



Norsk
Tjenestemannslag

Ryker partssamarbeidet i forvaltningen?

NTL-konferansen 2016

Sørmarka 10. mars

Omstilling i SSB

Av Hans Henrik Scheel

fra Byrånettet (intranett) Publisert: 26. august 2014

- *«Vi i SSB kan gå en krevende tid i møte. Budsjettforutsetningene våre for 2015 tilsier 50 færre årsverk enn i dag.»*
- *«DM har derfor satt som mål at vi i løpet av ca. ett år skal redusere med om lag 100 årsverk for å skaffe oss handlingsrom til å ansette rundt 50 nye medarbeidere med den kompetansen vi trenger.»*
- *«Vi planlegger å starte med følgende tre*
- *kartlegginger:*
- **2. Forventet avgang**
Vi skal sette i gang en kartlegging av den enkeltes planer for egen pensjonering, helt eller delvis.»



Statistisk sentralbyrå vil kvitte seg med sine eldste ansatte



Føler seg presset ut: (F.v.): Ingrid Andreassen (67), Evy Tørrisen, Randi Solli (65) og Randi Strømdal (64) har alle lang fartstid som førstesekretærer ved Statistisk Sentralbyrå på Kongsvinger. Nå har de fått beskjed om at arbeidsoppgavene deres bortfaller og fått tilbud om [...] Les mer

Statistisk Sentralbyrå (SSB) har utpekt 17 av sine eldste ansatte som overtallige, og ber dem ta sluttpakke.

MAY BERG may.berg@lomedio.no

Publisert 18.08.2016 kl. Oppdatert 03.11.2016 kl 10.11



En uverdigg behandling av veteranene i arbeidslivet, mener NTL.

ANNONSE

[Tema](#) ▾[Dokument](#) ▾[Aktuelt](#) ▾[Departement](#) ▾[Regjering](#) ▾

Du er her: [regjeringen.no](#) • [Aktuelt](#) • [Ny arbeidsgiverstrategi i staten](#)

Ny arbeidsgiverstrategi i staten

Pressemelding | Dato: 09.11.2015

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har utarbeidet et utkast til en ny strategi for arbeidsgiverpolitikken i staten. Strategien sendes nå på høring til de statlige virksomhetene.

- Staten skal være en moderne og attraktiv arbeidsgiver som evner å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Den nye arbeidsgiverstrategien er et ledd i vårt arbeid med å fornye, forenkle og forbedre offentlig sektor, sier kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

TEMA

[Statlig arbeidsgiver](#)

RELATERT

- [Teknologi og samfunnsutvikling](#)
- [Gjennomgang av arbeidsgiverfunksjoner](#)

Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Postboks 8112 Dep
0032 OSLO

Høringssvar - overordnet offensiv statlig arbeidsgiverstrategi

En delstrategi om å forenkle systemene for å avvikle medarbeidere kan med fordel tas inn. Det nåværende systemet er kostbart, tidkrevende og påfører den berørte en alt for lang usikkerhetsperiode. Domstolene vil i alle tilfeller ivareta rettssikkerheten ved usaklig avvikling.

INNSTILLING

fra

Komiteen til å utrede spørsmålet
om mer betryggende former for
den offentlige forvaltning
(FORVALTNINGSKOMITEEN)

Komiteen oppnevnt 5. oktober 1951.

Innstilling avgitt 13. mars 1958.



Du er her: [regjeringen.no](#) • [Aktuelt](#) • [Forvaltningsloven skal bli mer brukervennlig](#)

Del/tips

Skriv

Forvaltningsloven skal bli mer brukervennlig

Pressemelding | Dato: 23.10.2015

| Nr: 95 – 2015

Et utvalg oppnevnt av regjeringen skal revidere forvaltningsloven. – En oppdatert forvaltningslov vil legge bedre til rette for en god og effektiv saksbehandling tilpasset vår tids forvaltningsoppgaver, sier justis- og beredskapsminister Anders Anundsen (Frp).

Utvalget skal ledes av jussprofessor Inge Lorange Backer, og er sammensatt av personer med bakgrunn fra kommunesektoren, statlig forvaltning, privat advokatvirksomhet, Sivilombudsmannen og akademia.

Justis- og
beredskapsdepartementet

TEMA

Forvaltningspolitikk

RELATERT

[▶ Utvalgets mandat og sammensetning](#)



Revidering av tjenestemannsloven:

Sanner fikk julegaven han ønsket seg



RAPPORT: Rett før statsråd Jan Tore Sanner får rapporten overlevert av utvalgsleder Ingeborg Moen Bøgerud. Han er fornøyd med det han hører.

-Loven skal moderniseres, ikke revolusjoneres, sier han.

Foto: Eilend Angelo

Lovforslaget står sterkt ved at hele arbeidsutvalget har sluttet seg til dokumentet, mener statsråd Jan Tore Sanner.

ANNE SIRI RENÅ anne.siri.rena@omedia.no

Publisert 10. 12. 2015 kl 13.14 Oppdatert 21. 12. 2015 kl 12.39



- Dette er et veldig godt grunnlag for videre arbeid, sa kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner da

Medbestemmelse



ZM + ex 1



AMSTADTSSBIBLIOTEKET
30 JAN. 1985
I BERGEN

Sdm

NOU

NORGES OFFENTLIGE UTREDNINGER

Videreutviklingen av bedriftsdemokratiet

NOU 1985: 1



Norsk
Tjenestemannslag

6.9.7 Norge i internasjonal sammenheng.

De internasjonale sammenlignende studier av bedriftsdemokrati i Europa (IDE 1981) vurderer også de enkelte land i forhold til hverandre:

Generelt kommer Norge høyt på listen når det gjelder:

- grad av medvirkning og innflytelse for laveste organisasjonsnivå (arbeidere, funksjonærer) (bare Jugoslavia kommer høyere)

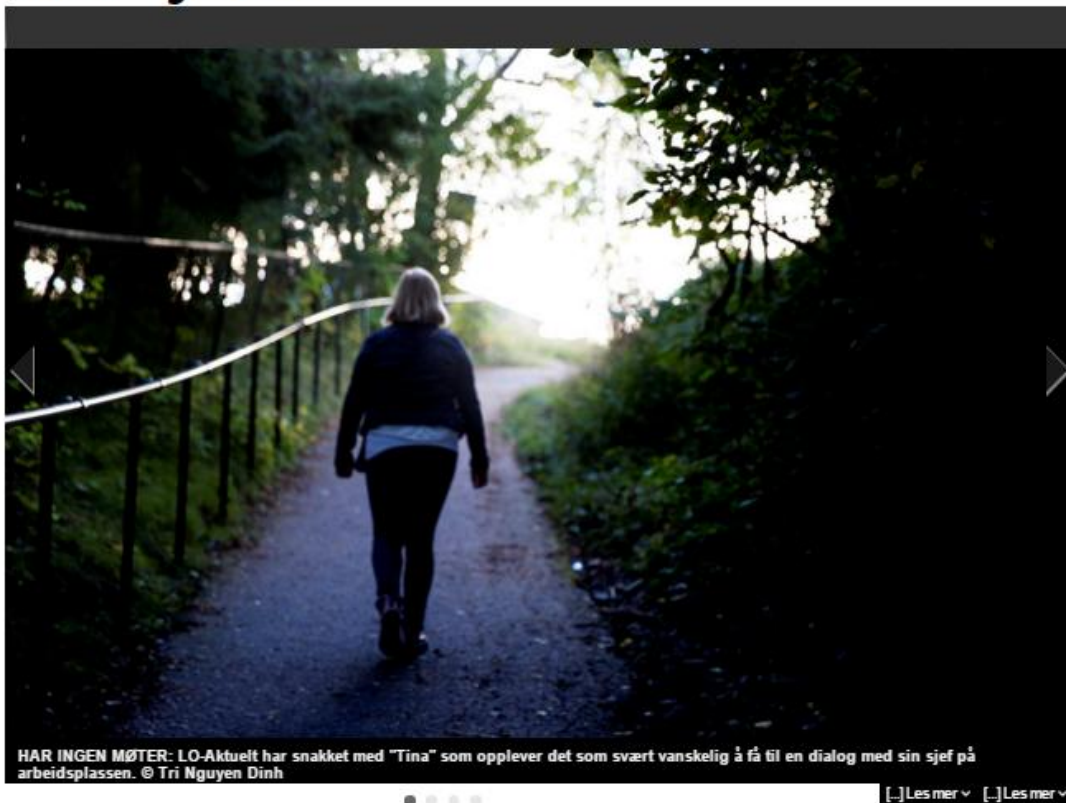


- en bok som bør finnes på alle klubbkontor

ANNONSE

ANNONSE

Tre av ti tillitsvalgte snakker ikke med sjefen



HAR INGEN MØTER: LO-Aktuelt har snakket med «Tina» som opplever det som svært vanskelig å få til en dialog med sin sjef på arbeidsplassen. © Tri Nguyen Dinh

[...]Les mer ▾ [...]Les mer ▾

Mange tillitsvalgte har nær sagt ingen dialog med ledelsen på sin arbeidsplass, viser ny studie. - Sjefen unngår meg, forteller «Tina».



VIS BILDETEKST

Mister makt på arbeidsplassen

1 av 2 opplever å ha mistet innflytelse på arbeidsplassen, viser en fersk undersøkelse. – Det kan svekke norsk konkurransekraft, advarer forskere.

av [MARIE DE ROSA](#)

Publisert 25. august 2015 36 kommentarer 79 delinger [f](#) [t](#) [g+](#)

Innenriks Kun 44 prosent av arbeidstakerne i fagforbundet Lederne oppgir at de har stor eller svært stor innflytelse på sin egen arbeidssituasjon, viser tall fra Norsk

Ledelsesbarometeret

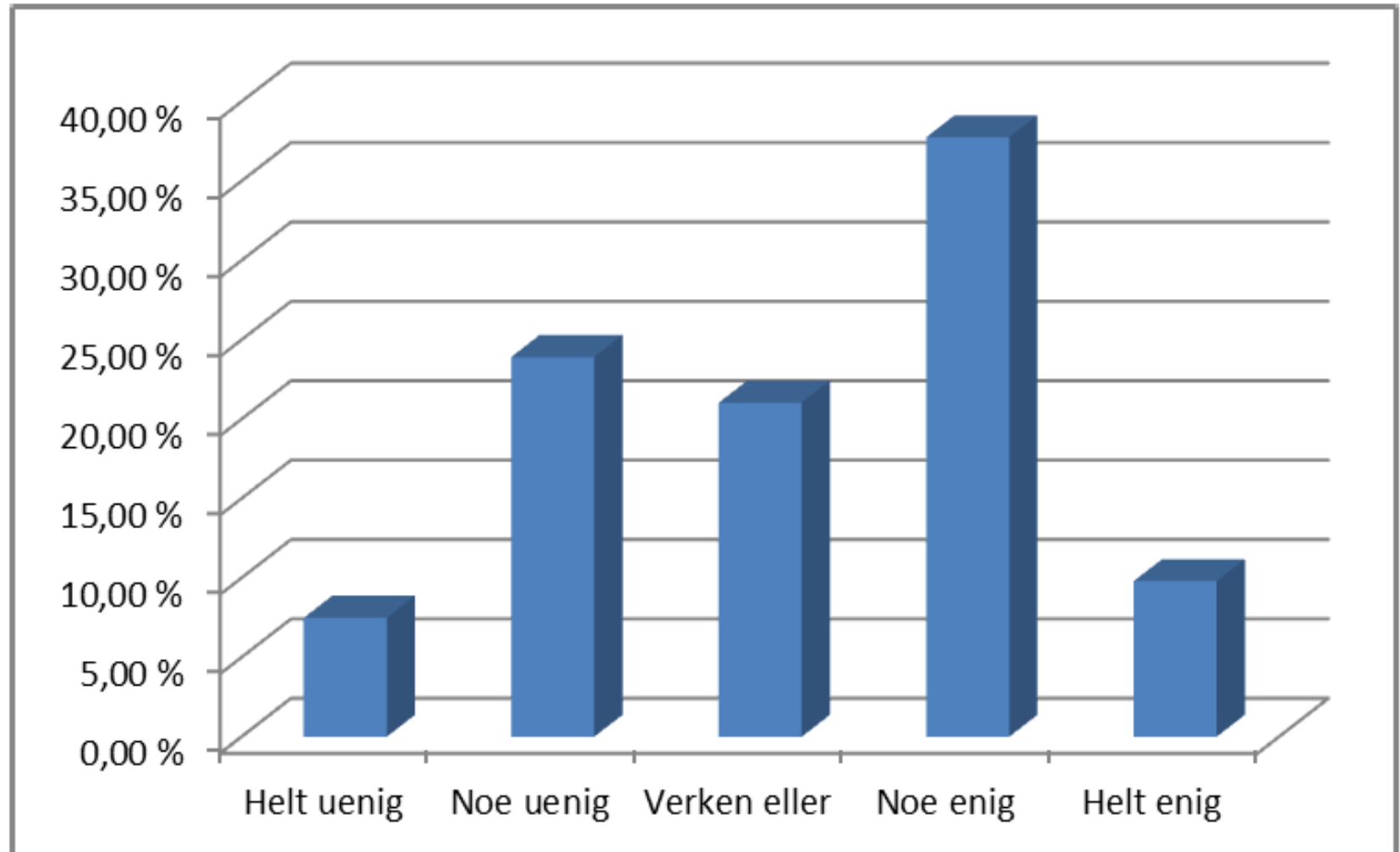
- Norsk Ledelsesbarometer baserer seg på undersøkelser blant



Figur 3.8 Prosentandel som er enig/helt enig (4 + 5 på skala fra 1 -5) i 2012 (N=2646) og 2015 (N=2841)



Figur 11.6 Tillitsvalgtes syn på påstanden «MBA fungerer godt i vår virksomhet». Prosent av alle tillitsvalgte (N=347)





Flere tvister

- Vi ser på noen områder at arbeidsgiver forsøker å ta mer styring enn det regelverket legger opp til, sier Randi Stensaker i LO Stat.

Randi Stensaker er sekretær og omstillingsutvalget i LO Stat

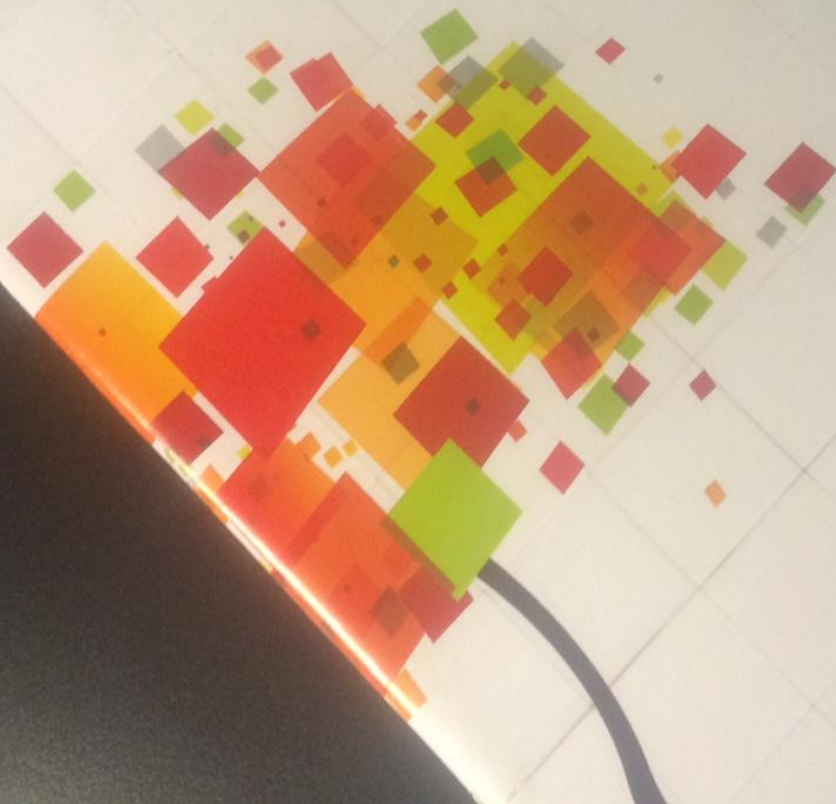


TØFFERE HVERDAG: Sekretær i LO Stat, Randi Stensaker, merker at kravene til omstilling og kostnadseffektivitet har økt i staten.

Erlend Angelo

Hovedavtalen i staten

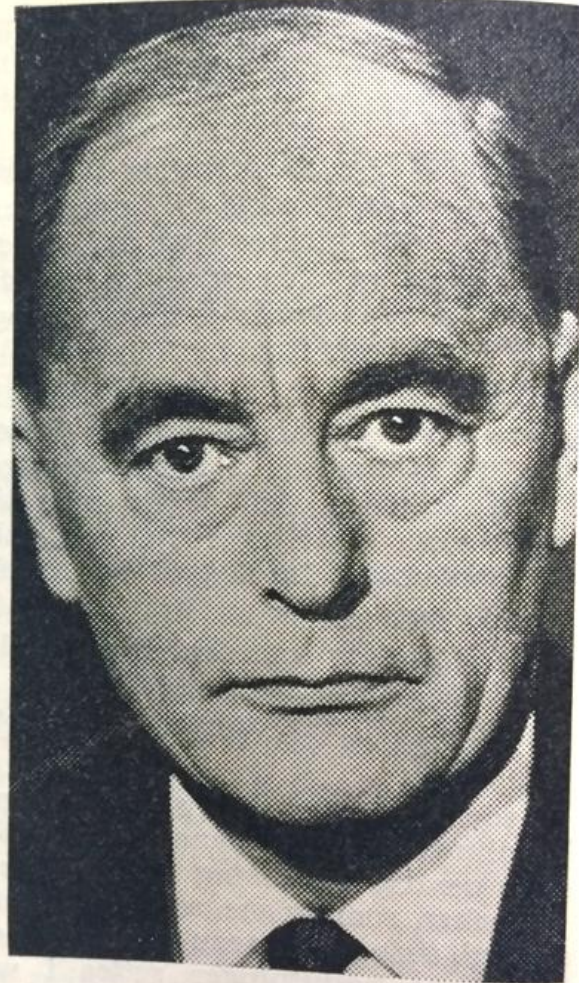
2013 - 2015



*Kan med-
bestemmelse
gjennom-
føres?*

Eller kommer vi i
konstitusjonell strid?

Av høyesterettsdommer
O. C. Gundersen.



Jeg må begynne med å avgrense det tema som jeg skal snakke om. Mitt foredrag er blitt gitt en arbeidstittel, som kan lede tankene på avveier. Den lyder slik: Kan medbestemmelsesrett for de ansatte gjennomføres uten hensyn til det konstitusjonelle?



Hva er medbestemmelse?

Samarbeid
på grunnlag av
erkjente og legitime
interessemotsetninger.





Norsk
Tjenestemannslag

PRINSIPP- OG
HANDLINGSPROGRAM
2015 - 2018



Styring og ledelse



Regelverk

Reglement for økonomistyring i staten

Bestemmelser om økonomistyring i staten

Fastsatt 12. desember 2003
med endringer, senest 18. september 2013



Veileder

Resultatmåling

Mål- og resultatstyring i staten

Den daglige styringen

” Fokus handler om å velge parametere som retter oppmerksomheten mot forhold som må prioriteres av virksomhetens ledelse i den *daglige styringen*. ”

DFØs veileder for mål- og resultatstyring



Dagbladet

Fredag 16. januar 2015

Nr. 13. Uke 3. 147. årgang. Lesesalg kr 30,00



SIDE 34



**Vær-Siri:
Derfor
ble
hun
borte**

SIDE 24, 25, 26 OG 27

1 av 3 følte seg presset til juks:

NAVs egen

SJOKK-

rappport,

SIDE 8 OG 9

Foto: Tomm W. Christiansen

**-Oljealderen over:
Norge
kan bli
som
Sverige**

SIDE 12 OG 13



**Party-
dopet
som
skremmer**

SIDE 8 OG 9



Norsk
Tjenestemannslag

Etter at et hovedverneombud slo alarm om en ukultur blant Nav-ansatte, ble det bestilt en rapport om saken. Der går det fram at én av tre følte seg presset til å registrere i strid med regelverket.

Én av tre ansatte følte seg PRESSSET TIL JUKS

NAV

Tekst: Anders Holth Johansen
a.h.j@dagbladet.no

Intervjuasjonen i Nav gjennomførte fra oktober 2012 til januar 2013 en undersøkelse for å finne ut om NAV-ansatte fusket med de såkalte mellekortene, som skal måle aktiviteten ved Nav-kontorene.

Rapporten ble bestilt av Nav-direktøren etter at et hovedverneombud varslte om utstrakt juks blant de ansatte.

Selv om rapporten ble klar i februar 2013 er den ikke omtalt før nå. Systemet med mellekortene er fortsatt i bruk. Rapporten var ingen friskmelding av systemet: Blant annet ble det avdekket at en av tre av de ansatte sa at de opplevde press for å jukse med råtten.

Konkurranseskultur

Målstyring ved bruk av mellekort ble innført i Nav fra 2010. Formålet var blant annet å øke effektiviteten gjennom å sette tallfestede krav til hvor mange velferdstjenester hvert enkelt Nav-kontor var forventet å produsere.

Målstyringen ble ledsaget av en sterk konkurranseskultur, der man blant annet brukte ledertrøyer og klærtrøyer etter mødell fra Tour de France. Det Nav-kontoret som var best gjorde seg fortjent til gul ledertrøye, kontoret med størst forbedring fikk den prirkerte «klærtrøya».

Sjokk-rapport fra NAV

Men konkurranseregimet hadde en bakside: I 2012 slo et av hovedverneombudene i Nav alarm: Nav-kontorer manipulerer bevisst med mellekortene for å framstå som mer effektive enn det de i virkeligheten var.

Påstanden gjorde at Nav igangsatte en intervjuasjon, der 1982 Nav-ansatte ved ti tilfeldig valgte kontorer svarte.

Resultatene var nedslående:

- 31 prosent av de Nav-ansatte sa at de opplevde press for å registrere i strid med regelverket.

- 5,6 prosent kjente til at det forekom feilregistrering svært ofte eller ofte, 23,2 prosent kjente til at det forekom feilregistrering av og til.

- Bare 17,5 prosent av de spurte svarte at de ikke tror det ble jukset ved andre Nav-kontorer. 15,9 prosent svarte at de trodde juks skjødde, mens hele 66,6 prosent svarte evet ikke.

- 7,1 prosent av de NAV-ansatte svarte at de trodde det ble jukset med tall på egen arbeidsplass, mens 30 prosent svarte evet ikke.

Rapportskriverne konkluderte med at «holdningsundersøkelsen avkrefter ikke påstanden om bevisste fella».

Ikke etterprøvbart

Rapportskriverne har også gjennomgått 1138 saker for å se om det er spor etter juks og feil, men konstaterte at det er vanskelig:

De skriver at de kan verken «bekrefte eller avkrefter påstanden om bevisste registreringsfeil» fordi det ikke foreligger krav til etterprøvbare dokumentasjon.

Denne systemvaktetten «lover til risiko for både bevisste og ubevisste fella», heter det i rapporten.

Sonja Skinnarland, seksjonsjef for oppfølgingsseksjonen i tjenesteytelsen i Nav, var selv Nav-leder i 2012, og sier at hun ikke kjenner seg igjen i at Nav har hatt en ukultur der ansatte presses til å feiltrappere.

Teller mindre

– At 31 prosent har oppgitt dette, kan ha ulike årsaker. Jeg vil understreke at ingen Nav-ansatte, har noe å tjene på å rapportere feil, sier Skinnarland.

Hun sier at Nav siden rapporten kom også har vridt fokuset over fra kvantitet til kvalitet.

– Det var ubehagelig at kontorene ble målt på så mange aktiviteter. Nå har vi redusert antall aktivitetsindikatorer fra 30 til rundt åtte. Vi har fjernet en del av resultatkravene, og har kvalitetsindikatorer i stedet for aktivitetsparametere, sier Skinnarland.

– Det meste som gjøres av våre folk der ute blir aldri i tall. Hovedmålet er å hjelpe brukerne over i arbeid. Å måle og telle en sekke enkeltaktiviteter er ikke målet, sier Skinnarland.

Fortsatt mellekort

– Jeg kan ikke svare på om det var en kultur med utbredt jukse, sier Hanne Nordhaug, leder for norsk tjenestemannslag i NAV.

Mellekort-systemet brukes fortsatt, men er mindre viktig nå, sier hun.

– Det er mindre fokus på det. Det brukes ikke så slavisk som i 2012. Det er et skritt i riktig retning. Det er mindre fokus på telling nå, men mål- og resultatstyringen er der fortsatt, og innebærer en veldig detaljstyring av medarbeiderne, sier Nordhaug.

– Med mellekortene blir det fokus på de oppgavene som blir målt, og mindre fokus på alt det andre, sier Nordhaug.

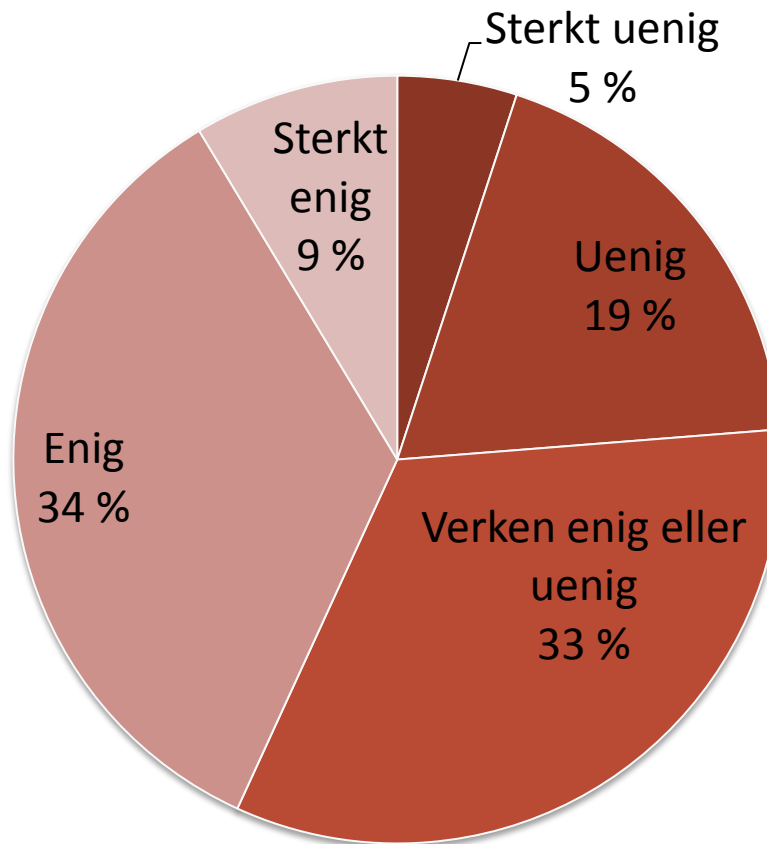
RAPPORTEN:

Rapporten ble bestilt av Nav-direktøren etter at et hovedverneombud varslte om utstrakt juks blant de ansatte.



NTL-undersøkelsen 2015

“Arbeidsresultatene mine måles på en måte som gjør at jeg prioriterer annerledes enn jeg ellers ville gjort.”



Fordeling blant de som opplever at arbeidsinnsatsen måles og tallfestes ofte/svært ofte.



NPM har falt i unåde

Jeg vet ikke om noen i dag som sier at de faktisk styrer basert på NPM.

Øystein Børmer, direktør i DFØ

NPM er passé.

Marianne Andreassen, direktør i Lånekassen,
medlem av produktivitetskommisjonen



Seieren følger våre faner?



Øystein Børmer, DFØ

«NPM har i dag bare motstandere - ingen tilhengere.

Og når ingen føler seg truffet, fører heller ikke kritikken til noe som helst.»



Produktivitet – grunnlag for vekst og velferd

Produktivitetskommisjonens første rapport



Produktivitetskommisjonen



Delrapport 1

- Profesjonell og tydelig virksomhetsledelse
- Øke virksomhetslederens handlingsrom
- Bruk av beste praksis – benchmarking
- Løpende styring må sikre gevinstrealisering

Delrapport 2

- Økt lønnsdifferensiering
- Kreativ destruksjon i offentlig sektor
- Fagforeninger blokkerer omstillinger



Produktivitetskommisjonens andre rapport

«Hovedavtalen legger [...] til grunn at konflikter skal forebygges og løses innen rammen av en støttende og involverende lederstil, med vekt på å legge til rette for kreative læringsmiljøer og reell medbestemmelse.

En slik lederstil kan stimulere til fortløpende forbedringer i det daglige arbeidet. Den er neppe like velegnet til å gi ledere den styringsautoriteten som de trenger til å gjennomføre omstillinger og innovasjoner som møter sterk motstand fra tillitsvalgte og andre særinteresser.»





Program for bedre styring
og ledelse i staten 2014–2017

.....nye tider, nye krav

Eller hvorfor disse prinsippene?

2008

Særpreget ved
statlig lederskap

2014

Fremme gjennomføringskraft
og resultatorientering

God ledelse i staten

God ledelse bidrar til at forvaltningen har gjennomføringskraft, oppnår resultater for samfunnet og har attraktive, moderne arbeidsplasser. Forvaltningen skal fremme **demokrati** og **rettssikkerhet**, og stå for **faglig integritet** og **effektivitet**.

Ledere i staten:





1

Bedre ledelse
Eksempler på tilpassning av lederplakat

Er det rom for mot og gjennomføringskraft i statsforvaltningen?

Administrerende direktør Marianne Andreassen



Mot og gjennomføringskraft - gi rom og ta rom

Gjennomføre endringer i styringspraksis

Styrke legitimiteten til lederrollen i staten

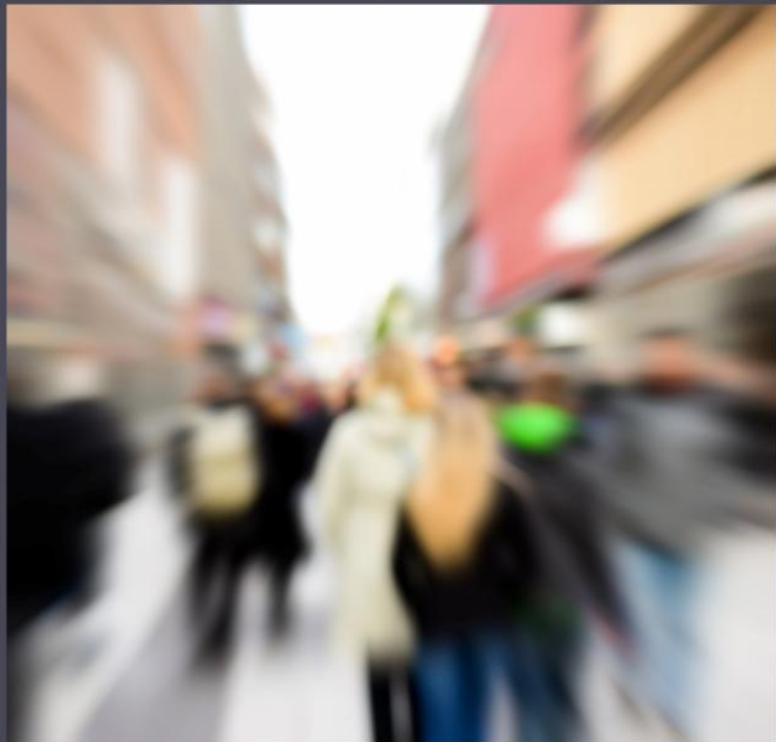
Utnytte det handlingsrommet man faktisk har



ET MED MULIGHETER

Bedre brukermøter, større handlingsrom
og tettere på arbeidsmarkedet

Gjennomgang av NAV
Sluttrapport fra Ekspertgruppen, april 2015



*NAV-lederen bør være
sterkere på
utfordrende og
autoritativ ledelse.*

*Større NAV-kontor
tillagt større
myndighet, vil stille
større og annerledes
krav til ledelse.*





Ledelse er å være til stede så folk merker det!

Ledelsesplattform i NAV

Tydelig

Ledere i NAV inspirerer og motiverer

- Jeg kjenner målene og gjør dem relevante og inspirerende for mine ansatte
- Jeg er tydelig på hva som forventes
- Jeg synliggjør det som virker og er bra, og sier klart fra hva som må bli bedre

Verdibingo i offentlig sektor

- Profesjonelle, imøtekommende og nytenkende
 - Skatteetaten
- Kompetent, solid og synlig
 - Arbeidstilsynet
- Menneskeverd, helhet, profesjonalitet
 - Utlendingsdirektoratet
- Åpenhet, vidsyn, respekt, ansvar og mot
 - Forsvaret
- Åpen, raus, engasjert og redelig
 - Mattilsynet
- Åpen, modig, kompetent
 - Ila barneskole, Trondheim



Nye krav til ledere i NAV

Publisert av Eva Bekkelund-Eriksen 28.02.12.

Tekst: Eva Bekkelund-Eriksen

Å gjennomføre moderniseringen forutsetter uredde og kompetente ledere. HR-direktør Inger-Johanne Stokke vil ha mer fokus på lederutvikling og spesielt mellomlederne.

– Avdelingsledere er en undervurdert gruppe, men det er disse som i praksis skal gjennomføre både virksomhetsstrategien og moderniseringen i NAV. For å lykkes med vår omstilling, må dette ledersjiktet tilføres ressurser og kompetanse, påpeker Stokke.

Ledere møter nye krav

Stokke deltok nylig på en heldagssamling med mellomledere i NAV Oslo. Disse er med i et internt opplæringsprogram, som skal gi alle ledere på mellomnivå en felles forståelse av hva som kreves av dem. Dette er den tredje samlingen Stokke er med på, og HR-direktøren sørget for både temperatur og diskusjon i salen.

– Vi vil trenge mellomledere som har kompetanse på områder som styringssystemer, produksjon, personale, arbeidsmiljø og våre visjoner og verdier. Morgendagens ledere må ha mot og evne til å iverksette fornyelse og vise mindre ettergivenhet overfor profesjonsgrupper.

Ny rekrutteringspolicy

HR-direktøren varsler endringer i rekrutteringen av mellomledere.

– Det er ikke gitt at det er den "flinke saksbehandleren" som avanserer i systemet og blir avdelingsleder. Rekrutteringen kommer til å bli mer variert i fremtiden. Nye krav til ledere innebærer bredere kompetanse. Vi skal drive en aktiv lederutvikling av de interne talentene, og samtidig jakte på dyktige folk eksternt.



- Vi skal drive en aktiv lederutvikling av de interne talentene, og samtidig jakte på dyktige folk eksternt, sier HR-direktør Inger-Johanne Stokke.

Ledelse i det offentlige

«Vi vil trenge mellomledere som har kompetanse på områder som styringssystemer, produksjon, personale, arbeidsmiljø, og våre visjoner og verdier.»

Inger-Johanne Stokke, HR-direktør i NAV



Ledelse mot faglighet

«Morgendagens ledere må ha mot og evne til å iverksette fornyelse og vise mindre ettergivenhet overfor profesjonsgrupper.»

Inger-Johanne Stokke, HR-direktør i NAV





God ledelse hos Frokostmøte i Difi 26.01.15



Gjøre lederen min god



Tydelige ledelse – medarbeiderne vet hvor vi skal. Forståelse for kjerneoppgaver og ser målene i sammenheng.



Intensjon – medarbeiderskap og eier skap til sluttproduktet. Felles målbilde- og rolleforståelse – inkl tillitsvalgte



Kontinuerlig utvikling/-forbedring.
Tillit understreker det relasjonell



Lederskap og medarbeiderskap. Kompetanse som finner hverandre. Ansvarliggjør. Resultater. – Ståsted og øvhengigheter. Når samhandler vi / optimalt tidspunkt



Brukernes perspektiv. – interne og eksterne



E-post fra leder til ansatte

Go` morn

Vi ligger tett under måloppnåelse. Det gjenstår bare 36 saker til vi er på dagsmål. Det betyr at om vi gjør en til to saker til pr dag så er vi i mål. **Jeg vet hva denne avdelingen er god for og at vi klarer dette.**

Jeg minner på at alle kan **måle seg selv over to uker**. Når de to ukene er gått bør en oppnå en gjennomsnittlig saksmengde på **minst 12 saker pr dag**. De som **ikke oppnår det** må gå i dialog med meg om tiltak slik at vi kan se **på rutiner, kompetanse og andre forhold**.

Dette er et tiltak som gjennomføres for å gjøre den enkelte i stand til mestring. Gjør også oppmerksom på at jeg har stor forståelse for den enkeltes opplevelse av arbeidsforholdene i avdelingen mht arbeidsmengde og overtid. **Hjelp til selvhjelp er et bidrag til avdelingen, som helhet, slik at vi må opp i produksjon på dagtid.** Dette vil bidra til at vi kan **slippe «fast» overtid** slik det fungerer i dag. Den gruppen som jobber overtid begynner å bli **slitne** og frustrerte over situasjonen. Jeg har stor forståelse for deres opplevelse. Alle forslag mottas med takk.



E-post fra leder til ansatte

Det er et absolutt **krav fra politisk hold** at sakene skal behandles og har første prioritet i enheten. Dersom vi ikke klarer å forbedre produksjonsmengden må jeg gå til det skritt og **be om ytterligere forsterkninger fra de andre avdelingene ved enheten.**

Et slikt uttak vil bety at disse avdelingene vil stille krav til innsats og produksjon fra oss. Disse avdelingene har store utfordringer mht bemanning og saksmengde selv og vil **reagere på en forskyvning til vårt område.** Det er ikke aktuelt med ytterligere bemanning eksternt da vi ikke har budsjettmidler til det og at det ikke er politisk vilje til å tildele ytterligere midler til fagområdet.



Hva skal en fagforening i staten drive med?

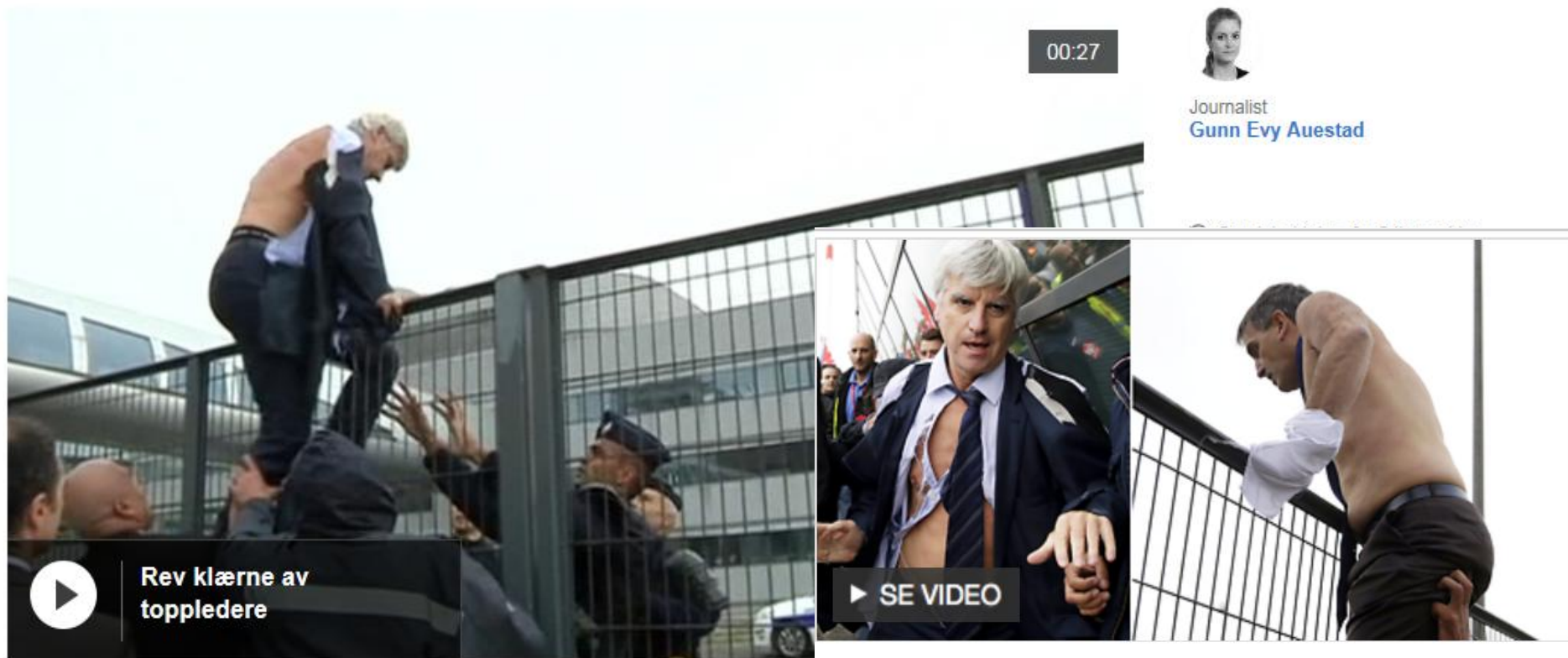
- Lønn
- Arbeidsvilkår
- En forsvarlig forvaltning



Her flyktar Air France-sjefane frå kutt-møte

Eit møte om nedbemanning og kostnadskutt i Air France gjekk ikkje heilt etter planen.

Illsinte Air France-tilsette reiv skjortene av leiarar i flyselskapet etter å ha storma møtet.

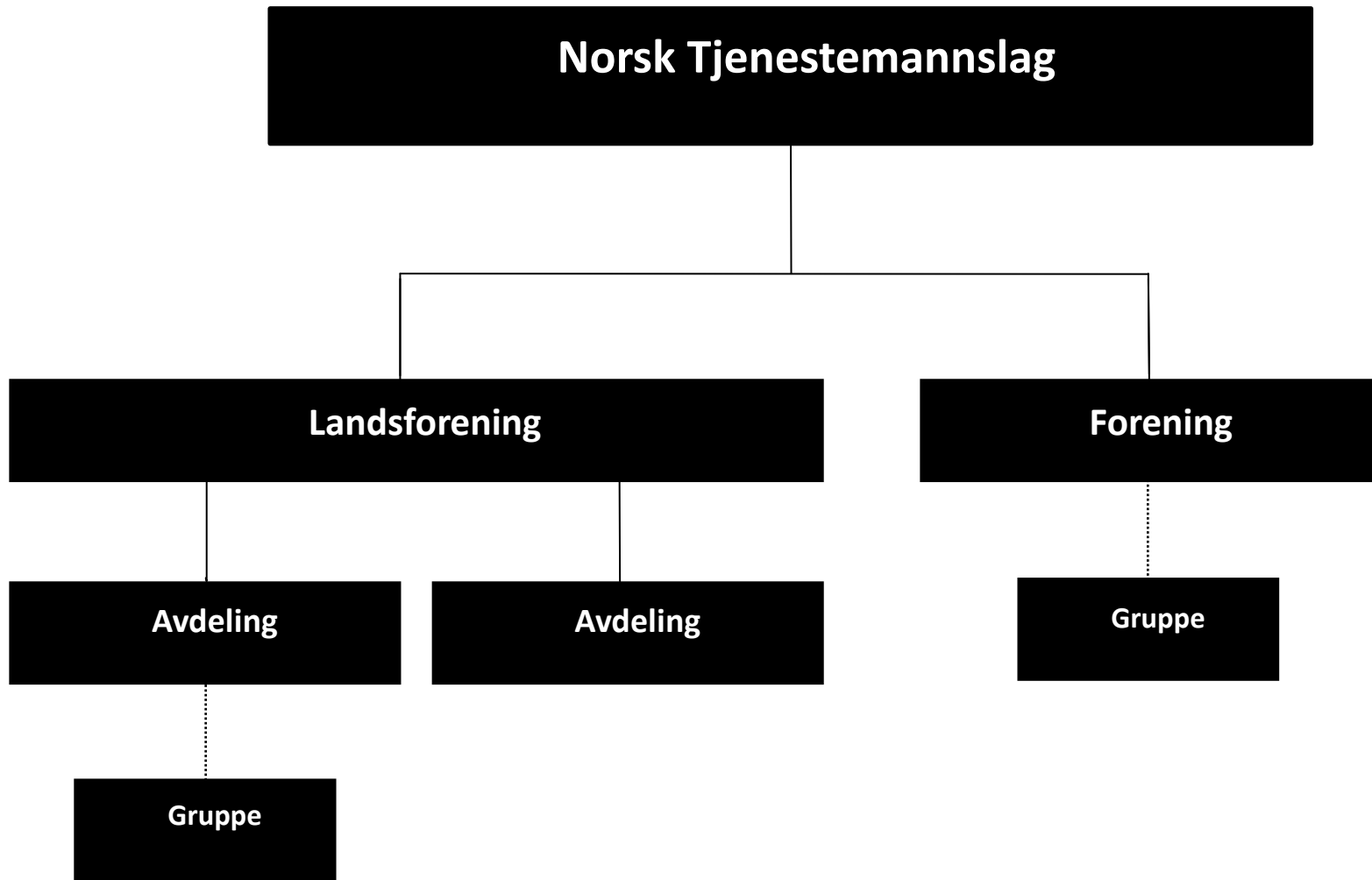


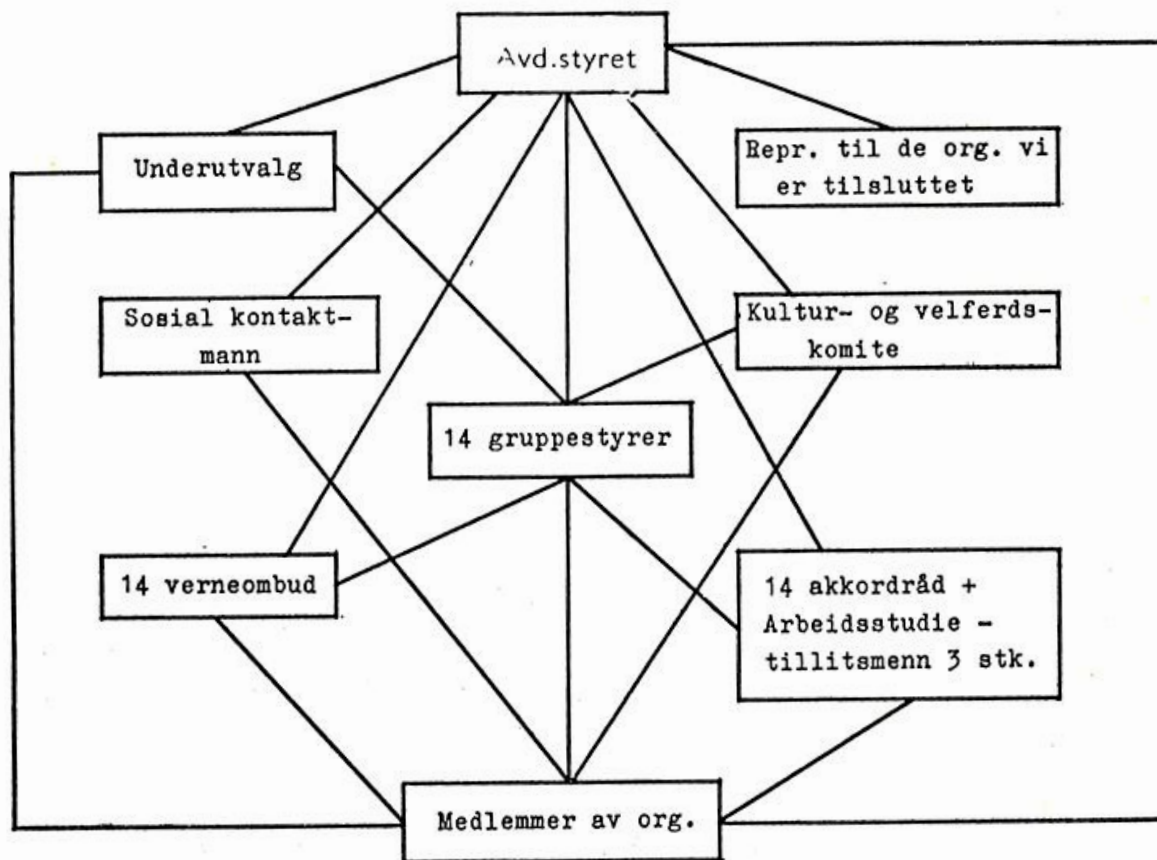
Her flyktar HR-sjefen og leiaren for langdistanseflygingane i Air France etter at eit møte blei s... kjempar mot nedbemanning og kutt.

Air France-toppar jaga av illsinte tilsette



NTLs organisering



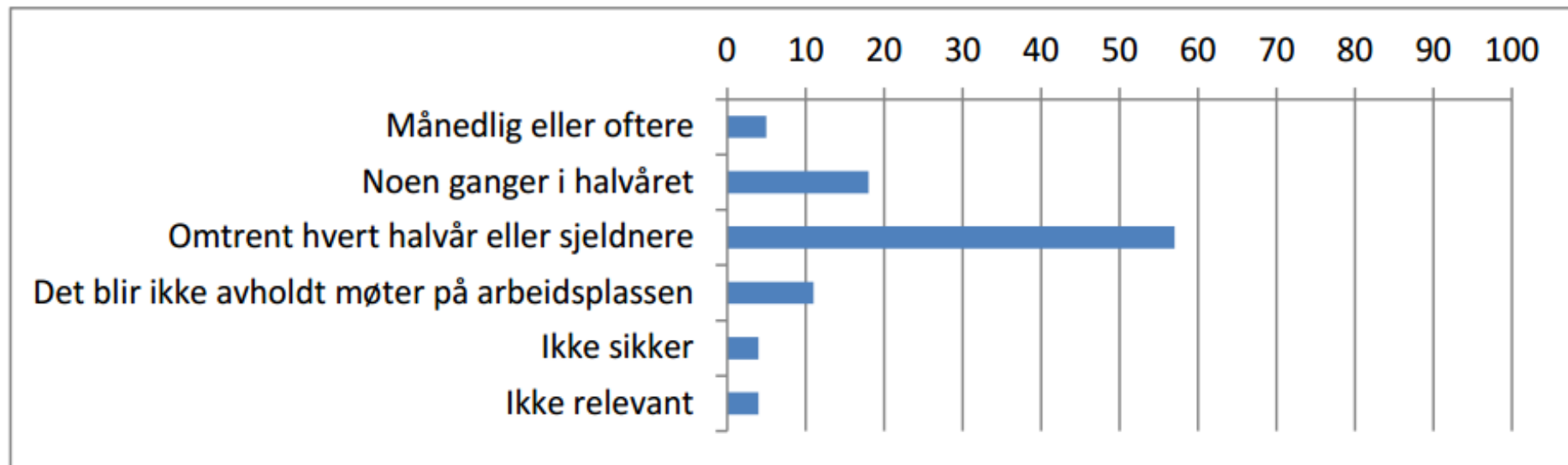


Vi tar her med en skisse som viser tillitsmannsapparatet i en moderne fagforening. Slik kan det gjøres i alle fagforeninger av noen størrelsesorden. Og det kan også gjøres i de politiske organisasjonene som er våkne og aktive og vil engasjere seg.

Tillitsmannen , Ivar Viken, 1964

Figur 3.7 «Hvor ofte innkalles det til medlemsmøter på ditt arbeidssted?»

Plasstillitsvalgte (N=222). Prosent



Tillitsvalgte som dekker svært få medlemmer holder oftere ikke møter i det hele tatt. På større arbeidsplasser er det noe vanligere med møter oftere enn hvert halvår. Det er ikke vesentlige forskjeller på avtaleområdene.

Organisasjonsgjennomgang 2015 - 2018



*”NTL skal i kommende landsmøteperiode foreta en organisatorisk gjennomgang, med grunnlag i anbefalingen i organisasjonsrapporten ”Organisasjonsbygging og framtidig styrke”.
Vedtak fra landsmøte 2014.*

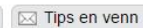


REDDE: – Visse folk i politiet føler at arbeidsdager er preget av frykt, sier tillitsvalgt Kai Nygård om arbeidsforholdene i politiet. Foto: Katharina Dale Håkonsen

– Politiansatte tør ikke varsle

Medarbeidere i politiet frykter sanksjoner og at sjefen blir forbanna dersom de om varsler om kritikkverdige forhold, forteller tillitsvalgt Kai Nygård.

KATHARINA DALE HÅKONSEN - katharina@lomedial.no



Publisert 02.12.2014 kl 14.13 Oppdatert 03.12.2014 kl 14.53

ARBEIDSLIV



FriFagbevegelse



Du liker dette.

MEST LEST

► Pålegger ansatte å drikke den billigste kaffen

10.04.2015

► De borgerlige vil ikke at innleide skal ha fast lønn

09.04.2015

► Minstelønna opp med 36 prosent

08.04.2015

► Lønnsjopp for McDonald's-ansatte i USA

07.04.2015

► Kvinnelønna synker

07.04.2015

10 SISTE - ARBEIDSLIV

2.400 kan få sparken i Statoil

13.04.2015



► Miljøprosjekt i varehandelen

13.04.2015

► Passerer 15.000 følgere på Facebook

10.04.2015

► Lystig sang fra Statens Innkrevningssentral

10.04.2015

► Se bilder fra Sundvoldenkonferansen 2015

10.04.2015

► Kutt går ut over kvalitet og sikkerhet

10.04.2015

► Nav-direktøren får sparken



Norsk
Tjenestemannslag



- Alle har en mening om Nav, og slik vil det vel være når vi forvalter en tredjedel av statsbudsjettet, sier Heidi Berre Skjæran ved Nav Søndre Nordstrand. FOTO: STEIN J BJØRGE

Nav-reformen har ikke oppfylt målet om å få flere i jobb.

- Vi tar vår dose med kjeft hver eneste dag

ØKONOMI

ØYSTEIN KLØVSTAD LANGBERG

Nav-ansatt Heidi Berre Skjæran (37) får mye mer kjeft i dag enn hun fikk før reformen. Likevel mener

Fakta

Nav-reformen

► Innebar en sammenslåing av statlige Aetat og Trygdeetaten og et partnerskap/samløkalisering med den kommunale

formen hverken for arbeidsløse, syke, personer som går på sosialhjelp eller elever som dropper ut av videregående.

- Hele reformen var oversolgt fra politikernes side, sier Hanne Nordhaug, leder for NTL i Nav, som organiserer 6000 statlig ansatte i Nav.

trekker frem en rekke ting de mener var feil med Nav-reformen. Blant annet vil de ha slutt på at staten og kommunen eier Nav-kontorene sammen i et partnerskap.

- Dette er ikke en god modell og gjør det vanskelig å få til en helhetlig drift av Nav-kontore-

Mener de rødgrønne styrte Nav i grøfta

STINE BARSTAD
EIRIK H. WINSNES

Arbeids- og sosialminister Robert Eriksson (Frp) vil få Nav på skinnene igjen. Han har begynt med å fjerne 1500 skjemaer fra papirbunkene.

Han er ikke overrasket over funnene i to ferske rapporter. - De styrker min tidligere påstand om at den rødgrønne regjeringen med stø hånd har styrt Nav-lokomotivet i grøfta, sier Eriksson.

Han mener reformen både var for dårlig planlagt, for dårlig gjennomført, og dessuten solgt inn altfor høyt. Eriksson er enig med forskerne som mener at reformen så langt har kostet Norge mer enn den har gitt, og mener løsningen ligger i å få Nav til å fungere slik det var tenkt.

- Vi må få Nav tilbake på skinnene igjen. Regjeringen har allerede satt i gang en helhetlig gjennomgang av Nav for å bedre brukeropplevelsen og styrke virkemiddelapparatet, sier Eriksson.

- Med grepene vi har gjort, blir det 1500 færre skjemaer og oppfølgingsrapporter som skal leveres til Nav-daglig. Det betyr at 69 ansatte i Nav kan få heve blikket fra papirbunkene og ha fokus på menneskene, sier han.

Arbeidspolitisk talsmann i Arbeiderpartiet, Dag-Terje Andersen, var ansvarlig statsråd for Nav i deler av reformperioden. Han innrømmer at mye fremdeles er ugjort, men sier at det går i riktig retning.

- Vi var klar over at dette var krevende, noe også erfaringene viser. Samti-



Forsvarsbygg-rapport viste tvilsomme gevinster ved å privatisere reinholdet:

Regjeringen overså råd

SER VEKK: En intern rapport i Forsvarsbygg, laget på bestilling fra regjeringen, viser at privatisering av reinholdet i Forsvaret gir små innsparinger. Like fullt mister nå 364 reinholdere jobben.

ARBEIDSLIV

Av Pål Hellesnes (tekst) og Tom Henning Bratlie (foto)

Tirsdag klokka åtte møtte reinholderne i Forsvarsbygg til informasjonsmøte, innkalt på kort varsel. Der var meldingen fra regjeringen klar: Forsvarsbygg skal ikke lenger drive reinhold for Forsvaret. Dermed mister 364 personer jobben.

Klassekampen har fått tilgang til en intern rapport, utarbeidet på oppdrag for regjeringen, som går gjennom -fordeler, ulemper og konsekvenser- av at andre enn Forsvarsbygg skal ta over reinhold hos Forsvaret. Rapporten viser få fordeler.

■ **Prisdifferansen mellom Forsvarsbygg og private alternativer er på magre 3,1 prosent, eller 11 millioner kroner årlig.**

■ **Ved innkjøp fra andre må Forsvaret bygge opp egen innkjøpskompetanse, som vil ytterligere redusere innsparingene.**

■ **Forsvaret vil kunne få økte kostnader ved sikkerhetsklaring av reinholdspersonellet.**

■ **Forsvaret oppgir å være fornøyd med tjenestene til Forsvarsbygg, og er mer fornøyd der det er egne ansatte som vasker, enn der man bruker**

ler om politikk, ikke økonomi. De sier de skal spare penger, men har ikke lagt fram noe tallgrunnlag på bordet for oss som viser det, sier Anne Berit Sagedal, hovedtillitsvalgt for LO-forbundet NTL i Forsvarsbygg.

Blå politikk

Hun står oppført som medlem av arbeidsgruppa som forfattet rapporten, og er svært overrasket over regjeringens beslutning.

- Den rapporten jeg var med på å lage gir ikke grunnlag for det de nå gjør. Og uansett hadde jeg aldri ventet at de ville gjøre så brå endringer. Jeg tror Forsvaret kan tape på dette.

- **Hva kan de tape på?**

- Det finnes ingen oversikt over hva det vil koste å bygge opp apparatet i Forsvaret som skal ha ansvar for bestillerkompetanse, kontroll, kontrahering og oppfølging. Det er heller ikke tallfestet i rapporten. Innsparingsmuligheten på elleve millioner, som står i rapporten, baserer seg på at man ikke må bygge opp nytt i Forsvaret.

- **Men det står jo at Forsvarsbygg er 3,1 prosent dyrere enn alternativer?**

- Ja. Men det er ikke bare reinholderne det gjelder, det er også overheadkostnader i Forsvarsbygg som er regnet med. Her sammenlikner man en totalpris for Forsvarsbygg med et netttilbud fra en leverandør. Men du kan spørre

FAKTA

Reinhold i Forsvaret:

■ Tirsdag fikk de 364 reinholdsarbeiderne i Forsvarsbygg beskjed om at regjeringen har besluttet at Forsvarsbygg ikke lenger skal ha ansvar for reinhold for Forsvaret.

■ Forsvarsdepartementet har besluttet at Forsvarsbyggs enerett og plikt til å levere reinholdstjenester til Forsvaret opphører snarest, og selvest innen 1. august 2015.

■ Forsvarsbygg er et heileid offentlig selskap som bygger og driver eiendom for Forsvaret.

med lang fartstid i jobben. Nyheten falt svært mange tungt for brystet, forteller Sagedal.

- **Det er kjempetråkisk, det er folk her som har jobbet her i hele yrkeslivet. Det er folk med lang erfaring, og for mange er dette mot slutten av yrkeskarrieren. Det var mye gråt, sier hun.**

Håper de tar til vettet

I etterkant av informasjonsmøtet ble Sagedal kontaktet av flere medlemmer som var fortvilet og ikke vet hva de skal gjøre framover.

- Regjeringen bryr seg ikke i det hele tatt om hva som skjer med dem. Om du i beste fall tror du kan spare bitte litt, skal du gjøre nesten 400 arbeidsløse? Det vil også koste staten noe. Samfunnsøkonomisk er dette helt forkastelig.

- **Hva gjør dere nå?**

- Direktivet har kommet, men vi vil synliggjøre konsekvensene, og vi vil jobbe for at det blir minst mulig konsekvenser for de ansatte, med mindre de tar til vettet og ombestemmer seg.

Sagedal er heiltidstillits-



OVERASKET: Anne Berit Sagedal er tillitsvalgt for Norsk tjenestemannslag (NTL) i Forsvarsbygg. Hun tror Forsvaret kan tape på avgjørelsen.

Forsvarsdepartementet tror på store innsparinger

Det lyktes ikke Klassekampen å få et intervju med politisk ledelse i Forsvarsdepartemen-



- Regjeringen vil effektivisere offentlig sektor. Forsvarsdepartementet har derfor be-

kunne ligge betydelig økonomisk innsparing i å kjøpe reinholdstjenester eksternt, sier hun.

- **Men en intern utredning**

sentralt at man tar hensyn til merverdiavgiften i sammenlikningen. Når man gjør dette, så er det en betydelig differanse på timepris i fa-

som i dag er sysselsatt med reinhold i Forsvarsbygg. Det er selvfølgelig løst for den enkelte, og det er viktig for oss at de ansatte blir tvare-



Norsk
Tjenestemannslag

LEDELSEN I FORSVARSBYGG



Ragnar Bjørgaas
STRATEGI- OG
UTVIKLINGS-
DIREKTØR

Steinar Lie
DIREKTØR
FORSVARSBYGG
FUTURA

Cecilie Stadaas
ØKONOMIDIREKTØR

Erik Øimoen
DIREKTØR
FORSVARSBYGG
UTVIKLING

Marit Jakobsen
Leganger
DIREKTØR
SKIFTE EIENDOM

Frode Sjursen
ADMINISTRERENDE
DIREKTØR





David Halvorsen
DIREKTØR
FORSVARSBYGG
UTLEIE

Bjørn Georg Hagen
DIREKTØR
FORSVARSBYGG
FELLESTJENESTER

Olaf Dobloug
DIREKTØR
FORSVARSBYGG
KAMPFLYBASE

Nina Eidem
DIREKTØR
FORSVARSBYGG
NASJONALE
FESTNINGSVERK

Haakon Øberg
DIREKTØR
FORSVARSBYGG
EIENDOM

Jeanette Christensen
FUNG. KOMMUNIKASJONS
DIREKTØR

Dag Westby
DIREKTØR
INTERNKONTROLL

