

Coaiden

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

OKTOBER 2014

Utfordreren 4



Kamerater!

Alt er relativt. Det var i hvert fall hva Einstein kom fram til. Det er en viss sannhet i det. Vi må se tingene i sammenheng for å forstå størrelsene. De fleste av oss som har lønninger på fire – fem hundre tusen og boliger til fire – fem millioner, har rammer som gjenspeiler dette. NAVs driftbudsjett faller dermed utenfor våre rammer.

Det kom en ganske nyttig rapport i midten av juni i år. Den het *Oppfølging av ressursundersøkelsen – forslag til tiltak*. I denne rapportens punkt 3.2 framgår det at vi har i snitt 209 brukere med nedsatt arbeidsevne pr saksbehandler på NAV-kontorene. Man har så regnet ut at for å redusere dette tallet til 150, vil det kreve tilførsel av 400 årsverk. Dette vil koste ca 264 millioner kroner. Skulle vi redusere tallet ytterligere til 110 brukere pr saksbehandler, ville det kreve 900 årsverk til en kostnad av 594 millioner kroner. Da jeg begynte som saksbehandler på yrkesrettet attføring, hadde jeg en portefølje på 70 – 80 brukere. Det gav mulighet for tett oppfølging.

Ett årsverk kostnadsberegnes til 660 000 kroner. Vi skal nå gjennomføre en OHI-undersøkelse. Dette kan dere lese mer om lenger bak i bladet. Denne koster ti ganger så mye – 6 millioner – å gjennomføre. Det er for så vidt ikke så mye, men NAV-direktøren har jo bedt oss om å gå igjennom denne undersøkelsen i arbeidstiden, og med en estimert svartid på 40 minutter går det vel med 6 – 7 årsverk i den enden også. Det er ei pølse i slaktetida. Verre er det med forbruket av konsulenttjenester i etaten. McKinseys av-

tale har en ramme på 55 til 80 millioner kroner, får jeg opplyst fra Anskaffelsesseksjonen i direktoratet. Totalt skal vi bruke 300 millioner kroner inneværende fireårsperiode bare på innleide HR-konsulenter. Dette kommer i tillegg til flere hundre millioner kroner til innleide IKT-konsulenter. Det er forholdsvis mye.

Et annet forhold jeg kom under vær med i forbindelse med forberedelsene til lønnsforhandlingene, vil jeg også kort nevne her. En av fylkesdirektørene hadde, rett i forkant av høstens lønnsforhandlinger, fremmet lønnskrav på ni av sine medarbeidere etter Hovedtariffavtalens (HTA) § 2.3.4. Stort sett etter det punktet som dreier seg om å belønne, og som arbeidsgiver jo har full råderett over alene. Kravene hadde en ramme på en halv million kroner. NAV-direktør Joakim Lystad hadde på forhånd sendt ut melding om at fylkesdirektørene ikke skulle skyte inn penger i potten til de årlige lønnsforhandlingene etter HTA § 2.3.3. Direktørens krav tilsvarte da en firedel av den forhandlingspotten fylket hadde til rådighet. Jeg synes dette gir et problematisk utgangspunkt for forhandlinger, da det undergraver partenenes forhandlingsrett. Med ønske om en forholdsvis god høst.



Samarbeid staves med to bokstaver. v-i

G. M. Verity

7

NAV skal gjennomføre organisasjonsundersøkelse. NTL er kritiske.



10

Fagbevegelsen har vist sin motstand mot de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven.



FOTO: TERJE EVENSEN

Godt IKT-verktøy i NAV?

13

Send inn din mening

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

FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



Redaktøren	2
McKinseyfisering av velferdsstaten	9
Standardisere eller innovere	12
Litt om lønnsforhandlingene	14
App	16
Ingen sentral IA-avtale	16
Slå et slag for de langtidsudannede	17
Siste stikk	19
Kampen om medlemmene	20

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9.200, fire ganger årlig

Redaktør

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

Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen
terje.evensens@nav.no
 Mobil: 416 79 751

Anne Birgit Nilsen
anne.birgit.nilsens@nav.no
 Mobil: 957 24 940

Redaksjonen avsluttet:

26. september 2014

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
 Tlf: 23 06 22 79



NTL NAV

Utfordreren

Elisabeth Steen (38) fra Tromsø er i ferd med å gjøre kometkarriere i NTL. Hun seilte rett inn i ledelsen i NTL NAV i mai i år, og allerede nå er hun klar for å stille som kandidat til vervet som 1. nestleder ved forbundskontoret. Fra nesten ukjent til topp på under ett år, hvordan er det mulig? Og er det mulig?

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

Gaiden møter Elisabeth en hektisk dag på Oslo S, på vei mellom møter på Stortinget og hjemmet i Tromsø. Hun kommer oss i møte med nye, høyhælede sko i slangeskinn, kjøpt i all hast i en pause under et kurslederoppdrag i Trondheim for litt siden. Hun har kort skjørt, rød jumper og bustete hår. Hun unnskylder seg fordi hun har blitt forkjølet, vil helst ikke bli fotografert med rød, rennende nese, med sier allikevel ja til å stille til intervju. Og det er slik Elisabeth er, sier ja til, om ikke alt, så i alle fall mye.

Morsmelk. Elisabeth forteller om sin barne- og ungdomstid, oppveksten på Sortland i Vesterålen, hvor begge foreldrene har hatt viktige roller i både politikk og fagforening. Interessen har hun dermed fått inn med morsmelka. Mora er nå fylkesordfører i Nordland. Før det drev hun i mange år det lokale AOF-kontoret på Sortland. Faren har vært ordfører i Sortland. Han er nå heltidstillitsvalgt for EL & IT Forbundet. Allerede i 12–13 årsalderen meldte Elisabeth seg inn i AUF. En sterk rettferdighetssans, et sosialt engasjement og et hjerte for de svakeste avgjorde dette valget. Hun har vært i ledelsen både i ungdomslaget lokalt og fylket. Hun var et par år i landsstyret i AUF og

var samtidig aktiv i Sosialdemokrater mot EU. Engasjementet i AUF bragte henne til Tromsø hvor hun har bodd i snart 20 år. Etter ett år som fylkessekretær i Troms AUF var planen å starte på medisinstudiet.

Jurist. Tilfeldighetene ville imidlertid at det ble jus istedenfor medisin. – Jeg hadde en venninne som mente jus var noe for meg, og planen var egentlig å ta 1. avdeling jus som et grunnfag, forteller Elisabeth. – Men så erfarte jeg at de fleste studentene på jusstudiet var høyrefolk, og jeg syntes jusfaget var altfor viktig til å overlate det til dem, smiler hun. Så da fullførte hun studiet, skrev avhandling i arbeidsrett og gikk ut med laud i 2003. Det siste studieåret hvor hun skrev avhandlingen ble kombinert med vervet som deltidspolitiker i Tromsø i tillegg til at hun var småbarnsmor.

Politikk. Elisabeths politiske karriere skjøt for alvor fart i 2003. Da ble hun leder av kommunens helse- og sosialkomite i Tromsø, noe som betydde at politikk ble heltidsbeskjeftigelse. – Det var en turbulent tid, minnes Elisabeth. Erna Solberg var kommunalminister og kommuneøkonomien ble svært vanskelig. – Vi så oss nødt til å foreslå nedlegging av et sykehjem, noe som resulterte i mye støy. Innbyggerne mobiliserte og gikk i fakkeltog. Heldigvis forble nedleggingen kun på planleggingsstadiet, men å drive kommunepolitikk med styresmakter som strammer grepet er ikke godt. Parallelt med at Elisabeth var leder av komiteen var hun leder av barnevernsutvalget, klient- og klageutvalget og rådet for funksjonshemmede.

NAV. Høsten 2007 ble Elisabeth ansatt i NAV og startet som rådgiver ved NAV Tromsø trygd (senere NAV Forvaltning). Hun fikk imidlertid bare en kort måned i jobben før hun ble hentet til vervet som gruppeleder i Tromsø Arbeiderparti, også dette en fulltidsjobb. Det ble nye fire år som heltidspolitiker. Så

tapte Arbeiderpartiet kommunevalget i Tromsø i 2011, og da var veien kort tilbake til NAV. Fagfeltet var i starten uførepensjon, og etter at NAV Forvaltning spesialiserte oppgavene ble barnebidrag hovedarbeidsområdet.

Fagforening. Med sin politiske bakgrunn har LO hele tiden vært et soleklart valg for Elisabeth. Hun startet som medlem av Handel og Kontor, og via medlemskap i Fagforbundet meldte hun overgang til NTL og NTL NAV i 2011. Fra da av har det gått lynraskt. Plasstillsvalgt ved NAV Forvaltning Tromsø i 2012, hovedtillsvalgt ved NAV Forvaltning på landsbasis i 2013 og sentral tillsvalgt i NTL NAV fra 2014. Dette siste vervet inne-





bærer heltidsbeskjeftigelse som tillitsvalgt. Hun er sekretær i landsforeningens styre, sitter i arbeidsutvalget, er medlem av det sentrale tilsettingsrådet i NAV, og har selv sagt oppgaver innenfor områdene politisk arbeid, som utvikling av etaten, velferdspolitikken og statsbudsjettet. Lønnsområdet er også en del av arbeidsoppgavene i NTL NAV, og Elisabeth er en dyktig foreleser på kurs i lokale lønnsforhandlinger. – Jeg sitter fortsatt i kommunestyret i Tromsø, sier Elisabeth, og er blant annet leder av kontrollutvalget og styreleder for Krisesentret for Tromsø og omegn. Etter innføringen av parlamentarisme i kommunen har kommunestyret mistet mye makt. Svært mye av viktige oppgaver er delegert til byrådet.

Kapasitet. Mens Elisabeth forteller om sine politiske verv og sitt store engasjement for viktige politiske områder tvinger spørsmålet seg frem. – Blir det aldri for mye? Hun tenker litt, pusser sin tette nese og smiler forsiktig. – Jeg har en stor arbeidskapasitet, jeg liker å ha mye å gjøre og svitsjer gjerne over fra det ene til det andre uten at noen oppgaver blir halvgjort. Jeg har aldri møtt veggen, men jeg har opplevd at jeg har hatt for mange oppgaver samtidig. I en periode med litt for mange arbeidsoppgaver sov jeg kun fire timer pr. natt, noe som resulterte i at kroppen sjøl til slutt sa stopp. Da jeg endelig skulle ta ferie etter lang tid med mye arbeid slo lungebetennelsen til. Dette har gjort at jeg har blitt

langt mere bevisst på søvnbehovet og jeg trener også noen dager i uken for å holde meg i form. Det er nødvendig for å takle en travel hverdag.

Baking og fotball. Som sentral tillitsvalgt med mye reisevirksomhet, samtidig som hun er alenemor for Miriam på 16 år, er det nødvendig å ha god oversikt over hverdagen og de ulike gjøremål. – Miriam har startet på videregående skole. Hennes far har en sønn på 18 år som også går på videregående i Tromsø, og han bor på hybel hos oss. Vi hjelper de som trenger det, sier Elisabeth. At hun gir husrom til eksmannen sitt barn synes hun er helt naturlig. – Helgene bruker jeg på ungdommene, sier hun.





Elisabeth i godt selskap

– Jeg liker å lage mat og baker mye. I løpet av helga sørger jeg for å bake brød og rundstykker slik at ungdommene har sunn og god matpakke med på skolen. Fryseren fylles med middagsmat til hele uka, fisk tre av dagene, det er et must for et balansert kosthold. Jeg ser svært lite på TV, unntatt når det vises fotballkamper. Liverpool er favorittlaget, i tillegg til Tromsø, selvfølgelig.

Utfordrer. På spørsmål hvorfor hun har sagt ja til å stille som kandidat til vervet som 1. nestleder i NTL svarer Elisabeth kontant: – Det er utfordringen! Jeg er klar over at det er et krevende verv, sier hun, men jeg liker spennende utfordringer. Jeg er opptatt av at NTL skal være en best mulig fagforening, vi skal ivareta våre medlemmer på en best mulig måte, også politisk. Dette siste er spesielt viktig nå som vi har en regjering som ikke har samme verdigrunnlag som oss. Elisabeth fremhever sin politiske kompetanse, sitt store nettverk og kjennskap til det politiske systemet som viktig for rollen i forbundets ledelse. – At jeg i tillegg er utdannet jurist er vel ingen ulempe, smiler hun. Lang organisasjonserfaring og bred ledererfaring fra politikken er også elementer som er viktige. Det er avgjørende for oss som fagforening at vi klarer å tiltrekke oss de langtidsutdannede, som jurist vil jeg være et godt eksempel i så henseende. Og i tillegg vil min juridiske kompetanse være et gode for forbundskontoret, avslutter Elisabeth som takker for kaffen, pusser nesen for n'te gang og haster av gårde på sine nyinnkjøpte høye hæler for å nå flyet hjem til Tromsø. Om hun i løpet av vinteren vil endre bosted til hovedstaden vil landsmøtets valgresultat avgjøre.



Hanne Nordhaug støtter helhert opp om Elisabeths kandidatur som nestleder i forbundet.
Foto: Anders Hauge Eltvik.

Tre om Elisabeth



Kristin Røymo

Gruppeleder Tromsø Arbeiderparti

Tydelig, kunnskapsrik og lojal er ord som beskriver Elisabeth.

Jeg kjenner henne fra 23 år i AUF og Arbeiderpartiet, de siste 12 åra sammen i kommunestyret i Tromsø.



Rune Larsen

Kontorsjef NAV Forvaltning, Troms

Dyktig, engasjert og sosial er ord som beskriver Elisabeth.

Jeg har vært hennes avdelingsleder i om lag 2 år.



Arild Hausberg

HR-sjef Troms Kraft AS, tidligere ordfører Tromsø kommune

Lojal, kunnskapsrik og beskjeden (på egne vegne) beskriver Elisabeth godt.

Hun var gruppeleder for Ap i Tromsø mens jeg var ordfører. Bidro med alltid oversikt, var rådgiver med folkevett-dimensjon i tillegg til faglig grundighet, og hadde stor integritet i gruppa. Til å stole på. Hel ved, som vi sier her nord.

Hvem er dere?

Arbeidsgiver har besluttet å gjennomføre en utvidet organisasjonsundersøkelse (OHI – Organizational Health Index) for å kunne drive mer kunnskapsbasert organisasjonsutvikling. De ønsker å benytte konsulentselskapet McKinsey til å gjennomføre denne undersøkelsen.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Skeptisk. NTL NAVs leder Hanne Nordhaug er skeptisk til gjennomføringen av denne undersøkelsen: – Vi mener det først skulle vært en analyse av hva etaten faktisk har behov. Både AMU, MBA og ledelsen burde vært med på denne vurderingen. Nå har McKinsey kommet med et tilbud som arbeidsgiver velger å benytte uten at det i forkant har blitt vurdert hverken behov, metode, om dette

eventuelt kunne gjennomføres av egne krefter, hvilke eksterne som eventuelt skulle benyttes, sier Hanne.

Sa nei. Vi ser at det både er nødvendig med en utvidet arbeidsmiljøundersøkelse og en gjennomgang av hele organisasjonen. Spørsmålet er imidlertid om denne undersøkelsen vil gi oss det vi har behov for. Vi ba om en bedre prosess før beslutning fattes, men fikk ikke gjennomslag for dette. Selv om alle organisasjonene i det sentrale MBA var enig om at det hadde vært en mangelfull prosess i forkant, var det kun NTL som gikk imot å iverksette undersøkelsen.

Hanne har selv gått igjennom undersøkelsen sammen med et par av NTLs medlemmer. Hun mener det er vanskelig å forstå hva man blir spurt om, at feil spørsmål blir stilt og at man ved å svare på spørsmålene på en måte viser aksept for påstandene i undersøkelsen. Gaiden erfarer at ca 20 % av spørsmålene i undersøkelsen dreier seg om målstyring, resultatoppnåelse og belønning. Arbeidsgiver har innsett at ordlyden i spørsmålene vil virke negativt på de ansatte og det er

derfor iverksatt et arbeid for å gjøre påstandene i undersøkelsen mer spiselige, uten at dette endrer meningsinnholdet i undersøkelsen.

Sterkt kritisk. Styrebehandlingen av saken var preget av sterkt engasjement og stor irritasjon over arbeidsgivers framgangsmåte i denne saken. Selve undersøkelsen ble av styret generelt ansett som lite relevant. Den er en standardundersøkelse hvor vi skal sammenlignes med andre bedrifter, men vi får ikke vite hvem vi sammenlignes med. Selv om vi gjennomfører denne undersøkelsen, vil vi fremdeles ha behov for en arbeidsmiljøundersøkelse likhet med den vi hadde i 2009. Styret kom til den konklusjon at vi ikke ville oppfordre våre medlemmer til å besvare undersøkelsen, men vi ville heller ikke motarbeide den. Det framkom krav om å tilbakekalle Felleserklæring om medbestemmelse i Arbeids- og velferdsetaten. AU fikk fullmakt til å håndtere saken videre, men styret vil bli sammenkalt hvis en tilbakekallelse blir aktuell.

Prosess



Sven Ivar ser med skepsis på OHI-undersøkelsen.

Alle organisasjonene og hovedverneombudet var svært kritiske til prosessen rundt beslutningen om å gjennomføre McKinseys OHI-undersøkelse. De mener dette har vært håndtert alt for dårlig av ledelsen.

Kritikken. NTL NAVs nestleder, Sven Ivar Skodjevåg redegjør: – Vi fikk innkalling til MBA 25. august i rett tid. Der sto organisasjonsundersøkelsen på agendaen. Sakspapirene mottok vi ikke før fredag, etter arbeidstid. Møtet var påfølgende mandag. Dette gav oss ingen tid til å undersøke saken, sier Sven Ivar. Vi savnet også behovsanalyse i forkant av under-

søkelsen og følte oss ikke sikker på at det var dette vi trengte nå.

NTL nei. På bakgrunn av den dårlige saksforberedelsen, manglende tro på selve undersøkelsen og fordi vi ikke kjente til hva dette ville koste, sa NTL nei til undersøkelsen. Det gjorde ikke de andre organisasjonene. Arbeids- og Velferdsdirektøren sa imidlertid av hans beslutning var å gjennomføre undersøkelsen. Sven Ivar mener dette er et soleklart brudd på forutsetningene i «Felleserklæringen» om *tidlig, åpen og reell involvering av de tillitsvalgt*.



Organisasjonsdirektør Inger Johanne Stokke kom til Sundvolden for å fortelle NTL NAVs styre om OHI-undersøkelsen.

Mot mer bærekraft

Inger Johanne Stokke er etatens organisasjonsdirektør. Hun kom til NTL NAVs styremøte på Sundvollen Hotel for å fortelle styret om hvorfor NAV-direktør Joakim Lystad nå har besluttet å gjennomføre OHI-undersøkelsen i NAV.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Konsulentfirmaet McKinsey er leid inn i NAV for å drive lederstøtte på direktørnivå. Dette er en kontrakt som er inngått etter forutgående anbudsrunde og således helt i orden. McKinsey har i denne sammenheng spurt Lystad om han vet hvordan det står til i egen organisasjon. Det kunne ikke NAV-direktøren svare på. Dette til tross for at det nylig har vært gjennomført en lederundersøkelse, en ressurskartlegging og en sykefraværsundersøkelse. I tillegg har vi våre stadige HKI-undersøkelser.

Andre behov. Denne undersøkelsen er noe annet, forklarer Stokke. Hun

sier at HKI-undersøkelsen er et øyeblikksbilde, som benyttes lokalt. OHI-undersøkelsen er en tilstandsrapport for hele organisasjonen som kan brukes av alle nivåer. Tiltak som følge av undersøkelsen vil så bli gjennomført på flere nivå, også noen gjennomgående. Organisasjonsdirektøren kom ikke med eksempler på disse, men det er vel naturlig å tro at McKinsey har noen forslag.

Hyllevarer. Undersøkelsen er en standardundersøkelse fra McKinsey, forteller Stokke. Derfor er det også mange spørsmål som kan virke litt rare. Det er for at de skal kunne sammenligne resultatene med andre organisasjoner. Den tar derfor ikke hensyn til lokale egenskaper i NAVs organisasjon, som for eksempel ressursituasjonen. På styremøtet, som jo fant sted etter at beslutningen om gjennomføring av undersøkelsen ble tatt, sa hun at NAV ikke var kjent med kostnadsrammene for undersøkelsen. Stokke mener likevel at undersøkelsen er god og bør gjennomføres. – Så langt har vi vært opptatt av tekniske endringer i NAV, sier hun, nå må vi fokusere på mellommenneskelige, relasjonsmessige forhold i organisasjonen.

En annen vinkel

Linn Herning fra «For velferdsstaten» snakket om tillit på vårt representantskapsmøte i vår. Hun deltok på styremøtet for å komme med sine refleksjoner om denne typen undersøkelser overfor styret.

Jørund O. Gustavsen (tekst)

Nøkkelspørsmålet. I følge Linn er hovedproblemet at NAV-direktør Joakim Lystad ikke har oversikt over egen organisasjon. Da McKinseykonsulentene spurte ham om hvordan det sto til i NAV, måtte han innrømme at han ikke visste dette. Men McKinsey hadde en løsning på dette. Nemlig OHI-undersøkelsen. – Det som overrasker meg i denne sammenhengen er at NAV-direktøren sier til sine tillitsvalgte, som tross alt representerer de ansatte i NAV, at han ikke har oversikt over egen organisasjon og at han må leie inn konsulenter for å fortelle ham dette.

Mistillit. Det store tillitsbruddet som denne undersøkelsen avslører, ligger i det at etatens øverste leder henvender seg direkte til hver enkelt ansatt med denne undersøkelsen, påpeker Linn. Han omgår dermed de tillitsvalgte, når han i stedet, via konsulentfirma, stiller spørsmålene direkte til hver enkelt medarbeider.

Ikke egnet. OHI-undersøkelsen er en standardundersøkelse fra McKinsey. Den er utviklet i USA for amerikanske forhold. Linn mener at hele undersøkelsen preges av synet på ansatte som kun er på jobb på grunn av sin egen lønn. De motiveres kun av dette, ikke av andre faktorer. McKinsey holder sine kunder hemmelig, men påstår at undersøkelsen har vært brukt i offentlig sektor i Danmark. De sier intet om resultatene.

Linn mener det er fire årsaker til at vi bør avvise hele OHI-undersøkelsen:

- 1:** Spillereglene er ikke fulgt.
- 2:** Undersøkelsen gir ikke svar på det vi er opptatt av
- 3:** Uforsvarlig konsulentbruk, vi har den beste kompetanse på egen organisasjon
- 4:** Er dette forsvarlig bruk av offentlige midler? (Vi kjenner jo ikke kostnadene)

McKinseyfisering av velferdsstaten?

Ledelsen i NAV har nylig inngått en rammeavtale om lederstøtte med det multinasjonale konsulentbyrået McKinsey. Men hvem er McKinsey, og hva har de å tilby NAV?

Linn Herning (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

McKinsey er et av verdens første og viktigste managementkonsulentfirmaer. Selskapet ble etablert i USA i 1926 og har nå rundt 17.000 ansatte i 60 land og en global omsetning på ca. 40 milliarder kroner i året. De siste 12 årene er McKinsey rangert som bransjens mest prestisjefylte i magasinet Vault.

Professor Rune Slagstad er blant dem som har viet McKinsey oppmerksomhet, da særlig for selskapets rolle i sykehusfusjonen i Oslo. Ifølge McKinsey ville fusjonen gi en årlig gevinst på 600-900 millioner kr. Resultatet har blitt noe ganske annet: Ved årsskiftet 2013/2014 hadde Oslo Universitetssykehus en akkumulert gjeld på 3,2 milliarder kr. I tillegg til de økonomiske problemene får vi stadige advarsler fra tillitsvalgte og helsepersonell om at fusjonen har gitt et svekket pasienttilbud. Slagstad mener i denne forbindelse det er foruroligende at utvilsomt overbetalte og faglig sett urimelig selvbvisste McKinseykonsulenter innkasserer hundretalls millioner på sykehussammenslåingen. Like foruroligende er det at de beveger seg fra å være premissleverandører til å bli iverksettere av den politikken de selv har foreslått.

McKinsey gjorde sin inntreden i Norge på 1980-tallet og var blant annet sentrale i omorganiseringen av jernbanen og det statlige eierskapet i elektrisitetssektoren på 80- og 90-tallet. McKinseys deltakelse i disse prosessene har nær sammenheng med New Public Management, der hovedpoenget er at offentlig sektor henter idealer for organisering, styring og ledelse fra markedsbaserte, kommersielle bedrifter. Det er nettopp denne kompetansen managementkonsulentene har,



Linn Herning fra For velferdsstaten

og som gjør det naturlig å leie dem inn når offentlig sektor skal endres i tråd med disse idealene.

I boka Jernbanen i Norge lanserer historikerne en teori om konsulentbruken: «Det kan dreie seg om mistillit fra de nye lederne overfor den gamle ledelsen, kanskje ikke først og fremst til deres faglige dyktighet, men til den kultur de representerte, og til det faktum at de hadde et sterkt internt nettverk som kunne mobilisere motstand ovenfor den nye ledelsen.» Også historikeren Francis Sejersted har tanker om hvorfor ledere bruker konsulenter: «Vi har sett at de [konsulentene] kan bidra til å legitimere lederskapet ved å knytte det til vitenskapen og gi det et skinn av å være mer kunnskapsbasert enn det faktisk er.» Til campusavisa på Høyskolen i Oslo og Akershus ga topplederen for fakultetet for lærerutdanning følgende forklaring på hvorfor ledelsen ved skolen hadde inngått en omfattende rammeavtale for topplederstøtte med selskapet Agenda Kaupang. «Det har vært en tøff omlegging instituttledelsen har skullet gjennomføre og ledelsen har møtt sterk faglig motstand. Derfor har vi valgt å bruke konsulenter utenfra for å gi

ledelsen på instituttet drahjelp til å løse utfordringene.»

McKinsey har altså trolig minst tre ting å tilby NAV: En ytterligere vektlegging av lederstyrt og konkurransebasert kontrollkultur til erstatning for den nordiske samarbeidsmodellen, et skinn av vitenskapelighet for å legitimere dette, samt ekstra støtte til ledelsen for å gjennomføre sine ideer på tross av sterk intern og faglig motstand.

I mars i år trykket den danske avisa Politiken en lengre artikkel med tittelen «Velfærden er under McKinseyfisering». Bakgrunnen var at McKinsey hadde fått i oppdrag å utforme og implementere store deler av regjeringens skolereform. Journalisten skriver at «managementkonsulenter ikke lenger kun fungerer som topplederes utøvende makt under sparerunder i næringslivet. Betalt av skattebetalernes penger har de også rykket inn i velferdssamfunnets maskinrom og har innflytelse på følsomme politiske områder.» Vi bør være på vakt for hva McKinsey bidrar med i NAV, men også hvordan disse selskapenes inntreden kan endre grunnleggende politiske veivalg for vårt samfunn.



NTLs leder John Leirvaag var førsteappellant på Youngstorget og innledet slik: -Vi vil ha et trygt arbeidsliv! Vi vil ha et demokratisk arbeidsliv! Vi vil ha et arbeidsliv for alle!

Kamp mot endringer i arbeidsmiljøloven

Regjeringa har varslet endringer i arbeidsmiljøloven. Økt midlertidighet i arbeidsforhold, lengre normalarbeidstid, søndagsåpent og høyere pensjonsalder står høyt på ønskelista til Arbeids- og sosialminister Robert Eriksson

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Protester. Flere lokale LO-lag oppfordret til politisk streik i en time, 23. september. Det var markeringer blant annet i Oslo, Bergen og Trondheim. Tusenvis møtte frem for å vise motstand og avsky mot regjeringens foreslåtte endringer. På Youngstorget i Oslo var det samlet 50 – 60 faner og tusen mennesker for å høre på sentrale ledere i ulike organisasjoner. Representanter for ulike forbund holdt appell. NTLs leder var først ut.

John Leirvaag sa i sin tale: – Den fleksibiliteten som Robert Eriksson snakker om, handler om større makt til arbeidsgivere til å gjøre som de vil. Når han snakker om oppmykning av arbeidslivet så er det endringer som i hovedsak virker til fordel for det uorganiserte arbeidslivet. Vi vil ikke være med på å senke kravene for hva som er lovlig. Det er ikke det vi trenger i en tid hvor sosial dumping og arbeidslivskriminalitet preger nyhetsbildet.



Glade, men sinte NTL'ere på Youngstorget: f.v. Azmat Butt, Bente Nordahl med Patrik og Karl Ivar Tronstad.



Torget i Trondheim var også fullt av folk som protesterte mot lovendringene.

FOTO: JOHAN GUNNERUD



Fullt av folk og faner på Torgalmenningen i Bergen.

FOTO: BIRTE SLETTEN

Han avsluttet med følgende: Frp og Høyre romantiserer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det høres ut som våre lover og avtaler står i veien for et kjærlighetsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Slik er det ikke. Det handler om makt. Vi gir ikke bort forhandlingsrett uten kamp. Det er avgjørende at vi samler oss, kjemper for rettighetene og viser styrke! Kamerater - vi skal aldri aksep-

tere dårlige arbeidsvilkår og et utrygt arbeidsliv.

Gode poeng. Silje Naustvik, leder for Norges Sykepleierforbund i Oslo, kom med en klar oppfordring til Eriksson: Vi sykepleiere greier å planlegge, hold ikke butikkene åpne på søndager for vår skyld. Videre spurte hun samme om hvem han helst ville bli møtt av: En sykepleier som var sliten etter alt for mange

og lange vakter, eller en som stilte uthvilt på jobb. Nestlederen i Fellesforbundet, Anders Skattkjær, spurte om noen hadde hørt om noen som ikke hadde fått henta unger i barnehagen fordi de var hindra av arbeidsmiljøloven. Han konkluderte med at økt fleksibilitet i arbeidsmiljøloven ensidig kom arbeidsgiverne til nytte.

Standardisere eller innovere?

Evalueringen av NAV-reformen slår fast at NAV utgjør en mindre forskjell for brukerne nå, enn før etableringen og ikke takler målsetningen om økt arbeidsretting. Knut Fossetøl ved Arbeidsforskningsinstituttet mener at direktoratets styring er en del av problemet.

Torstein Brechan (tekst og foto)



Knut Fossetøl ved AFI mener at det er rom for mer lokal innovasjon i NAV.

Struktur. Siden 2006 har Knut Fossetøl forsket for å finne ut av hvorfor målsetningen om arbeid først ikke har blitt en realitet i NAV. På avslutningskonferansen for evalueringen av NAV-reformen var hovedbudskapet at NAV ikke ville bli bedre før man tar innover seg de problemene og dilemmaene man står oppi.

– Vår forskning tyder på at årsakene til mange av utfordringene i NAV er strukturproblemer og stikker hakket dypere enn forbigående omstillingsproblemer. Én av disse er partnerskapet mellom stat og kommune.

Frustrasjon på gulvet. – Lokalt føler man mange steder problemene knyttet til partnerskapet på kroppen i en større grad enn det som fremkommer i offentligheten. Løsningene som skal avhjelpe kryssende styringsrett, forskjellige lovverk og forskjellige IKT-systemer er ikke løst syv år etter reformen.

Problemene opp til debatt. – Utfordringene knyttet til partnerskapet kan ikke løses dersom man ikke anerkjenner at man faktisk har et problem. Man må rett og slett gi partnerskapet en real sjanse. Dette vil kreve at mange av kommunene, og særlig de store, kommer ut av skyttergravene. Samtidig må statlig side, som et ledd i en uttalt forvaltningspolitikk, finne ut av hvordan den statlige

styringen kan tilpasses den realiteten utfordringene i partnerskapet utgjør. Dette er staten ikke god på i dag, og det virker som om de rett og slett ikke vet hvordan de skal få det til.

Medbestemmelse. Fossetøl påpeker at man også lokalt har utfordringer med samhandlingen.

– Mange kontorer mangler velfungerende interne lærings- og samhandlingsarenaer hvor de på en systematisk måte kan diskutere utfordringene ved kontoret, fordi det simpelthen ikke er tid til rådighet. Oppgaven med å utvikle NAV-kontoret blir redusert til et spørsmål om å få den daglige driften til å gå rundt.

System vs. fag. Fossetøl antyder at en varsomhet med den videre standardiseringen i etaten er avgjørende for fremtidig forbedring.

– NAVs utfordringer til standardisering er todelt. For det første må NAV finne ut av hvordan man sentralt kan dra nytte av lokale erfaringer i utviklingsarbeidet knyttet til standarder og bruken av dem. Dernest gjelder det å unngå å standardisere for mye. Vi ser en tendens til at hensynet til å skape et helhetlig nasjonalt system har kommet på bekostning av den lokale autonomien som sikrer at de ansatte føler eierskap

til oppgavene og kan påvirke de rammebetingelsene de er underlagt.

Begge deler. Fossetøl mener at det er rom for mer lokal innovasjon.

– Direktoratet burde i større grad gitt finansiell støtte og opprettet prosjekter som lot lokalkontorene eksperimentere rundt arbeidsformer, grader av spesialisering, tverrfaglighet og samhandlingsformer med eksterne aktører samtidig som man la til rette for en hensiktsmessig standardisering.

Tilbakeblikk. Gaiden forteller Fossetøl om nye styringsredskaper som utvikles av direktoratet for lokalkontorene hvor formålet er å få større kontroll over den enkelte medarbeiders arbeidshverdag og innføre insentiver basert på ytre motivasjon.

– Hvis dette stemmer så synes jeg det er rart at man velger å gå den veien. Tenkningen minner litt om arbeidslinjetenkningen på 90-tallet. Aetat fremstod tilsynelatende som en av verdens ledende innen formidlingsarbeid og mottok stadig besøk fra andre lands arbeidsetater. Den organiseringen av arbeidet førte også til at direktør Ted Hanisch måtte gå av som følge av formidlingsjukset. I vår undersøkelse oppgir dessuten over 90 prosent at de hadde et for høyt arbeidspress.



Forsker Maria Røhnebæk mener at IKT-systemene i NAV tar oppmerksomhet bort fra brukeroppfølgningen.

Er godt verktøy halve jobben?

IKT-verktøyet er vesentlig del av arbeidshverdagen for de ansatte i NAV. Kan det bli for mye av det gode?

Terje Evensen (tekst og foto)

Dette spørsmålet interesserte også forsker Maria Røhnebæk ved Østlandsforskning. Hun var opptatt av hvordan sentrale målsettinger i NAV, med ønske om å sette brukeren i sentrum, henger sammen med en arbeidshverdag som i stor grad er styrt av digitale informasjonssystemer.

Feltarbeid. I og med at Røhnebæk har bakgrunn som sosialantropolog, har hun et hjerte for langvarig feltarbeid og observasjon som arbeidsmetode, noe som også preget tiden hun satte NAV under lupen.

– Jeg gjennomførte et halvt års feltarbeid på et NAV-kontor, der jeg hadde eget kontor, deltok i interne kurs og møter og intervjuet de ansatte, forteller Røhnebæk. På dette halve året fikk hun innblikk i et IKT-verktøy som skal være et gode for de ansatte, men som har sine bakdeler.

Styring og kontroll. Ligger det en motsetning mellom det at veiledere i NAV skal skreddersy tjenester tilpasset den enkelte brukers behov og samtidig håndtere dataverktøy som fordrer mye

oppmerksomhet i arbeidshverdagen? Det tror Maria Røhnebæk.

– Prinsippene og tankene bak IKT-utviklingen er positive. Dokumenthåndteringen blir forenklet og det gir en uvurderlig støtte i oppfølgingen. Sånn sett er IKT-verktøyet et gode hvis det brukes riktig, mener hun. Allikevel har medaljen en bakside.

– Det er en del medarbeidere som opplever at systemet tar oppmerksomhet bort fra brukeren. Rutinene blir såpass detaljerte at det skaper en opplevelse av styring og kontroll som virker stressende og det blir et stort gap mellom formelle retningslinjer og hvordan man må gjøre oppgavene i den praktiske arbeidshverdagen.

Rigid. I løpet av sine feltstudier observerte Røhnebæk at medarbeiderne føler seg overvåket av systemene i NAV.

– 48-timersgarantien om å ringe tilbake til brukere er et tydelig eksempel på dette. De ansatte vil gjerne bruke sin kunnskap til å prioritere saker ut fra individuelle hensyn, men det er i realiteten systemet som prioriterer på en veldig rigid måte. Ved å ha et system som legger opp til at alt skal gjøres likt, minsker rommet for skjønnsutøvelse og kontrollen med de ansatte kan ta overhånd.

Triksing og fiksing. Det finnes forskjellige måter å pleie omgang med vrangvillige og rigide IKT-systemer. På fagspråket

kalles dette tinkering. Maria Røhnebæk forklarer nærmere.

– Tinkering handler om triksing og fiksing, om å forhandle med IKT-systemet. Det er ikke en forhandling i ordets rette forstand, men heller praktiske grep for å få systemet til å fungere. Systemet gjør det mulig å ta snarveger gjennom pålagte registreringer. Ledelsen vet nok at dette foregår, men det blir sett på som en nødvendighet for å oppfylle pålagte målkrav.

Opplæring. På spørsmål om de ansatte har fått tilstrekkelig opplæring til å håndtere IKT-systemene, mener Røhnebæk at denne har vært mangelfull.

– Det må mye opplæring til for at de ansatte skal føle seg trygge på teknologien. Det går på trygghet innen både data og fag. På denne måten kan NAV luke ut uklarheter i hvorfor gjøre bestemte rutiner og hva disse rutinene skal brukes til. Å bruke mye tid foran skjermen behøver ikke å stå i konflikt til oppfølgingsarbeidet, men skjermarbeidet må tjene en reell hensikt.

Så vil Røhnebæk understreke at det ikke nødvendigvis er dårlige IKT-løsninger som oppleves belastende for medarbeiderne, men heller mengden oppgaver og mengden brukere.

– Når de ansatte har en arbeidsmengde som er så stor som den faktisk er, blir også registreringsarbeidet en stor belastning. Utfordringene for de ansatte i NAV er nok dermed et ressursproblem mer enn det er et IKT-problem.

Litt om lønnsforhandlinger

750 krav!

NTLs forhandlingsutvalg i NAV Forvaltning har mottatt 750 krav. En stor jobb ligger foran dem.

NAV Forvaltning har ca 2500 ansatte. Nesten halvparten av disse er medlemmer av NTL, så det ligger i sakens natur at hovedtillitsvalgt Sigve Malmo og hans kompanjonger i forhandlingsutvalget får en hektisk tid framover.

– Jeg var bekymret for logistikken med så mange medlemmer på arbeidsplasser spredt over hele landet, forteller Sigve. – Men det har gått mye mer smidig enn jeg kunne tro. De tillitsvalgte i NAV Forvaltning har gjort en kjennejobb med å prioritere lønnskrav. Det har vært tøft for mange, men de har spurt om bistand når det har vært nødvendig. Vår jobb er nå å utnytte jobben de tillitsvalgte har gjort til det beste.

To dager. Sigve er opptatt av at det må gjøres et grundig arbeid med alle kravene de har mottatt.

– Til sammen vil vi være ni personer



Aina Holum Karlsen, Roger Wærstad, Sigve Malmo og Knut Erik Andersen forbereder seg til lokale lønnsforhandlinger i NAV Forvaltning.

fra NTL som går gjennom kravene. Så mange må vi være for å holde oversikt over mengden. Vi har satt av en hel arbeidsuke med prioriteringsarbeidet, opplyser Sigve som er noe mer skeptisk til tiden som er avsatt til selve lønnsforhandlingene i NAV

Forvaltning. – Vi er det desidert største forhandlingsområdet i NAV og har satt av to dager til å slutføre forhandlingene. Det bekymrer meg egentlig ikke. Jeg forventer nemlig at vi bruker den tiden som er nødvendig for å få forhandlingene i havn.

Hvor stor er potten?

Avsetningen til de lokale forhandlingene er 1,75 %. Det er historisk sett en relativt stor pott, men det sier lite om hvor mye som er til fordeling på den enkelte ansatte. For å belyse dette, kan vi bruke NAV Internasjonalt som eksempel. De skal fordele 1.525.690 kroner under lønnsforhandlingene. Med ca 240 ansatte blir det 6.353 kroner pr ansatt til fordeling.

Å løfte en heltidsansatt førstekonsu-

lent fra lønnstrinn 52 til 53 har en kostnad på 7.600 kroner. Dermed vil det være umulig å løfte alle ansatte. Det hører med til historien at lønnstabellen er innrettet slik at jo høyere lønnstrinn, desto høyere er kostnaden ved lønnsopprykk. Å løfte en direktør fra lønnstrinn 90 til 91 spiser 22.100 kroner av potten. En lavlønnprofil under forhandlingene vil med andre ord gi muligheter for å løfte flere medarbeidere.



FOTO: TERJE EVENSEN

ILLUSTRASJONSFOTO: COLOURBOX



NTL NAV kurser lønnsforhandlerne

Landsforeningen har arrangert kurs for våre tillitsvalgte som skal gjennomføre lokale lønnsforhandlinger på hver av de totalt tredve forhandlingsstedene i NAV.

Kurset hadde en kombinasjon av forelesninger og rollespill hvor deltakerne

fikk prøve seg i de ulike rollene i en forhandlingssituasjon.

Dyktige forelesere var Thomas Sandvik fra NTL og NTL NAVs Elisabeth Steen og Hennie Isaksen.

FOTO: HENNIE ISAKSEN

Hva skal jeg skrive i kravet?

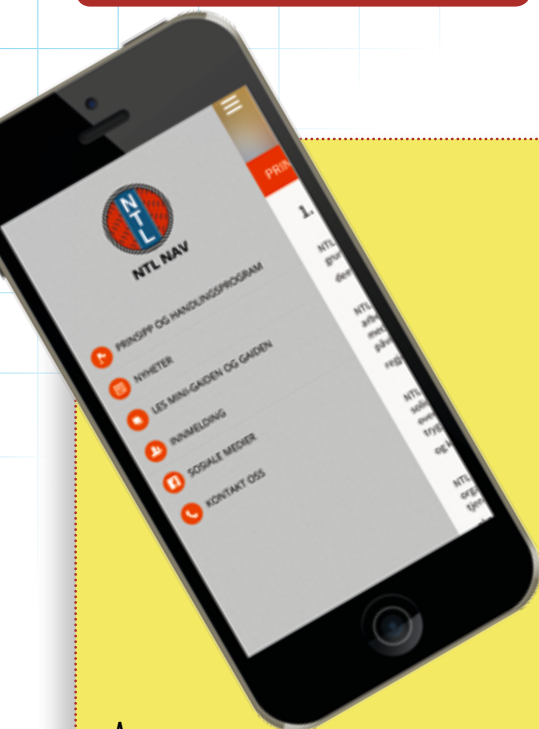
Et av de hyppigst stilte spørsmål når NTL NAV skolerer tillitsvalgte og medlemmer i lokale lønnsforhandlinger, er «hva skal jeg skrive i kravet»? Det er mange som oppfatter lønnskrav som å selge seg selv, noe som ofte føles vanskelig.

Det er den lokale lønnspolitikken i driftsenhetene som definerer hva de ønsker å legge vekt på ved lokale lønnsforhandlinger. Bidrag til resultatoppgjør er et tema som går igjen i ulike formuleringer. Da må det enkelte medlem selv tenke gjennom og formulere hva vedkommende har bidratt til på arbeidsplassen. Det gode lønnskravet er et viktig grunnlag for prioriteringsarbeidet som forhandlingsdelegasjonene må foreta og kan bli viktige argumenter i forhandlingene med arbeidsgiver.

Men hva skal jeg skrive? Kanskje vi skal følge rådet som et av våre medlemmer i NAV Finnmark gav: Skryt av deg selv til du begynner å skamrødme.



FOTO: TERJE EVENSEN



App

Endelig er den ferdig, den nye App'en til NTL NAV.

Anne Birgit Nilsen (tekst)

Sentral tillitsvalgt Hennie Isaksen har vært pådriver for å få utviklet App'en. – Dette arbeidet har tatt noe lenger tid enn vi først hadde trodd, men nå er den altså klar, sier Hennie. Hun er mektig stolt over nyvinningen. – Dette viser at også NTL NAV er med i den digitale verdenen.

Applikasjonen er gratis. For de som har iPhone lastes den ned fra App Store og for de med andre typer smarttelefoner hentes den på Android Market.

App'en har mange smarte funksjoner. Ønsker du kontakt med noen av de sentrale tillitsvalgte i NTL NAV er det bare å trykke på navnet så får du valget mellom å ringe opp eller sende e-post. Alle kontaktdata er lagret på den enkelte.

Her ligger videre NTL NAV sitt prinsipp- og handlingsprogram, både Gaiden og Mini-Gaiden finnes lagret, kobling direkte til NTL NAV sin Facebookside og alt av nyheter legges fortløpende ut.

Potensielle medlemmer kan også melde seg inn via App'en. Ved å trykke på «innmelding» blir en direkte rutet til NTL forbundet sine innmeldingssider. Enkelt og greit, kjapt og billig.

Prøv den, da vel!



Ingen sentral IA-avtale

NTL har motsatt seg å skrive under ny IA-avtale på sentralt nivå. Det er NTL-avdelingen i Akershus som står bak dette, noe som er motivert av en genuin kjærlighet til IA-arbeidet.

Terje Evensen (tekst og foto)

På representantskapsmøtet i mai vedtok NTL NAV nytt prinsipp- og handlingsprogram. Årvåke leserne av dette programmet har kanskje lagt merke til en ny formulering: «NTL NAV vil arbeide for at IA-avtale ikke skal inngås sentralt, men på hvert enkelt forhandlingssted». Et slikt prinsipp kan trenge en forklaring og da går vi til avdelingen som fremmet forslaget for representantskapsmøtet.

Lykkes ikke. Harald Langstad og Anne Veflingstad er ansatt ved Arbeidslivssenteret i Akershus og henholdsvis avdelingsleder og kasserer for NTL NAV i samme fylke. Det var altså avdelingen i Akershus som fremmet forslaget om å ikke inngå en ny sentral IA-avtale. Dette gjorde de fordi NAV

har slitt med å leve opp til idealene som IA-bedrift. –Vi har sett at NAV sliter med å kombinere rollene som forvalter av IA-arbeidet og som arbeidsgiver, forklarer Harald. – Som forvalter har NAV klare forventninger til hvordan IA-bedriftene skal være gode representanter for et inkluderende arbeidsliv, men vi lykkes ikke med dette overfor våre egne ansatte.

Forankring. Harald og Anne har sett seg lei på tendensen til at NAV avholder arbeidsmiljøkurs internt, og i liten grad deltar på IA-kurs Arbeidslivssenteret holder for fler bedrifter samtidig. – Om vi gjennom slike kurs hadde innhentet impulser fra andre IA-bedrifter, ville dette hevet standarden på vårt eget IA-arbeid, men vi er dessverre veldig introverte som etat. Det fører til at det innen viktige områder som IA, HMS/arbeidsmiljø, tjenestemannslov og personalreglement er dårlig lederkompetanse og tillitsvalgte har i stor grad høyere kunnskap enn lederne.

Arbeidslivssentrene råder sine medlemsbedrifter til å forankre IA-avtalen ute i bedriftene for å komme nærmere de ansatte. –NAV har i stedet valgt å gjemme seg bak et intensjonsvedtak, uten at vi har sett resultater



Anne Veflingstad og Harald Langstad er kritiske til NAVs IA-arbeid.

av dette, sier Harald oppgitt. – Vi har en manglende vilje til å oppfylle lovkravene i arbeidsmiljølovens § 1, vi bruker ikke unntaksbestemmelsen i rekrutteringer som gir oss muligheter til å ansette tilstrekkelig kvalifisert og ikke bare best kvalifisert og vi mislykkes i seniorpolitikken. Lederne kjenner ikke til særlovningen knyttet til pensjonsalder i staten som gir muligheter til å fortsette i arbeid etter fylte 70 år. Det er mye fint i overordnet policy, men vi følger det ikke.

Mye godt IA-arbeid lokalt. NTL NAVs IA-forkjempere er opptatt av å framheve det gode IA-arbeidet som gjøres lokalt.

– I NAV Akershus gikk vi på tvers av sentrale mål om sykefravær, etablerte eget mål, nådde dette og hadde et lavere sykefravær enn landsgjennomsnittet. Fylkesdirektøren var en pådriver for dette og det skal han ha honnør for, mener Harald. –Men på systemnivå mangler det mye og jeg er skeptisk til Joakim Lystads prioriteringer. Han har ikke lyktes med å gjøre NAV til et fyrtårn i IA-arbeidet og derfor kan vi ikke ha en sentral IA-avtale som ikke blir etterlevd. Dersom noen i direktoratet ikke skjønner vår motstand mot dette, er det bare å invitere på kaffe og kake, så skal vi møte opp og forklare hva vi mener.

Slå et slag for de langtidsudannede

Terje Evensen (tekst)

NTL NAV har vedtatt en aktivitetsplan for 2014-2015. Aktivitetsplanen trår på mange måter i velkjent NTL-landskap med klare ambisjoner for eksempelvis mål- og produksjonsstyring, solidaritet, likestilling og medbestemmelse. Men utkastet til aktivitetsplan synliggjorde også en vilje til å tenke nytt. Smak på denne ambisjonen: «Være tydelige på at vi er en fagforening for alle ansatte, også langtidsudannede».

Det falt meg ikke et øyeblikk inn at det kunne være snakk om en skrivefeil. Jeg ble bare akutt glad for denne omfavnelsen av de langtidsudannede. Det var åpenbart gjenkjenningseffekten som skapte min glede. For det er nemlig krevende å tilpasse seg et samfunn som stiller stadig sterkere krav til dannethet, sosial intelligens og konversasjonstalent. Vi blir vurdert og dømt ut fra maten vi spiser, vinen vi drikker, bøkene vi leser og musikken vi lytter til. Vi som har vært langtidsudannede i lang tid og som har en hang til kebab, Morgan Kane og Smokie, vi blir støtt ut i kulden og får stadig færre sjelsfrender. Ikke nødvendigvis fordi sjelsfrendene ikke finnes, men fordi de ikke tør å stå fram med sin udannede legning. Da finleser de heller kultur- og matspalter for å lære replikker som viser belevenhet når de blir uttalt i lunsjpausen på kontoret. Det er nemlig utilstrekkelig å si at en vin er rød eller hvit, god eller vond, selv om slikt er fullgod informasjon for oss langtidsudannede.

Ved at NTL NAV slår et slag for de langtidsudannede, får vi kanskje mot og kraft til å slå tilbake mot alle innøvde replikker og floskler som øses utover oss fra åndseliten og motepolitiet. Kanskje får vi mot og kraft til å slå tilbake mot de som med hovmodig mine sier at «det skulle vært dødsstraff for å gå med sokker i sandalene», som om det skulle være et samfunnsproblem med sykdomsfremkallende konsekvenser. La oss ta tilbake definisjonsmakten over den dårlige smak.

På representantskapsmøtet våren 2016 skal NTL NAV evaluere om vi oppnådde målsettingene i prinsipp- og handlingsprogrammet. Dersom vi da arrangerer en festmiddag hvor vi serverer pølse og pils, er det et kraftfullt signal om at vi vant de langtidsudannede.

LUNCH

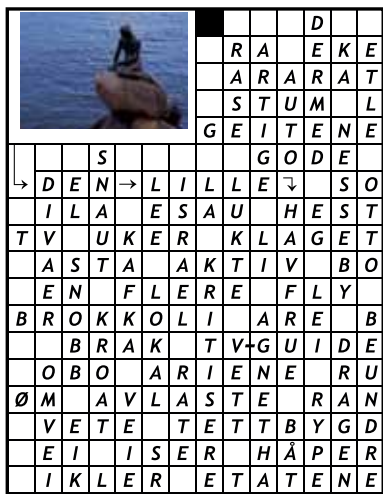


							XORD .NO BULLS	FART	SNAR- RÄDIG	↓	BE- SITTE	INGEN SPÖK	↓
							→				↓	TEV- LING	
							KOM- MUNE			VRØVL ØLSTUE			
							INUIT						
							FOR- TVIL- ELSE					NY- VASK- ET	
KNEP- EN	RAVE	MASTE TANGE	↓	FRI- VILLIG	FØRES	↓	OPP- DAGE	RØYTER ESELET					OPP- HØYE
KIL- LING	→				BIBEL- NAVN ORIEN- TALER					BIBEL- NAVN FREDEN			
→			LIDO MÅL- VAKT										
MÅTE- HOLD							COL- LEGE DELTA- ET					FOR- NØY- ELSE	
		OPP- FINNER BITER							FLOT- TE ION				
EN GARBO					SAMMEN- KOMST BELEGG								INN- FAT- NINGENE
SPRINT				SØVNIG GRÅTE						FISK BROR OG SØSTER			
→					BORT UT- ROPT			BY I JAPAN SKROT					
IKKE VÅRE	DRIKKE- PENG OPPLYS- NING						MEIERI- PRO- DUKT MERK					BY I HELLAS	
IKKE VI			... SEG ANSVAR- ET PRON.						VAN- ÆRE LARVE				
LEVE- TID					BAL- STYRIG FOLKE- REKKE								
START- STED				PRØV- EN									
MØBEL- DEL							FAGER				FASE		



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Anne-Mette Nilsen, Storslett
Turid Oline Molund, Sørreisa
Arnhild Trygland, Kristiansand S

Frist for innsending av kryssordløsning er 1. desember 2014. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden oktober 2014» og sendes til: NTL NAV v/ Jørund O. Gustavsén, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Postboks 5, St. Olavs plass, 0130 Oslo. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3, og 2 flax-lodd. Her kan det være store gevinster å hente. Lykke til.

Sudoku

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

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

Løsning:

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

NTL sier ja!

NTL NAV er opptatt av at NAV skal være et godt sted å jobbe, at ressursene utnyttes best mulig og at vi løser oppgavene på en god måte. Det betyr også at vi må si ifra når vi mener det er forhold som ikke er bra. Jeg opplever at både arbeidsgiver og andre mener at vi sier mye nei til det som nå skjer i etaten. Jeg vil fremheve at vi sier ja i mange viktige saker.

Ja til lokal forankring av IA-arbeidet. NTL ønsker at etaten skal bli bedre på det interne IA-arbeidet. Derfor sa representantskapsmøtet vårt at det var nødvendig med sterkere lokal forankring gjennom å inngå lokale IA-avtaler. Jeg tror dette vil føre til større eierskap, forsterkning av tillitsvalgsrollen, kompetansebygging og lokale tilpassede IA-tiltak. Derfor sier NTL nei til konsernavtale, men ja til bedre IA-arbeid.

Ja til kunnskap om etaten. For å gjøre riktige grep og valg i NAV må det innhentes kunnskap om organisasjonen. Gjennom dialog med medlemmer og tillitsvalgte i hele etaten får NTL kunnskaper som vi bringer videre til arbeidsgiver. Medbestemmelsesapparatet skal være et sted arbeidsgiver henter ut kunnskap om etaten. Vi vil også ha en kultur hvor det lyttes til fagpersoner og ledere på alle nivå i etaten. Noen ganger er det også nødvendig å stille de riktige spørsmålene gjennom spørreundersøkelser. Standardundersøkelser hvor vi skal sammenlignes med internasjonale private bedrifter, hvor de viktige spørsmålene ikke blir stilt, vil imidlertid ikke gi økt kunnskap om etaten. Derfor sier NTL nei til McKinseys OHI-undersøkelse, men ja til å få kunnskap om etaten ved å lytte til de ansatte.

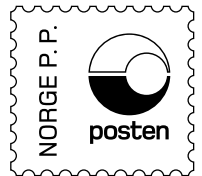
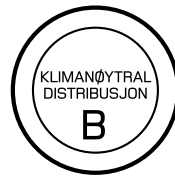
Ja til bruk av egne ansatte. NAVs ansatte har mye kompetanse. Kompetanse som burde benyttes i langt større grad. Ved store prosjekter kan det være nødvendig å øke antall ansatte for å ha kapasitet til å løse oppgavene. Etaten har en god konsulentstrategi som sier noe om når det er nødvendig å innhente konsulentbistand. Jeg mener at konsulentstrategien ikke følges, og det benyttes eksterne konsulenter der oppgaven med fordel kunne vært løst av egne ansatte. Dette går ut over både ressurser og hvordan oppgavene løses. Derfor sier NTL nei til unødvendig konsulentbruk, men ja til at flere oppgaver løses av egne ansatte.

Ja til ansattes vurderingsevne. Medarbeiderne i NAV er opptatt av å løse oppgavene på en god måte til det beste for brukerne våre. Dette må ledelsen ha tillit til. Jeg mener NAV vil bli et bedre sted å jobbe og gi bedre tjenester, hvis enkeltmedarbeidere og lokale enheter sammen finner gode løsninger og daglige prioriteringer. Derfor sier NTL nei til detaljstyring, men ja til å stole på de ansattes vurderingsevne.

Hanne Nordhaug
 Leder NTL NAV

Hanne Nordhaug





Kampen om medlemmene

NTL NAV Oppland organiserer drøyt halvparten av de statlige ansatte i sitt fylke. Det har de ingen planer om å slå seg til ro med.

Terje Evensen (tekst og foto)

Bjørn Stenvold er avdelingsleder for NTL NAV Oppland, et glødende engasjert menneske og kontinuerlig opptatt av hvordan avdelingen kan rekruttere enda flere medlemmer. For han merker at det er en tøff konkurranse om medlemmene de ulike fagforeningene i mellom. Men oppskriften han skisserer, virker på godt norsk bemerkelsesverdig lite avansert. «Keep on doing the good job».

Synliggjøre. –Skal vi klare å verve flere medlemmer, må vi som fagforening være mere synlige, mener Bjørn. – Vi må ut på arbeidsplassene, møte de ansatte og fortelle hva vi jobber vi i NTL. Vi må synliggjøre vår politikk og vårt engasjement.

Når Bjørn skisserer denne oppskriften, ønsker han å ta en tydelig avstand til det han opplever av verveframstøt fra konkurrerende organisasjoner. «Meld deg inn hos oss, så får du 1000 kroner». – En slik måte å verve medlemmer på, kan vi aldri gå inn på. Det er urendelig, men framhever det faktum at det bare er NTL som har engasjement



Hovedtillitsvalgt Synøve Nordal Nettum og avdelingsleder Bjørn Stenvold i NTL NAV Oppland ønsker flere medlemmer.

og meninger rundt det som skjer i NAV. Ett av våre nye medlemmer, som meldte overgang fra en annen organisasjon i vinter, var i positiv forstand sjokkert over engasjementet som kom til syne på vårt årsmøte.

Bekymret. Bjørn kommer allikevel ikke unna at han er bekymret over tendensene han ser i samfunnet og i fagbevegelsene. – Vi har for eksempel svært lav oppslutning rundt uravstemningen etter hovedtariffoppgjørene. Der hvor Fellesforbundet slår krisealarm når deltakelsen ved uravstemningen er på 70 %, er det tilsynelatende ingen reaksjoner i det offentlige med en deltakelse på 30 %. Skyldes dette likegyldighet? Eller må vi tenke nytt på hvordan vi skaper engasjement nedenifra og opp i NTL? Spør Bjørn ettertenksomt. –Jeg har hatt kontakt med medlemmer som er rasende for at vi i NTL tenker alles interesser. Dette understreker

behovet for å fortelle hva vi står for og hvorfor. Forklare at vi er politiske fordi dette gjør oss i stand til å påvirke utviklingen av NAV og dermed medlemmenes arbeidshverdag.

– Visst nytter det. Men medlemsvervingen handler også om andre og enklere virkemidler, mener Bjørn. – Vi skal fortsatt være prinsipielle og tydelige, men vi skal ikke undervurdere effekten av sjokolade og karameller med NTL-logoer. Og det er viktig med oppdatert vervemateriell og plakater som kan synliggjøre NTL NAV ute i enhetene. Vi må ha en «fresh» og oppdatert merkevarebygging, arrangere medlemsmøter, servere pizza og ta samtaler med eksisterende og potensielle medlemmer. Visst nytter det. Så er det gjennom kampen for medlemmene at vi må vinne kampen om medlemmene.