

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

OKTOBER 2019



Arendalsuka

Side 4-5



Kamerater!

I fjor var det 100 år siden 8-timersdagen ble innført i Norge. Det skjedde den 2. mai 1918. Kravet var 8 timers arbeid, 8 timers fritid og 8 timers hvile. Måten det skjedde på er egentlig et strålende eksempel på hvordan arbeidstakere får sin rett bare de klarer å stå sammen. Parolen var at om vi ikke får 8-timersdagen innen 1. mai, så tar vi den. 1. mai møtte ingen frem ved arbeidstidas begynnelse kl. 7, og dermed ble portene stengt. Konflikten var et faktum. De som ikke ble utestengt jobbet sine 8 timer, og så gikk de hjem. Arbeidsgiverne turte ikke lenger å stå imot, og åttetimersdagen ble tariffestet. 1. juni 1919 ble den lovfestet. Dermed hadde den norske arbeiderbevegelsen vunnet en av sine aller største seire.

Dette er altså hundre år siden. Arbeidslivet har utvilsomt blitt intensivert, og en arbeidsdag krever nok mye mer, på mange måter, enn den gjorde for 100 år siden. Riktig nok er det fysiske slitet blitt redusert for de aller fleste, men utviklingen av stadig nye datasystemer krever at hjernen jobber stadig raskere for å holde følge. Dette har jo i stor grad fått en betydelig velstandsøkning som resultat for norske arbeidstagere. Men det er jo en grense for alt. Konklusjonen er for mitt vedkommende at arbeidstiden må reduseres ytterligere. Tallrike forsøk med seks-timersdagen viser at produksjonstapet ikke er målbart, heller tvert om. NAV må være et ypperlig sted å starte forsøk med denne ordninga.



I sentralt MBA den 3. september, drøftet man på nytt hva som var akseptabel reisevei i forbindelse med endret arbeidssted. Arbeidsgivers beslutning var at én time og

Jørund O. Gustavsen
Redaktør

tre kvarters reisetid hver vei var noe man måtte akseptere. NTL NAV har vært helt tydelig på at det er alt for mye og at sosiale og helsemessige forhold må telle med i denne sammenhengen. For de som blir berørt av dette, betyr det at de ikke får hjelp til å finne annet arbeid i etaten (gjennom PRIM), samt at de eventuelt selv må si opp sin stilling.

Da jeg besøkte Barentsburg i ferien fortalte vår gaid at gruvearbeiderne hadde en times reisevei fra daganlegget og inn til strossa, hvor arbeidet ble utført. Dette var en selvsagt del av arbeidstida. Nå ser vi at arbeidsgiver med ett slag har innført 11 ½ timersdag for enkelte av våre arbeidskamerater. Regnestykket er 8 timer + 1 ¾ + 1 ¾. For de som har jobbet i kort avstand fra hjemmet og har basert liv og familiesituasjon på dette er altså livet snudd opp ned. Vi ser det i kontaktsenteret i Telemark som vi skrev om i forrige utgave av dette blad. Halvparten av arbeidsstokken er borte. Det kan da arbeidsgiver umulig være tjent med. De har jo ikke bebudet nedbemanning på dette området heller, og de skal ha like mange ansatte fremdeles, bare ikke akkurat der. Kompetansetapet er altså ikke en faktor man regner med, i likhet med den rent menneskelige.

Det ser altså ut til at vår arbeidsgiver har beveget seg 100 år tilbake i sin personalpolitikk. Jeg klarer ikke å se hvorfor, men registrerer at slik kan man saktens ta seg råd til når man sitter trygt bak en direktørpult.

Krev 6-timersdagen og fritida tilbake!

GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 8.900, fire ganger årlig

Redaktør

Jørund O. Gustavsen
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo
Mobil: 928 12 649
jorund.olav.gustavsen@nav.no

Redaksjonsutvalget:

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

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

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

Redaksjonen avsluttet:
26. september 2019

www.ntl.no/nav

Adresseendringer meldes medlemsregisteret
til NTL: post@ntl.no

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



Følg oss på:



Arbeid gjør ikke skam på noen. Dessverre er det noen som gjør skam på arbeidet. Ulysses S. Grant



Innhold

Send inn din mening

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

Mobil: 928 12 649

Postadresse: NTL NAV, Møllergata 10,
0179 Oslo.



Arendalsuka. FOTO: JOHAN GUNNERUD



Intervju med Mimir Kristjánsson



Evaluerer av nye kontor. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

- 02 Redaktøren
- 04 Arendalsuka
- 06 Utvalgskretser
- 08 Prim
- 14 Kontormobil
- 15 Evaluering av vervekampanje
- 20 2000 følgjarar på Facebook

Arendalsuka

Det er begynnelsen av august. Tillitsvalgte for NTL NAV har så vidt begynt å komme i gang etter ferien. Hva er vel en bedre måte å avslutte sommerdvalen på enn å hoppe i det? Arendalsuka 12-16. august er virkelig alt på en gang.

RASMUS RYDLAND (tekst)

Arendalsuka har siden den ble etablert i 2012 blitt en viktig arena for politikk, samfunns- og næringsliv. I år var det ca 1400 arrangementer, og her er det virkelig både hummer og kanari. Vi ser at NAV og de andre statsetatene nå aktivt har inntatt denne Arendalsuka som en samfunnsaktør og NTL NAV tenker at det er på sin plass at vi også ser hvilke muligheter Arendalsuka gir oss. Slik vi ser det så er Arendalsuka et sted hvor både det politiske og teknologiske grunnlaget for vår virksomhet er på bordet og det skal vi følge med på.

Den store arbeidslivsdebatten. F.h: Karin Andersen, Heidi Nordby Lunde, Geir Tøskedal, Hadia Tajik og Arild Hermstad. LO og NHO arrangerte debatten sammen og ble utfordret på hvordan vi vil at arbeidslivet skal være fremover og hvilke utfordringer vi kan forvente. Debattens høydepunkt kom i debattens første seanse hvor LO-leder Gabrielsen og NHO-leder Almlid forpliktet seg til å sammen utvikle «Norgesmodellen». Mange har sikkert hørt om «Telemarks- og Oslomodellen». Tanken er at der kommunen er innkjøper stilles det krav til leverandørene. Det at man tar inn lærlinger, at man betaler minstelønn og at man ikke har lag på lag med underleverandører slik at ingen har ansvar til slutt. Hvis man lykkes med en tilsvarende «Norgesmodell» for et seriøst arbeidsliv der tjenestene kjøpes av det offentlige, må dette også selvfølgelig gjelde for staten. (Foto: Johan Gunnerud)



Digitalisering treffer arbeidslivet – Er vi forberedt? F.h Hans Christian Gabrielsen, Hadia Tajik, Jan Tore Sanner og Ole Erik Almlid. Den norske modellen har vist seg som en solid samfunnsmodell i møte med endringer. Hvordan er modellens tilstand i dag? Ikke bare blir modellen i seg selv utfordret, men endringene vi ser nå, med AI, delingsøkonomi og internasjonalisering av økonomien, er så store at man må forvente at det knaker i skroget på den mest robuste modell. (Foto: Rasmus Rydland)





Vår egen Torgeir i aksjon. Lagring av offentlige data – for viktig å gamble med? Landsforeninga ble bedt om å delta i NTLs arrangement da vi har brukt mye tid på dette med datasikkerhet i NAV. Torgeir hadde et engasjerende innlegg om våre tanker rundt dette, og om våre erfaringer på området. Det var spennende å bryne våre tanker på digitalisering opp mot andres tanker og erfaringer. Det er verdt å nevne at et av de skarpeste hodene innen digitalisering Silvija Seres innledet seansen. Hennes analyse av hvordan utviklingen både kan være uforutsigbar, men absolutt gir muligheter, var svært tankevekkende. (Foto: Johan Gunnerud)



F.h Kalle Moene, Katinka Greve Leine, Øystein Dørum, Marte Øien, Sigrun Vågeng og ordstyrer Kaia Storvik. (Foto: Johan Gunnerud)

Penger til besvær. NAV bruker mye penger, dette vet alle. Av og til kan det være greit å diskutere om vi bruker disse pengene slik vi skal. NAV sto som arrangør og da måtte selvfølgelig NTL NAV være der også. Høydepunktet var da Kalle Moene ble spurt om hva disse pengene burde vært brukt til, hvorpå han repliserte: «akkurat det de blir brukt til i dag». Debatten var god, og man fikk belyst både hvordan trygdeordninger fungerer i den nasjonale økonomien og i den enkelte mottakers liv.



En kort fergetur må til for å komme seg inn til sentrum. Her venter Tine, Elisabeth og Ida på at M/F Kolbjørn skal frakte dem fra Hisøy. I tillegg til dem deltok Torgeir, Rasmus, Jørund, Petter, Hanne og Johan på hele eller deler av uka. Vi som deltok fordelte oss på arrangementene slik at vi fikk med oss mest mulig av det som vi tenkte var av interesse. Dagen strakte seg fra frokostmøter og til langt utover kvelden. (Foto: Jørund Gustavsen)



Invasjon. Alle er i Arendal denne uka. Sentrum og havna er tapetsert av store bannere, innleide båter og scener. Alle partier, fag- og arbeidsgiverforeninger var der og hadde sine arrangementer. Hundrevis av stands på alle torg, alt fra Amcar Norge og Norsk forening for fjellspenningsteknikk til Turistforeningen og Frelsesarmeen. Arendal syder denne uka, man kan løpe seg fordervet og allikevel gå glipp en hel masse spennende. Man får tatt en prat med fagforeningskamerater, arbeidsgivere, forskere og stortingspolitikere i uformelle omgivelser. Det var en slitsom, men lærerik og engasjerende uke. (Foto: Rasmus Rydland)

Utvalgskretser

Hvem skal ut hvis noen må gå?
Stolleken er i gang, og NTL NAV frykter for konsekvensene.

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

Den oppmerksomme leser har sikkert fått med seg at omstilling er i vinden som aldri før i etaten. I forrige utgave trykket vi et intervju med leder av NTL NAV, Elisabeth Steen. Der kom det frem at arbeidsgiver mener det kan bli behov for å si opp folk i etaten, mens NTL NAV står fast på at vi ikke ser behovet for oppsigelser. Denne gangen handler det om hvem som eventuelt står for fall. Gaiden har snakket med Torgeir Homme og Petter Aasheim, nestleder og sekretær i NTL NAV. De møter i sentralt MBA på vegne av oss alle, og har vært med på viktige drøftinger den siste tiden.

Rekkefølge. – I en situasjon der man står i fare for å måtte si opp ansatte, er det noen viktige saker som må drøftes med de tilknyttede i sentralt MBA, sier Torgeir, og ikke minst må ting skje i en bestemt rekkefølge. – Derfor har vi meldt inn drøftinger av flere saker som arbeidsgiver ikke hadde satt på sakskartet: Behovet for oppsigelser og alternativer til oppsigelser, utvalgskrets og arbeidsgivers hjelpeverktøy PRIM. – Når det gjelder behovet for oppsigelser, så kan ikke NTL NAV se at det skal bli behov for å si opp ansatte i NAV, skyter Petter inn. – Dersom arbeidsgiver ser etaten som «ett NAV» vil det være mulig å gi ansatte andre oppgaver i etaten hvis arbeidsoppgavene faller bort på grunn av automatisering eller lignende. Kutt i etatens budsjetter vil også kunne håndteres uten oppsigelser når vi

har en turnover på ca. 1200 medarbeidere i året. – Arbeidsgiver har sagt at de håper vi ikke havner i en situasjon der vi må si opp ansatte, men at vi må være forberedt dersom det skjer. Dette synes vi blir for vagt, sier Torgeir.

Hele etaten. Før man eventuelt kan gå til oppsigelser av ansatte, må man også vite hvordan disse skal velges ut. Dette kalles utvalgskrets. – Utgangspunktet i all rettspraksis på dette området er at hele virksomheten er utvalgskrets, forteller Torgeir, og fortsetter: – Det betyr at man må se NAV på tvers av styringslinjer, og at arbeidsgiver må ta inn over seg at NAV er én virksomhet og én arbeidsgiver. – For oss gir det ingen mening å velge ut ansatte innenfor en snævrere krets enn dette, sier Petter, og fortsetter: – I NAV finnes det mange ansatte som har skiftet arbeidsoppgaver, gått fra NAV-kontor til forvaltningsenheter, fra forvaltningsenheter til kontaktsenter osv. Da er det ikke rettferdig at kun de styringslinjene som tilfeldigvis er offer for gevinstrealisering og store nedtrekk i budsjettene, skal måtte kutte i bemanningen. – I ytterste konsekvens kan dette bety at en som har jobbet i etaten siden før etableringen av NAV, mister jobben, mens en helt fersk medarbeider på NAV-kontoret i nabobygget, får fortsette – bare fordi de tilfeldigvis jobber i forskjellige resultatområder, utdyper han. – Og på toppen av det hele kan det hende at den medarbeideren som mister jobben har jobbet på NAV-kontoret tidligere, legger Torgeir til. – Sånn kan vi ikke ha det. – Et annet moment er at det er mye lettere å unngå eventuelle oppsigelser hvis man ser NAV under ett. Da vil det være mulig å flytte medarbeidere fra enheter som får trangere budsjetter og færre

arbeidsoppgaver, til enheter med høy turnover for eksempel, sier Torgeir, og utdyper: – Dersom vi har en enhet hvor vi vet at mange vil gå av med pensjon de neste årene, kan vi planlegge slik at ansatte som jobber i enheter som blir utsatt for gevinstrealisering og nedtrekk, kan begynne å jobbe der. – Da vil ansatte i NAV også slippe å gå igjennom den belastningen det er å bli definert som overtallig ved sin enhet, og å leve med usikkerheten om arbeidsgiver klarer å finne arbeidsoppgaver andre steder i etaten eller ikke, skyter Petter inn.

Ingen sammenheng. Noe av utfordringen med de omstillingene vi står oppe i, er at etaten opererer stykkevis og delt, og at arbeidsgiver på virksomhetsnivå ikke tar ansvar for å se helheten. – NTL NAV har presset på for å få behandlet alle viktige temaer i medbestemmelsesapparatet for hele etaten, forteller Torgeir, og fortsetter: – Det er derfor vi har drøftet behovet for oppsigelser og alternativer til oppsigelser sentralt. Det er også derfor vi har drøftet arbeidsgivers hjelpeverktøy PRIM. – NTL NAV har også foreslått for arbeidsgiver at det kan opprettes et sentralt råd i NAV, som har fullmakt til å flytte ansatte på tvers av styringslinjer i disse omstillingsprosessene, fortsetter Torgeir. – Et slikt organ ville hatt mulighet til å se helheten, sier Petter: – Men dessverre var ikke arbeidsgiver åpen for dette. – Når det gjelder utvalgskrets så meldte vi inn det til drøfting i sentralt MBA allerede våren 2019, forteller Torgeir: – Men saken ble først satt opp på møtet 1. oktober. – Det er synd at det kommer opp så sent, og vi mener dette er svært uheldig, sier Petter, fordi vi vet at blant annet NAV Arbeid og Ytelser har drøftet utvalgskrets i sitt MBA, og vi burde



Torgeir Homme og Petter Aasheim har deltatt i viktige drøftinger med arbeidsgiver den siste tiden. Det er bare å konstatere at vi står langt fra hverandre, sier Torgeir

ha drøftet det i sentralt MBA først. Utvalgskretsene blir på denne måten innskrenket uten forutgående drøfting, fordi NAV Arbeid og Ytelser kun har fullmakt til å beslutte noe innenfor egen driftsenhet, forklarer Petter. – Dette synes vi er uryddig.

Primus motor. Slik omstillingsprosessene i NAV utvikler seg, er det NAV Arbeid og Ytelser som best fortjener merkelappen som primus motor. Unnfallenhet fra arbeidsgiver på virksomhetsnivå fører til at de enkelte styringslinjene kjører sitt eget løp. – I NAV Arbeid og Ytelser ble utvalgskrets drøftet allerede rett etter sommeren, forteller Petter. – Jeg deltok i disse drøftingene på vegne av landsforeningen, siden saken ikke hadde vært drøftet sentralt ennå, fortsetter han. – NTL fremholdt selv sagt at vi mener at hele etaten må være

utvalgskrets, mens arbeidsgiver i NAV Arbeid og Ytelser i fullt alvor mener at utvalgskretsene skal være det enkelte fagområde ved den enkelte enhet. – Dette betyr jo at hvis du tilfeldigvis jobber med den ytelsen som skal legges ned ved din enhet, står du i fare for å miste jobben, skyter Torgeir inn. – Dette er dypt urettferdig, i hvert fall i et resultatområde hvor de ansatte har byttet fagområder som andre bytter sokker, fortsetter han. – NTL NAV er helt tydelige på at vi alle sammen jobber i NAV, og at NAV er én virksomhet, sier Torgeir. – Det er helt uholdbart at de ansatte skal bære kostnadene av arbeidsgivers manglende planlegging.

NTL tar saken. NTL NAV og arbeidsgiver står så langt fra hverandre i disse sakene at det kan synes håpløst. Så hva gjør vi?

– Håpet vårt har hele tiden vært at vi kan få arbeidsgiver med på å revurdere hvordan de legger opp disse prosessene, sier Petter. – Men vi må nok innse at vi ikke blir enige, fortsetter han. – Alle NTL-medlemmer i NAV skal vite at de har oss i ryggen, sier Torgeir. – Vi har fått gode råd og innspill fra forbundskontoret underveis, og både landsforeningen og forbundskontoret står klare til å ta saken for våre medlemmer dersom de får en oppsigelse i hånden. – Våre medlemmer har Norges beste arbeidsrettslige miljø hos LOs juridiske avdeling i ryggen, fortsetter Torgeir. – Og vi mener alvor når vi sier at vi ikke kan se at det er behov for å gå til oppsigelser av ansatte i NAV, avslutter han. Da må Gaidens råd til medlemmene bli: Ha is i magen og ta kontakt med din tillitsvalgt!

PRIM – et feilslått forsøk på å være ett NAV

Det kan høres tilforlatelig ut, det som står å lee på Navet: «For å sikre gode omstillingsprosesser og understøtte god intern mobilitet blir det laget et digitalt støtteverktøy for ledere i etaten, Plattform for rekruttering og intern mobilitet (PRIM).»

HANNE KOLBY (tekst)

Det høres jo fint ut. «Plattformen skal brukes i omstillingsprosesser til gjennomføring av orienterings- og beslutnings-samtaler, samt å finne annen passende stilling for medarbeidere i omstilling og nedbemanning», heter det videre. NTL NAV har satt verktøyet under lupen, konsultert juridisk ekspertise og mener det er uegnet for å ivareta arbeidsgivers ansvar i omstilling.

Behov for oversikt. Som Gaiden har skrevet et annet sted i bladet, mener NTL NAV at det ikke er behov for å gå til oppsigelse av ansatte i NAV. En av begrunnelsene for dette er at etaten har en turnover på ca. 1200 medarbeidere i året. Dette skulle bety at ansatte i NAV skulle kunne få nye oppgaver i etaten hvis oppgaver faller bort eller ved nedtrekk i budsjettet. Det handler forenklet sett om å flytte oppgavene dit de ansatte er, eller de ansatte dit oppgavene er, og ikke ansette nye medarbeidere. Sånn sett ser vi nytten av et verktøy som gir en oversikt over hvor i etaten det er behov for arbeidskraft. PRIM kan gi oss en slik



oversikt. Men arbeidsgiver legger opp til å bruke PRIM til noe annet.

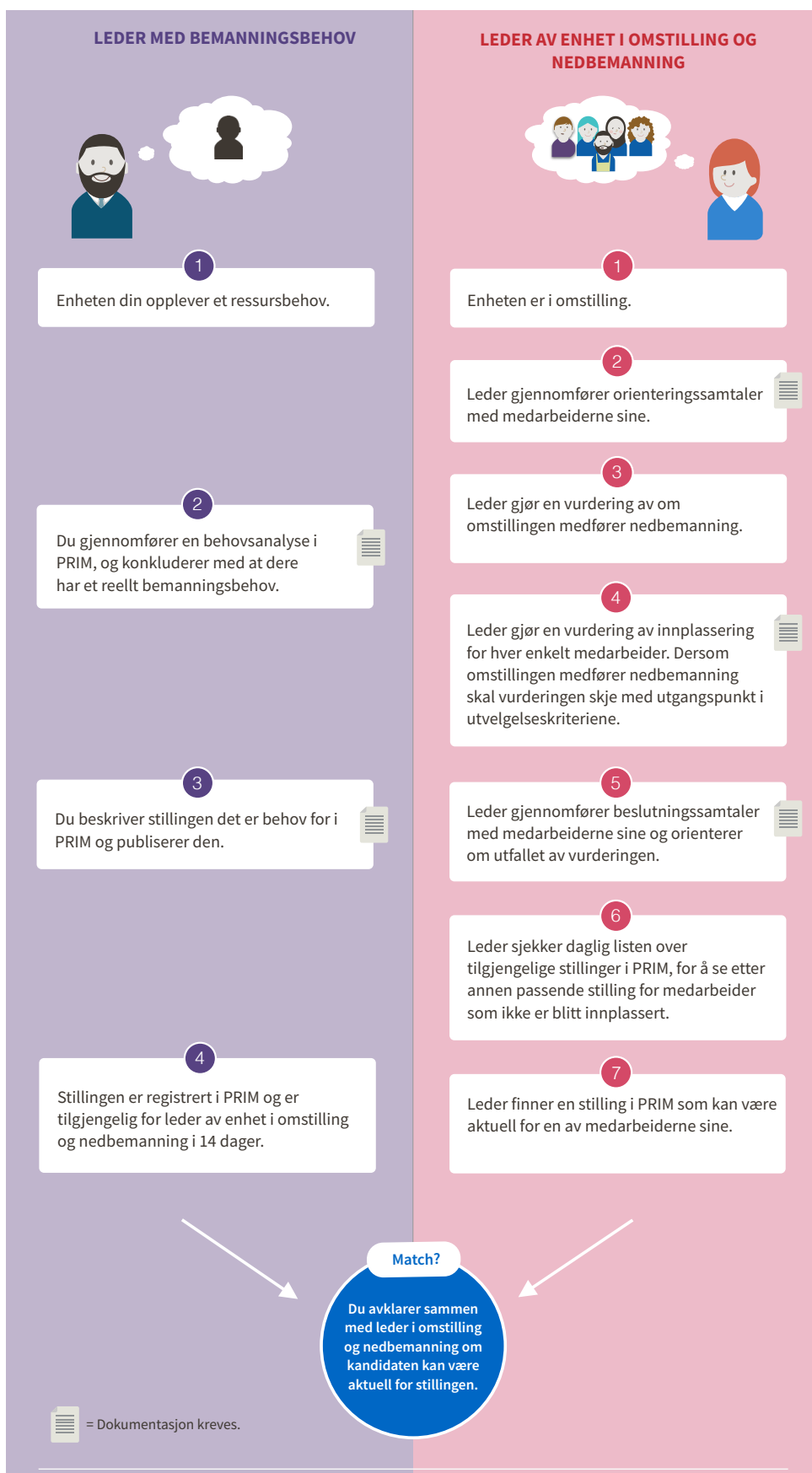
Feil premisser. Det første problemet er at arbeidsgiver vil bruke verktøyet for å finne «annen passende stilling», som det heter. For at arbeidsgiver skal lete etter «annen passende stilling» til en medarbeider, vil de først definere denne medarbeideren som overtallig. Og her er NTL NAV grunnleggende uenig med arbeidsgiver. NTL NAV aksepterer ikke at våre medlemmer som legges inn i PRIM, nødvendigvis er overtallige. Dette henger sammen med at vi mener det ikke er behov for å gå til oppsigelser av ansatte i NAV, og at hele NAV må være utvalgskrets hvis vi skal gå til oppsigelser av ansatte i etaten. Ingen ansatte kan være overtallige så lenge det finnes tilsvarende arbeidskraftbehov andre steder i virksomheten. Vi mener også at en eventuell utvelgelse av hvilke ansatte som er overtallige og dermed står i fare for å miste jobben sin må gjøres for hele etaten, og ikke internt i en styringslinje eller ved en enhet. I tillegg mener vi at arbeidsgiver må vurdere å flytte oppgaver dit de ansatte befinner seg. Å

akseptere at noen defineres som overtallige, betyr at veien til en oppsigelse er kortere. NTL NAV vil selvfølgelig ikke akseptere en innskrenkning i stillingsvernet til våre medlemmer.

Overtallighet – ikke noe å rope hurra for.

Å bli definert som overtallig er i realiteten første skritt på veien mot en oppsigelse. Dersom arbeidsgiver definerer deg som overtallig, betyr det at du er en av de utvalgte som står i fare for å miste jobben, med mindre det finnes annen passende stilling å tilby. For at det skal finnes annen passende stilling å tilby, må noen ha et behov for arbeidskraft et annet sted i etaten. Da blir det opp til tilfeldighetene hvem som får fortsette i NAV. For hva skjer hvis det ikke er noe behov for arbeidskraft i en annen NAV-enhet i nærheten av deg akkurat i den perioden du er i omstilling, og du er definert som overtallig? Vi overlater resten av resonnementet til leseren.

Sammenblanding. I tillegg til at selve inngangspremisset for å bli lagt i PRIM er uakseptabelt, er det andre momenter NTL NAV er svært kritiske til. Vi mener arbeidsgiver blander sammen rekrutteringsprosesser og omstillingsprosesser. I omstillingsprosesser må innplassering av ansatte ikke forveksles med nyansettelser, og det skal ikke foretas noen ansettelsesvurdering i en omstillingsprosess. Arbeidsgiver vil bruke kvalifikasjonsprinsippet dersom flere ansatte «matcher» til samme stilling – altså vil de foreta en ansettelsesvurdering. I tillegg legges det opp til at medarbeidere i omstilling skal bli intervjuet for stillinger andre steder i etaten. NTL NAV har flere ganger påpekt at dette er feil.



Hemmelighold. Sånn som verktøyet per dags dato er lagt opp, er det kun ledere som har innsyn i hvilke stillinger som legges i PRIM. NTL NAV har krevd at alle ansatte i etaten må kunne se alle stillinger. Hvis du befinner deg i en situasjon der arbeidsgiver har definert deg som overtallig (på tross av at NTL er uenige i måten dette gjøres på), og de derfor skal se etter annen passende stilling til deg – må du som ansatt og vi som tillitsvalgte ha tilgang til alle stillingene slik at vi kan følge med og kreve at du vurderes mot stillinger vi mener du kunne ha blitt innplassert i. Vurderingen av om en annen stilling er passende eller ikke, beror på en helhetsvurdering der også den ansattes egen oppfatning er av betydning. Den ansattes egen oppfatning kan umulig tas med i vurderingen når den ansatte ikke vet hvilke stillinger som ligger i PRIM.

Uten fullmakt. I en omstillingsprosess er det din nærmeste leder som har ansvaret for deg og ditt arbeidsforhold. Slik PRIM er lagt opp, er det leder i mottakende enhet som skal gjøre vurderingen av om en ansatt som er lagt inn i PRIM, er egnet for den stillingen de ønsker å fylle. Men leder i mottakende enhet har ikke ansvaret for deg og ditt arbeidsforhold, og kan tenkes å være mest opptatt av å finne den de mener er den optimale ansatte for sitt kontor. Slik pulveriseres arbeidsgiveransvaret, og din leder har ingen fullmakt til å bestemme at du skal innplasseres i en stilling. NTL NAV har foreslått at det settes ned et sentralt arbeidsgiverutvalg i NAV som har fullmakt til å innplassere medarbeidere på tvers av styringslinjer, men dessverre sier arbeidsgiver at dette ikke er aktuelt.

Gode råd er dyre. NTL NAV mener altså at PRIM er et uegnet verktøy for å ivareta arbeidsgivers ansvar i omstilling. Som ansatt kan du åpenbart ikke nekte å bli lagt inn i PRIM, eller å få tildelt andre arbeidsoppgaver innenfor rimelighetens grenser. NTL NAV har jobbet systematisk for at stillingsvernet til våre medlemmer ikke skal svekkes. Vårt beste råd blir derfor å ta kontakt med din tillitsvalgt hvis det blåser opp til storm.

NTL NAV mener PRIM er et uegnet verktøy for å ivareta arbeidsgiveransvaret i omstillingsprosesser. Illustrasjon fra Navet.

NTL NAV tør der andre tier

Dette er vel opprinnelig slagordet til VG, men Trøndelagsavdelinga vår har på mange måter gjort det til sitt. Etter en omfattende omorganisering i Trondheim, hvor fire kontorer flyttet sammen i to nybygg var arbeidsgiver uvillig til å evaluere prosessen. Så ikke NTL.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

To nye kontorbygg sto ferdige til innflytting i fjor, henholdsvis NAV Falkenberg og NAV Lerkendal. Nye lokaler med delikat utforming og tidsriktige farger. Kort sagt enhver interiørarkitekts drøm. Gjennom halvannet år har våre kolleger nå fått bruke lokalene og organisasjonen bør ha fått tid til å sette seg, som man sier. Det er vel da all grunn til å tro at arbeidsgiver kunne ønske seg å undersøke nærmere hva som fungerer og ikke fungerer i de nye lokalene. En form for arbeidsmiljøundersøkelse. Men nei, det var ikke aktuelt.

NTL tar saken. Våre tillitsvalgte fikk etter hvert svært mange tilbakemeldinger på forholdene. De var langt i fra entydige og gikk på mange ulike forhold ved de to kon-



Fra NAV Falkenberg

torene. Det noen mente var et problem, var det andre som oppfattet som positivt. I det hele var situasjonen ganske uklar for styret i NTL NAV Trøndelag. Styret bestemte seg da for å gjennomføre en undersøkelse blant medarbeiderne, som tok opp disse spørsmålene.

Profesjonell gjennomføring. Det er ikke noen enkel oppgave å ta på seg, det å utforme og gjennomføre en slik undersøkelse og få fram et balansert resultat. Spørsmålene bør være nøytrale, slik at man unngår å stille ledende spørsmål. Man må



Fra NAV Lerkendal



Birgit Rennemo er avdelingsleder for NTL NAV Trøndelag

også stille de riktige spørsmålene, slik at problemene blir adressert. Anne-Gudrun Kleth Lyngsmo er styremedlem i avdelingen og den som har laget selve undersøkelsen. Det er en særdeles profesjonell jobb som er gjort i den sammenheng og resultatene er meget godt presentert i rapporten.

God respons. Undersøkelsen ble sendt ut til samtlige NTL-medlemmer ved de to kontorene og med en svarprosent på 67, er man trygg på validiteten av svarene. Fokus gjennom de 24 spørsmålene har i all hovedsak vært på fysisk arbeidsmiljø, men noen spørsmål har også dreid seg om psykososialt arbeidsmiljø.

Funn. Fra begge kontorene fremkommer det at en del opplever at arbeidsmiljøet og kontoret har blitt for stort sammenlignet med det som var tilfellet før sammenslåing. Støy og manglende skjerming virker å være problematisk ved begge kontorene, det samme gjelder belysning. NAV Lerkendal virker å ha kommet noe mindre heldig ut av sammenslåingen enn hva som er tilfellet for NAV Falkenberg. Svarene tilsier at flere respondenter ved NAV Lerkendal opplever flere punkter som problematiske. At så pass mange opplyser at de er mindre effektive og mer slitne enn før, tilsier at det fortsatt er behov for tiltak for å avhjelpe situasjonen. Det framgår også at det oppleves positive effekter av sammenslåingen, og

selv om mange opplever at arbeidsmiljøet de jobber i har blitt stort og uoversiktlig, oppgir også mange at det er positivt med nye kolleger.

Mer slitne og mindre effektive. De mest dramatiske funnene går ut på at folk føler seg mer slitne etter endt arbeidsdag enn de gjorde før. Særlig på Lerkendal, hvor over halvparten av respondentene oppgav å føle seg mer slitne enn før sammenslåing og flytting. På dette kontoret kom det også klart fram at mange følte seg mindre effektive enn tidligere. Flertallet, på begge kontorene, har også opplevd at psykososiale arbeidsmiljøet har blitt dårligere, selv om enkelte respondenter mener det har blitt bedre. Alt i alt er det ikke noe entydig negativt over undersøkelsen, men den gir noen klare signaler.

Dårlig mottagelse. Birgit Rennemo er avdelingsleder i NTL NAV Trøndelag og dermed den som har ansvaret for undersøkelsen. Hun kan fortelle at fylkesdirektøren hele veien har vært positiv til undersøkelsen, og tatt i mot resultatene med interesse. Birgit forventer nå at de lokale lederne tar en skikkelig evaluering av dette og at lokale MBA tar tak. Birgits mål med dette er å bruke resultatene ved lignende, framtidige prosesser, som for eksempel ved etablering av det nye kontoret på Steinkjær. – Det virker ikke som om de lokale

lederne har tatt i mot rapporten med særlig begeistring, fortsetter hun, og de har i tillegg vært negative til å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse.

Trangt om plassen. Mye av problematikken går på at det er for liten plass, fastslår Birgit. – Det kan virke som om det er en skjev fordeling av plassen mellom teamene på Falkenberg, mens Lerkendal er generelt overbefolket. – Der sitter folk med hodetelefoner for å skjerme seg mot støy, stilerom er okkupert av medarbeidere med behov for tilrettelegging i arbeidssituasjonen. – Det er nå flere folk i lokalene enn de opprinnelig ble beregnet for.

Gode forslag. I fritekstfeltet til undersøkelsen kom det inn en rekke forslag til forbedringer som både er konkrete og gjennomførbare. Det varierer fra støyskjermende tiltak, noe som flere etterspurte, til opplæring og sosiale aktiviteter for å bli bedre kjent med nye kolleger. Uansett omfang er dette enkle tiltak å gjennomføre og i lys av dette, er det merkelig at ikke lokale ledere ved kontorene er mer takknemlige for undersøkelsen. Man skulle tro at ledere generelt var opptatt av sine ansattes behov, men fremfor alt av at lokalene underbygger den effektiviteten man som leder etterspør.

Mamma er trygda

Gaiden møtte Mímir Kristjánson på en av de siste sommerdagene i hans hjemby Stavanger. Mimir flyttet nylig tilbake til hjembyen for å stille som ordførerkandidat for Rødt. På tross av at han var travelt opptatt med en intens valgkamp, tok han seg tid til en prat med Gaiden.

RASMUS RYDLAND (tekst og foto)

Byrder for samfunnet. Mímir er aktuell med boka *Mamma er trygda*, som nylig kom ut på Kagge forlag. Boka stiller spørsmål ved hvordan det å motta trygd fra NAV, stadig er et skambelagt tema. Det til tross for at alle andre skambelagte temaer nå til dags flagges i full offentlighet.

Boka er ikke et forslag til reform hverken av NAV eller lovverket, og det er lettere å peke på problemene enn å løse dem, forteller Mimir. – Bokas mål er først og fremst å få frem historien til min mor og flere andre som jeg skriver om i boka. Jeg skriver i boka spesielt om uføretrygd, men her er det en klar overføringsverdi til dem som mottar andre ytelser.

«Mamma ville dø»

«Mamma ville dø.
Det sa hun i alle fall selv.
Jeg skulle ønske jeg kunne legge meg i kveld og våkne opp død i morgen, sa hun.
Et av de spørsmålene som engasjerte mamma mest var retten til å få hjelp til å gjøre slutt på livet, til å bli «koblet fra», som hun kalte det.
Hva om legene ikke vil gjøre det? spurte jeg.
Da må du ta deg av det.
Ja vel, svarte jeg.
Men jeg kom selvsagt ikke til å gjøre det.
Jeg kom aldri i livet til å gjøre det.»

I offentligheten spiller de trygdede rollen som «byrder for samfunnet». Den enkelte er kanskje «verdige trengende», men i sum blir de trygdede fremstilt som velferdsstatens bane. De som går på trygd er jo ikke dumme, de hører og leser om hvordan de karakteriseres i media. Å være en av de trygdede medfører en skam. For eksempel skulle min mor kjøpe billett på fergen og fortalte at hun var trygd, men ble rettet på av en velmenende billettør som halvt hviskende sa; «honnør heter det».

Hvorfor er det blitt slik? I din forrige bok skrev du om Einar Gerhardsen, han skrøt i 1962 over å ha 20-doblet trygdeutgiftene

siden før krigen, det hadde vel falt i dårlig jord om noen hadde gjentatt dette budskapet i dag?

– Det er vel ingen som ønsker å ha folk utenfor arbeidslivet, svarer Mimir, som samfunn trenger vi folk i arbeid, og for den enkelte er det et gode i seg selv å være i arbeid. De som går på trygd ønsker å bidra, men har samfunnet stillinger å tilby de som ikke vet hvilke dager de kan stille på arbeid? Min mor var lærer, hun kan ikke stille opp i klassen den dagen helsen tillot det. I industriens gullalder var det vanlig at bedriften ansatte enkelte i bygda som muligens ikke bidro spesielt mye, men det var et ansvar man tok allikevel. I årene med «new deal» i USA, ansatte staten disse til ulike oppgaver. Problemet kan løses, både gjennom private og offentlige initiativ. Men vi må ville det. Finnes det ikke arbeid å få, kan man presse så mye man vil, det hjelper ikke.

Villet politikk. I alt reformarbeid av trygdesystemet er det snakk om å spare penger. Det oppleves nesten litt som et mål i seg selv at det skal være så utrivelig som mulig å oppsøke NAV. Her kommer nok mange ansatte i NAV mellom barken og veden. Man havner i skvisen mellom politikernes iver etter å presse på de ansiktsløse trygdemottakerne, og brukerne av tjenestene med de



Mímir Kristjánson i Vågen i Stavanger

høyst reelle utfordringene de møter. Det finnes helt sikkert en og annen som har som mål å motta ytelser som en ikke har krav på, men det spørres om dette problemet er større enn at mange burde motta en yttelse, men ikke oppsøker NAV på grunn av stigmaet, eller manglede ressurser til å få den hjelpen man trenger.

Tillit. Det er interessant å se på forskjellen mellom NAV og andre offentlige tjenester. Skattesystemet er også basert på tillitt, men beløpene som unndras skatt er enorme sammenlignet med trygdesvindler. NAV er også basert på tillitt på mange områder, men for å få rett til vedtak, er det

brukerne selv som må dokumentere at man fyller vilkår. I helsevesenet er det kanskje enda tydeligere, alle heier på sykepleieren, alle er enig at de får for dårlig betalt. Har man vært på sykehus, takker man for den gode hjelpen, og skryter av velferdsstaten. Får man hjelp fra NAV så gjør man klokt i å holde det for seg selv. – Dette er ikke riktig!

Man ser også at antallet private forsikringer som skal dekke opp samme område som NAV skyter i været. Uføreforsikring er langt på vei en mistillitserklæring til velferdsstaten. Man forventer at sikkerhetsnettets muligens ikke tar en imot. Det er et problem om man ikke stoler på systemet, og heller

«Gjøre seg utilgjengelige»

«Et viktig sparetiltak for Nav er å gjøre seg utilgjengelige. Etter at Nav fjernet de såkalte drop in-besøkene, eksploderte naturligvis telefonkøene. Køtida hos Nav er økt kraftig de siste årene, men etaten foretrekker at du henvender deg i skjemas form over internett. Lurer du på noe om foreldrepenger, kan du for eksempel snakke med deres chatbot Frida, som hjelper til med å svare på generelle spørsmål. Alt dette står nedfelt i noe som heter Navs kanalstrategi.»

ikke stoler på de som får nytte av systemet. Da er veien kort til at man kan begynne å plukke ned hele systemet, sier Mímir. – Mitt inntrykk er at dette er villet politikk.

Politikk. Det er dere som arbeider i NAV som ofte får kritikken, men det blir feil. Til syvende og sist koker dette ned til rene politiske prioriteringer. Hvem skal ta kostnaden når noen er syke? At noen mener at det er den syke selv som skal ta kostnaden, skal det være lov å synes, min mening er at det er samfunnet som skal ta regninga. Det kunne jo like gjerne vært meg som ble syk. Jeg mener at de fleste ønsker å arbeide. Samfunnet bør legge til rette for at de kan arbeide, så tenker jeg at vårt mål må være å ha en velferdsstat som vi kan være stolte av. Ytelsene må være slik at de dekker det nødvendige, at man opplever å møte et NAV-kontor som har tid til at man får veiledning og at den enkeltes sak tas alvorlig. Ikke minst må man ha mulighet til å bidra med det helsen tillater i arbeidslivet, det er dette som vil få flere ut i arbeid. Gulrot er bedre enn pisk.

Vi takker for praten og ønsker Mímir lykke til med valget i det han haster videre til neste avtale. Han ble valgt inn sammen med tre andre representanter fra Rødt og er skrivende stund i forhandlinger om nytt formannskap for Stavanger.

Mobil kontortelefon?

Unngå skattelegging, la den ligge på kontoret

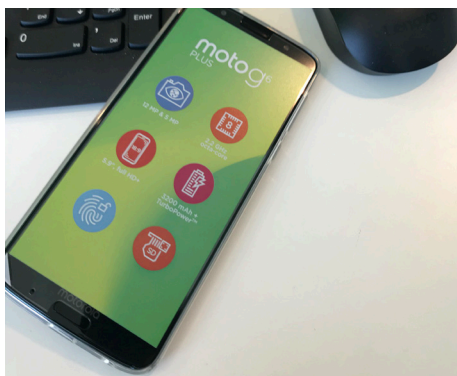
De fleste rundt omkring i NAV har nå fått mobile kontortelefoner. Dette er en telefon som for så vidt fungerer som en hvilken som helst annen mobiltelefon, men erstatter den som før sto på pulten.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst) JOHAN GUNNERUD (foto)

Det springende punkt er hvorvidt du tar den med deg hjem, eller ikke. For tar du den med hjem, selv om den er behørig avslått, disponerer du telefonen og det er en skattbar fordel. Det er altså ikke antall tellerskritt, eller eventuelt antall megabyte som blir brukt, som du skatter av, men det faktum at arbeidsgiver har gitt deg en telefon som du disponerer på fritida.

Legg den på pulten. Det er ingen annen vei uten om dette enn å legge den igjen på pulten etter endt arbeidstid. Det innebærer at om du slutter dagen med et eksternt møte, hvor denne telefonen er med, så skal du innom arbeidssted for å legge den igjen der. Det innebærer selvsagt også at arbeidstiden ikke er slutt før du da går fra arbeidsstedet.

Unntak. Skattemyndighetene regner ikke sporadisk bruk som skattepliktig. Dette innebærer at man ikke kan ta med seg telefonen hjem mer enn 14 dager i løpet av en 30 dagers periode, og ikke mer enn 30 dager pr år. Arbeidsgiver er pliktige til å kontrollere jevnlig at telefonen ikke brukes privat. Om den brukes tjenstlig, skal man logge inn i WinTid og ut igjen etter endt samtale.



Kjent verktøy for NAV-ansatte

Ordinær arbeidstid. Dog fastslår skattemyndighetene at tidsrom hvor arbeidstaker er tilgjengelig for arbeidsgiver for eksempel med beredskapsvakt/hjemmevakt, anses ikke som arbeidstakers ordinære arbeidssituasjon. Dersom arbeidstaker disponerer arbeidsgiverfinansiert mobiltelefon i denne perioden skal han normalt skattlegges etter sjablongen. Dette kan være aktuelt for enkelte medlemmer som av tjenstlige hensyn skal være tilgjengelig, ut over arbeidstiden, fordi de jobber med særlig sårbare grupper. Slike ordninger forutsetter selvsagt at man lønnes i henhold til hovedtariffavtalens bestemmelser.

PC? Alle har vel nå blitt utstyrt med en bærbar PC. Her belastes man ikke for bruken av denne, så lenge det er arbeidsgiver som eier datautstyret. Men det er mange gråsoner i dette landskapet. Etaten er nå i ferd med å kartlegge ansvarsforhold, forsikringsordninger, rettslige forhold med mer, når det gjelder blant annet forhold rundt hjemmekontor, bruk av egen bil i tjenesten og så videre.

Kilder: Navet og Skatte-ABC for 2018

Nye regler:

Gaver til ansatte

En sak som gikk litt under radaren var den om at regler for når man fikk gaver fra etaten var endret til å gjelde ved 20, 30 og 40 års ansettelse. Tidligere var det 25 og 40 år som gjaldt.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst) JOHAN GUNNERUD (foto)

Det er har ikke blitt utarbeidet sentrale overgangsregler for arbeidstakere som per 1. januar 2019 hadde mer enn 20 år eller mindre enn 25 år. Trøndelag og Direktoratet utarbeidet egne overgangsregler som gikk ut på at om du har etatsansienitet mellom 21–25 år i 2019 vil du få en gave etter gammel ordning. Denne ordningen har ikke vært innført i resten av etaten. Det syntes NTL var urimelig og tok saken opp på møte i sentralt MBA den 28. mai i år.

Likt for alle. Vi fikk fullt gjennomslag i denne saken, og vedtaket gikk i korthet ut på at alle som befant seg i denne gruppen, vil få den tradisjonelle gaven. Det dreier seg om i alt 926 ansatte, hvilket gir en total kostnadsramme på 2,8 millioner kroner, pluss arbeidsgiveravgift. Regjeringa har selvsagt gjort denne gaven skattepliktig, så beløpet blir jo vesentlig mindre enn opprinnelig tenkt.

Det kan nevnes som en kuriositet at da Navet kom på lufta første gang, var det nettopp en slik sak som var den aller første som ble publisert. Arbeidsgiver ønsket da å harmonisere satsene for denne type gaver og man skulle selvsagt justere ned A-etats nivå til Trygdeetatens lavere nivå. Også denne saken ble løftet av NTL og det ble A-etats nivå som ble gjeldende.

345 nye medlemmar på vel 100 dagar, det er ny rekord!

Mange følgde spent med når NTL NAV gjennomførte storstilt vervekampanje, og lanserte ny nettside- men vart måla nådd og gav det ringar i vatn?

CAROLINE HELLEGJERDE-AAM (tekst)

Resultatet er klart, vervekampanjen har auka innmeldingane med over 40%, og vi har stor tru på at effekten vil vare. Kampanjen som starta 1. februar, og vart avslutta 16. juni viser eit tydeleg bilde på at dei fleste som arbeider i NAV, vel å bli ein del av NTL- fellesskapet. Om vi ser på snittet av nyinnmeldingar første halvår for åra 2015-18, var gjennomsnittet 209 medlemmer. I år har vi fått inn 345 nye, og det før første halvår var omme. Vi er med andre ord fornøgde med resultatet, men kva gjorde vi for å klare dette?

Meir enn eit reint verveprosjekt. Vi sette oss eit mål om å verve 520 medlemmer, fordi det var like mange som i heile 2017. Det var meir for å ha noko å strekke oss etter, enn kanskje eit realistisk mål. Når vi ser kor mange fleire vi har fått, synes vi det er veldig bra. I denne perioden har effekten av osthøvelkutta i staten blitt meir og meir tydelege i etaten, og det er færre nyttilsette i NAV. Dette har likevel vore mykje meir enn eit reint verveprosjekt. Vi har jobba med, og lært myke om organisasjonsbygging, sett styrker og svakheiter i organisasjonen, laga reiskap i verve prosessen, lært mykje om mediebruk, blitt betre kjent med dei verveansvarlege, og mange av medlemmane våre, lært meir om prosjektarbeid, samarbeidspartar, medlemsregister mm. Vi ser tydeleg at dei som har lagt ned ein innsats har fått resultat. Det gjelder å sette

av tid, snakke om verving og å ha en plan. Vi er også veldig glad for alle som har stilt opp med gode innspel, mellom anna på film, nettside, bilete/ plakatar, Gaiden, kurs etc., Vi har i denne kampanjen lagt stor vekt på nærleik til medlemmane, både gjennom bruk av lokale tillitsvalte- og medlemmar på bilete, film, rådgiving og anna frå heile landet. I tillegg til at slagordet: Ver ein god kollega: styrk fellesskapet, både skulle agere til handling og kjennast nært, aktuelt og ikkje minst vere inkluderande for alle.

Reiskap for framtida. Det er litt forskjellig kva som fungerer frå stad til stad og person til person, men vi har forsøkt å lage ulike hjelpemidlar og støtterreiskap, som skal styrke og hjelpe alle i vervinga. Dette materiellet, som mellom anna har vore ny nettside, filmar, bilete, plakatar, roll-ups brosjyrar, vann flasker, «verveargument/ gode grunnar for å bli med» mm, ynskter vi skulle vere til nytte både under kampanjeperioden, men også i etterkant. Vi har difor vektlagt å lage materiell som står seg også for framtida. Det kan også nemnast at vi i kampanjeperioden har fått inn mange idear som vi vil spele vidare på og jobbe med utover hausten og neste år. Det kan mellom anna nemnast vidareutvikling av nettside, og evt. oppretting av Instagram konto.

Innspirerar andre. Forbundssekretærene Eddie Ingebrigtsen og Sven Ivar Skodjevåg seier at dette er noko forbundet ynskjer og set stor pris på at organisasjonsledda gjer.



Stor stemning under kampanjelanseringa i Fredrikstad! Foto: Eddie Ingebrigtsen



Forbundssekretærene i NTL Eddie Ingebrigtsen t.v. og Sven Ivar Skodjevåg appleuderer innsatsen som NTL NAV har lagt ned under vervekampanjen 2019. Foto: Jørund O. Gustavsen

Veldig bra at NTL NAV, som er ein av dei største landsforeiningane gjennomfører ein så stor og omfattande kampanje, med lansering både av ny nettside og fleire filmar. Dette inspirerar andre, både ved å kunne gjenbruke materiell, og få idear til eigne kampanjar og liknande arrangement. Ikkje minst var det hyggeleg at dokke faktisk klarte å verve heile 345 nye medlemmar i perioden, og fleire strøymer inn ser vi, seier Eddie og Sven Ivar. Sjølv har dei brukt både filmar, nettside og anna vervemateriell i kurs og andre samanhengar der dei profilerer NTL. Dette fungerer for oss i forbundet, for andre landsforeiningar, og ikkje minst det står seg i lang tid framover, avsluttar dei.

En god arbeidsplass tilpasset den enkelte



Ove Torheim-Sandvik er vara hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Arbeid og ytelser og styremedlem i NTL NAV Oslo

OVE TORHEIM-SANDVIK (tekst)

I juni-utgaven av Gaiden oppfordret redaktøren alle medlemmer til å delta med liv og lyst i «å forsøke å ikke ha fast plass», samt å omfavne konseptet «aktivitetsbaserte arbeidsplasser» (ABW) som han mener vil dra med seg mange fordeler.

Det er en redaktørs rett å by opp til diskusjon i viktige saker, og dette jeg kan ikke la stå uimotsagt. Uttalelsene står i sterk kontrast til NTL NAVs standpunkt om åpne landskapsløsninger og ABW, og i kontrast til det forskningen har funnet om kontorløsningen.

Forskning understøtter NTL NAVs holdning

Ved forrige representantskapsmøte i NTL NAV erklærte vi følgende: «De fysiske arbeidsplassene i NAV må utvikles slik at de sikrer den enkelte ansatte gode arbeidsforhold. Det må være mulighet for individuell tilpasning og tilstrekkelig areal og utstyr til å kunne utføre arbeidsoppgavene.» ABW kjennetegnes av flere åpne kontorlandskap, som er tilpasset de arbeidsoppgavene du har i løpet av en dag. Du skal flytte på deg ut ifra hvilket arbeid du gjør. Noen cellekontor er også tilgjengelig, men disse blir fort oppfattet som et utstillingsvindu, og blir svært lite brukt.

I magasinet Helserådet nr. 18/18 skriver fire forskere, fra ulike fagfelt, en knusende artikkel om åpne kontorlandskap og ABW.

Det står blant annet at «kontorarbeidere i gjennomsnitt mister 28 prosent av produktiv tid per dag på grunn av avbrudd og distraksjon i åpne kontor». Forstyrelsene fører til at medarbeidere mister mestringsfølelsen og kontroll på arbeidet. De blir stresset og mister motivasjon og engasjement.

Videre skriver forskerne at medarbeidere oftest setter seg på den samme plassen hver dag, eller i det samme generelle området. Det er også ekstremt vanlig at man blir sittende på sin valgte plass hele arbeidsdagen, uten å flytte til en «arbeidsstasjon» mer passende for oppgaven. Man liker rett og slett å ha en fast plass. Når poenget med ABW er at man skal bytte arbeidsstasjon med oppgaven, mister ABW sin funksjon. Skal man tvinge på medarbeidere et arbeidsmønster de ikke selv ønsker?

Et enkelt regnestykke

For arbeidsgiver består normalt lønn for 90 % og husleie for 10 % av totale utgifter. Antar vi et budsjett på kr 100 mill., vil kr 90 mill. gå til lønn og kr 10 mill. til kontorlokaler.

Bytter man fra cellekontor til åpne landskap vil man kunne spare 30 % på husleien, kanskje. Husleien reduseres til kr 7 mill. Samtidig går produktiviteten ned med 30 %. Det må kompenseres tilsvarende og utgiftene til lønn økes til kr 117 mill. Det som så

ut til å bli en gevinst på kr 3 mill. blir et tap på kr 14 mill.

Poenget er

Forskerne har ikke «funnet vitenskapelige studier av ABW som viser at de fungerer for kognitivt krevende konsentrasjonsarbeid med behov for fungerende korttids-hukommelse.» Det er en tydelig tvil om åpne kontorlandskap tilfredsstiller arbeidsmiljølovens krav til godt arbeidsmiljø. Selv den økonomiske logikken for åpne landskap er tvilsom. Jeg vil kalle det naivt å ha en klokke tro ABW som en løsning for NAV.

Cellekontor fremstår som det mest fleksible og hensiktsmessige for konsentrasjonskrevende arbeid, som saksbehandling. Cellekontorløsning er på mange måte allerede har en slags ABW. De er ferdig tilpasset med lydskjermende vegger og dører. Døra kan både åpnes og lukkes, og kan dermed tilpasses det behovet medarbeideren til enhver tid har for kontakt med andre.

NTL kan ikke gå med på aktivitetsbaserte arbeidsplasser og åpne landskap. Det ville være å gjøre medlemmer, arbeidsgiver og alle andre en bjørnetjeneste.

Forberedelse til lokale lønnsforhandlinger

Høstens vakreste eventyr er nært forestående. Mulig det blir på nyåret, men forberedelsene kan like gjerne starte nå. Vi snakker selvsagt om mulighetene for personlige lønnstillegg. De deles ikke ut etter forutsigbare kriterier. Her er det trynefaktoren som rå. Den berømte urkraften i arbeidslivet, den kraften som driver medarbeiderne fra dåd til dåd i det eventyret som også kalles karriere.

I år er sjansene for å lykkes mindre enn i fjor. Da gjelder det å utmerke seg. Her har vi selvsagt mange gode råd. Den kanskje mest opplagte metoden er ryggslikking. Noen vil kanskje påstå at slikkingen foregår noe lengre ned, men dem om det. Da er det lengde og fuktighetsgrad på tungen som er avgjørende. For våt tunge oppleves som ekkelt, for lang blir lett #metoo. God gammeldags smisking er også bra. Det inne-

bærer å gjøre seg lekker for sjefen. Bare fantasien setter grenser her, men det må sies at her har nok noen større fordeler enn andre.

I Vietnam har forøvrig statsminister Nguyen Xuan Phuc sagt at offentlige ansatte ikke bør smigre og smiske med sjefen. Det ble også innført forbud mot å drikke på jobb, bruke sosiale medier og nepotisme – favorisering av slektninger eller venner. Det er uklart akkurat hva som blir straffen dersom noen bryter disse forbudene, men ifølge kunngjøringen vil de bli utsatt for disiplinærtiltak i henhold til lovbestemmelser. Dette i følge Finansavisen. Gaidens redaksjon har på sin side kommet til at en passende straff vil være buksevann.

En noe mer risikabel tilnærming er jo selvsagt juks. Det går ut på at man tar på seg

æren for ting man ikke har gjort, eller overdriver betydningen av det lille man faktisk har gjort. Eventuelt så sniker man seg til å gjøre en masse veldig enkle oppgaver som blir målt på lik linje med kollegers innsats i veldig vanskelige og tidkrevende oppgaver.

Det er som kjent ikke bare sjefen som fordele gryna helt alene. Her skal fagforeninga også inn i bildet. Da gjelder det å være på god fot med sine tillitsvalgte. Her hjelper det nok ikke med ryggslikking, smisking og lignende. Din tillitsvalgte gjennomskuer dette raskt. Det går kurs i slikt på Sørmarka. Da må man nok heller ty til bestikkelser. Kaffe duger nok ikke, men kanskje nybakte boller? Spander en øl, gjerne mange øl og kombiner det med ros for innsatsen i siste MBA.

Lykke til!

LUNCH

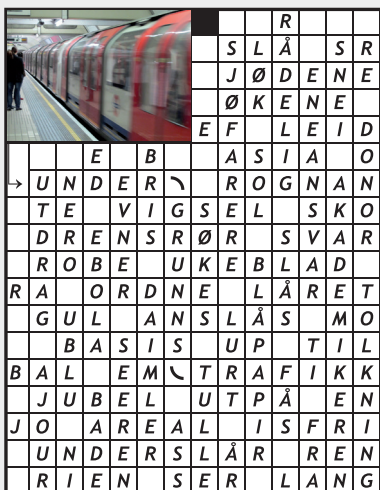


HJERNETRIM

				XORD .no BULLS	SNOR	HOVEN KAN UT- GIFTER VÆRE	↓	OLD- TIDSBY	↓	STREV- ER	IKKE INKLU- DERT	FAGER
				DANS						POLITI- STYRKE HASTE		
				EU FØR			ENERE FLY- PLASS					
				SENDE- BUDET	ATLETEN OPP- DRETT							"BLAD" PÅ BARTRE
	→								↓	ELV VI		
				GRESK BOK- STAV				DYP SØVN HUS- DYR				
FAR	↓	HANN- FUGL- ER	↓	SKIL- LENE	BAL PRE- FIKS		NØD- SIGNAL KJEM- MER				VESEN- ENE	
HOLD- ER HUS				RAFFINE- MENTET RÅD								
MED ... OG BRAM					MUNN TID- LØSE					EN AV TI ABSOLUTTE		
↗								GREI KVERN- ET				
SIKRINGS- UTSTYR I BIL	VIDERE DELSTAT I USA				DELSTAT I USA SA							SKIPS- LAG
DRESS- SKAPER							RØYK- STUER	LEVE- TID IFØRER				
↘		ILD- STEDENE TEKKE										
MINE				IKKE STERKT LADET ATOM						GRIND BEVILG- ES		
BAUTA BYRDE						KLAGE- SANG LEVER					LØV- TRE	
↗		AN- FØRE						RUSSISK M.NAVN				
GREK- ER						SINNE						

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

- 1: **Wenche-Karin Skarmyr**, 6087 Kvamsøy
 2: **Terje Watne**, 6015 Ålesund
 3: **Randi Lerumsmoen**, 2436 Våle i Solør

Frist for innsending av kryssordløsning er 15. november 2019. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden oktober 2019» og sendes til: NTL NAV v/Jørund O. Gustavsén, Møllergata 10, 0179 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		7						3
			5			9	8	
		9	6			4		
8			9				4	
			1	2				
	6			3				8
		1			6	7		
	7	5			4			
3						5		1

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

Løsning:

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

Den norske modellen i fare

For noen uker siden var jeg kommentator på presentasjonen av en forskningsrapport om NAV-ansattes kompetanse. Forskere ved Oslo Met har sett på NAV-ansattes utdanningsbakgrunn og kvaliteten i arbeidet. Kunnskapsdirektør i NAV, Yngvar Åsholt og jeg var ganske enig om at folk kan bli gode NAV-ansatte selv om de har ganske ulik bakgrunn og utdanning. Represen-
 tanten for sosionom-utdanningen ved Oslo Met mente det var et problem for NAV at antallet sosionomer har blitt redusert.

Det er kanskje noen gamle skillelinjer som fortsatt murrer litt mellom stat og kommune når det gjelder hvem som er best skikket til å jobbe i NAV. En leder i Oslo kommune tok ordet for å si at hun syntes det var helt utrolig at en person med for eksempel utdanning i japansk kunne bli ansatt som veileder på NAV-kontoret framfor en sosionom. Jeg hadde nemlig nevnt at jeg kjente flinke NAV-veiledere som var både statsvitere, jurister og arkeologer. Og at jeg hadde en veldig dyktig kollega med nettopp master i japansk litteratur og kultur.

Kompetanse på sosialt arbeid er viktig på NAV-kontorene, og jeg håper NAV vil fortsette med å ansette sosionomer. Men det er mulig å gjøre en strålende jobb uten å være utdannet sosionom. Jeg tipper mange av dere har fått opplæring av en dyktig kollega med betydelig mer erfaring enn utdanning. Sånn var det i hvert fall med meg. Siri og Kari på NAV Nordre Aker var blant de som lærte meg det jeg måtte kunne for å kunne utføre jobben.

Det var derfor ikke overraskende at Forskerne ikke fant noen forskjell på arbeidsutførelsen basert på verken type utdanning eller lengde på utdanning. Jeg har mastergrad i statsvitenskap og er glad jeg tok den, men jeg innbiller meg ikke at det betyr at

jeg gjør en bedre jobb enn Siri eller Kari. Høyere utdanning kan være et mål på evnen til å lære, men det er ikke det eneste. Det er ingenting som tyder på at verken bachelorgrad, mastergrad eller doktorgrad er nødvendig for å gjøre en god jobb.

I NTL NAV har vi lenge hatt som prinsipp at vi skal sørge for at en veldig viktig setning kommer med i utlysningsteksten: «Relevant arbeidserfaring kan kompensere for utdanningskravet». Denne forskningsrapporten styrker vårt standpunkt og jeg oppfordrer alle dere som deltar i prosesser framover til å sikre at denne setningen kommer med i kunngjøringene.

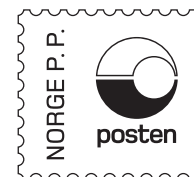
Det burde være unødvendig å påpeke dette nå som det er med i etatens Personal- og lønnspolitikk. Men selv om vi har sittet i 17 måneder for å spikre et omforent dokument som skal gjelde for hele NAV, så er det arbeidsgivere lokalt som bryter denne enigheten før blekket er tørt. Det er en påminnelse om hvorfor vi fortsatt trenger tillitsvalgte. Noen ganger må vi kjempe selv for å beholde det minste gjennomslag.

Til slutt vil jeg nevne en annen ting fra forskningsrapporten. Bare halvparten av de NAV-ansatte oppga at de i stor grad har fått tilstrekkelig opplæring. På dette punktet var NTL NAV og arbeidsgiver skjønt enig om at det er et betydelig forbedringspotensial.

Så er det vår jobb å passe på at det følges opp!



Torgeir Homme
Nestleder NTL NAV



NTL NAV har passert 2000 følgjarar på Facebook

Under vervekampanjen, som vart lansert 1. februar i år sette vi oss eit delmål om å bli 2000 følgjarar på vår Facebook side, då var vi ca. 1700 no er vi 2030!

CAROLINE HJELLEGJERDE- AAM (tekst og foto)

Kvifor er det eit mål å bli store på Facebook? Slik vi ser det er det viktig at vi når ut med budskap vi ynskjer å formidle på ein rask og effektiv måte. Facebook gjer nettopp det, vi ser også at vi når medlemmar raskare enn kanskje gjennom dei andre meir tradisjonelle kanalane, som e-post, medlemsblad etc. Likevel, det viktigaste for oss er at dei ulike mediene vi har spelar på lag og får følgjarane til å bruke kanalane våre for å tileigne seg informasjon om NTL NAV. Vi ynskjer at du gjennom Facebook kan få kort og konsis informasjon, men vil du vite meir linkar vi deg opp mot vår eigen nettside.

Formidlingskanal. Under vervekampanjen brukte vi mykje Facebook som formidlingskanal. Vi laga mellom anna korte filmar, verveargument og plakatar med slagord, som skulle vere nyttige og lette å vise kollegaer og andre potensielle medlemmar på mobil, nettbrett, pc eller anna. Vi ynskjer å vere relevante, dagsaktuelle og inspirerende. Vi trur at mange vel å fylgje oss nettopp fordi vi har variert stoff, både gjennom stillbilete, artiklar og filmsnuttar. Samstundes er vi sikker på at mange likar når vi er jordnære, og nære medlemmane, gjennom mellom anna å vise bilete frå kurs, medlemsmøte og anna som kan gi inspirasjon til andre.



Størst og best. NTL NAV er størst i NAV, og ein av dei største landsforeningane til NTL, men sjølv om vi spelar på lag med dei andre, er det moro å sjå at vi har godt over dobbelt så mange Facebook følgjarar! Til samanlikning har NTL Sentralforvaltninga, som i antal medlemmar er like store som oss, 759 følgjarar, medan andre saman-

liknbare landsforeningar, som NTL Politiet, NTL Skatt og NTL Forsvaret ligg på kring 1000 følgjarar. NTL forbundet kan skilte med 5650 følgjarar, som er omtrent like mange som vi har yrkesaktive medlemmar. Vårt neste mål er difor at alle medlemmane vår sjekkar ut sida vår, og trykker liker oppe til høgje!