbeidspraksis. Deltakerne skal i størst mulig grad gjenspeile den kommunale virkelighet. Dette gir selvsagt utfordringer i forhold til å tilrettelegge opplæringen slik alle nås.

Det er ikke gjort noen systematisk evaluering av hvordan utviklingsveilederne fungerer ute i feltet. Men ut fra de tilbagemeldinger som har kommet ser det ut til at de fleste prosjekter er fornøyd med den hjelp de har fått av utviklingsveilederne. Noen idemakere har nok trodd at utviklingsveilederne i større grad ville ta ansvar for å drifte prosjektene. Det har derfor vært nødvendig å avklare roller på et tidlig tidspunkt. Moss kommune har investert mye ressurser i utviklingsveilederne. Erfaringene fra andre modellkommuner viser at det



Ordfører Paul Erik Krogvoldt, leder i Fagforbundet Moss, Hilde Torgersen, prosjektleder Mona Jacobsen og Jan Davidsen.

Foto: Kari-Sofie Jenssen

viktig å ta vare på denne ressursen, ikke minst organisatorisk og i forhold til å få oppgaver. Utviklingsveilederne representerer også en viktig ressurs som ambassadører for metodikken. De har høy kompetanse og stor motivasjon.

Informasjon og markedsføring

Informasjon og spredning av det gode budskap er et vanskelig felt. Kommunen er en stor og sammensatt organisasjon og det kan ofte være vanskelig å nå ut med nødvendig informasjon til alle. Informasjon og markedsføring av modellkommunen kan ha to formål og målgrupper: Å gjøre modellkommunemetodikken kjent i hele den kommunale organisasjon og å spre kunnskap om modellkommuneprosjektet til andre (befolkningen, andre kommuner)

Når det gjelder spredning internt i egen organisasjon er vellykkede prosjekter antakelig den beste spredningsstrategi. Når vi dag har så mange prosjekter innenfor omsorg, gjør dette at stadig flere ansatte får kunnskap og innsikt i metodikken og dette gir også nye prosjekter.

I et møte mellom prosjektleder og prosjektansvarlig i Moss, representanter fra informasjonsavdelingen i Fagforbundet, leder i Fagforbundet Moss og representant fra IMTEC ble det diskutert en videre informasjonsstrategi. Følgende tiltak ble forslått:

- Etablere to korps, utviklingsveiledere og tillitsvalgte, som får i oppgave å spre informasjon om modellkommunen ute på arbeidsplassene
- Utvikle intranett og hjemmesiden til Moss kommune vedrørende modellkommuneprosjektet
- Avholde en fylkeskonferanse

Når det gjelder spredning til befolkning/kommuner ble følgende tiltak foreslått:

- Presentere utvalgte prosjekter i aktuelle media (aviser, lokal-TV)
- Presentere styringsgruppa og trepartssamarbeidet i lokalavisa
- Avholde en fylkeskonferanse våren 2006 alternativt tidlig høst 2006



Krever ungdomsgaranti omgående

Ferske tall fra Aetat viser at arbeidsledigheten er desidert høyest for de under 30 år. 27 000 under 30 år er i dag arbeidsledige.

| TEKST: KRISTIAN TANGEN |

Ledigheten blant unge i alderen 20-24 år er hele 6,1 prosent, noe som er nær tre ganger så mange som i gruppa 50-59 år.

Fagforbundet vil at all ungdom under 25 år skal ha rett til jobb, utdanning eller kompetansegivende opplæring. En ny ungdomsgaranti må ha likheter med den som ble innført av Arbeiderpartiet i 1995. Den skulle sikre all ungdom mellom 20 og 25 år rett til enten jobb, utdanning eller kompetansegivende opplæring innen seks måneder. Denne retten ble fjernet av Bondevik I regjeringen i 1998.

I Fredrikstad kommune er 32 prosent av de arbeidsledige under 30 år. 80 prosent av disse har et utdanningsnivå på videregående skole eller lavere. Dette viser hvor viktig det er å sikre de som av ulike årsaker ikke har fått tilstrekkelig utdanning, muligheten til å få dette.

Arbeidsledighet får følger

I denne sammenhengen er det viktig å se mange virkemidler og veier til økt kompetanse. En ny ungdomsgaranti må gjelde alle grupper, også innvandrerungdom og funksjonshemmede.

Det må ikke bli tiltaksplasser alene. Aktuelt innhold kan være: Kompetansegivende opplæring, lærekandidater, lærlingplasser, ungt entreprenørskap, styrking av oppfølgingstjenesten m.m.

Det er også mange unge som tar flere års utdanning, som ikke får jobb. Arbeidsledighet blant ungdom, som akkurat har fullført utdanning, kan få langvarige konsekvenser. Det er større sannsynlighet for at de som var arbeidsledige rett etter utdanningen også er arbeidsledige helt eller delvis både fem og ti år etter utdanningens slutt. Det er 16 prosent større mulighet for å bli utsatt for arbeidsledighet etter fem år, hvis man var arbeidsledig rett etter utdanningsslutt.

Unge trenger hjelp til å få forfeste i arbeidslivet. Arbeidsledighet skaper unødvendig økonomisk usikkerhet i etableringsfasen. Slike situasjoner fører også ofte til framtidige sosiale problemer. I tillegg kommer de psykiske påkjenningene rundt følelsen av å være unyttig for samfunnet.

Fagforbundet mener at det vil i 2006 være viktig å etablere en ny ungdomsgaranti som treffer de riktige målgruppene med de riktige virkemidlene.

Nytt om NAV

NAV reformen (ny arbeids- og velferdsforvaltning) gir kommunesektoren en betydelig rolle i utviklingen av velferdsforvaltningen. Fagforbundets inntrykk er at det er ulik kunnskap om gjennomføringen av reformen i kommunesektoren. Det trengs derfor økt oppmerksomhet om kommunenes rolle i perioden frem til alle NAV-kontorene skal være etablert.

| TEKST: RANDI RØVIK | FOTO: BÅRD JAKOBSEN |

Proessen med å etablere den nye statlige etaten, og å få etablert et fylkesledd krever naturlig nok mye tid og ressurser. Etableringen av en felles førstelinje vil påvirke arbeidsforholdene og fagutøvelsen også for de ansatte i kommunesektoren. Fagforbundet ser at det er nødvendig å løfte fram noen problemstillinger knyttet til gjennomføringen av reformen, og har i prosessene som pågår gitt uttrykk for at også de kommunalt ansattes interesser må ivaretas på lik linje med statens ansatte.

Kompetanse og innflytelse

Fagforbundet er opptatt av å sikre medbestemmelse og innflytelse i prosessen. I samarbeid med FO (Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere) har vi derfor arbeidet for å etablere jevnlig møter og informasjonstiltak sentralt vis a vis kommunesektoren. Dette samarbeidet har først nå kommet i gang. Med tanke på framdriften i prosessen har vi uttrykt bekymring for de ansattes medvirkning på fylkes- og kommunenivå.

Skal etableringen av NAV-kontorene bygge på et likeverdig partnerskap, må også kompetansen til kommunesektorens medarbeidere verdsettes. Selv om det kan være ulikheter i formal- og realkompetanse hos de ansatte, er det vesentlig at nye kompetansebehov møtes med faglig oppdatering.

Dette er både et spørsmål om å avsette tilstrekkelige ressurser til kompetanseheving, men også at de ansatte gis mulighet for aktiv deltakelse i utformingen av NAV-kontorene.

Fafo samler inn synspunkter

Ved siden av å delta i det interne arbeidet i NAV Interim har Fagforbundet, FO og NTL Norsk Tjenestemannslag) ved hjelp av Fafo iverksatt et forprosjekt med tanke på utforming av mottakene på de nye arbeids- og velferdskontorene. Hensikten med prosjektet er å samle inn erfaringer og synspunkter fra tillitsvalgte og fagorganiserte slik at disse kan legges til grunn i det videre utviklings- og omstillingsarbeidet.

En foreløpig tilbakemelding bekrefter at det er store forskjeller i kunnskapen om NAV-reformen.

Vel så viktig er det at intervjuene viser at det, som et ledd i kulturbygging og holdningsskapende arbeid, er vesentlig at de ansatte og organisasjonene deltar i utformingen av NAV-kontorene på alle nivåer.

Tillitsvalgte som pådrivere

En forutsetning for å lykkes med vårt arbeid for å ivareta medlemmenes interesser er at det er god kontakt mellom partene i kommunesektoren, og at kontakten med NAVs

NAV-reformen – vedtatt i Stortinget våren 2005.

NAV er forkortelse for ny arbeids- og velferdsforvaltning.

Formålet med reformen er å:

- få flere i arbeid og aktivitet og færre på stønad
- gjøre det enklere for brukerne, og tilpasse forvaltningen til brukernes behov
- få en helhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning.

Det skal

- utvikles nye effektive og brukervennlige løsninger
- innarbeides nye verdier, holdninger og en ny felles kultur
- utvikles nye digitale tjenester og kanaler.

Framdrift

Mars 2006: Pilotkommunene velges (en pilotkommune i hvert fylke).

April 2006: Fylkesledere for statlig del av NAV ansettes.

30. juni 2006: Aetat og trygdeetat nedlegges

1. juli 2006: Statlig NAV opprettes.

Oktober 2006: Pilotkommunene er operative.

Fram til desember 2009: Alle landets kommuner forbereder NAV kontor.

1. januar 2010: Alle landets kommuner skal ha etablert NAV-kontor.

Nyttige lenker

nav-interim.no/nav/

[//odin.dep.no/aid/norsk/tema/sats/bn.html](http://odin.dep.no/aid/norsk/tema/sats/bn.html)

ks.no/templates/KS/KS_Page.aspx?id=33146

shdir.no/sosialelevelferdstjenester

trygdeetaten.no

Fagforbundets arbeid

Samfunnspolitisk enhet har det overordnede ansvaret for arbeidet med NAV i Fagforbundet og deltar i det interne arbeidet i NAV-Interim.

Seksjon kontor og administrasjon har en egen faggruppe som arbeider med å følge opp kompetanseutviklingen på de lokale NAV-kontorene. Seksjonen samarbeider med Seksjon helse og sosial. Kompetansesentrene og tillitsvalgte lokalt vil jobbe i forhold til de ansatte ved etableringen av NAV-kontorene.

Fagforbundet samarbeider med andre LO-forbund som er berørt.

fylkesledd etableres så snart som mulig. Her må forbundets tillitsvalgte også være pådrivere for at samarbeidet kommer i gang, og fungerer så godt som mulig.

På NAV-Interims hjemmesider er det også en fylkesvis oversikt over hva som skjer, og vi anbefaler å sjekke den med jevne mellomrom. <http://www.nav-interim.no/nav/>

I tillegg kan spørsmål om reformen også rettes til Samfunnspolitisk enhet i forbundet.

Etterlyser rollemodeller med INNVANDRERBAKGRUNN

Det er langt mellom hver innvandrер i Fagforbundet – og et nærmest eksotisk innslag blant tillitsvalgte. Det trengs rollemodeller med ikke-norsk bakgrunn som kan vise vei for andre.

| TEKST: JAN TORE SKJELBEK |

Dette er budskapet forsker Monica Lund fra Fafo har til Fagforbundet. I en fersk rapport, der temaet er innvandrere og fagbevegelsen, konkluderer hun med at etniske minoriteter er svakt representert i fagbevegelsens organer.

– Fagforbundet står overfor en rekke viktige utfordringer når det gjelder å inkludere innvandrere på en måte som gjør dem i stand til å delta på lik linje med etniske nordmenn, sier hun.

Prosessen med å få flere innvandrere inn som medlemmer og som tillitsvalgte, vil nok langt fra gå av seg selv. Lund mener et virkemiddel er å bevisst fremme innvandrere i synlige og hørbare posisjoner i forbundet. Få innehar tillitsverv – og de få som har kommet så langt – blir i liten grad representert i sentrale beslutningsfora.

Fargeblind fagbevegelse

Flere tiltak er satt i gang innenfor LO-familien, men uten at det har satt høy fart i rekrutteringen. Blant annet har antirasistiske organisasjoner fått økonomisk støtte og på noen arbeidsplasser har det blitt tilbudt norskopplæring.

Riktignok er dette bare et lite knippe av det som har blitt gjort, men Lund mener at innsatsen må intensiveres og økes for at etniske minoriteter skal kunne integreres i arbeidslivet og i fagbevegelsen.

Hun mener at Fagforbundet fram til nå har hatt en fargeblind tilnærming til

oppgaven. Med det mener hun at alle blir behandlet likt, uavhengig av etnisk bakgrunn. Ifølge Lund kan forbundet med hell benytte seg av flere tiltak som er skreddersydd for å nå ut til innvandrere.

Samme kampsaker

Et slikt tiltak er oversettelse av informasjon til ulike språk. Fagforbundet har nå fått inn rykende ferske utgaver av brosjyren «Sterkere med enn uten» på engelsk, urdu, arabisk, samisk, serbisk og somalisk.

Brosjyren kan bestilles på posten – intern.postavd@fagforbundet.no – eller lastes ned i PDF-format fra de nye verve-sidene på fagforbundet.no. Gå inn via lenken «Bli med oss» på forsiden og åpne venstrevalget «Verv et medlem».

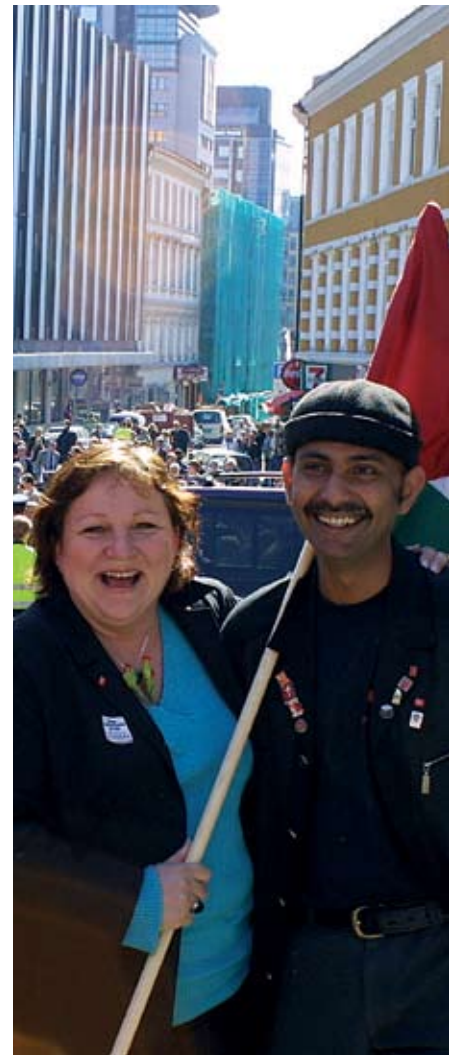
Fafo-rapporten viser at innvandrere i stor grad er opptatt av de samme sakene som etnisk norske. Lønn og arbeidsmiljø står like sentralt hos en serber og en somalier som hos en person med lang norsk slektstavle.

Men budskapet om at det er dette Fagforbundet arbeider med, kan det være vrient å få fram. En ting er selve oversettelsen – og der kan brosjyrer på innvandrernes morsmål være til hjelp – men meningen bak ordene kan være en større utfordring å forklare. Et sentralt ord som «tariff» og forkortelser som «NAVO» og «KS» kan være nærmest ubegripelig for mange – og da må mer kreativ oversettelse til.

Hva kan gjøres

– Gode holdninger i seg selv er ikke nok, formaner Lund.

– Satsingen må forankres på et høyt politisk nivå. En klar og målrettet politikk herfra kan gjøre oppgaven nedover i systemet enklere.



Det er for få tillitsvalgte i Fagforbundet med ikke-norsk bakgrunn.

Ill.foto: Kari-Sofie Jenssen

Videre presiserer hun at innvandrere må håndplukkes til beslutningsfora. Det er kun mulig hvis etniske nordmenn er villige til å stille sine plasser til disposisjon.

Rapporten lufter dessuten muligheten for å kvotere inn innvandrere til fora der beslutninger tas og at det blir et uttalt mål fra ledelsen.