

GÅIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

MARS 2019



Vær en god kollega
– styrk fellesskapet

Side 12



Kamerater!

At det er behov for stadige endringer i vår organisasjon, har vel alle fått med seg. Stadige omorganiseringer har vært endel av NAVs hverdag siden starten i 2006. Vi er altså inne i det trettende året med stadige omorganiseringer. Vi har kommet vel gjennom kanalstrategien, så nå er det regionreform og kommunesammenslåinger som dominerer bildet. NAV ansatte er endringsdyktige. Det er bevist.

Når vi ser til Sverige og hva som skjer i Arbetsförmedlingen, forstår vi viktigheten av å holde etaten relevant og aktuell. Dette er NTL fullstendig innforstått med og bidrar da også til å gjennomføre disse endringene. Betingelsen er selvsagt at våre medlemmer ikke lider unødvendig overlast som resultat av disse endringene. Nedbemanninger som følger av bortfall av arbeidsoppgaver, effektivisering og innføring av nye, arbeidsbesparende systemer og rutiner, er et beklagelig faktum, men likefullt en del av arbeidslivet. Dog finnes det regler og prinsipper som her må følges.

I begynnelsen av måneden fikk vi en merkelig sak på bordet i det sentrale medbestemmelsesapparatet (MBA). Det var skrevet protokoll på organiseringen av Kontaktsentrene (NKS) med endel sammenslåinger og relokaliseringer som endel av denne. Det var ikke kommet til enighet om plassering av to enheter: En sammenslått avdeling for Oslo og Vest-Viken og en felles enhet

for Innlandet. Sentralt MBA hadde intet direkte mandat i denne sammenhengen, da protokoll var skrevet, men NTL var sterkt kritiske til prosessen, da vi ikke kan se dette som noe annet enn et forsøk på å kvitte seg med ansatte i stor stil.



Jørund O. Gustavsen
Redaktør

Jeg har vondt for å tro at NKS-ansatte i Oslo vil bli med på flyttelasset til Drammen eller at De som jobber på NKS på Hamar vil jobbe på Lillehammer. I følge vår tillitsvalgte i NKS har allerede 90 % av de ansatte i NKS Oslo gjort det klart at så ikke skjer. Dermed er det klart at kompetanseflukten er nær sagt total. Dette er et tap som ikke bokføres, så dermed er det ingen bekymring for arbeidsgiver. Man kalkulerer riktignok med en nedbemanning i årene som kommer, som følger av innføring av ny teknologi, men dette ligger mange år fram i tid. Flyttingen skal skje i løpet av de neste to årene.

Det som gjør det hele ennå mer uforståelig, er at det ikke akkurat står lokaler klar og venter, hverken i Drammen, eller på Lillehammer. Riktignok mener direktør i NKS, Jørn Torbergsen at det vil bli ledige lokaler, når Famile- og pensjonsytelser nedbemanner, men det er det ikke tatt noen beslutning om ennå, og heller ikke hvor nedbemanningene kommer. Jeg skulle imidlertid gjerne visst to ting: Det ene er hvordan han ser for seg at et tilstrekkelig kompetansenivå skal beholdes, det annet er hvordan han vil ivareta arbeidsmiljøet i en avdeling som forsvinner om to år. Har man tenkt seg at siste mann ut slukker lyset?

Når det gjelder kompetanse, ser man det vel som en fordel at nivået er lavt, så man ikke kaster bort for mye tid med brukerne, slik NAV-leder på Lerkendal, Sølvi Margrete Dalen, sa det, da vi besøkte kontoret. Hun ønsket ikke at veilederne i mottaket skulle ha så mye NAV-kompetanse!

GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 8.900, fire ganger årlig

Redaktør

Jørund O. Gustavsen
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5, St. Olavsplass
0130 Oslo
Mobil: 928 12 649
jorund.olav.gustavsen@nav.no

Redaksjonsutvalget:

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

Rasmus Rydland
rasmus.rydland@nav.no
Mobil: 907 23 865

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

Redaksjonen avsluttet:
28. februar 2019

www.ntl.no/nav

Adresseendringer meldes medlemsregisteret
til NTL: post@ntl.no

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



Følg oss på:



Ikke vær et 1-tall på jorden, bry deg om flokken din. Per Fugelli



Innhold

Send inn din mening

e-post: jorund.olav.gustavsen@nav.no

Mobil: 928 12 649

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

9



Aktivitetsbaserte arbeidsplasser s. 9–11. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

12



Vervekampanjen er i full gang! FOTO: VON KOMMUNIKASJON

8



Seier i Statens Lønnsutvalg. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

02 Redaktøren

04 Arbetsförmedlingen – 4500 mister jobben

06 Storstilt omstilling

09 ABW – NAV Fredrikstad

13 Ein dag utanom det vanlege

14 Superververne

15 Nettsida

16 Vold og trusler i NAV



Fredrik Anderson er leder for fagforeningen ST innom Arbetsförmedlingen. Foto: Mats Erlandsson

Sjokk i Arbetsförmedlingen – 4500 sies opp

I Sverige legges alt offentlig formidlingsarbeid ned og alle arbeidsmarkedstiltak overlates til private aktører. Arbetsförmedlingen skal kun bestå som en kontrollerende etat, men de skal fortsatt ta hånd om de med særskilte bistandsbehov. I vårt søsterforbund, ST innom Arbetsförmedlingen fortviler man. Ingen har hørt noe om hvordan dette skal gjennomføres, bortsett fra at virksomheten skal være avviklet innen 2021.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst) ST (foto)

De fleste har fått med seg utfordringene i svensk politikk den siste tiden. I et forsøk på å skape noenlunde politisk stabilitet og

å unngå at Sverigedemokraterna får makt sammen med Moderaterna, har de to konservative partiene Centerpartiet og Liberalerna inngått en politisk samarbeidsavtale med Socialdemokraterna (S) og Miljöpartiet de gröna (MDG). Denne avtalen ligger til grunn for at Stefan Löfven ble valgt som statsminister for en regjering bestående av S og MDG.

Salderingspost. Det er altså et solid stykke politisk hestehandel hvor S åpenbart har vært nødt til å strekke seg svært langt. I punkt 18 i dokumentet som inneholder 73 politiske handlingspunkter står det følgende: Arbetsförmedlingen reformeras i grunden. Dette innebærer at alle som arbeider med formidlingsbistand i dag, står uten arbeid fra 2021. Dette for å spare penger på statsbudsjettet.

Håpløst. Fredrik Anderson er leder i vårt søsterforbund ST innom Arbetsförmedlingen og han forteller oss at situasjonen ser temmelig håpløs ut. – Dette som er et forhandlingsresultat fra regjeringsforhandlingene i høst, har nå blitt bekreftet i «vår-

budgeten», tilsvarende vårt reviderte nasjonalbudsjett. Det er med andre ord intet som tyder på at oppsigelsesvarselet for de 4500 ansatte blir trukket. – Om det kommer noen penger, skal de brukes på IT, ikke personale, slår han fast.

Strategi. Frederik svarer på spørsmål om de planlegger noen aksjoner, eller markeringer at de ikke har noen tradisjon for dette. – Vi satser på dialog og seminarer med medlemmene. Vi har selvsagt dialog med samarbeidspartnere og våre brukeres organisasjoner, som Handicapforbundet, fortsetter han. – Nå handler det først og fremst om å ta vare på medlemmene og å forhandle om hvordan kuttene skal tas. Én av tre må gå. Arbetsförmedlingen har 13 700 ansatte og hadde fram til 1993 enerett på arbeidsformidling i Sverige. Siden den tid har mye av formidlingen skjedd gjennom private foretak, slik som i Norge. De har 325 kontorer spredt ut over hele Sverige og det er varslet at halvparten av dem legges ned. Det som er tanken til partiene bak denne omleggingen er at private foretak skal ta over denne virksomheten

Vi hjälper arbetssökande och arbetsgivare att hitta varandra

Sök jobb >

För arbetsgivare >



Det blir betraktelig mindre hjelp å få fra Arbetsförmedlingen, både for arbeidssøkere og arbeidsgivere

fra 2021. Det betyr full åpning for kommersielle aktører. Forskere og fagfolk over hele linja har advart mot dette og ingen forstår helt hvordan dette skal bli.

Lobbyvirksomhet. Det har vært en klar tendens i den offentlig debatten at man har snakket ned Arbetsförmedlingen og mange har slått til lyd for at tjenesten bare kan legges ned. – Dette har vi bare ledd av, sier Fredrik, ingen tok denne typen retorikk alvorlig. Det virker ikke som om noen egentlig har tatt det alvorlig før nå. Sjøkket blir derfor så mye større, nå som det ser ut til å bli en realitet. Arbetsförmedlingen anses politisk detaljstyrt og preget av kort-siktighet. Politikere fra S føler seg bundet av avtalen med C og L og kan dermed ikke gjøre noe med beslutningen, selv om de i bunn og grunn er uenige i den.

Forskning. Det ligger til grunn et nylig publisert forskningsarbeid, som viser at private ikke er mer effektive enn offentlig ansatte. Forskere har anbefalt at Arbetsförmedlingen konkurrerer med private, ikke at den legges ned. En nylig publisert offentlig utredning om arbeidsmarkedet i Sverige slår fast at markedet ikke fungerer tilfredsstillende. Likevel finner man det altså for godt å legge ned hele det offentlige formidlingsarbeidet.

Uten verktøy. Fredrik har tidligere beskrevet det som om politikerne har hengt dem i en pram midt på havet og kastet vekk både årer og kompass for så å be dem komme seg til land. Det er vanskelig å tenke seg at man skulle kunne få et bedre funge-

rende arbeidsmarked uten et offentlig apparat til å regulere dette. Den offentlige arbeidsformidlingen har tradisjonelt vært myndighetenes verktøy i dette arbeidet og det vil man nå klare seg uten.

Markedskunnskap. Det er nettopp markedskunnskapen som er så viktig. I NAV har vi fokusert sterkt på å styrke nettopp denne fordi det er så viktig at veilederne har tett kontakt med arbeidsgiver for å kunne hjelpe søkerne ut i arbeid. I Sverige skal man nå klare seg helt uten denne kompetansen. Ansvaret for arbeidssøkere med særskilte behov beholdes i etaten, men hvordan det skal fungere er vanskelig å tenke seg.

Erfaringer fra Sverige. Det ville ikke akkurat være en ny problemstilling om noen foreslo det samme i Norge. Allerede har en mengde offentlige oppgaver blitt konkurranseutsatt, så noen vil nok at vi skal kopiere Sverige også her. Det er godt å vite at vi tar nødvendige grep i etaten for at vi skal holde oss aktuelle. Det bygges ny formidlingsplattform som konkurrerer godt med finn.no. Vi satser på markedskunnskap som skal komme brukerne til gode. Vi ser sammenhengene og sette brukeren i sentrum. Men vi må som fagforening, og som NAV-ansatte delta i arbeidet med å svare opp den undergravende retorikken som Arbetsförmedlingen har vært gjenstand for. Hvis politikere fra et parti foreslår å legge ned formidlingsarbeidet vårt, må de bli motsagt.

Organisasjonen. Hva med fagforeningen i denne situasjonen. Her har vi i NTL NAV

satt i gang en kampanje som har som mål å verve 500 medlemmer. Frederik opplever at et sted mellom 1000 og 1500 av hans medlemmer forsvinner ut av etaten. Det setter litt preg på tilværelsen. – Vi merker det allerede, sier han. De best kvalifiserte flyr først. De går til tilsvarende jobber i fôrsekringskassan, i kommunene og i private virksomheter. Folk er fortvilet og spør seg hva de skal gjøre. Blir de oppsagt? Må de pensjonere seg? Kompetansetapet vil bli enormt.

Uten verktøy. Det er jo de som jobber med formidling som skal sies opp. Det er veiledere og deres sjefer. – Det er ingen som har tenkt på hvordan vi skal organisere arbeidet fram til 2021, fastslår Fredrik, – psykologer, fengselskonsulenter og sosialarbeidere står uten arbeidsformidlernes bistand og vil dermed ikke ha noe verktøy for å få sine brukere ut i arbeid.

Mye jobbing. Frederik og hans kolleger i ST innom Arbetsförmedlingen blir ikke arbeidsledige med det første. Det er helt sikkert. Følg dem gjerne på Facebook, der de legger ut mange artikler om det som skjer. Saken har fått lite pressdekning i Norge, i motsetning til i Sverige. NTL NAV har sendt en støtteerklæring til våre svenske kolleger, hvilket har blitt tatt i mot med takk.

Storstilt omstilling

Det må forventes at vi vil se de første oppsigelsene som følge av nedbemanning i etaten siden NAVs opprettelse i 2006.

RASMUS RYDLAND (tekst) NAVET (ill)

En vesentlig endring i den nye statsansatte-loven som trådte i kraft i 2016, er at man har rett, men ikke plikt til å følge stillingen sin. Dette betyr at hvis man ser at arbeidsoppgavene flytter lenger enn det som anses som dagpendleravstand, så kan man velge å flytte med, men man har ingen plikt slik vi hadde før. I praksis betyr dette at man nå kan bli oppsagt om man ikke følger oppgavene, mens man tidligere selv måtte si opp. Blir man overtallig som statsansatt, settes det krav til arbeidsgiver å forsøke å unngå dette, blant annet gjennom å finne tilsvarende stilling i etaten.

Kommune og fylkesreform. Fylkessammenslåingene er gjort unna, og fylkene utgjør i dag 12 i tallet. Mange ser arbeidsoppgavene sine flytte av sted i denne forbindelse. Det foregår ca 90 prosesser for å slå sammen kontorer som følge av kommunesammenslåinger eller vertskommunesamarbeid. Fordelen for de ansatte i NAV-kontorene er at man ikke legger til grunn at antall stillinger skal ned, men om man får mange mil ekstra reisevei, vil dette helt klart ha konsekvenser for folk.

Arbeid og Ytelser og Familie og Pensjonstelsler. Det er i ytelseslinjen vi tydeligst ser hvordan effekten av nødvendig oppdatering av teknologi møter ødeleggende osthøvelkutt. Automatiseringen av ytelsene fører åpenbart til at flere saker enn tidligere kan gjøres maskinelt, og det er et ønske om å flytte ressurser fra ytelsesforvaltning til oppfølgingsarbeidet i tjenstelinjen. Dette skjer i tillegg til osthøvel-

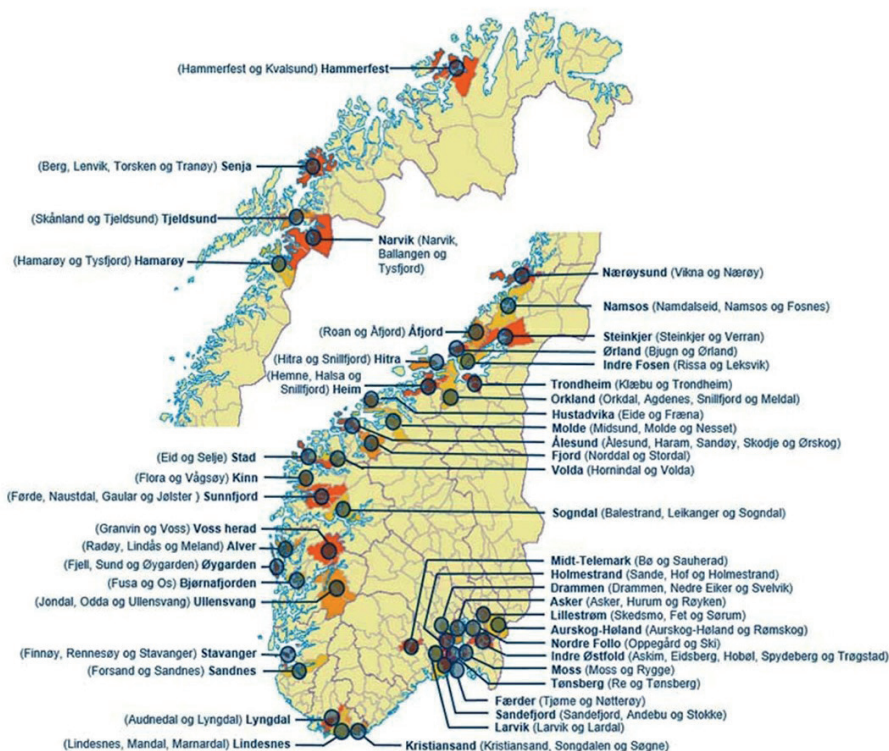
kuttene som årelater hele staten. For ytelseslinjen blir dette altså dobbelt opp med nedtrekk. Heller ikke kontaktsentrene slipper unna. Nye kanaler for kontakt med publikum har klare konsekvenser for kontaktsentrene. Sammenslåinger og nedleggelser ser vi også her.

Folkevandringstid. Det er når vi ser alle disse store prosessene samtidig at man ser det vanvittige omfanget dette har. Tusenvis av kolleger blir i varierende grad berørt. Mange må finne seg i at arbeidsplassen flytter og at penderveien blir vesentlig lenger, noen får helt nye oppgaver å lære seg. Noen vil som et resultat av dette frivillig gi opp NAV som arbeidsgiver og søke lykken andre steder. For andre vil arbeidsplassen forsvinne, og det antas at vi vil se medarbeidere bli oppsagt på grunn av omorganisering de neste årene. Dette er nytt. Man snakker for første gang på lenge om virkemiddelet sluttvederlag.

Situasjonen i dag kan klart sammenliknes med omstillingen som startet med NAV-sammenslåingen i 2006, men da skulle man ikke redusere antall stillinger. Situasjonen vi nå står overfor er ny, det må vi som fagforening ta inn over oss. NTL har vært den tydeligste røsten for de ansattes rettigheter, dette arbeidet er viktigere nå enn noensinne før. For NTL er det viktig at vi som samfunnsaktør stadig er relevant, og vi er tilhengere av å innføre ny teknologi. Vi må allikevel passe oss for å ikke tømme ut barnet med badevannet. Omorganiseringer har store økonomiske og menneskelige kostnader, kostnader som må måles opp mot de målene man forventer å oppnå. De ansatte som rammes må ivaretas på en ordentlig måte.

Fagforeninga. Det har alltid vært fagforeningas oppgave å se til at våre medlemmer blir behandlet ordentlig av arbeidsgiver, og det er liten sannsynlighet for at vi blir arbeidsledige med det første. For å gjøre dette arbeidet trenger vi all den styrken vi kan få. Som vi sier: – Vær en god kollega: styrk fellesskapet.

Kartet viser sammenslåinger av NAV kontor i hele landet, i tillegg kommer nedleggelser og sammenslåinger i kontaktsenter og ytelsesforvaltningen.



Rammet av omorganisering



Geir Mardon Olsen er tillitsvalgt for NTL på NFP Sandnes

I disse dager ble skjebnen til NFP Sandnes avgjort. Arbeidsgiver ønsket å legge ned enheten, og man har etter forhandlinger kommet til dette resultatet. Vi stilte noen spørsmål til NTLs plasstillitsvalgte Geir Mardon Olsen.

RASMUS RYDLAND (tekst) PRIVAT (foto)

– Hva tenker du som tillitsvalgt om at enheten legges ned?

– Dette er bare trist. Vi er en avdeling med veldig godt arbeidsmiljø, vi leverer gode resultater og har trives veldig godt med arbeidet. En håper jo i at en får et resultat hvor vi blir i varetatt, gjerne også litt utover det som er et absolutt minimum etter lov- og avtaleverk.

– Når fikk dere vite om dette?

– Det var den 28. november. Da hadde vi et informasjonsmøte. Enhetsleder Morten Auglend informerte oss at ledelsen ønsket enheten nedlagt. Hovedtillitsvalgt Mette Bjørge fikk vite det dagen før. For oss kom det som et sjokk. Vi hadde hele tiden hørt at de små skulle styrkes og slett ikke avvikles. Vi har nettopp inngått avtale om leie av kontorplasser i 10 år. Alle her følte at de hadde en trygg og god arbeidsplass. Det at vi ikke fikk noen begrunnelse, var kanskje det verste. Min første tanke, da jeg hørte det var at det er nå det begynner, deretter -hvem skal vi kontakte nå?

– Hvordan ble budskapet mottatt av de ansatte?

– Først sjokk. Det ble ikke mottatt med forståelse, vi visste ingenting. Vi visste ikke noe om hvorfor nettopp vi skulle legges ned, eller hva som skjer med oss nå.

Folk er oppriktig redde for stillingene sine. Her har vi mange folk som har arbeidet i etaten i mange år, i det de trodde var en sikker stilling i staten. De føler at teppet er dratt bort fra under føttene deres. Etterpå har det gått litt i bølger, opp og ned, mye usikkerhet. Vi støtter hverandre så godt vi kan.

– Hvordan opplever du at ledelsen har opptrådd i denne saken?

– Det var motstridende signaler. Vi fikk beskjed om at de skulle gjøre alt hva de kunne for hjelp oss, at arbeidsgiver skulle ta ansvar. Det andre budskapet var at vi er våre egne beste HR-sjefer. Dette var dette som satt igjen, dette skapte mye ekstra usikkerhet. Jeg er ikke sikker på hva de mente med å være sin beste HR-sjef, men i denne situasjonen oppfattet vi at vi burde lete etter ny jobb. De prøvde å tone ned dette etterhvert, men de var ikke konkrete på hva de skulle hjelpe med, så da hjalp det ikke.

– Hvordan tenker du at NTL best kan bidra i en slik situasjon?

– Jeg synes vel egentlig at vi bør gjøre det

slik vi har gjort. Belyse saken for medlemmene og stille de rette spørsmålene til arbeidsgiver. Det å kreve at man begrunner en slik avgjørelse godt. Det å tydeliggjøre NTLs posisjoner og stille konkrete krav. Vi fikk besøk fra både Hovedtillitsvalgt, Avdelingsleder og fra det sentrale NTL NAV. Det er godt å bli sett og hørt i en slik situasjon. Viktig at våre meninger blir lytta til. Jeg har fått mye tilbakemelding fra våre medlemmer at de har fått god informasjon fra fagforeningen, ofte før de andre. Man får aldri for mye informasjon i slike situasjoner.

– Har du noen råd til andre som opplever det samme som dere?

– Ikke vær redd for å stille spørsmål til arbeidsgivere, ta kontakt med de sentrale i NTL. Pass på å informere medlemmer. Ikke ha det travelt, dette er viktige beslutninger som har stor betydning for mennesker, man skal ta den tiden man trenger. Man trekker ikke tida, men tar den tiden man trenger for å få en god beslutning.

– Men vi får jo nye medlemmer da. Noen har meldt seg inn og andre har vist interesse for NTL. Folk ser at NTL er tydelige og står for noe. Alle ser hvor mye man får igjen for å være organisert, spesielt i slike tider. Og spesielt i NTL.

Seier i Statens lønnsutvalg!

Det er umulig å vinne i Statens lønnsutvalg, ble vi fortalt. Det viste seg ikke å stemme. NTL NAVs kamp ble kronet med seier da vi vant over arbeidsgiver i februar. Medlemmet vårt får etterbetalt lønn fra 01.01.18.

HANNE KOLBY (tekst) JØRUND O. GUSTAVSEN (foto)

Noen ganger er man nødt til å stå på krava, og kjempe for det man mener er riktig. Høsten 2018 fikk landsforeningen en tvist fra NTL NAV Kontroll på bordet. NTL NAV Kontroll hadde fremmet lønnskrav på vegne av et medlem på særlig grunnlag, etter Hovedtariffavtalens punkt 2.5.3 nr. 1 a), på bakgrunn av vesentlige endringer i arbeidsoppgavene. Arbeidsgiver i NAV Kontroll ville ikke innfri kravet, og NTL NAV Kontroll sendte saken til landsforeningen.

Twist. Forhandlingsutvalget i NTL NAV, bestående av Elisabeth Steen, Hanne Kolby og Petter Aasheim, mente at endringene i medlemmets arbeidsoppgaver og ansvar var så omfattende at det kvalifiserte til lønnsendring på særlig grunnlag. Det ble gjennomført tvisteforhandlinger med arbeidsgiver på virksomhetsnivå, men heller ikke disse førte frem. Den eneste muligheten som gjensto, var å stevne arbeidsgiver inn for Statens lønnsutvalg.

Stevning. En slik prosess medfører at det skal skrives en stevning, det er formkrav som skal oppfylles og frister som skal overholdes. Etter at stevning er sendt inn, skal arbeidsgiver skrive tilsva, før partene innkalles til møte i utvalget. Etter dette skrives det en kjennelse. Adskillige arbeidstimer ble lagt ned, dokumentasjon ble gjennomgått og argumentasjonen

spisset. Både vår hovedtillitsvalgte i NAV Kontroll, Jon Sigurd Kvello, og medlemmet selv, måtte bidra med informasjon og kvalitetssikring underveis. Forhandlingsutvalget i NTL NAV var også involvert. Rett før jul i 2018 ble den 12 sider lange stevningen med 9 vedlegg sendt til Statens lønnsutvalg.

Prosedyre. Selve behandlingen i Statens lønnsutvalg ligner på en mini-rettsak. Utvalget består av 4 medlemmer fra de ulike hovedorganisasjonene, 4 medlemmer som representerer staten og 3 nøytrale. I selve møtet er det slik at saksøker først skal komme med et prosedyreinlegg, så får den saksøkte mulighet til å svare på dette. Medlemmene i utvalget kan stille spørsmål dersom de ønsker det, og møtet avsluttes med såkalt replikk fra saksøker og duplikk fra den saksøkte, før utvalget trekker seg tilbake og blir enige om et resultat.

Grundig forarbeid. Fra NTL NAVs side kunne vi legge frem konkrete beskrivelser av arbeidsoppgavene til medlemmet før og etter virkningstidspunktet. Vi argumenterte også for hvorfor vi mente endringene var vesentlige, og dermed kvalifiserte for lønnsendring på særlig grunnlag. Arbeidsgiver argumenterte mer overordnet gjennom hele prosessen, uten å besvare NTL NAVs beskrivelser av de konkrete arbeidsoppgavene før og nå.

Krevende. Det er ingen tvil om at det er krevende å stevne arbeidsgiver inn for Statens lønnsutvalg, men NTL NAV gjør det som kreves når vi mener at vi har retten på vår side. I dette tilfellet ble det lagt ned adskillige arbeidstimer for lønnsendringen til ett enkelt medlem. I denne saken var det også viktig å ikke godta arbeidsgivers virkelighetsforståelse, fordi det potensielt ville kunne få betydning for senere lønnskrav etter samme bestemmelse. NTL NAV



Hanne Kolby og Petter Aasheim gikk av med seier'n i Statens Lønnsutvalg – en karamell de planlegger å suge på en stund fremover.

vil ikke la arbeidsgiver innskrenke bestemmelsene i hovedtariffavtalen uten en real kamp.

Seier. NTL NAV vant frem med vår tolkning av hva som regnes som vesentlige endringer i arbeidsoppgaver etter hovedtariffavtalen. Dette er en klar støtte til NTL NAVs tolkning av tariffavtalen. Vi forutsetter at arbeidsgiver tar nederlaget til følge og legger det til grunn ved fremtidige behandlinger av slike saker.

Aktivitetsbaserte arbeidsplasser – suksess i Fredrikstad

NAV-Fredrikstad har innført aktivitetsbasert arbeidsplass (ABW). Ingen har fast plass, men alle er fornøyd. Er dette for godt til å være sant?

JØRUNDO O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Det kan høres veldig skummelt ut å ikke ha fast plass på kontoret. Det kan være vemodig å kaste plantene sine og pakke sammen bildene, men erfaringene fra -NAV-Fredrikstad viser at dette er en farbar vei, forutsatt at det blir gjort på rette måten. Vi har vært en tur på NAV Fredrikstad for å se med egne øyne og vi ble overbevist. Ellen Andersrød, NTL NAVs plasstillitsvalgte på kontoret forteller oss om hennes erfaringer med kontorløsningen.

Grundige forberedelser. – Planleggingen har vært grundig i alle faser, forteller Ellen oss. – Vi gjennomførte tellinger av samtidighet på kontoret. Det foregikk på den måten at noen gikk rundt og telte hvor mange som satt ved pulten sin på fire ulike tidspunkt om dagen i 10 dager. Videre gjennomførte vi en spørreundersøkelse og analyserte de dataene vi hadde samlet inn. Resultatet av analysen viste at ABW kunne være en god løsning for oss.

Reell ABW. Det er flere forskjellige betegnelser på arbeidsplasser i åpne landskap. Hvis man kjører løsninger med færre arbeidsplasser enn ansatte, er ikke dette ordentlig ABW, det betegnes fleksikontor. ABW krever en overdimensjonering av arbeidsplasser. Det er anbefalt minimum 1,9 arbeidsplasser pr ansatt, men i Fredrikstad landet de på 2,2. Det er dermed ikke



NAV Fredrikstad

nødvendigvis penger å spare på slike løsninger. Lokaler til- og arbeidsplasser tilknyttet publikumsmottak er ikke en del av dette. Det regnes utenom.

Clean desk. En forutsetning ved ABW er at man ikke har noe særlig papirdokumenter. Fungerende mobilitetsløsninger er selvsagt en forutsetning for å få til dette, sier Ellen som synes at det har vært en lettelse å slippe unna alle papirene. – Det var litt uvant i begynnelsen, innrømmer hun, men nå føles det bare veldig rart når vi får noe på papir. – «Hva skal jeg gjøre med dette?» er reaksjonen da. – Clean desk er dessuten

Plasstillitsvalgt ved NAV Fredrikstad, Ellen Andersrød er fornøyd med aktivitetsbasert arbeidsplass.



ARBEIDSPASS



Helt ordinære plasser i åpent landskap er også en del av en ABW-løsning.



Det skal være gode stillerom som kan brukes ved konsentrasjonspreget arbeid.

veldig bra med tanke på personvern, legger hun til. – Vi har også et stort fokus på å låse skjermen når vi går fra plassen vår.

God plass. Det som slår oss når vi rusler rundt i lokalene til NAV Fredrikstad, er at her er det utrolig god plass og veldig stille. Midt i lokalene som strekker seg over to fulle etasjer, har de «saget» et stort hull i gulvet i den øverste etasjen. Det er et glass-rekkverk rundt hullet og en flott trapp mellom de to etasjene. Dette gir en utrolig

god romfølelse og en slags atrium-effekt. Ved foten av trappen er det lokalisert en sosial sone, med flere sofagrupper, plassert i god avstand fra hverandre. I tillegg til de sosiale aktivitetene som finner sted her, er det også nettopp her man holder allmøter. Da står møteleder gjerne i trappen og medarbeiderne samles rundt. Dette fungerer visst til alles tilfredsstillelse.

Stille. Det er forbausende stille i lokalene

og jeg spør om det er noe på gang som gjør at så få er til stede. Ellen bedyrer at det nok er slik det pleier å være der, og at de fleste er på kontoret. Det bekrefter egentlig inntrykket fra garderoben som vi nettopp passerte, den var full av yttertøy. Men hvor er så folk hen? I det vi rusler rundt, møter vi enkelte som sitter på vanlige pulter omtrent som i et hvilket som helst kontorlandskap. Dette er en del av aktiv sone, så her prates det i telefon og medarbeiderne imellom. Lenger borti landskapet kommer vi over i

Aktivitetsbasert arbeidsplass

«Når du jobber aktivitetsbasert beveger du deg mellom en rekke forskjellige løsninger, avhengig av hva du jobber med og hvordan du ønsker å jobbe. Stillesoner og biblioteker glir over i sosiale lounges og møteplasser, samtalerom, steder der du kan ta en telefon uten å bli forstyrret eller lokalisere et prosjekt i et halvt år. Poenget er at de fysiske løsningene skal støtte hver enkelt ansatt eller gruppe sin måte å jobbe på.»

(Henning Elvestad)

Gode løsninger for sosiale soner innebærer at de kan brukes uten å forstyrre de som jobber.





Rom for samtaler på tomannshånd.



Alternativ arbeidsplass for samarbeid.

stille sonen. Den har god avstand til den aktive sonen og lydabsorberende møbler er plassert imellom. Her er det stille. Enkelte steder sitter det noen i en lenestol, med laptopen plassert på et slags notestativ. Et annet sted er det en som har slynget seg opp i en sofa og sparket av seg på føttene. Det ser unektelig svært så gemyttlig ut. To kolleger sitter og jobber sammen i noe som ser ut som en polstra tog-kupé. Her sitter de godt skjermet fra resten av kontoret.

Regler. Selv om det gis stor frihet i å velge arbeidsplass og sittestilling så finnes det samtidig noen regler som må følges for å få dette til å fungere. For eksempel om man skal forlate plassen sin for mer enn en og en halv time, så må den ryddes og klargjøres for andre. I stillesonen skal det være stille. Det er gummikant under kaffekoppene, som også er forsynt med lokk for ikke å søle på teppene.

Få problemer. Ellen synes overgangen til ABW-kontor har gått relativt knirkefritt. De har samtidig også gjort ganske store organisasjonsendringer, men det er en annen prosess. Ingen har, så vidt jeg vet, sluttet

på grunn av ABW-løsningene, slår hun imidlertid fast. – Det knyttet seg endel skepsis til hvordan det ville gå med de som av helsemessige årsaker var avhengig av eget kontor, eller en ergonomisk tilpasset arbeidsplass, men det har vist seg i ettertid at variasjonsmulighetene i stor grad har kompensert for disse behovene – Det å finne folk er ikke noe problem, påstår Ellen. – Du finner meg på Skype! Sitter jeg i stillesona, signaliserer jeg at jeg er opptatt.



Komfortabelt alenearbeid.

Ver ein god kollega: styrk fellesskapet!

Har du spurt nokon om dei vil vere med i NTL i det siste? Om ikkje, gjer det i dag!

CAROLINE HJELLEGJERDE AAM (tekst) FOTO (VON kommunikasjon)

Det har aldri før skjedd at NTL NAV har satsa like stort innan verving og organisasjonsbygging som denne våren. Kampanjeperioden varer frå 1. februar til 14. juni, og vi skal saman arbeide for eit enno sterkare fellesskap i NTL NAV. Vi veit at NAV er stort og treng sterke fellesskap, vi veit også at NTL er den fagforeininga som skaper desse fellesskapa og ikkje minst bidreg til å gjere NAV betre. Vi er difor godt i gang med vervekampanjen, og ny nettside er lansert. Denne skal mellom anna vere eit godt hjelpemiddel og verktøy for oss. Organisasjonen er også mobilisert både gjennom epostutsendingar, møter for verveansvarlege i Teams, teasere på Facebook, nye vervebrosjyrer, rollups og ikkje minst lansering av ny vervefilm.

Høge ambisjonar. Målsetjinga om å bli 520 nye medlemmar på vel 4 månader er høg, likevel har vi allereie passert 100 nye, berre i løpet av dei første vekene kampanjen har vart. 520 nye medlemmar er like mange som NTL NAV klarte å verve i

løpet av heile 2017, så klarer vi dette i løpet av vel 4 månader, er det fantastisk! Det store spørsmålet vert difor korleis vi skal klare dette? Vi må få alle med og vi må gi nødvendige reiskap og argument, som skaper tryggleiken i møte med nye medlemmar.

80% vel den som spør først. Vi ynskjer å utfordre medlemmar til å bli meir offensive når ein snakkar om NTL, det er i alle fall ikkje noko galt i å vere på tilbodssida. Forsking viser at 80% av dei som blir organisert, vel den som spør først. Vi må også gjere det enkelt for dei som ynskjer å vere med i dette flotte fellesskapet. Det å synleggjere kva NTL står for både gjennom handling, ord, bilde og lyd er viktig, og vi har difor valt å lage fleire filmar som viser nettopp det. Først ein film som viser bredden i organisasjonen vår, ekte naturlege tillitsvalte som gir tips og råd i verveprosessen, og deretter ein animasjonsfilm som i sterkare grad viser fordelane med å vere organisert. Filmene vil bli vist og informasjon om kampanjen vil bli gitt på alle avdelingane sine årsmøte og i andre kurssamanhengar rundt i landet. I tillegg håper vi filmene og anna vervemateriell vi har laga blir flittig delt og

NTL organiserer alle uavhengig av bakgrunn, utdanning og kompetanse - for oss er du viktig uansett!



VÆR EN GOD KOLLEGA:
STYRK FELLESSKAPET



Meld deg inn på www.ntlnav.no

Vervekampanjen sitt slagord og profilbilde

vist både under medlemsmøte og i andre samanhengar.

Flotte vervepremier. For å gi ein ekstra motivasjon i verveprosessen, og som ei ekstra påskjøning til dei som inviterer fleire med i fellesskapet vårt, har vi ein vervekonkurranse på gang også. Eit høgt medlemstal er essensielt for vår gjennomslagskraft og utgjør fundamentet for alt arbeidet NTL NAV gjer. Derfor er arbeidet med å verve medlemmar utruleg viktig. Vi har difor valt å satse på flotte premiar, som gir deg som arbeider på små kontor like stor sjanse for å vinne, som for deg som er på store. Her får du eit «lodd» for kvar medlem du vervar, husk berre å få namnet ditt påført når det nye medlemmet registrerer seg. Under trekking i juni, ved kampanjens slutt vil det bli delt ut både sykkelpakkar, friluftslivspakkar, reisegåvekort og andre generelle gåvekort. Vi oppmodar difor alle om å sjekke ut vår nye nettside, like og dele innlegg på Facebook, delta under kurs, samlingar og årsmøte i avdelingane. Og ver ikkje redd for å stille spørsmålet: «Vil du vere med i NTL?» Lykke til med vervinga alle saman!



Ali i kameralinsenes søkelys og i godt humør under filminnspeling.

Gaiden har møtt ein av stjernene på den nyinnspelte vervefilmen til NTL NAV, og vil gjerne høyre litt meir om kven Ali Bashari er og korleis det var å vere på filmsett for fagforeininga.

CAROLINE HJELLEGJERDE- AAM (tekst og foto)

I forbindelse med vervekampanjen har NTL NAV laga eigen film for å gi reiskap og argument i verve prosessen, og forhåpentlegvis inspirasjon for potensielt nye medlemmer også. Ali var ein av dei flotte NTL medlemmene som deltok i denne filminnspelinga, og som hadde ein annleis dag på jobben den 18.januar.

Våre tillitsvalte er din viktigaste medlemsfordel. Men først vil vi gjerne vite korleis ein vanleg dag kan sjå ut for han. Ein vanleg dag består av å stå opp rundt kl. 05.30, gå tur med hunden, trene og dra på jobb, seier Ali. Han er lidenskapeleg opptatt av brasiliansk jiu jitsu og naturen. På arbeid jobbar han med AAP; det inne-

berer å lese dokument, fatte beslutninger og ha kontakt med brukaren. I NTL samanheng er Ali vara plasstillitsvalt ved Nav Alna, varamedlem og solidaritetsansvarlig i NTL NAV Oslo, styremedlem i NTL Ung og fast delegat frå NTL til LO i Oslo. For han var valet av NTL i første omgang basert på ein kjempe flink plasstillitsvalt i Nav kontoret der han arbeider. Geir Elstad Jansen er imøtekomande, engasjert og kunnskapsrik. Det var «verveargumentet» som fungerte på meg, seier han. Han engasjerte seg vidare i NTL fordi han støtter NTLs standpunkter, og vil gjerne bidra saman med kollegaene frå NTL til å skape eit betre samfunn for oss, og ei betre framtid for neste generasjon.

Filmen er ekte og naturleg. Det var ei morosam oppleving å være med på filminnspeling, seier Ali. Saman med fem andre NTLere frå heile landet bidrog han med sitt gode humør og med argument for kvifor NTL er best. Regissøren var kjempeflink til å skape tryggleik og til å rettleie, noko som gjorde at eg klarte å vere heilt meg sjølv, held han fram. Det ferdige resultatet er ekte og naturleg, og det er eg glad for. NTL NAV har mange flotte folk rundt i

Ein dag utanom det vanlege

landet, og det var hyggeleg å møte nokon av dei denne dagen. Ali er kjempefornøgd med det ferdige produktet, og har allereie delt filmen både i sosiale medier, men også med medlemmer og potensielle medlemmer.

Multimedia kan fange merksemda og løfte stemninga. Ali synest at videosnutten om verving er eit svært bra initiativ frå NTL NAV. Det er mykje enklare å engasjere folk til å verve eller la seg bli verva når ein kan sjå og høyre NTL'ere snakke om verving. Bodskapet blir langt meir personleg enn om det berre hadde vore tekst. Skriftleg kommunikasjon krevjer gjerne meir oppmerksomd og energi for å sette seg inn i, mens multimedia kan på ein annan side fange oppmerksomd og løfte opp stemninga!

Det viktigaste er å bry seg. Videosnutten som NTL NAV har laga viser at det er ingen feil måte å verve på! Vi kan være unge eller eldre, introverte eller ekstroverte. Om eit verveargument eller strategi gir deg mening, så vil det garantert gi mening til nokon andre også! Ein trenger berre å ta initiativ til å verve! Ali trur at det aller viktigaste til sjuande og sist er å vise at ein bryr seg! No gler eg meg til å sjå neste film eg har høyrte skal kome, blir spennande med ein animasjonsfilm også, verving er gøy med desse gode hjelpemidla, avsluttar han.



Elisabeth til venstre og Camilla er superteamet som vervar alle nyttilsette og feilorganiserte inn i NTL fellesskapet ved NAV kontaktsenter Øst- Viken. Dette gjer dei med omsorg og humør, kompetanse og tillit.

Superververane Elisabeth og Camilla

For nokon er verving den naturlegaste sak i verda, og det er ikkje utan grunn at kontaktsenteret ved NAV Øst- Viken i Sarpsborg er ca. 56 av dei ca. 90 tilsette NTL medlemmar!

CAROLINE HJELLEGJERDE- AAM (tekst) EDDIE INGEBRIKTSSEN (foto)

Tillitsvalt Elisabeth Aasland og vara tillitsvalt Camilla Lie er superververe kanskje litt utanom det vanlege. Dei er ikkje redd for å kontakte nyttilsette umiddelbart og når resten av medlemmane fyl opp i etterkant med god NTL informasjon og solidariske haldningar er NTL gjengen i Sarpsborg eit team som både er godt samanspleisa, og veks i organisasjonsgrad.

Ver ein god kollega: styrk fellesskapet. Elisabeth som har vore plasstillitsvald i ca. 10 år, har lenge hatt slagordet til den nye

kampanjen i ryggrada. Ho blir av sin kollega Camilla beskrive som svært påliteleg, lojal og omsorgsfull. Ho har god kompetanse om NTL og fagforeiningsarbeid, og stiller raskt opp for medlemmar ved behov. Ho har med andre ord opparbeida seg tillit, og får denne fornøye kvart år ved val. Vi har eit sterkt fellesskap ved vår arbeidsplass, få konflikter og eit godt arbeidsmiljø. Samarbeidet med leiinga er også bra, fortel dei. Dette er viktig og gir god signaleffekt for potensielle nye medlemmar, og for berre nokre dagar sidan valde ein å melde overgang til NTL frå AVYO.

Gode råd. Det er viktig å vere først, og det at vi er størst både på lokal arbeidsplass, men også i landet er også eit godt verveargument, seier dei. NTL er seriøse og har tyngde og gjennomslagskraft, når viktige beslutningar skal fattast. Då er også viktig å ha kunnskapsrike tillitsvalte. Kursing og opplæring er vi gode på i NTL og det må vi også halde fram med. Slik sett synest vi også den nye nettsida er flott. Den gir god

informasjon om det vi står for og det er forholdsvis lett å finne fram. Absolutt eit godt initiativ frå landsforeininga si side. Får vi på plass e- læringsmodular som også kan vere første steg for ein ny tillitsvalt å tileigne seg kunnskap på, er det også veldig bra, held dei fram. På vår arbeidsplass deler vi ut vervemapper også, og ein skal heller ikkje kimse av å dele ut litt karamellar eller dropsesker i ny og ned, smiler Camilla.

Lokalt initiativ. I denne perioden som vervekampanjen held på har vi i NTL NAV Østfold også laga vår underkampanje, der vi har valt å dele ut gavekort på peppes pizza til nye medlemmer. Berre i løpet av dei første kampanjeveke har vi fått heile 10 nye medlemmer hos oss, avsluttar Elisabeth. På vegne av landsforeininga i NTL NAV er eg svært imponert, og tydeleg stolt over å ha slike fantastiske kollegaer i NTL familien som nettopp det Elisabeth og Camilla er!

Ny storsatsing til landsforeininga – Ny nettside ntlnav.no

Etter innspel og tilbakemeldingar frå både tillitsvalte og ikkje minst under sist representantskapsmøte i april-18, om behov for forbedringar både på nettside og verktøy for verving, satsar landsforeininga stort denne våren.

CAROLINE HJELLEGJERDE AAM (tekst og foto)

Landsforeininga tok innspela med seg, og i august- 18 vart ei gruppe bestående av prosjektleiar Caroline Hjellegjerde- Aam, Torgeir Homme, Ida Birgitte Skogland og Harald Borgerud satt ned for å utarbeide tankar og visjonar. Rådgjeverar frå forbundskontoret i NTL var også på plass gjennom vår tidlegare nestleiar i NTL NAV Sven Ivar Skodjevåg, og Eddie Ingebriksen. Ein prosjektplan vart skriven og deretter godkjent av LO- stat. Dette med bakgrunn i innvilga støtte på heile 308- tusen kroner frå dei. No var det berre å setje i gang.

Fafo rapport 2018. Resultat frå omdømeundersøkinga til forskningsstiftelsen Fafo hausten 2018, viser tydeleg at organisasjonen sine eigne nettsider er den viktigaste kjelda til kunnskap om arbeidstakarorganisasjonar for statstilsette. Fagblad, sosiale mediar, e- post og nyheitskanalar kjem eit godt stykke lenger ned på lista. For NTL medlemmar viser undersøkinga at nettsider er enno viktigare enn for andre. Vidare viser funn at på spørsmålet om du er fornøgd med organisasjonens eigne



nettsider, var svaret nei for NTL medlemmane, då var vi ikkje i tvil, noko måtte gjerast. Vi måtte lage vår eiga.

Dette er 2019! Vi brukte difor tid på å diskutere, også saman med styret i landsforeininga, medlemmar og tillitsvalte på kva vi vil formidle, kva er den viktigaste budskapet, kven er hovudmålgruppa, medlemmar eller potensielle medlemmar? Vi fant difor raskt ut at vi må ha god layout og design, som gir inspirasjon og lyst til å lese, men også ha ryddig, oppdatert og tydeleg budskap med universell utforming det er lett å finne fram i. Når domenet var i boks var arbeidet i full gang. Det å ha kunnskapsrike tillitsvalte som Harald Borgerud med på laget, er unikt og pengebesparande i så måte. Han har hatt og har hovudansvaret for nettsida, og har stått for all oppbygging og konstruksjon. Det å få tilbakemeldingar

Vår nye nettside blei lansert 1. februar.

frå medlemmar om at dette er så 2019, er ekstra motiverande og hyggeleg etter mange månaders arbeid!

Visjonar for framtida. Nettsida vart lansert 1. februar, samtidig som vervekampanjen blei kjørt i gang og vi fekk difor ein «flying» start. Mange var innom sida og vi fekk innspel og tilbakemeldingar

umiddelbart. Det er naturleg at sida i denne perioden som kampanjen pågår har ein viss verveprofil, samtidig vil vi også ha fokus på kven vi er, kva vi står for og kva vi arbeider med. Det er også viktig for oss at dei kanalane vi har vald, snakkar saman, at det vi formidlar på Facebook, evt. også Instagram på sikt blir linka opp mot nettsida der du kan finne meir. Vi har også fleire visjonar og tankar for framtida, men kan ikkje putte meir i munnen enn vi klarer å gape over. Vi ynskjer kvalitet framfor kvantitet, men ser for oss at både linkar til e-læringsmodular innan kurs, gode linkar til viktige dokument, vedtekter og avtaleverk. Kanskje får vi også til eigne undersider for kvar avdeling og nettbasert utgåve av medlemsbladet vårt Gaiden etterkvart. Vi oppmodar difor alle om å sjekke ut sida, og ikkje minst; la denne bli di nye faste startside!



Vold og trusler i NAV

Kurt Elvegård har forsket på vold og trusler i NAV

To forskere ved NTNUs avdeling for samfunnsforskning har skrevet en rapport om arbeidet mot vold og trusler i NAV. Rapporten dekker perioden 2014–2018, altså perioden etter drapet som fant sted på NAV Grorud i 2013.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Gaiden har snakket med Kurt Elvegård, den ene av to forskere bak denne rapporten. Han begynner med å forklare at synet på vold har endret seg drastisk i samfunnet de siste årtier. Det som nå kalles familievold, ble tidligere omtalt som husbråk. Ikke en politisak. Det som nå er seksuell trakassering ble tidligere omtalt som å bli tatt litt på puppen. Dette indikerer at problemet har fått markant mer fokus og at det nå blir håndtert på en mer seriøs måte.

Utvikling i NAV. Statistikken viser at antallet slike hendelser i NAV har sunket stabilt, gjennom flere år, men har hatt en liten økning i fjor. Elvegård fremhever at episoden i 2013 førte til et markant skarpere fokus på problematikken, som gjorde at arbeidet med dette problemet gjorde et

stort sprang. Det er med andre ord et før og et etter.

Ut av fokus. – Det er ingen tvil om at direktoratet hadde behov for å dokumentere at de tok saken på største alvor, sier Elvegård, og det gjorde de virkelig. Det ble iverksatt tiltak over hele linja. Det ble gjort en rekke endringer i mottakene som skulle øke de ansattes sikkerhet og rutinene fikk også en gjennomgang. Opplæring av de ansatte var også en del av dette, fortsetter han, men nå ser det ut som om saken gradvis har fått mindre oppmerksomhet.

Årsaker. Han har en teori om at dette skyldes det store omstillingstempot i NAV. – De forskjellige avdelingene i direktoratet som er involvert i utviklingen, driver hverandre frem og ingen av dem har fokus på, eller ansvaret for sikkerhet, forklarer han. – Arbeidet mot vold og trusler har ikke kommet lengre, fortsetter han og sier videre at de ansatte føler seg usikre på hva som egentlig gjelds. – Først ble det satt opp skranker i publikumsmottakene, men så kom kanalstrategien og så skulle de ut igjen. Den høye omstillingstakten gjør også at det er vanskelig å etablere gode rutiner.

Problemområder. Rapporten peker på ansattes manglende trening i å møte utø-

velse av vold. – De vet ikke hvordan de skal opptre om en kollega utsettes for vold, sier Elvegård. – En ting er den rent fysiske inngripen, det andre er at det ikke er kunnskaper om nødvergeparagrafen. Det finnes ingen rutiner eller føringer for inngripen mot fysisk vold, fastslår Elvegård og de ansatte er dermed helt uforberedt på dette. Opplæring i kommunikasjon er viktig og et godt verktøy kan være motiverende intervju. – I det hele tatt er god opplæring, godt sikkerhetsarbeid.

Ikke karatekurs. Det er ikke kurs i selvforsvar som er tingen her, men basisopplæring i hvordan man beskytter seg, forklarer han. – Bevissthet på hvordan man plasserer seg i rommet, på hvor kolleger befinner seg og så videre. De ansatte må også ha trening i hvordan man møter utagerende brukere og i å snakke med disse. Her må det inn fagfolk, som kjenner etaten og ikke eks-politimenn, anbefaler han.

Fortsatt nye utfordringer. Elvegård peker på den fortsatte utviklingen av NAV. – Om det skal gjennomføres flere hjemmebesøk, slik jeg oppfatter det, så må det også utarbeides rutiner for risikovurderinger og sikkerhetshåndtering i denne forbindelse. – Med en gang man er utenfor NAV-kontoret er det andre vurderinger som må til.

Krisen avblåst

– kaffemaskinen virker igjen

FORFATTER (tekst)

Kaffemaskinen i 1. etasje i direktoratet slo seg vrang på verst mulig tidspunkt for oss i redaksjonen, midt i redaksjonssamlingen. I likhet med resten av direktoratet ble også vi fullstendig handlingslammet av kaffekrisen som slo ned blant fullstendig uforberedte byråkrater.

Scenene var hjerteskjærende. Ansatte vandret hvileløst rundt med tom kopp og bedende blick på endeløs leting etter kaffemaskin som virket. Vernetjenesten ble forsøkt koblet inn, men de fikk ikke gjennomført nødvendig forundersøkelser på grunn av kaffemangel. Her var gode råd dyre.

Gaidens tilblivelse ble denne gang en knokkelkamp mot tiden og utmattelsen. Redaksjonen tok skift for å gå helt til kan-

tina i kjelleren for å hente de livsviktige dråpene, slik at vi var i stand til å fylle sidene i bladet. Klokken 15:35 onsdag var maskinen igjen i normal drift. Man kunne høre Griegs morgenstemning mens etasjen gradvis våknet til live igjen.

Men spørsmålet mange stiller seg nå er: - Hvem er ansvarlig for dette? Hvor var beredskapen? Hvordan kunne det gå nesten 3 døgn før man fikk løst dette problemet, i verdens rikeste land? Er det virkelig forsvarelig å holde driften i gang frem til vi har gjennomgått hendelsene og utarbeidet en ny analyse av risiko og sårbarhet? Mange spørsmål.

Gaiden har til gode å se noen legge seg flate og ta selvkritikk. Vi regner med at dette blir hovedsak i påfølgende nummer.

Saken oppdateres...



LUNCH



HJERNETRIM

					XORD .no BULLS	BIBEL- NAVN	TVING- ER		↓	PAPE- GØYE	FAK- TISK	FLATE- MÅL
					AM- BOLT					MORENE AVBE- NYT- TELSE		
					ASIAT							
					HES			ORDNE SENGEN TO				POTE
					BE- HOLD- ER							
↓	PULS- ÅRE	ETTER- SKRIFT	EN TVEDT	SPISTE OMRÅDE- NE	↓	RØYK- STUE	HEN- SIKTS- MESSIG	SANN- HETER SOPE- LIME				
→										↓	EN GELLER	
HOVED- STAD					RUSSER					KRO		
RØYS					TRE- DELER					LOJAL		
↓		HEFTIG JEVNER MED JORDEN							VÅGER FÅR			TENKE- LIG
RADIO						TEKKE- MATERI- ALE FLOKK						
→			STING LEFSE- STYKKE				SKRYT STABIL				LAKKE	
DOVEN	ANER SØLV						POL. PARTI (fork.) KJEKLE			KATTE- NEGL DEMPES		
FØ OPP				USSEL BOLIG IKKE STOR								
3580						GRUVE- BY KRYPT						SVIKE- FULL
NY- ANSE	PRESSE SØR- LENDING							KVAL FANGST- NETT		→		
↓			SPORTS- KLUBB FASE							DEKADE KJERNE		
DY- NAMO										KUNST		
AVLØP					KAN				VIS			

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:

**VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:****1: Tor Magnussen**, 4617 Kristiansand**2: Wenche Bull-Dahl**, 3083 Holmestrand**3: Ragnhild Fosvik**, 3196 Horten

Frist for innsending av kryssordløsning er 17. mai 2019. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden mars 2019» og sendes til: NTL NAV v/Jørund O. Gustavsen, Arbeids- og velferdsdirektoratet. Postboks 5, St. Olavs plass 0130 Oslo. Vi trekker ut 3 vinne- re som får henholdsvis 5,3 og 2 flax- lodd. Her kan det være store gevin- ster å hente. Lykke til.

Sudoku

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

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

Løsning:

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

Styrk fellesskapet

2019 er av LO-kongressen utpekt til tillits- valgtåret. LOs mange tusen tillitsvalgte har en viktig rolle i demokratiseringen av arbeidslivet og den norske modellen. Som den største fagforeningen for statlig ansatte i NAV, har NTL NAV flere hundre tillitsvalgte som ivaretar medlemmenes interesser. De plasstillitsvalgte er NTL NAVs viktigste til- litsvalgte og taler medlemmenes sak i møte med arbeidsgiver. Godt skolerte tillitsvalgte er vår fremste medlemsfordel. Har du takket din tillitsvalgte for innsatsen for deg og fellesskapet?

Våre hovedtillitsvalgte i driftsenhetene ivaretar medbestemmelsen i saker som gjelder flere arbeidsplasser i NAV. Det er ikke en enkel oppgave å skulle ivareta til dels motstridende interesser. Dette blir tydelig i lokale lønnsforhandlinger, men også i forhandlinger om sammenslåing og nedleggelse av arbeidsplasser. Omstillings- trykket er høyt over alt i etaten – både i NAV- kontorene, fylkene, hjelpemidler, kontakt- senter, arbeid og ytelser, familie- og pen- sjonsytelser, økonomienhetene og direkto- ratet. Kombinasjonen av osthøvelkutt i NAVs driftsbudsjett, kutt som følge av ny teknologi og kutt i arbeidsmarkedstiltakene fører til at vi blir færre ansatte i NAV.

NTLs tillitsvalgte i landsforeningen har et stort mangfold av arbeidsoppgaver. Alt fra forhandlinger og drøftinger med arbeids- giver til drift av landsforeningen, kursvirk- somhet og bistand til avdelingene, tillits- valgte og enkeltmedlemmer. Nylig vant NTL en sak i statens lønnsutvalg, som dere kan lese mer om i denne utgaven av Gaiden. Bak seieren ligger det mange ukesverk med blant annet forarbeid, faktainnhenting, for- handlinger med arbeidsgiver, formulering av krav og stevning, forberedelser og møte

i utvalget. En stor takk til Hanne Kolby og Petter Aasheim som har stått på for med- lemmet vårt. Saken viser med all tydelighet at NTL ikke er redd for å ta en kamp med arbeidsgiver når det er nødvendig, at vi er villig til å bruke mye tid på å ivareta enkelt- medlemmer og ikke minst at det lønner seg å være organisert.

NTL utgjør en forskjell i utviklingen av NAV. Vi har tydelige standpunkt og bryr oss både om arbeidshverdagen til medlemmene og om hvordan innbyggerne opplever møtet med NAV. Vi engasjerer oss i den offentlige debatten om velferdspolitik, blant annet når Stortinget kuttet i rettighetene til mot- takerne av AAP. Internt jobber vi for at med- bestemmelsen skal være reell på alle nivå i etaten og at ansatte skal bli sett, hørt og ivaretatt i omstillingene som pågår.

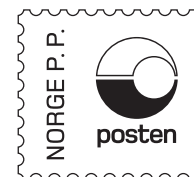
Det er først og fremst medlemmene som gir NTL NAV vår styrke. NTL har bortimot 6000 yrkesaktive medlemmer, men trenger flere med på laget for å bli enda sterkere. I krevende omstillingstider er det en gåte for meg at noen tør å være uorganisert. Vi inviterer alle til å være med i det store fellesskapet som NTL NAV er.

Styrk felles- skapet – verv en kollega i dag!

Elisabeth Steen

Elisabeth Steen
leder





Arbeidsmiljøutvalgets ærespris

Sentralt AMU kom til at det i år måtte deles ut en ærespris i tillegg til den ordinære arbeidsmiljøprisen som deles ut årlig. Æresprisen gikk til Stein Bjarne Larsen som gikk av som hovedverneombud ved årsskiftet.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Stein Bjarne ble overrakt prisen på samlingen for etatens HVOer i Oslo, 13. januar i år. I begrunnelsen sto det i avslutningen at Stein Bjarne en særdeles likandes person som alltid har et hyggelig ord og smil på lur. Han fortjener virkelig å bli satt pris på. Det er så sant som det er sagt, men det finnes svært mange andre grunner til at denne prisen var så fortjent.

Satt pris på prisen. Stein Bjarne medgir at overraskelsesmomentet ble spolert, da HR-avdelingen måtte overtale ham til å komme til Oslo for å motta prisen. Han understreker imidlertid at han synes det var svært hyggelig å ta i mot prisen. Det er ingen liten innsats han har lagt ned i de vervene han har hatt i NAV. Han har vært HVO i seks år, sittet i AMU i ni år og vært sentral tillitsvalgt for NTL i åtte år. – Dette innebærer jo at jeg er rimelig blank på ordinært NAV arbeid, medgir han.

Verdifull kompetanse. Når han nå går over i en ordinær jobb i Arbeidslivssenteret i NAV Agder, er det likevel verdifull kompetanse han tar med seg. Han vil jobbe med IA og HMS i bedriftene han får ansvaret for å følge opp. Han er glad for at NAV som arbeidsgiver



Stein Bjarne Larsen mottar Sentralt AMUs Ærespris for sitt arbeid som HVO gjennom flere år. Direktør for ytelsesavdelingen vikarierte for Arbeids- og velferdsdirektøren og delte ut prisen i Oslo den 13. Januar i år.

har villet nyttiggjøre seg den kompetansen han har opparbeidet seg.

Avløsning. Når han nå trer tilbake, føler han at vervet er godt ivaretatt gjennom vårt nye HVO, Stein Arne Hammersland og vara Hilde Iversen. – Vi fikk jobbe sammen en tid i slutten av min periode og jeg føler at de nå har overtatt stafettpinnen, sier Stein Bjarne med tilfredshet.

Viktig arbeide. Når Stein Bjarne ser tilbake, er det mange viktige saker han har jobbet med. Selv fremholder han sikkerhetsarbeidet. Etter drapet på Grorud, fikk dette full fokus, forteller han. Alle var da enige om at dette ikke måtte skje igjen, og det ble etablert en sentral gruppe for sikkerhet som han deltok i. På hans initiativ ble det også

avsatt en egen pott til fysiske sikringstiltak. Han har vært en pådriver for å gjennomføre risikovurderinger i forbindelse med omorganiseringer og endringsprosesser. – Jeg er veldig skuffet over at regionaliseringsprosessen ikke var godt nok risikovurdert på forhånd, uttaler han.

Til slutt. AFI-rapporten om arbeidsmiljøet i etaten, var også en meget viktig sak, sier Stein Bjarne. – Den håper jeg blir bedre kjent og benyttet. – Det er bare en ting jeg er litt lei meg for, og det er at jeg ikke fikk vært mere ute i fylkene. I min første periode besøkte jeg 17 fylker, men så ble det for mange sentrale prosesser å følge med på, så tiden strakk ikke til.

Vi gratulerer og takker for innsatsen.