

PWC



Deloitte



Wisma



Konsulentrapporten

s. 7

Kamerater!

Lukk øynene og tell til en milliard! Når du åpner øynene igjen, vil du oppdage at du har gått glipp av 32 nyttårsfeiringer, ditto antall sommerferie og hundrevis av bursdager, samt 128 nummer av Gaiden. Så lang tid tar det nemlig å telle til én milliard. Som NAV-ansatt vil det ta deg over 2000 år å tjene en milliard kroner. Jeg synes det er viktig å reflektere over hvor mye en milliard er. Det er nyttig når man leser NTL NAVs konsulentrapport. Det er nyttig lesning for øvrig. Den avslører nemlig at vi har brukt, ikke mindre enn, 10 milliarder kroner på konsulent-tjenester siden vi startet NAV.

Videre slår den fast at om vi hadde brukt bare en tredjedel av disse penga på ansatte i etaten, hadde vi kunnet ha 1000 flere konsulenter i NAV, lønnet i lønnstrinn 50. Det tar ikke så fryktelig lang tid å telle til tusen, men vi greier nok å tenke oss hvilke resultater vi kunne oppnådd og hva slags brukerservice vi kunne gitt med 1000 veiledere til i NAV. Det hadde gjort en stor forskjell. Godt forresten at vi ikke leide inn en konsulent for å finne ut av dette, vi hadde egne tillitsvalgte.

Å telle til 1,8 millioner derimot burde være unnagjort på et par tre uker. Det er dét Sigrun Vågeng, påtroppende Arbeids- og velferdsdirektør må regne med å bruke om hun skal telle antall kroner i årslønna si. Ikke for dét – de pengene er sikkert raskt tjent inn igjen

om hun viser seg å kunne styre etaten med sikker hånd uten å måtte støtte seg på et stort korps av konsulenter. Hun ledet jo ekspertutvalget som skulle fortelle oss hvordan NAV burde drives, så det er grunn til å skru opp forventningene.

NTL NAV kjenner seg godt igjen i det ekspertutvalget kom fram til i sin rapport og dermed er vi også godt på linje med det vår påtroppende sjef har uttalt i sine avisintervjuer da tilsettelsen ble gjort kjent. Hun har vært tydelig på at NAV-kontorene ikke må degenerere til å bli utbetalingskontor og det er jo musikk i NTL-ører. Styrket kontakt med arbeidsgivere og bedre markedsorientering av arbeidet i NAV-kontorene er jo akkurat hva mange av våre tillitsvalgte har ønsket i årevis. Dette står nå på Vågens resept for NAV.

La oss ønske den nye arbeids- og velferdsdirektøren velkommen og håpe på et langt og godt samarbeid. I seks år faktisk, for hun har lovet å sitte til hun blir 70 og må gå av for alderen. Det er en bra ambisjon.




”

At han ikke skammer seg! Det er jo høylys dag, sa piken da konsulenten kysset henne.

Svensk ordtak

7

NTL NAV har publisert en rapport om konsulentbruken i NAV.



15

Det pågår nå et arbeid med å vurdere organiseringen av NTL NAV.



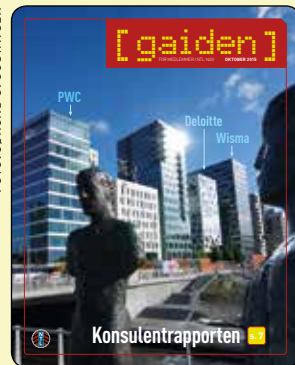
Omstilling på skinner?

9

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
Exit NAV	4
Spent på fortsettelsen	8
Arbeidsgiver følger opp	8
Velferdsstaten;	
ei kommersiell millionbedrift	12
Tilstramminger i NAV Forvaltning	13
Trygge jobber i staten?	16
NTL-dagen hele høsten i Rogaland	16
Deep Purple gir	
mennesker muligheter	17
Siste stikk	19
Strikkmotor på nærværarbeidet	20

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 8.900, fire ganger årlig

Redaktør

Jørund O. Gustavsens
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5, St. Olavs plass
0130 Oslo
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:

23. september 2015

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



NTL NAV

Exit NAV

I slutten av september fyller han 48 og få dager etterpå starter han i ny jobb som rådmann i Hamar kommune. – Goodbye NAV, sier han. Goodbye tjenestedirektør Bjørn Gudbjørgrud, sier vi.

Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

Det ble fem år i stolen som tjenestedirektør i NAV. Etter en turbulent tid hvor både IKT-direktøren og arbeids- og velferdsdirektøren har gått av var det vel ikke annet å forvente enn at flere direktører skulle følge i kjølvannet. – Nei, nei, sier Gudbjørgrud, det er slett ikke derfor jeg slutter. Fem år er ganske lenge i en lederjobb, forklarer han, og forlanger å bli trodd. Da er det på tide å bytte beite.

Vi møter Bjørn Gudbjørgrud på SAS-hotellet på Gardermoen. Han deltar på sitt siste møte med de øverste lederne i NAV, for øvrig det siste topplederforum som konstituert arbeids- og velferdsdirektør Kjersti Monland leder før ny direktør tiltrer. Sigrun Vågang er dog ikke til stede på dette møtet, hennes tiltredelse er først 1. oktober, tilfeldigvis sammenfallende dato med Gudbjørgruds avgang.

Uklart oppdrag. Etter hvert innrømmer Gudbjørgrud at det ikke bare er «lang» fartstid i jobben som gjør at han slutter. – Jeg synes at oppdraget til NAV er uklart, sier han. Rammebetingelsene er krevende og tydelig politisk bestilling mangler. NAV er en stor organisasjon og når målene er veldig mange og spriker i ulike retninger blir det vanskelig å lykkes. – NAV har antakelig for stor oppgaveportefølje, sier Gudbjørgrud. Bredden gjør at det er en utfordring uansett hvordan etaten organiserer seg. Noen hevder

problemet er ulike styringslinjer. Jeg tror utfordringen er større enn det, og vanskelig å organisere seg ut av, sier han. NAV skal både være en ekstremforvalter av regelverk og en skjønnsmessig hjelper til brukere som trenger bistand. Det er en krevende rolle å være både portvokter og døråpner, noe som gjør at organisasjonen slites mellom det ene og det andre når det gjelder hva som skal ha hovedfokus.

Kommune. Bjørn Gudbjørgrud bør vite hva han snakker om. Han har fartstid både fra kommune og stat og han har sågar prøvd seg både som journalist og lærer. Rådmann i Nes kommune, rådgiver for SVs Kristin Halvorsen på Stortinget og direktør i kommunenes interesseorganisasjon KS er noen av de jobbene han var innom før han startet i Arbeids- og velferdsdirektoratet i 2010. – Jobben som rådgiver på Stortinget var veldig interessant, forteller han. Å jobbe i grensesnittet mellom fag og politikk er kjempespennende. Og ringen er på en måte slutten når han nå starter i jobb som rådmann igjen. – Kommunen har et bredere samfunnsoppdrag enn NAV, sier han. Oppgaver innen fagområder som næring, skole og helse gleder jeg meg til å ta fatt på.

Festspill. Hedmark er ikke nytt farvann for Bjørn Gudbjørgrud. Han er oppvokst i Elverum, og selv om han i dag er bosatt i Lillestrøm, har han fortsatt engasjement i hjembyen. Gudbjørgrud er til og med styreleder for Festspillene i Elverum, og han blir ivrig når han blir spurt om knutepunktinstitusjonen som i sin tid ble opprettet med Ungdomssymfonikerne som kjerne.

– Festspillene har 15 000 besøkende årlig, forteller han, og intense dager hvert år i august inneholder konserter i spennet fra klassisk til pop og rock. – Jeg liker musikk, men spiller ikke noe

instrument sjøl, fortsetter han. Det at jeg ble valgt til jobben som styreleder for Festspillene har mere sammenheng med at de ønsket noen med kompetanse på økonomi og ledelse, tror Gudbjørgrud.

I tillegg til å lede styret i festspillene holder han seg i form ved å trene. – Jeg liker variert trening, og driver med både løping, skigåing og kajakk, sier han. Men jeg stiller ikke lenger til start i Birkebeinerrennet, det får andre ta seg av, smiler





Gudbjørgrud. Han er far til tvillinger, 17-årige jenter, og er forlovet, dog ikke med jentenes mor.

Partnerskapet. Han er uredd, den godeste Gudbjørgrud, og går ikke av veien for å sparke både den ene og den andre veien. Han mener ekspertutvalget, som påtroppende arbeids- og velferdsdirektør Sigrun Vågeng har ledet, ikke gikk langt nok i sin rapport om NAV. – De burde ha

problematisert partnerskapet i NAV, sier han. Partnerskapet i NAV er en vanskelig modell, en skrivebordsmodell, som det koster mye, kanskje for mye, å få til å fungere i praksis. Ansvaret for NAV-kontorenes oppgaver bør ligge i stat eller kommune, ikke hos begge parter som i dag. NAV-lederen skal tekkes to herrer, og risikoen for å gå i spagat er stor, mener han bestemt. Om oppgavene bør ligge hos stat eller kommune vil Gud-

bjørgrud ikke ta noe stilling til. – Det er for enkelt å si at hele oppgaveporteføljen til NAV-kontoret skal overføres for eksempel til stat. Jeg tror at man først må rydde i oppgavene, og at noe med fordel kan flyttes ut av NAV-kontoret, sier han.

Ressurser. Til tross for vanskeligheter i NAV er tjenestedirektøren ganske fornøyd med utviklingen. – NAV er en bedre »



organisasjon nå, med mer stabil drift og flere fornøyde brukere, sier han. Men vi er allikevel langt unna målet. Det er sammensatte årsaker til dette, blant annet mener jeg at for mange samfunnsproblemer har en tendens til å havne på bordet til NAV, sier han. Eksempler på dette er frafall i videregående skole og utfordringer i barnevernet, dette er problemer som det kanskje ikke er NAV som skal håndtere.

Gudbjørgrud sier at selv om NAV går i riktig retning, så er etaten ikke kommet langt nok. – Jeg er ikke fornøyd med ressursene i førstelinja, og kompetansen på arbeidsformidling og arbeidsmarkedet

er ikke god nok. Mange av NAV-kontorene, ikke minst de store, har for få ressurser, fortsetter han. Når vi vet at gjennomsnittlig antall brukere pr saksbehandler er 150 er det altfor mange. Vi bør klare å komme ned mot halvparten, men det er krevende å flytte årsverk internt i organisasjonen. Han mener ressursfordelingen mellom små og store NAV-kontorer er for skjev. – Det er bare å ta et besøk på et stort bydelskontor i Oslo og et lite NAV-kontor i en landkommune, sier han, det oppleves som to ulike verdener.

Om konsulentbruken i NAV erkjenner også Gudbjørgrud at den er for høy.

– Men jeg mener at det er et like stort problem at NAV i stor grad kjøper eksterne tjenester for tiltaksmidlene istedenfor å håndtere en del av disse oppgavene sjøl, sier han.

Fagforeningene. Bjørn Gudbjørgrud går ikke av veien for å sparke litt til fagforeningene også.

– Vi får for lite ut av medbestemmelsen sentralt i NAV, mener han. Til tross for at NAV har investert mye tid i medbestemmelsesapparatet, mener jeg det ikke fungerer godt nok. Organisasjonene evner ikke å tenke nok nytt, og arbeidsgiver på sin side gir for lite tilbake. Jeg mener at systemet har stivnet i formen og at vi bør se på en fornyelse av hele medbestemmelsesapparatet. Lengst mulig møter gir ikke nødvendigvis best mulig medbestemmelse, hevder den frittalende direktøren.

Tidligere direktør Joakim Lystads avgang kommenterer han slik: – Jeg mener at det skjedde på en lite pen måte. Det er jo ofte slik etter denne type høringer som var i Stortinget om NAV, at en utpeker synderbukker, men jeg mener at problemene i NAV var og er langt mer sammensatte enn en topplederutfordring. Organisasjonen har behov for forenkling, prioritering og tydeliggjøring av politisk oppdrag, avslutter Bjørn Gudbjørgrud.



Ledelsen i NAV måtte møte i Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité. Fra venstre Kjersti Monland, Ingunn Midttun Godal, Joakim Lystad og Bjørn Gudbjørgrud.

Oktober 2015 • [GAIDEN] **7**

Spent på fortsettelsen

Torgeir Homme har ledet arbeidsgruppa som har utarbeidet rapporten «Konsulentbruk i NAV». Øvrige medlemmer var Thor Even Brenden, Roger Myrvold og Marit Torseth. Torgeir og Thor Even er sentrale tillitsvalgte for NTL NAV mens Roger og Marit begge er ansatt i Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Anne Birgit Nilsen (tekst)

Aha-opplevelse. – Jeg tror mange fikk seg en aha-opplevelse da rapporten ble presentert, forteller Torgeir. Han la frem funnene i et felles møte mellom arbeidsgiver (alle direktørene i direktoratet) og alle organisasjonene i sentralt medbestemmelsesapparat.

Positivt. Torgeir forteller om et godt møte. Rapporten ble positivt mottatt og det kom mange spørsmål og konstruktive innspill. Arbeidsgiver ga gode tilbakemeldinger på arbeidet som vi hadde gjort, og de ga uttrykk for at rapporten inneholdt en reell sammenstilling av problemene og god beskrivelse av situasjonen slik den er i dag. – Allikevel var det flere som virket overrasket over dimensjonene i konsulentbruken, sier Torgeir.

Ukritisk bruk. Han mener at rapporten bidrar til økt kunnskap om etatens konsulentbruk og gir større bevissthet om konsulenter. Kompetanseoverføring til egne ansatte må tas over lang tid, spesielt innenfor IKT-området hvor vi har mangeårige rammeavtaler med eksterne konsulentbyråer vil det være vanskelig å få til en endring på kort sikt. Men på personal-/HR-området mener Torgeir at det er mulig å gjøre noe raskt. Her kan NAV få til reduksjon på bruk av eksterne konsulenter allerede nå slik

at en kan se resultater allerede i år. Personalområdet har over tid hatt en tilnærmet ukritisk bruk av eksterne konsulenter, mener Torgeir.



Veien videre. – Arbeidsgiver erkjenner problemstillingene slik de er beskrevet i rapporten, sier Torgeir, og vi er enige om å samarbeide for å finne en løsning. På hvilken måte dette skal foregå gjenstår å se. Torgeir presiserer at bare halvparten av jobben er gjort til nå. Det viktigste gjenstår, det at problemstillingen faktisk tas tak i og følges opp med konkrete tiltak. – Et forslag kan være at det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal se på tiltak, sier Torgeir. Uansett forventer jeg at det skjer noe konkret i løpet av høsten, at det igangsettes drøftinger om veien videre.

Arbeidsgiver følger opp

Direktør for styringsstaben, Geir Axelsen, berømmer NTL NAV sitt arbeid. – Det er prisverdig at rapporten er laget, sier han. Den gir kunnskap og oppmerksomhet om et viktig tema, og øker vår bevissthet om bruk av eksterne konsulenter i NAV.

Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

Enighet. Axelsen sier videre at stort omfang av konsulentbruk har mange dimensjoner. – Det har betydning for arbeidsmiljøet, for utnytting av egne

ressurser og ikke minst kostnader. Når det er sagt vil vi alltid ha et visst omfang av eksterne konsulenter i NAV, sier han. Noen av oppgavene vil være såpass spesielle at det vil være vanskelig å utføre med egne ressurser, men det opplever jeg at det også er enighet om, sier Axelsen.

Direktørgruppen. På spørsmål om hva som nå skal gjøres, svarer styringsdirektøren at det er viktig at vi gjennomfører det som alle parter er enige om. Han oppfatter at det er bred enighet i etatens direktørgruppe om at kostnadene på konsulenter skal reduseres, og at de vil gjennomføre tiltak for å få ned konsulentbruken. Dette må både være et ansvar innenfor de ulike linjene og stabene. Det vil også bli adressert som en del av diskusjonene om økonomi, budsjett og

annen styringsinformasjon i direktørmøtene, etter den nye Arbeids- og velferdsdirektøren er på plass etter 1. oktober.



Budsjett. Styringsdirektøren er ansvarlig for budsjett, og i den forbindelse er han opptatt av hvor mye penger vi bruker på konsulentfeltet. – Her vil jeg klart føle et eget ansvar for at vi igangsetter det vi sier at vi skal gjøre, sier han. Jeg vet at også IKT-direktøren har igangsatt et eget arbeid for å få til en reduksjon av innleide konsulenter, avslutter Axelsen.



Sigve Malmø og Hanne Kolby har erfart at omstillinger sliter på mange ansatte.

Den evige omstillingen

Ansatte i NAV har vært gjennom omfattende omstillinger siden etaten ble etablert i 2006. Vil det noen gang ta slutt?

Terje Evensen (tekst og foto)

Omstilling av offentlig sektor har gjennom mange år, uavhengig av hvem som har sittet med regjeringsmakten, stått sentralt i det politiske miljøet. Den etter hvert ganske velkjente intensjonserklæringen om omstilling under trygghet så

dagens lys i en tid da Gro Harlem Brundtland var statsminister i Norge, nærmere bestemt i mai 1992. Denne intensjonserklæringen har etter dette stått som vedlegg 3 i Hovedtariffavtalen. Dermed er det omforent mellom partene når det i erklæringen står at «omstillinger i staten er et kontinuerlig arbeid. Det er et mål at statlige virksomheter skal imøtekomme innbyggernes behov. I slike endringsprosesser vil det være behov for en endret eller ny kompetanse, nye organisasjonsformer, endret prioritering av arbeidsoppgaver, større mobilitet og fleksibilitet». For sikkerhets skyld er det

nedfelt i tjenestemannslovens § 12 at «enhver tjenestemann er forpliktet til å finne seg i endringer i arbeidsoppgaver og omorganisering av virksomheten».

Motivasjon og delaktighet. Selv om omstillinger strengt tatt er noe den statsansatte må finne seg i, ligger det noen grunnleggende forutsetninger til grunn som allment aksepterte sannheter. For eksempel at fornying i offentlig sektor bare er mulig dersom hovedtyngden av de som arbeider der er motivert for og delaktige i prosessen. Og at motstanden mot omstilling ofte er et resultat av at »

de tilsatte i for liten grad har hatt anledning til å utøve medbestemmelse i omstillingsprosessene. Med slike sannheter burde det altså ligge godt til rette for at omstillinger i NAV er preget av samarbeid og bred involvering.

Mot sin vilje. En som med rette kan hevde å ha mengdetrening fra omstillinger, er NTLs hovedtillitsvalgte i NAV Forvaltning, Sigve Malmo. Han forteller at han arbeidet i Posten fra 1988 til 2002 og gjennom de omfattende omstillingsprosessene i den virksomheten, fikk han ta del i det de ansatte kalte høstjakta. Sigve valgte å forlate Posten med slutt-pakke, men var ikke ferdig med omstillinger.

– Jeg gikk inn og ut av Rikstrykdeverket tre ganger, NAV ble etablert og vi kom til høsten 2009 og OU-prosessen i direktoratet. Hensikten med denne var å slanke direktoratet og styrke ytre etat gjennom opprettelsen av Sentral ytelsesforvaltning, bedre kjent som SYFE. Det vi faktisk erfarte, var at mange ledere så sitt snitt til å fjerne medarbeidere de ikke ønsket å ha med videre, minnes Sigve som fikk et godt innblikk i medarbeidernes opplevelse av prosessen. – Den første samtalen mellom leder og medarbeider skulle inneholde dialog om kompetanse. Det som skjedde, var at mange rett og slett fikk beskjed om at de var ute og at de ville havne i SYFE. Her begynte de første å gråte. De aller fleste ble overført mot sin vilje og vi fikk beskjed om at vi var overført før SYFE formelt sett var opprettet.

Flytting. Neste endring for Sigve og hans kolleger i SYFE kom 1. januar 2013.

– Da ble vi overført til NAV Forvaltning på lik linje med forvaltningsenhetene som eksisterte fra før, noe vi kunne lese i protokollen fra 2012. Det viste seg at det aldri var en intensjon at vi skulle være som alle andre og det skapte mye støy at mange følte seg lurt, forteller Sigve. Foruten den organisatoriske forflytningen av SYFE, flyttet de etter hvert også ut av lokalene i Sannergata.

– Vi hadde fått et løfte fra etatsledelsen om at SYFE ikke skulle flytte som følge av direktoratets omorganisering. Da vi allikevel måtte flytte allerede høsten

2013, ble det igjen masse bråk på grunn av det som ble oppfattet som et løftebrudd. Siden dette har vi blitt stadig færre. Etter hvert som spesialiseringen i Forvaltning har gått sin gang, har flere medarbeidere blitt flyttet til NAV Forvaltning Oslo. Vi har fått tilbud om å søke ledige stillinger ved forvaltningsenhetene i nærheten før de blir utlyst. Nå er vi så få at SYFE er historie innen utgangen av mars og jeg ser tilbake på omstillingsprosesser som virkelig ikke har vært gode for medarbeiderne.

Skinnprosess. En annen omorganiseringsprosess i NAV som har pågått en stund, er virksomhetsutviklingen i ytelseslinja. En av beslutningene som er fattet i denne prosessen, er nedleggelsen av NAV Internasjonalt. NTLs medlemmer på arbeidsplassen uttrykker misnøye med både prosess og beslutning, noe som leder for NTL-avdelingen på NAV Internasjonalt, Hanne Kolby, forklarer nærmere.

– Her på huset oppfattes nok prosessen med partssammensatt gruppe, fakta-rapport og konsekvensanalyse som en skinnprosess for å legitimere en beslutning som allerede var tatt. Så vidt meg bekjent ble den partssammensatte gruppen nedsatt etter at de tillitsvalgte protesterte mot beslutning om nedleggelse av NAV Internasjonalt. Noe over ett år senere har man vært gjennom en prosess, men med samme resultat. Det er gjennomgående for de tillitsvalgte her på huset at de føler at argumentene deres ikke har blitt hørt i prosessen fram mot nedleggelse.

Kamp. Hanne forteller om det de opplever som en kamp både om informasjon og representasjon.

– Når det gjelder ytelsene som skal overføres fra NAV Internasjonalt høsten 2015, opplevde vi at de lokale tillitsvalgte ikke ble involvert før beslutningen var tatt. I praksis innebærer dette at NAV Forvaltning sitt medbestemmelsesapparat besluttet hvor medarbeidere fra NAV Internasjonalt skal sitte, uten at vi fikk utøve noen medbestemmelse i NAV Internasjonalt. NTL-avdelingen her har i etterkant av dette krevd ukentlige møter mellom tillitsvalgte og ledelsen på NAV

Internasjonalt, med utveksling av informasjon om prosessen for alle ytelser. Det er en utfordring for medbestemmelsen at det ikke finnes noen omstillingsavtale som regulerer disse spørsmålene, og at det ikke finnes noe felles MBA mellom avgivende og mottagende enhet der man sammen kan drøfte hvordan overføringene av ytelser skal skje. Vi håper at ukentlige møter vil være med på å bedre informasjonsflyten, slik at vi kan kreve drøftinger av saker som angår ansatte hos NAV Internasjonalt. Resultatet av disse drøftingene må så legges frem for mottagende enhet før beslutninger tas. Vi håper at denne løsningen vil medføre at de ansatte i NAV Internasjonalt blir hørt i prosessen, og vil følge nøye med på hvordan dette utvikler seg.

Utrygghet. At omstillinger kan skape bekymringer og utrygghet, er en velkjent problemstilling. Hanne har så lang erfaring at omstillingen som nå pågår, preger de ansatte på ulike måter.

– For noen fagområder oppleves overføringen som helt ok. For andre er det stor utrygghet og usikkerhet. Det gjelder da spesielt seksjoner som mister arbeidsoppgavene sine, og hvor medarbeiderne ikke vet hvor de skal jobbe eller om de vil finne igjen noen av arbeidsoppgavene sine et annet sted i ny organisering. Gjennomgående vil jeg si at der et fagområde skal flyttes på rot er usikkerheten håndterbar, mens det på andre seksjoner er svært stor usikkerhet.

Hanne påpeker at det også er individuelle forskjeller mellom medarbeiderne. – Helse, livssituasjon og bosted spiller en stor rolle for hvordan den enkelte opplever denne omorganiseringen. Det er spesielt viktig at de medarbeiderne som er urolige på grunn av slike forhold, blir ivaretatt.

Sigve Malmo registrerer at omstillingsprosesser skaper utfordringer for arbeidsmiljøet.

– Det oppstår energilekkasjer og det blir mere snakk i korridorene. Vi ser at behovet for medlemsmøter øker. En annen utfordring er at det blir større oppmerksomhet på målinger og posisjonering og på ønsket om å være best. For meg som tillitsvalgt vil jeg si at den store



Elisabeth Steen. Foto: Jørund O. Gustavsen

utfordringen er partenes manglende vilje til å utrede arbeidsmiljøet i henhold til arbeidsmiljøloven. I planene står det at vi skal se på dette, men utredninger med tanke på tiltak mangler.

Omstillingsavtale. Elisabeth Steen i landsforeningen sitter i en partssammensatt arbeidsgruppe som ser på omstillingsarbeidet i NAV og hva slags verktøy etaten trenger for å ivareta gode omstillingsprosesser. Hun mener det er et problem at vi ikke har en permanent omstillingsavtale i etaten.

– Vi hadde en omstillingsavtale da NAV ble etablert, men denne er utløpt, forteller Elisabeth. – En omstillingsavtale handler om å gi trygghet til de ansatte

gjennom forutsigbare spilleregler for omstillingsprosessene. Vi er én etat og da må vi under omstillinger være bevisst på muligheten for jobbtilbud på tvers av styringslinjene, noe vi definitivt ikke ivaretar godt nok i dag. Jeg er usikker på om arbeidsgiver har sett behovet for en ny omstillingsavtale, men dette er noe NTL vil arbeide videre med.

Stillingsvern. Elisabeth påpeker at stillingsvernet i NAV står helt sentralt for den enkelte ansatte.

– Den ansatte har en arbeidskontrakt som er en bindende avtale og er beskyttet av reglene i tjenestemannsloven. Fristilling er ikke et begrep i arbeidsretten og NAV er ikke i en situasjon med

nedbemanning. Da skal ikke omstillingsprosessene føre til at arbeidskontrakten sies opp. Dersom én styringslinje nedbemanner, må det være mulig å få arbeidsoppgaver i en annen styringslinje. Videre er det helt vesentlig at vi ikke mister IA-perspektivet, og tar individuelle hensyn under omstilling.

Elisabeth sitter med et inntrykk av at arbeidsgiver i varierende grad er gode nok på medbestemmelse og trygghet under omstilling, noe som gjør prosessene mer krevende enn hva godt er.

– Så det er utvilsomt tøft å være tilknyttet i en etat i nærmest kontinuerlig omstilling.

Velferdsstaten; ei kommersiell millionbedrift

Vi har det siste tiåret sett eit dramatisk skifte av makt og røyndomsskildring. Managementkonsulentane har rykka inn i velferdssamfunnets maskinrom og private bedrifter skor seg på skattefinansierte velferdstenester.

Caroline Hjellegjerde (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

- No kan vi ikkje lenger stå med ryggen til vegg, seier Linn Herning. Det er eit tydeleg budskap historikar og nestleiar i For Velferdsstaten opnar sitt innlegg med under den Nordiske konferansen til NTL NAV. Dagen før møtet med oss lanserte ho boka Velferdsprofitørane. Ei bok om pengar, makt og propaganda i dei norske velferdstenestene.

I førarsetet. - Fagrørsla må ta over røyndomsskildringa, vi må være på offensiven, seier ho. Dei siste tiåra har vi vore passive mottakarar til det nye som har kome. Vi har nikka uvitande både til innføring av New Public Management, Lean, kvantitativ massiv målstyring og konsulentbruk. Det er på tide vi tar på oss arbeidshanskane igjen og set oss i førarsetet av samfunnsutviklinga, held ho fram. Fagrørsla må ta over kontrollen att.

- Folk må kjenne seg att i røyndomsskildringa. Stemmer det at vi er late, offentleg tilsette? Har vi tillitsbasert leining? Vert dei som kjenner utfordringane på kroppen lytta til? Vi kan lett trekke samanlikningar til vår eigen etat. Styringssystema innanfor offentleg sektor ser finare og finare ut til høgare opp i systemet ein kjem og verre og verre til nærare virkeligheten ein er, meiner Herning. - Dei som kritiserer får til svar at ein har misforstått. Er vi fleire som seier i frå, vanskeleggjer dette forsvaringa av systemet.

Godt skulert motpart. Linn Herning engasjerer våre nordiske kollegaer og frå den



danske delegasjonen vert den danske sosiologen Rasmus Willig sitert: Vi blir sosialisert til konkurransesoldatar. Det er difor ikkje ukjent det Herning presenterer for forsamlinga, problemet er heller at fagbevegelsen ikkje har klart å mobilisere. Vår motpart er godt skulert, og veit nøyaktig kva ordbruk som skal nyttast. Vi høyrer påstandar om at «privatisering skaper mangfald», «betre kvalitet til lågare pris». Er det grunn til å tru på dette? spør ho. Herning meiner fagrørsla har hamna i eit språkleg jerngrep, og vi har mista vårt felles språk. Det er på tide at vi bygg opp att argumenta våre, og ikkje berre ropar NEI.

Solid bidrag. Boka Velferdsprofitørane skal hjelpe oss med nettopp dette. Boka er eit solid bidrag til ein meir opplyst debatt og gir innsikt i utfordringar vi tidlegare ikkje har fått taket på. Skal vi tillate at nokon vert rik på velferd? spør ho. Dei siste fem åra har Herning fylgt privatiseringa og kommersialiseringa av velferdstenestene i Norge. I boka beskriv ho korleis sentrale aktørar innan barnehage, sjukeheim og skular har henta ut fortjeneste frå skattefinansierte velferdstenester. For å skjule at barnehageselskap tek ut utbytte og for å minimere skatt, etablerer dei fleire selskap.

Gjerne eit driftselskap og eit eigeselskap. Ein skil difor mellom drift og eigedom, sender rekningar mellom selskapa for på den måten å tåkelegge for allmennheita at ein tek ut profit og fortjeneste av skattefinansierte velferdstenester. Kompliserte selskapsstrukturer umuliggjer reelt offentleg innsyn.

Dårlegare vilkår. I følgje Herning bidrar konkurranse gjennom anbod til dårlegare kvalitet på både offentlege og kommersielle sjukeheimar. Prisane vert pressa ned gjennom eit press på pensjons- og lønnskostnader, der resultatet vert dårlegare vilkår for tilsette og lågare bemanning.

Herning seier vi må «back to basic». Vi må kjenne historia vår. Den grunnleggjande argumentasjonen om offentleg sektor står i dag ganske svakt, ifølgje henne. Vi må minne oss på fagrørslas utspring og kva vi har kjempa fram og kvifor. Gjennom velferdsstaten ynskjer vi å sikre ein gitt sosial standard for alle innbyggjarane, og eit samfunn der dei grunnleggjande goder er fordelt på alle, og ikkje eit fåtal kapitaleigarar. Vi har hatt det godt lenge no. Vil vi ha det godt i framtida må vi brette opp ermene, forstå at kunnskap er makt og vite at fakta er på vår side i denne saka.



Tilstramminger i NAV Forvaltning

Detaljstyring, ensretting av arbeidsoppgaver og måling av den enkeltes arbeidsinnsats er en del av hverdagen for de mange som jobber i NAV Forvaltning. Vara hovedtillitsvalgt i linja, Knut Erik Andersen, reagerer på dette.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Under press. Vi i NAV Forvaltning opplever stadig større press og ensretting av produksjonen, både i form av individuell måling og store krav til enheters måloppnåelse, sier Knut Erik til Gaiden. - Dette har gjort at enhetens behov for å kartlegge den enkelte produksjonsressurs som til enhver tid er i produksjonen, oppfattes som viktig av ledelsen. Til og med tidsregistreringssystemet MinTid brukes nå i ressurskartleggingen. Det har fått endret funksjonalitet ved at automatisk tidsfangst er lagt inn i systemet. Dermed er formålet for MinTid endret fra å være et tidsregistreringssystem til et ressurskartleggingsverktøy.

Regnestykke. Hos oss får det følgende utslag, forteller Knut Erik: En avdeling bestående av 100 medarbeidere produserer 1 vedtak pr medarbeider pr time =

100 vedtak i timen. På avdelingen går 50 medarbeidere på et times medlemsmøte i fagforeningen. Da produseres det 50 vedtak denne timen. Det betyr kun 50 % produksjon. Dersom disse 50 medlemmene benytter kode 34, fremkommer det at disse har permisjon fra arbeidstiden. Ressursoversikten vil dermed vise at avdelingen produserer tilsvarende normalt, dvs 1 vedtak pr ansatt pr time = 100 %. Problemet, fortsetter Knut Erik, er at kode 34 viser til § 34 i Hovedavtalen (HA) 1. og 2. ledd og disse punktene gjelder kun tillitsvalgte. Ikke medlemmer. Medlemmene har sine rettigheter til å delta i fagforeningsmøter gjennom tilpansningsavtalen.

Ulik praksis. Problemet er at produksjonsfokus fører til at presset for å benytte ulike former for fraværsregistreringer i MinTid øker sterkt. Vi ser at ansvaret i økende grad blir flyttet fra ledelsesnivå og ned til den enkelte medarbeider. Det fører til ny praksis for hva den enkelte medarbeider skal registrere i MinTid i forbindelse med ulike former for fravær. Det er svært ulik praksis i de ulike forvaltningsenhetene, men vi registrerer at styringsenheten har lagt klare føringer som er i strid med tidligere praksis, både i form av rutine og andre styringssignaler.

Stoppet. Vi ser også press på å endre registreringspraksis for andre koder

som ikke fører til ressursfradrag, til koder som gir ressursfradrag. Poenget med dette er jo å synliggjøre fravær og å få minimert produksjonstiden. På den måten øker antall produserte enheter pr time. Som eksempel kan nevnes at vi har stanset enkelte forsøk på å ikke benytte kode 11 ved langvarig behandling. Kode 11 skal etter vårt syn benyttes for alle typer lege, tannlege, fysioterapi og lignende behandlinger uavhengig av varighet.

Mye styr. De tillitsvalgte som er omfattet av HAS paragrafer 32 til 34 opplever også et stadig press ved at de får beskjed om å logge seg ut for å ta en telefon eller svare på en epost som er relatert til fagforeningsarbeidet, sier Knut Erik. - På denne måten blir det for mye styr å være tillitsvalgt. Vi kan også se for oss andre negative konsekvenser av at tillitsvalgtes tidsbruk blir detaljovervåket.

En begynnelse. Dette kan kanskje se ut som småtterier i den store sammenheng, men det er det vi har valgt å ta tak i nå, sier Knut Erik. Det er i prinsippet mulig å måle alt vi gjør, fra vi drar adgangskortet om morgenen og hvert tastetrykk i løpet av dagen. Det er bare ikke ønskelig. Vi ser jo hvilken effekt dette har på avdelingslederene våre. De blir jo dratt inn i denne tankegangen.

Vi strekker oss lengre for deg!

Vi strekker oss lengre for deg!

NTL gjør NAV bedre!

NTL NAV

Vi strekker oss lengre for deg!

NTL NAV

INNMELDINGSSKJEMA - NTL fyll ut og send i lukket konvolutt til NTL, Møllergata 10, 0179 Oslo

Elektronisk innmelding: m.ntl.no

Navn:	Fødselsnummer (11 siffer):	
Adresse:	Postnr./sted:	
E-post:	Tlf. arbeid	Tlf. mobil:
Arbeidssted:	Adresse:	Postnr./sted:
Lønnstrinn/årslønn:	Hvis du er medlem i et annet LO-forbund, hvilket?	
NTL innførte kollektiv LO-favør Topp Reiseforsikring for alle medlemmer fra 1.5.2011.		
Ønsker du å reservere deg fra denne ordningen? Ønsker LO-favør kollektiv Topp Reiseforsikring: ☐ Ønsker å reservere meg fra ordningen: ☐		
Vervet av:	Ønsket vervepremie:	
Sted/dato:	Underskrift:	



Organisasjonsutvalgets medlemmer: Bakre rekke fra v. Trond Gaasland, Finnmark, Knut Erik Andersen, Forvaltning, Sissel Nicolaisen, Pensjon, Foran f.v. Kerstin Thomassen, Hjelpemidler og tilrettelegging, Heidi M. Sjøberg, Kontaktsenter, Sven Ivar Skodjevåg, Landsforeningen, Rasmus Rydland, Rogaland.

Vi omorganiserer – antagelig

Stadige omorganiseringer i etaten gjør at også NTL NAV må vurdere sin organisasjon fra tid til annen. Siste representantskapsmøte vedtok at vi skulle sette ned et organisasjonsutvalg som skulle se på dette.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Inkonsekvent. NTL NAVs organisering i dag er ikke helt konsekvent. Vi ser at fylkesavdelingene spenner over flere resultatområder, samtidig som enkelte resultatområder er organisert i en egen avdeling. Som eksempel kan nevnes at forvaltningsavdelingene hører hjemme under fylkesavdelingene, men Hjelpemidler og tilrettelegging er en egen avdeling under landsforeningen. Dette innebærer at alle som jobber i NAV Hjelpemidler, er med i én og samme avdeling, som dekker hele landet, mens de som jobber på en forvaltningsavdeling tilhører sitt lokale fylkeslag.

Uoversiktlig. Det er ikke nødvendigvis

store problemer med dagens modell, men siden den ikke er konsekvent, kan man lett miste oversikten. Videre kan det sies at dagens modell har en demokratisk utfordring. Noen særinteresser er representert med egen avdeling, mens andre er representert gjennom fylket. For eksempel er hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Forvaltning avhengig av velvilje fra sin fylkesavdeling for å kunne bli valgt til delegat på representantskapsmøte på tross av at han 1100 medlemmer i ryggen.

Tre modeller. Utvalget presenterer tre ulike modeller. En som følger arbeidsgivers modell, en som er geografisk og følger fylkesinndeling og en regional modell. Den siste ble ikke særlig godt utredet, da de to første framsto som mer aktuelle. Det er kanskje lettest å fokusere på medbestemmelse og si at det er viktigst. Da må man lage avdelinger som slavisk følger arbeidsgivers organisering. Problemene med dette valget er at det da blir hyppige omorganiseringer. Avdelingene blir spredt over hele landet, i enkelte tilfeller, og mister da til en viss grad kontakten med sine lokale fagforeningskamerater. Velger man derimot

en modell som baserer seg på geografiske hensyn, kan det glippe i medbestemmelsen. Det kan også være mer krevende å lede et styre bestående av tillitsvalgte fra ulike styringslinjer.

Utvalget. Nestleder i landsforeninga, Sven Ivar Skodjevåg har vært leder av utvalget. Han forteller om en utfordrende oppgave. – Alle som satt i utvalget kommer jo fra en plass, sier han. Det gjorde at vi måtte gå noen runder for å skape en felles forståelse for situasjonen og for oppgaven. Ellers var jo utvalget satt sammen av folk fra store deler av organisasjonen, slik at alle interesser var representert.

Rapporten. Det vi leverer fra oss, sier Sven Ivar, er på ingen måte en konklusjon. Rapporten skal danne et grunnlag for diskusjon. Nå er det viktig at hele organisasjonen deltar i denne diskusjonen. Nå skal rapporten ut på høring og så skal landsforeninga behandle den på sitt styremøte i januar. De vil på bakgrunn av høringssvarene komme med en innstilling til representantskapsmøtet som avholdes i april.

leserinnelegg

Ineffektivisering

Statsråd Robert Eriksson besluttet i juni i år at alle sykepengekrav skal være registrert i løpet av 72 timer. Bakgrunnen for dette er at brukere skal få informasjon når de ringer NAV om at kravet deres er mottatt. For å sikre sporbarheten av innsendte dokumenter, ble det derfor utarbeidet ny rutine for registrering av sykepengekrav. Det betyr ikke at Forvaltning har behandlet kravet når det er registrert, slik noen brukere har fått inntrykk av. Forvaltning har dermed fått ny rutiner som sier at dersom vi ligger mer enn 72 timer etter med mottatt post, skal det lages Gosys-oppgave på ALLE sykepengekrav uten at kravene kvalitetssikres først. Oppgaven vil da bli behandlet innen 14 dager. Når så denne oppgaven skal behandles, må vi se om alle punkter på kravet er utfylt, bl.a informasjon om ferie, utenlandsopphold og om bruker har jobbet i løpet av perioden. Dersom ikke alle punktene er utfylt, må kravet sendes i retur til bruker.

Dersom registreringsfristen på 72 timer er overskredet når dette kravet mottas i retur, må det igjen opprettes en oppgave i Gosys som blir behandlet i løpet av 14 dager.

Dette kan innebære at bruker får penger MYE senere enn før, og vi får mye merarbeid. Vi lager ris til egen bak dersom vi ikke er effektive nok, og det eneste vi kan si til brukeren er «joda, vi har mottatt kravet ditt for en uke siden, men vi har ikke behandlet det ennå».

Et eksempel: Forvaltning mottar krav om sykepenger fra bruker som skal ha utbetaling for deler av juli og august. Kjøringen for juli er gått og vi ligger på etterskudd med posten, dvs. mer enn 72 timer. I stedet for å registrere inn kravet med en gang, utbetale det resterende for juli og legge august til batch, må det lages en oppgave i Gosys som igjen blir behandlet i løpet av 1-2 uker. Saken må da sendes til skanning og det tar ca 1 uke.

Så i stedet for at bruker kan ha resten av utbetalingen for juli på konto i løpet av 1-2 dager, tar det 1-2 uker.

Med en gang kravet er registrert inn i Infotrygd vises dette i Modia, da er det sporbart. Man burde derfor hatt fokus på å få registrert inn krav i Infotrygd, heller enn at det skal lages oppgaver som tar mer enn dobbelt så mye tid og som ikke gir gevinst for noen av partene.

Vi har unngått å bruke rutinen så langt, ved å jobbe overtid. Men hva hvis restansene øker så mye at vi er nødt til å ta i bruk rutinen?

NTL-medlem NAV Forvaltning

NTL-dagen hele høsten i Rogaland

NTL-dagen er en markedsføringsdugnad som skal bidra til å synliggjøre NTL med stand, seminar, lunsjmøter eller andre kreative tiltak. NTL NAV Rogaland er med på dugnaden.

Terje Evensen (tekst)

Det var opp til organisasjonsleddene selv å finne en markeringsdag i perioden fra 31. august til 11. september. Men 12 dager ble snaut for NTL NAV Rogaland som lager en kampanjeperiode som varer en måned.

Mye positivt. Med sine ca 400 medlemmer er NTL NAV Rogaland blant landsforeningens desidert største avdelinger. Men de har i den senere tid opplevd et synkende medlemstall. Tove Bye er styremedlem og verveansvarlig i avde-

lingen og følger kontinuerlig med på medlemsutviklingen.

– På det siste styremøtet vi hadde, gikk vi gjennom medlemslisten for å se på hva som har skjedd. Det vi ser, er at flere av våre medlemmer har sluttet i NAV og noen har gått av med pensjon, forteller Tove og legger til at det har ingenting med misnøye med NTL å gjøre. –Snarere tvert i mot. Vi opplever mye positivt rundt NTL og selv har jeg på egen arbeidsplass vervet tre medlemmer fra Avyo ganske nylig. Det er flere og flere som ser det gode arbeidet NTL gjør og derfor ønsker å bli medlem.

Vise oss fram. På det nevnte styremøtet satte Rogalandsavdelingen som vanlig medlemsverving på dagsordenen og vedtok å gjøre enda mer ut av vervearbeidet denne høsten. Tove forteller.

– Vi ser på NTL-dagen som en anledning til å vise oss fram og øke medlemsmassen. Men vi valgte å gjøre



Et typisk innslag på en NAV-arbeidsplass i Rogaland.



Tove Bye, verveansvarlig på offensiven i NTL NAV Rogaland

en innsats med profilering av NTL fra 17. september til 16. oktober. Så på styremøtet lagde vi en stabel med pakker som vi sendte ut til alle våre tillitsvalgte. Disse pakkene inneholdt drops, penner og andre profileringsartikler. Vi sendte også med et skriv om hva de tillitsvalgte kan legge vekt på når de markedsfører NTL og vi sendte en oppskrift på vafler. For vi må jo by på noe godt også, sier en entusiastisk verveansvarlig.



Forandringspakke.

Premiering. Tove er opptatt av at NTL må være synlige på arbeidsplassene i NAV. –Så på min arbeidsplass, Kontaktsenteret i Rogaland, er det alltid NTL-krus i skapene. Jeg sørger for oppslag om det omfattende kurstilbudet som NTL har og påpeker at det er gratis for medlemmene. Det gjør positivt inntrykk.

I kampanjeperioden har avdelingen utlyst en konkurranse.

– Våre plasstillitsvalgte blir anmodet om å sende inn bilder fra de lokale markeringene. De som vi, ut fra innsendte bilde, mener har markert dagen mest kreativt, vil bli belønnet med en premie, avslutter Tove og anmoder Gaiden om å ikke avsløre hva premien er, slik at dette forblir en overraskelse.



En oppskrift på vervearbeid.

Deep Purple gir mennesker muligheter

Terje Evensen (tekst)

NAV har helt siden sin fødsel i 2006 hatt som ambisjon å gi mennesker muligheter. Da er det lurt å skue til andre virksomheter som definitivt har lyktes med dette. For eksempel det legendariske rockebandet Deep Purple. Deep Purple så dagens lys i 1968 og hadde en drøm om å ta verden med storm. Det gjorde de i 1970 etter at to suksessrike utskiftninger i personellet året før. De to nye, vokalist Ian Gillan og bassist Roger Glover, gav en helt annen energi i den musikalske driften og klassiske rockealbum ble skapt. Gillan og Glover holdt stand til 1973 da også de forlot bandet for å gi plass til andre arbeidstakere. Fortsatt gjorde bandet suksess, men verre ble det da gitarist Ritchie Blackmore forlot skuta i 1975. Erstatteren klarte ikke å leve opp til forgjengerens kvaliteter og Deep Purple la ned driften ett år senere.

I 1984 var gamle personalkonflikter lagt døde og bandet gjenoppsto, kanskje motivert av profittmulighetene som lå i reetableringen. Men arbeidsmiljøet ble senere forsuret og Blackmore skjøv Gillan ut i 1989 for å gi plass til en tidligere kollega fra et annet band, Rainbow. Dette var imidlertid ikke vellykket og Gillan ble tatt raskt inn i varmen igjen. Blackmore gikk lei i 1993, forlot Deep Purple og ble selvstendig næringsdrivende sammen med kona. Da rekrutterte Deep Purple en vikar som senere ble tilbudt fast tilsetning, men takket nei, noe som gav plass til en yngre gitarist i rekkene. Keyboardist Jon Lord, som hadde vært med helt siden oppstart i 1968, tok ut tidligpensjon i 2002 og utpekte selv sin etterfølger, nemlig en annen av Blackmore's tidligere kolleger fra Rainbow.

Deep Purple holder fortsatt fem karer i arbeid og senest i fjor var de å se på en scene i Oslo, der de utvilsomt utstrålte både rutine og arbeidsglede. De to eldste, Gillan og Glover, er 70 år. I disse dager forteller musikknyhetene at gitarist Blackmore, som har vært ute av rekkene i over 20 år, vil ut på turné neste sommer med Deep Purple sin musikk. Da vil han ha fylt 71 år. Musikken kjenner åpenbart ingen aldersgrenser. Det må da glede et arbeidsministerherte.

LUNCH

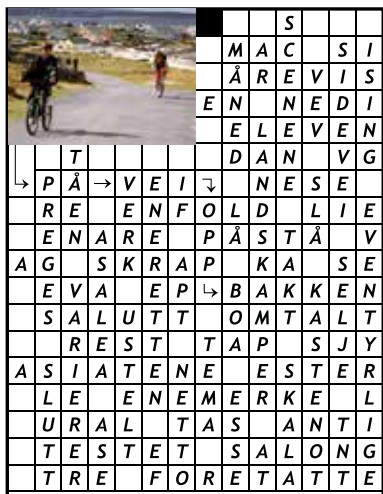


				XORD .no BULLS	FRYSE	BYRDE TIDS- FORDRIV	↓	BLINK	HALVT SNES	LINJER
				STU- DERE						
				POL. PARTI (fork.)			PENGE- STERK GYSER			
				▶					ER OLAF TUFTE	
				HEVE	TALL- TEGN AT DET GÅR ..!					
↓	TØRKET LEIRE	FAK- TORER	ALNUS AP	↓	NORD- ISKE	SNITT	FOR MYE 100 m2			
↘									↓	GNAGD
RED- SKAP				SYRLIG FRI- STED			VINNE SNAKK			
PÅ FOLKE- MUNNE						FISK DRYG			↓	DA
BØNN- FALLE			PLANET INSEKT					SLAGER DEM- NING		
▶						BY I IRAK KRAFT				STYRE- SETT- ET
OM- TANKE	OVER- RAKT FAR- TØYET						GLØD VO- TERTE			
DYP- VANNS- FISK				VENDE OM MED- HJELPER			FISK TUKT			
KJEKKE SEG						BY I HELLAS DÅRLIG				KRAFT- TAK
PLANTE ↘		LAND SOLO						EN BABA VÅGER		
PÅ- STAND					FORBI- GÅTT RETTS- LØFTE				HOVEN DÅRE	
ART.			EN ARM- STRONG				PUTRE			
UT- VALG					MONO- POL					



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Tor Magnussen, Kristiansand
Arnhild Trygslund, Kristiansand
Wenche-Karin Skarmyr, Kvamsøy

Frist for innsending av kryssord-løsning er 1. desember 2015. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden september 2015» og sendes til: NTL NAV v/ Jørund O. Gustavsen, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Postboks 5, St.Olavs plass, 0130 Oslo. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3, og 2 flax-lodd. Her kan det være store gevinster å hente. Lykke til.

Sudoku

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

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

Løsning:

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

På vei

Utvikling, omstilling, modernisering. Dette er kjente begrep for oss som jobber i NAV. Vi har vært i kontinuerlig omstilling siden NAV ble opprettet. Det har vært krevende prosesser. Noen ganger kunne det vært fint å få litt ro til «bare» å jobbe med faget vårt. Samtidig ser vi at ting burde vært gjort på en annen måte, prioriteringene skulle vært annerledes, vi kunne løst flere av oppgavene selv osv. Og vi er kritiske hvis ikke nødvendige endringer blir gjennomført. Så selv om det til tider blir «litt» i overkant mye endringer, er det ikke noe alternativ å stå på stedet hvil.

Det er ikke alle endringer jeg har vært like fornøyd med, og noen ganger mangler det helhet i det som blir besluttet. Dette kan føre til unødvendig stor belastning på enkeltmedarbeidere og etaten. Men jeg er mektig imponert over hvordan NAVs ansatte takler store endringer. Nå pågår det en storstilt omorganisering av hele ytelsesområdet, noe som berører svært mange ansatte. Så både tror og håper jeg at NAV-kontorene nå står for tur for endringer. Jeg er helt enig med Ekspertgruppa i at NAV-kontorene må bli mer myndige, og NTL har jobbet aktivt for at vi skal få tilbake mer av oppfølgingsarbeidet. Ekspertgruppa har kommet med mange gode forslag til forbedringer i NAV.

Derfor er jeg glad for at Sigrun Vågang har tatt på seg jobben som arbeids- og velferdsdirektør. Jeg ser fram til et positivt og konstruktiv samarbeid med vår nye leder. Gjennom arbeidet i Ekspertgruppa har Vågang fått god kjennskap til NAV. Nå får hun en unik mulighet til å bidra til at Ekspertgruppas forslag blir iverksatt. NTL har mange tanker og innspill til hva som kan gjøres for å få til positive endringer i NAV, og vi ønsker å være en medspiller i det videre utviklingsarbeidet.

Gjennom rapporten om konsulentbruk i NAV har NTL belyst uheldige sider ved etatens konsulentbruk. Det er positivt at rapporten ble tatt godt imot av arbeidsgiver, og at det nå skal lages en plan for hvordan etaten skal følge opp vår rapport. Det er meningsfullt å være tillitsvalgt når arbeidsgiver ser våre innspill som positive bidrag. Jeg ser fram til å jobbe sammen med arbeidsgiver og de andre fagforeningene for å få endringer i konsulentbruken.

Også på andre områder føler jeg at vi nå blir tatt mer på alvor. Etter flere års kamp mot etatens praktisering av mål- og resultatstyring er det nå nedsatt en partssammensatt gruppe som skal se på dette. Jeg håper vi klarer å enes om noen gode endringer. En annen langvarig kamp har vært å få omgjort fjernarbeidsplassene i Odda til en egen avdeling under NAV Forvaltning Stord. Nå er det endelig besluttet å etablere avdelingskontor i Odda.

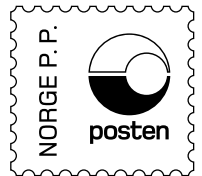
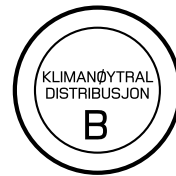
Vi er på vei, og på mange områder også i riktig retning. Jeg vil takke Kjersti Monland for godt samarbeid i den perioden hun har fungert som arbeids- og velferdsdirektør. Og jeg ønsker Sigrun Vågang velkommen som vår nye leder.

Hanne Nordhaug

Leder

Hanne Nordhaug





Strikkmotor på nærværsarbeidet

Ingrid Nikolic vil at vi skal strekke oss litt for bedre jobbhelsete. Derfor har hun sendt ut treningsstrikker til hele landet.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Strikker til alle. Strikken er rød og fin og akkurat passe stram. Du skal bruke den til trening på jobben og instruksjonsvideoer finner du på Navet. Du kan få tilsendt en link på epost som påminnelse, det er bare å melde seg på. Meld gjerne på hele kontoret, eller avdelinga di. Det blir ennå morsommere når mange gjør øvelsene sammen.

Nærværssjefen. Det er Ingrid Nikolic som er primus motor for opplegget. Hun sier at bakgrunnen for dette er det høye sykefraværet i NAV og at man regner med at rundt 30 % av sykefraværet er utløst av muskulære nakke- og skulderproblemer.

Kofferttenkning. – Dette er bare en del av satsingen, sier Ingrid Nikolic. – Vi sender ut en nærværskoffert til alle ledere med personalansvar i tillegg. Denne kofferten skal være en verktøykasse for nærværsarbeid. Den inneholder, foruten gummistrikk med bruksveiledning, nærværsspillet med kort og veileder, Tett og Tidligbrosjyren og annet materiell til støtte i nærværsarbeidet.

Tilstede! – Poenget med selve kofferten er at den skal stå framme og



være synlig hos lederne. Den skal være et signal til de ansatte om at jeg som leder bryr meg om du er syk, forklarer Ingrid Nikolic. Den skal også være en huskelapp for lederne, sånn at de virkelig husker på å bruke de verktøyene som finnes inni kofferten.

Hjemmestrikket. Hele kampanjen er hjemmelaget. 100 % konsulentfri. Alle som er med på videoene og som er avbildet i veiledningsbrosjyra er ansatt i etaten, men vi har fått

eksperthjelp til å utarbeide øvelsene. Vi har blitt møtt med stor entusiasme i denne kampanjen, bekrefter Ingrid Nikolic, og fungerende arbeids- og velferdsdirektør, Kjersti Monland, har gitt sin helhjertede støtte til prosjektet. Gaidens redaksjon kan bekrefte at alt er pakket og sendt av etatens egne. Det har sett ut som rene nisseverkstedet her i det siste. 1950 koffertar og 3500 strikker er sendt ut i det siste. Sørg for å få din strikk du også!