

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

MARS 2020

Trening i
arbeidstida

Side 10



Kamerater!

10 år er lang tid og det har dermed blitt 40 nummer av Gaiden etterhvert. Noen har sagt at det får være nok, og det er jeg ikke uenig i. Det har vært et privilegium å være redaktør av dette udmerkede blad, i så lang tid. Dermed er det naturlig å stille seg spørsmålet om hva man sitter igjen med etter dette. Bortsett fra et par kulepenner og en utslitt koffert, har inntrykkene vært mange

Om vi har greid å provosere, eller engasjere er jeg usikker på. De fleste tilbakemeldingene har vært av typen skamros, og kritikken har vært minimal. I den grad jeg har klart å provosere noen, var det vel med en kommentar om at medlemmene våre nok burde kunne tenke seg å ikke ha fast kontor plass. Det holder jeg fortsatt på, selv om det i seg selv ikke er et argument mot å sitte i cellekontor. Men det er opp til arbeidsgiver og ikke oss.

Min store bekymring for tiden som kommer er at det blir mer og mer HR og mindre og mindre ledelse. Vi får medvirkning der vi skulle hatt medbestemmelse og vi har en arbeidsgiver som synes å bruke tillitsvalgsapparatet som en rundingsbøye, framfor en ressurs. Dette har ikke gått i riktig retning de siste åra. Det er spesielt ille med tanke på de enorme omstillingene etaten har vært igjennom, og skal igjennom.

Det skaltes og valtes med mennesker i etaten, og dette er på en helt ny måte.

Store ressurser har blitt brukt da man la om oppgaveløsningen i ytelseslinja. Mange måtte lære seg helt nye arbeidsoppgaver. Det går greit, men det koster. Nå oppdager vi plutselig at enheter legges ned og



Jørund O. Gustavsen
Redaktør

da mister folk jobben. NAV mister også kompetanse, men det ser ikke ut til å bekymre. Det viktigste er å skape robuste enheter. Vi trodde jo at når ytelsene ble digitalisert spilte det ikke lenger noen rolle hvor oppgavene ble løst. Det er lettere å flytte oppgaver enn folk.

Våre tillitsvalgte rapporterer om stadig dårligere vilkår for å gjøre jobben sin som tillitsvalgte. De presses på tid og det blir forlangt resultater av dem samtidig. Mange har også merket at det ikke akkurat fremmer karrieren deres i NAV. For oss sentrale tillitsvalgte har resultatet vært at vi har sakkett bakut lønnsmessig. Vi i NTL NAV merker det på den måten at det blir vanskeligere å rekruttere tillitsvalgte, særlig lokalt.

Takhøyden for å øve kritikk i etaten har også sunket med flere meter. Jeg har så ofte møtt medlemmer som ikke tør å uttale seg i sitt medlemsblad, fordi de er redd for represalier. Selv når vi har hjulpet dem til å vinne fram med sitt syn, endog til reddet jobben deres, møtes vi av taushet. Vi har en varslerrutine i etaten, men det må nok sies å være for de riktig store anledninger. Hvis vi ikke tør å si i fra om ting som ikke er bra, forsvinner initiativet til å komme med gode forslag. Det som bringer etaten framover.

Det kan være dette ble en voldsom salve ved reisen slutt, men jeg er likevel ikke pessimist. NTL NAV er den beste fagforeninga i NAV. NTL vil fortsatt sørge for at det blir stilt kritiske spørsmål, at det blir fremmet krav om forhandlinger og drøftinger og arbeidsgiver vil bli nødt til å høre. Vernetjenesten består av flotte folk som gjør en skikkelig innsats for etatens arbeidsmiljø. Jeg heier på dem og på alle gode krefter i NAV. Også i HR.

Takk for meg!

vi ses
sa hun og ble borte
for godt

Jan-Erik Vold

GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 8.900, tre 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

Johan Gunnerud
johan.gunnerud@nav.no
Mobil: 413 03 990

Redaksjonen avsluttet:
12. mars 2020

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:



Innhold

Send inn din mening

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

Mobil: 928 12 649

Postadresse: NTL NAV, Møllergata 10,
0179 Oslo.



NTL-konferansen. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



Våkne tillitsvalgte gir penger i kassen. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



Vil avlyse inkluderingsdugnaden. FOTO: RASMUS RYDLAND

02 Redaktøren

04 Slutt også i Mosjøen

10 Trening i arbeidstiden

13 Postkom

14 De siste ti års angrep på folketrygden

15 Tapte rettigheter for statens ansatte

16 Ombudsmøte ST

19 Siste stikk

Slutt også i Mosjøen

Et godt utvalg av NTL-medlemmene



I NAV Arbeid og Ytelser, Mosjøen, er stemningen noe dempet. Ti tross for godt arbeidsmiljø og gode resultater, har de fått beskjed om at de skal legges ned innen utgangen av 2022. Dette er spesielt vanskelig på et sted som Mosjøen, hvor det er få andre statlige arbeidsplasser og langt til neste sted.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Det er ikke akkurat noen gamle hengehuer som møter oss i Mosjøen. Det er en gjeng hvor de fleste er på den rette siden av de

40. De forteller oss at de fram til 2015 hadde flere forskjellige ytelser de jobbet med. Ved årsskiftet 2015/16 gikk de over til å behandle saker på hjelpemiddelområdet, sammen med avdelingen på Ski. I den sammenheng har de gjort et arbeid for å få lik praksis på et område som tidligere ble forvaltet av 19 ulike enheter.

Robuste enheter. Det er stadig argumenter om at vi må ha store, robuste enheter som blir fremhevet. Det virker jo hinsides enhver fornuft at man har etablert to helt nye enheter, én i Follo og én i Mosjøen, som nå fungerer godt og nå velger å legge dem ned. Dette skjer etter bare fire års drift. Det er nå to andre enheter som skal overta den jobben som har vært gjort på området, så dermed gis det heller ingen gevinst i form av større enheter.

Automatisering. I store deler av ytelseslinja er det mye snakk om automatisering. Dette kan på sikt være grunnlag for effektivisering, som igjen skulle føre til flere ressurser i tjenestelinja. Det har riktignok vært en del snakk om mulige automatiseringer på hjelpemiddelområdet også, og vår daværende fagkoordinator var i høst involvert i et prøveprosjekt om automatisk innvilgelse av fornyelser av hjelpemiddelet fotsenger (spesialstøpte innleggssåler). Dette prosjektet har imidlertid ikke fått midler til fortsettelse, og ser ut til å være skrinlagt til fordel for digitalisering av sykepenger. Når det gjelder Ebasys, som brukes til å betale fakturaer for høreapparat, mener de at deler av fakturahåndteringen aldri bør automatiseres da det daglig oppdages fakturaer med feil fra leverandør.



Få alternativer. Realiteten er at Vefsn kommune med Mosjøen som kommunesentrum allerede før denne avviklingen hadde et begrenset arbeidsmarked når det gjelder den type stilling som vi har i NAV Arbeid og ytelser. NAV Mosjøen har en ung arbeidsstokk og er nærmere å være for mange enn for få. De andre lokalkontorene i «omegn» er NAV Grane (43,3 km unna), NAV Sandnessjøen (63,4 km unna), NAV Mo i Rana (67,9 km unna) og NAV Hattfjelldal (74,8 km unna). Alle i samme situasjon som NAV Mosjøen hva gjelder fremtidig behov for bemanning. Rana har i tillegg kontaktsenter og økonomienhet, men heller ikke der greier de å ta unna for de statlige arbeidsplassene som fratas både dem og Vefsn.

NAV neste. Vi vet allerede nå at det ikke finnes nok tilsvarende stillinger som dem

vi i dag har, verken i Mosjøen eller innen rimelig pendleravstand, og realiteten er derfor at mye god kompetanse rett og slett vil forsvinne til andre yrker hvor denne ikke vil kunne utnyttes, eller enda verre – til arbeidsledighet. Å gå fra en såkalt trygg jobb i staten, til å måtte gå over på dagpenger er ikke gunstig verken for enkeltmennesket, lokalsamfunnet eller staten. Det fører til utarming av lokalsamfunnet og en stadig økende utflytting.

Skjulte prosesser. De ansatte i Mosjøen savner åpenhet rundt prosessene. Det har vært ført forhandlinger hvor partene har vært representert. Spørsmålet er jo om de der har møtt et ultimatum, hvor dette alternativet er det minst problematiske og de dermed har blitt ofret til fordel for andre avdelinger. Det fortelles at det er blitt fram-

lagt tre alternativer for fremtidig organisering som ble vurdert i forhandlingene, og at ingen av de tre foreslo nedleggelse av Mosjøen.

Ris til egen bak. Etterhvert skal Kongsvinger etableres som hjelpemiddelenhet og overta sakene fra Mosjøen. Der er det igangsatt opplæring og den er det avdelinga i Mosjøen, som koordinerende ansvarlig på hjelpemiddelområdet, som har ansvar for. Det fremstår i utgangspunktet som logisk og de er glade for at deres kompetanse blir forsøkt videreført. Likevel føler de det som om de gir fra seg ressurser for å hjelpe ny enhet opp og gå og det de sitter igjen med er større arbeidsmengde og til slutt varsel om oppsigelser.

Arbeidsmarkeds- bedriftene og anbudsutsettelse



Resultater av oppfølgingstiltak

– Delrapport 1

Rapport 2019 - 8



I 2014, kort tid etter at den blå-blå regjeringen hadde inntatt regjeringskontorene satte de i gang med sitt prosjekt om å «slippe alle gode krefter til» i attføringssektoren.

RASMUS RYDLAND (tekst)

Man hadde tidligere en stor, stort sett ideell og kommunalt eid sektor med forhåndsgodkjente arbeidsmarkedsbedrifter, som søkte på NAVs utlyste anbud. Nå skulle alle kunne søke på disse, og det gjorde de. De leide inn de beste konsulentene som kunne kjøpes for penger og skrev åpenbart bedre søknader enn de tidligere bedriftene. I selskapsstrukturene var de også innovative, de som skulle veilede deltakerne trengte ikke lenger være ansatte, men konsulenter som ikke hadde hverken stillingsvern, krav på pensjon eller feriepengar.

Gjennomslag. Det var en utbredt praksis at man ikke ansatte, men «leide inn konsulenter». Vi fikk, etter mye press, gjennomslag for vårt syn som var at disse ikke var selvstendige konsulenter, men ordinært ansatte. NAV fikk advokatfirmaet Viersholm til å vurdere saken og krevde på denne bakgrunn at Din Utvikling skulle ansette sine «konsulenter». NAV fikk ryddet noe i den mest tvilsomme praksisen, men det er vanskelig å få øye på hvilken annen innova-

sjon som har kommet som et resultat enn nettopp presset på lønns- og pensjonsrettighetene til de ansatte i bransjen.

Nye kluter. Det er ikke vanskelig å skjønne at man lett kunne utkonkurrere de gamle bedriftene som hadde trygge arbeidsplasser og gode vilkår. Man kan nok si at noe utskifting i seg selv kunne være lurt, men NTL NAVs syn har da vært at man burde arbeide for innovasjon i oppfølgingsarbeidet og metodikk og ikke i lønns- og arbeidsvilkår. Man fikk flere nye bedrifter inn i bransjen, som Din utvikling, AS3, Adecco og Nordic Academy. Langt flere forsvant, en optelling i 2017, som det fremgår av rapporten «Milliarder, ikke mennesker» viser til at 150 private aktører ble til 53, og at 2 kommersielle tilbydere ble til 24.

Oppfølging i egen regi. Det har vært et lyspunkt at vi har fått gjennomslag for at deler av dette oppfølgingsarbeidet ble tilbakeført til NAV. Dette har vært en sak NTL NAV har arbeidet for lenge, og vi tenker at oppfølging mot arbeid er en kjerneoppgave for NAV.

Hvordan har det gått? Det er vanskelig å fastsette hvilken effekt anbudsutsettelsen har hatt. Proba undersøkte i 2019 effekten av reformen, og fant at overgangen til arbeid hadde økt omtrent like mye som for alle NAVs brukere, noe som kan tyde på at det er arbeidsmarkedet og interne forhold i NAV som her er utslagsgivende. Proba fant også at sammensetningen av deltakere

var noe endret, deltakerne nå stod nærmere arbeidsmarkedet enn før endringen. Rapporten fant også at NAV var blitt bedre på å følge opp tiltaksarrangørene enn tidligere, dette kan nok like gjerne ha med at våre tillitsvalgte har stilt spørsmål ved hvordan dette følges opp, enn selve reformen.

Svar fra NAV. NTL NAV stilte i høst spørsmål om hvordan NAV bidrar til å skape et stort mangfold. NAV vektlegger at de prøver å følge det politiske målet om mangfold. Kvalifikasjonskrav som er forholdsvis enkle å oppfylle, for eksempel at det ikke settes krav til å ha bemanning eller lokaler på plass på tilbudstidspunktet. De enkelte fylkene kan også begrense hvor mange kontrakter én og samme tilbyder kan vinne, og på den måten sikre større mangfold. Kvalitet teller ifølge NAV 70% og pris 30%. Hva nå med attføringen? Det er ingen tvil om at det i dag er viktigere enn noen gang å lykkes med attføringsarbeidet, men hva er det som skal til for å få flere ut i arbeidsmarkedet? Hva skal vi i NAV gjøre, og hva er det fornuftig at eksterne leverandører gjør? Hvordan skal dette organiseres? Det er viktig for oss i NTL NAV at det ikke er lønns- og arbeidsvilkårene som det skjer innovasjon på, men arbeidsmarkedet er i endring og kompetansebehovet er større enn noen gang. Det er 1,5 år til neste stortingsvalg, hva skal stå på vår ønskeliste til neste regjering? Det er kanskje på tide å snakke om attføring igjen?

Vil avlyse inkluderingsdugnaden

Johan Martin Leikvoll er rådgiver i Forbundet for teknikk og ledelse (FLT)



RASMUS RYDLAND (tekst og foto)

Du har vært tydelig aktør i denne saken, kan du fortelle litt om hvorfor dette er viktig for deg og FLT?

Vi organiserer mange av arbeidslederne og veilederne i denne sektoren. FLT er derfor opptatt av deres arbeidssituasjon og at tiltaksbedriftene de er ansatt i lykkes med samfunnsoppdraget som de har sammen med NAV.

Hvilke konsekvenser har anbudsutsettingen hatt for de ansatte i arbeidsmarkedsbedriftene og sektoren?

Arbeidsmarkedsbedriftene er en lavtlønnsbransje, regjeringens anbudspolitik har i tillegg ført til usikre rammevilkår for bedriftene. Dette fører i tur til usikkerhet for de ansatte. Vi ser at mange bedrifter som er svært flinke til å få brukere ut i arbeid, ikke er like flinke til å skrive like gode søknader på utlysningene fra NAV, da vinner man ikke anbud og fagmiljøer brytes opp.

Hvordan vil du si at utviklingen av attføringsfaget har utviklet seg de siste årene og hvordan merker brukerne anbudsutsettingen?

Hvis formålet med regjeringens arbeid var mer mangfold og å få flere ut i arbeid så har den feilet. I sektoren har mangfoldet blitt mindre, mer monopol og store kommersielle aktører som tar ut store utbytter. Det har blitt billigere for staten, men i betydningen mindre penger for et dårligere produkt. Fra et faglig ståsted så ser vi at

regjeringens tiltakspolitik og anbudsutsettingen har ført et ensidig fokus på brukere som står nærmere arbeidslivet. Tiltakene vi har i dag virker for mange, anbud er en god måte å skaffe seg standardiserte tjenester på. Problemet er at de som trenger spesielle eller sammensatte tjenester, har fått et merkbart dårligere tilbud.

Hva er det viktigste for å nå målene om flere i arbeid?

Avlys inkluderingsdugnaden! Vi må satse på faglig gode tiltak for dem som virkelig er på utsiden av arbeidsmarkedet, men som kan komme i jobb gjennom tett og bred oppfølging over tid. Hvem har ikke et hull i CV'en? Det er ikke et problem at mange får standardiserte tjenester, uansett hvem som leverer dem. Men der tiltaksbedriftene sammen med Nav kan gjøre en forskjell, er for de gruppene som trenger individuell tilpassing og som står et godt stykke fra arbeidsmarkedet. Det er ikke et mål i seg selv å ikke ha noen tiltak ut på anbud, men vi må skille mellom de som trenger mye individuell tilpasning og grupper som kan nøye seg med standardiserte løsninger som for så vidt godt kan settes på anbud, sveisesertifikater og jobbklubber og den slags. Både NAV og tiltaksbedriftene har blitt flinkere til å få folk i arbeid, men klarer vi å bruke den fagkompetansen vi har bygget opp på en best mulig måte? Her har vi nok en del å hente.

Regjeringen har tydeligvis ikke forstått arbeidslinja. Denne bygger på to elementer,

å få flere inn i arbeidslivet og å hindre unødig utstøting av folk til uføre. I dag ser vi en kynisk insentivpolitikk som presser folk over på uføretrygd ved å stramme inn på AAP.

Har det kommet noe positivt ut av anbudsutsettelsen slik du ser det?

Som sagt ble det billigere, og jeg kan vel si at bransjen sikkert hadde godt av å bli ristet litt på. Men når det er sagt. Det er forskjell mellom å barbere seg og skjære av seg haken. Næringslivet trenger forutsigbare rammevilkår og dagens regjering prioriterer dette, med unntak av attføringssektoren. Vi har fått inn nye aktører på banen som gjør en god jobb, blant annet på grunn av de mange dyktige ansatte som ofte kommer fra attføringsbedriftene. Det er bra med markedsorientering, men jeg kan ikke med min beste vilje forstå behovet for at store kommersielle aktører skal gå inn her for å gjøre store penger.

Hva er ditt ønske til regjeringen eventuelt en ny regjering etter neste valg?

Vi må slutte med alle lettvinde løsninger, anbudstiltak som i verste fall bare hjelper de som klarer seg selv. Man må systematisk satse på de som står langt fra arbeidsmarkedet, men har mulighet til å komme i jobb. Dette er ikke bare viktig for individene, men også for samfunnsøkonomien. Så er det viktig at det satses på gode varige løsninger for de som det er klart ikke kan delta. Både i skjermet sektor og i ordinært arbeidsliv.

Våkne tillitsvalgte gir penger i kassen!

Ved NAV Familie- og pensjonssystemer Oslo 1 ble det stilt spørsmål ved utbetalt beløp ved dekning av reiseutgifter etter omstilling. Kunne det stemme at beløpet skulle være så lite?

Omfanget av saken viste seg å være større enn ventet, og mange ansatte i NAV kan vente seg en etterbetaling i tiden som kommer.

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

Avdekket. Gaiden har tatt en prat med plasstillitsvalgt for NTL ved NFP Oslo 1, Lillian Skrede. Hun forteller hvordan saken kom i gang: -Det var noen medlemmer som reagerte på at de fikk så lite utbetalt fra arbeidsgiver, sier Lillian. -Først hadde de fått utbetalt de reelle reiseutgiftene de hadde etter at arbeidsplassen flyttet, med fratrekk for egenandel. Men etter innføringen av nye skatteregler fra 1. januar 2019, ble utbetalt beløp mye lavere enn tidligere. Arbeidsgiver hadde nå begynt å trekke skatt av det utbetalte beløpet, forteller hun videre. -Medlemmene reagerte

på at utbetalt beløp ble såpass lavt, sier Lillian, -og vi tenkte jo at det ikke kunne være intensjonen med ordningen at man skulle få utbetalt en forsvinnende liten sum av de reiseutgiftene den enkelte faktisk hadde, sier hun. -NTL satte i gang undersøkelser, forteller Lillian, og fortsetter: -Det viste seg at det var helt riktig at arbeidsgiver skulle trekke skatt av beløpet som ble utbetalt. For oss var det da naturlig å se litt nærmere på særavtalene, og vi oppdaget at særavtalen som regulerer dekning av reiseutgifter ved flytting av arbeidsted, hadde blitt endret, forteller Lillian. -Fra 22. juni 2018 var egenandelen tatt ut av særavtalen, slik at de som får dekket reiseutgifter ikke lengre skal betale noen egenandel. For våre medlemmer dreide dette seg om nesten 700 kroner per måned, og var selvsagt noe vi måtte følge opp videre.

Rådgivning. Lillian forteller at hun tok kontakt med landsforeningen NTL NAV for å høre hvilken betydning denne endringen i særavtalen hadde. NTL NAV tok videre kontakt med forbundet og LO Stat. LO Stat sitter ved forhandlingsbordet sammen med staten og de andre hovedorganisasjonene når disse særavtalene forhandles frem eller endres, og sitter med førstehåndskunnskap om tolkningen. -Svaret vi fikk fra LO Stat var veldig bra, sier Lillian: -Det

viste seg at våre medlemmer ikke skulle betale noen egenandel nå som særavtalen var endret, de hadde i tillegg krav på etterbetaling! Lillian tok derfor opp saken i lokalt MBA. -Vi krevde at våre medlemmer ikke skulle betale egenandel, og at de skulle få etterbetalt det de feilaktig hadde blitt trukket etter 1. juli 2018. Saken ble sendt videre til styringsenheten i NFP, og tilbake igjen til lokal enhet, uten at spørsmålet rundt egenandelen ble avklart. Etter noen runder med misforståelser, de arbeidsgiver svarte på spørsmål om skatteregler og ikke egenandel, fikk vi til slutt negativt svar. -Arbeidsgiver mente at kun de som fikk arbeidsstedet sitt flyttet etter at særavtalen ble endret, skulle slippe å betale egenandel. De ville dermed ikke etterkomme NTLs krav, forteller Lillian.

Sak løftet. Dermed hadde saken kommet til vis end i NAV Familie- og pensjonssystemer. -Landsforeningen tok så stafett-pinnen videre, forteller Lillian. -Først måtte de innhente et formelt, skriftlig svar fra LO Stat på problemstillingen. Når dette var gjort, ble det skrevet et formelt brev til HR-avdelingen i direktoratet. -Nå hadde denne saken trukket lenge ut i tid allerede, forteller Lillian. -Første gang vi tok kontakt med arbeidsgiver om dette var da jeg meldte inn saken til lokalt MBA i mai 2019, og da landsforeningen sendte formell hen-



Plasstillitsvalgt for NTL ved NFP Oslo 1, Lillian Skrede

vendelse til HR-avdelingen, var vi i november. -Riktignok skyldtes noe av tidsbruken at det tok tid å få formalisert rådgivningen fra LO Stat, men vi håpet nå på fortgang i saken, sier Lillian. -Det viste seg dessverre å være et fåfengt håp. -Endelig svar fra arbeidsgiver i direktoratet kom ikke før i slutten av januar 2020, forteller Lillian: -Sånn jeg har skjønnet det, så tok det veldig lang tid for direktoratet å få avklart med nivået over seg hva de mente var riktig tolkning – men da de endelig fikk tilbakemelding fra sine folk, kunne vi slippe jubelen løs. NTL fikk fullt gjennomslag for våre krav.

Seier. For medlemmene som har betalt egenandel etter 1. juli 2018, betyr det klingende mynt i kassen. -NTL fikk rett i at medlemmene ikke skal betale noen egenandel, forteller Lillian, og fortsetter: -Og det er veldig bra. Men det som nesten er enda bedre er at alle får etterbetalt tilbake til juli 2018 den egenandelen som arbeids-

giver feilaktig har trukket dem. -Det er jo snakk om en ganske lang tidsperiode, så jeg tror det vil gi en hyggelig ekstratum til dem det gjelder. Jeg har fortalt de gode nyhetene til medlemmene på enheten, sier Lillian. -De er selvsagt veldig fornøyde med utfallet av saken. Naturlig nok lurte de på når denne etterbetalingen kommer, forteller Lillian, men det har jeg ikke noe svar på. -Jeg har undersøkt saken litt, og det viser seg at denne problemstillingen potensielt kan gjelde ganske mange ansatte i NAV. Så da har vel direktoratet en ganske stor jobb å gjøre med å finne ut hvordan de skal identifisere hvem som er truffet av dette.

NTL. Så er det altså våkne medlemmer og tillitsvalgte i NTL som nok en gang har satt en sak på agendaen. Denne gangen med betydning både for våre medlemmer, og ikke-medlemmer. Lillian forteller at rådgivningen fra høyere nivå har vært viktig, og spesielt at LO Stat var så tydelige i sin

første tilbakemelding. -Det betød at jeg kunne stå helt støtt i det kravet vi hadde overfor arbeidsgiver, forteller hun, og fortsetter: -Det lønner seg å ha en stor og kunnskapsrik organisasjon i ryggen når man trenger sånne avklaringer. Gaiden konstaterer at våkne tillitsvalgte lokalt også har vært helt avgjørende for at denne saken ble fulgt opp, og slår seg nok en gang til ro med at NTL er den beste fagforeningen.



Trening i arbeidstida:

Vedran Mihic instruerer de ansatte ved NAV Bjerke i yoga

– *Upward facing dog, downward facing dog, navasna.* Vedran Mihic, Avdelingsleder ved NAV Bjerke, pisker 10 ansatte gjennom en intensiv og seriøs yogaøkt.

JOHAN GUNNERUD (tekst og foto)

Bra flyt på Bjerke. I NAV Oslo er det anledning til å ha en time trening i arbeidstida hver uke, og det tilbudet brukes av mellom 5-18 ansatte hver uke ved NAV Bjerke. – Jeg tenker at det er godt for arbeidsmiljøet å treffe kolleger i en litt annen setting og så hjelper det jo på helsa. Yoga gir fleksibilitet og styrke, sier Vedran, som også er profesjonell instruktør på kveldstid.

Noen ansatte er faste deltakere, mens andre er innom av og til. Sylvestre Deflache er relativt nyansatt ved NAV Bjerke og har gjennom yogatimene blitt bedre kjent med kolleger både på statlig og kommunal side. Anna Meling er godt fornøyd med gjen-

nomført økt, men er tydelig på at det ikke er noe hun gleder seg til på forhånd. Det er hardt, men gjør godt! Anna mener trening i arbeidstiden både er et gode for de ansatte, og noe arbeidsgiver får mye igjen for. Fra sidelinja noteres det at tydelig instruksjon fungerer bra. Fleksibiliteten kommer etter hvert, mens riktig utførelse må terpes fra dag én.

I tillegg til den organiserte yogatimen hver onsdag er det noen som går seg en tur eller tar en løpetur på eget initiativ. Kai Haugen Shaw er selv med på yoga, og har også et tilbud til de som ikke drister seg ned på yogamatta i frykt for å bli værende der. Han arrangerer «Tøy og bøye» tre ganger i uka. – Det er godt for stive nakker og høye skuldre. Vi bruker ofte å ta det etter teammøter. Da er det godt å bevege seg litt før man herjer videre på tastaturet.

Mangfold i indre Østfold. Et annet kontor som har trening i arbeidstida, er NAV Indre Østfold. NTL-tillitsvalgt Solfrid Borger forteller at de kan velge mellom yoga, innbandy eller gågrupper. Aktivitetene starter

kl 15.00 og er populære. Gågruppene varer 30 minutter to dager per uke. – Da vi bestemte at vi skulle ha dette tilbudet ble det ble vist til forskning om at det er de som trener fra før som deltar på trening i arbeidstida. Derfor er det viktig å ha et mangfold i tilbudet, slik at det favner flere. Trening i arbeidstida er først og fremst et arbeidsmiljøtiltak. Vi har lagt vekt på gruppetrening, slik at medarbeiderne gjør en aktivitet sammen, som ikke har med jobb å gjøre.

Aktivitet klarer hodet. Hovedverneombudet i NAV, Stein Arne Hammersland, er opptatt av at den enkelte arbeidstaker skal oppleve å fungere godt både fysisk, mentalt og sosialt. Det er en slags hellig treenighet for et godt liv. Arbeidstakere som opplever dette yter også mer, så det er en vinn-vinn-situasjon. – Det handler ikke om at den enkelte skal få mer fritid, men om å underbygge etatens evne til å levere gode tjenester. Her er det viktig at arbeidsgiver tar en proaktiv rolle og åpner muligheter for å bevege seg i arbeidstiden. Så må det være



Fra venstre: Kai Hagen Shaw, Sylvestre Deflache, Torgeir Homme, Anna Meling og Vedran Mihic



opp til engasjementet ved de enkelte enhetene å finne aktiviteter som passer på arbeidsplassen. Her kan man også tenke inkludering. Er det mulig å finne aktiviteter som gjør at også personer med funksjonsnedsettelse kan delta?

Hammersland legger til at all aktivitet og trening er bra og øker evnen til å tåle de påkjenninger som for eksempel kontorarbeidet gir. På NAV-kontorene er medarbeiderne mer i aktivitet gjennom bruker-møter og arbeidsplassbesøk. I ytelseslinjene «låses» medarbeiderne mer til arbeidsplassen gjennom måten arbeidet er organisert på. Det er valgt åpent landskap og stasjonær dataløsning. Det gjør at variasjon i arbeidsdagen må komme på initiativ fra den ansatte selv eller gjennom fellesaktiviteter. Spesielt gange/løping og eventuelt tøying klarer hodet i større grad enn styrketrening, som naturligvis er bra på andre måter.

Pausegymnastikk eller trening i arbeidstida. Ved NTNU skilles det mellom pausegymnastikk og trening i arbeidstida. De to

kan godt kombineres, står det på organisasjonens nettside. Her anerkjennes tanken om at en menneskelig kropp har behov for å røre på seg jevnlig i løpet av dagen, samtidig som en ser at trening, definert som hardere fysisk aktivitet, gir utvikling i formkurven. Pausegymnastikk er et tilbud for å forebygge muskel- og skjelettplager. En kan grovt sett si at pausegymnastikk forebygger og vedlikeholder, mens trening i større grad utvikler.

Et tilbud til de få per i dag. NTL NAV er opp-tatt av at alle ansatte i etaten skal få tilbud om trening i arbeidstida, ikke bare enkelte deler av etaten slik det er i dag, sier Torgeir Homme, nestleder i NTL NAV. Vi fremmet derfor saken til etatens medbestemmel-sesapparat (MBA) og foreslo at alle ansatte skulle få rett til en time trening i arbeidstiden hver uke. Hovedverneombudet støttet saken ut fra et arbeidsmiljøperspektiv, men ledelsen og de andre organisasjonene mente det ikke var riktig å åpne dette tilbudet til alle. Det ble argumentert med at det er en dyr ordning og at det må være opp

Hovedverneombud i NAV, Stein Arne Hammersland, mener trening i arbeidstida underbygger etatens evne til å levere gode tjenester. Foto: Jørund O. Gustavsen

til den enkelte driftsenhet. – Jeg synes dette er passivt og synes det er rart at man ikke ser potensialet som ligger i både effekten av mer trening og bevegelse, og ikke minst kraften i det positive signalet som kunne vært sendt til etatens ansatte. Hvorfor er vi så redd for å lage ordninger som gjelder for alle når de positive effektene er så godt dokumentert, spør Torgeir. Forskningen på om trening i arbeidstida gir utslag i folkehelsen og sykefraværet spriker, men forskningsfeltet er samstemt i at aktivitet og trening gjør det. Noen aktiviteter er nok mer egnet til å aktivisere de som allerede trener på fritida, men det er fullt mulig å finne aktiviteter som også favner de som ikke beveger seg så mye etter arbeidstid. For dem vil det være et stort løft og kanskje være det som får de i gang med en mer aktiv livsstil. Saken løftes nå til etatens arbeidsmiljøutvalg (AMU).



Det er ingen bønn – representantskapsmøtet avlyses. Bildet er fra 2018

Representantskapsmøtet utsettes

Coronaviruset har som kjent herjet deler av verden og har i skrivende stund begynt å få fotfeste også i Norge. Helsemyndighetene har kommet med anbefalinger om at større arrangementer avlyses for på den måten å forsinke spredning i befolkningen. Arbeidet med å begrense smitten er et dugnadsarbeide som hver og en av oss må delta i. Som en solidarisk organisasjon ser NTL at det er nødvendig å følge opp dette gjennom ansvarlig handling.

RASMUS RYDLAND (tekst) JØRUND O. GUSTAVSEN (foto)

Ekstraordinært styremøte. Det ble 11. mars avholdt et ekstra styremøte i NTL NAV for å avklare om representantskapsmøtet skulle avholdes. Man har per i dag ikke klare råd for å avlyse, men som en landsdekkende organisasjon så vil det å gjennomføre møtet

bety at en stor mengde representanter, funksjonærer og gjester ville måtte reise både til og fra hele landet og på den måten utsette både seg selv og medpassasjerer for smittefare. I tillegg så vil møtet innebære at mange deltakere omgås i samme rom. Styret fattet vedtak om å utsette møtet i første omgang til høsten 2020. Styrets vedtak var enstemmig.

Hva nå? Utsettelsen har noen konkrete praktiske konsekvenser. De som i dag er valgt vil fortsette i sine verv til vi får avholdt møtet, og må eventuelt aktivt trekke seg for å fratre. Styret vil som alltid ha fullmakter til å supplere der hvor verv er ubesatte. NTL NAV vil følge utviklingen og de faglige rådene som gis nøye. Styret og de frikjøpte vil begrense reiseaktivitetene til et minimum og bruker mest mulig videokonferanseutstyr for å drifte landsforeningen fremover.

Uoversiktlig. Situasjonen er vanskelig å få oversikt over, vi vet ikke hvilke ekstra kostnader dette medfører, men det er særlig hotellutgiftene som ikke lar seg refundere til fulle. Vi vet at de færreste har bestilt flybilletter ennå, men det er klart at dette kommer til å koste oss ekstra. Kostnader må uansett være underordnet i dette perspektivet.

Avdelingenes årsmøter. Alle avdelinger som ikke har avholdt sine årsmøter må ta stilling til hvorvidt de skal utsette, men her er det stor forskjell fra avdeling til avdeling i både geografi og medlemsmasse. Det er gitt utsatt frist for å avholde årsmøter slik at de ikke trenger å avholdes innen første kvartal slik vedtektene våre sier.

Kurs og konferanser. NTL, NTL NAV og LO-Stat vil avlyse eller utsette kurs og konferanser som er planlagt de neste månedene av samme grunn. Alt tyder på at restriksjonene og rådene blir strengere, ikke midlere de neste ukene. Vi håper å komme raskt i gang med kurs og konferansevirksomheten vår igjen, når vi kan gjøre dette i samråd med helsemyndighetenes råd. Situasjonen er beklagelig og vil gå ut over driften, men slik vi ser det så er dette et viktig bidrag til folkehelsen og det veier klart opp for ulempene. Landsforeningen arbeider nå fortløpende med å begrense kostnader og andre uheldige konsekvenser av situasjonen.

Vi oppfordrer alle til å passe ekstra på både egen og andres helse og følge godt med på helsemyndighetenes råd.

Postkom ved veisende



Håvard Sivertsen i Postkom

Med forestående omorganiseringer og varslede nedbemanninger i vår egen etat, kan det være greit å se hvordan andre offentlige etater har blitt gjenstand for tilsvarende prosesser. Vi har snakket med Håvard Sivertsen i Postkom.

JØRUNDO. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Nye tider, ny teknologi, ny politikk, det gamle står for fall. En etat med 34 000 ansatte i 1996 har blitt til en virksomhet på rundt 8000 ansatte. Enda flere skal sies opp i det nærmeste. Håvard har fortalt litt om hvordan han har opplevd disse prosessene.

Oppsmuldring. Først var det en ren politisk beslutning om å skille ut postbanken og datatjenestene. Dette skjedde i 1995. Så ble det post i butikk ved årtusenskiftet. Posten har gått fra å være en statlig forvaltningsbedrift til å bli et ordinært aksjeselskap. Nå er posten gjenstand for fri konkurranse i et åpent marked. Samtidig har postmengden skrumpet inn, år for år. Håvard

forteller oss at postmengden har blitt 8 til 10 % mindre for hvert år. Siden toppåret er vi nå nede i ca 40 %. Nå består Posten stort sett bare av postbud, terminalarbeidere og sjåfører.

Politikk. – Dette har vært et resultat av den førte politikken og dermed har det ikke vært noe vi har kunnet si nei til, sier Håvard. Han antyder også at de har fått kritikk for at de som fagforening ikke har sagt nei til denne utviklinga, men understreker at det aldri har vært noen aktuell politikk for Postkom. – Vi har vært klare på at vi vil ha en styrt prosess, hvor man kunne skaffe de oppsagte annet arbeid.

Medbestemmelse. – Vi har hele veien vært med og bestemt i prosessene, sier Håvard. – Først sørget vi for at de som mistet jobben fikk tilbud andre steder i virksomheten. Nå er ikke det lenger et alternativ, så nå er det snakk om sluttvederlag. Det er viktig å sørge for tid og rom til å forankre disse prosessene hos de ansatte. – Det mener jeg vi har fått til på en god måte. Vi har hele veien stått fast på ansiennitetsprinsippet, det er et grunnleggende prinsipp i norsk arbeidsliv. De senere årene har vi også hatt et godt samarbeid med NAV, som har sørget for smidig overgang til annet arbeid.

Geografisk faktor. Postterminalene i Bergen, Stavanger, Trondheim, Molde og Stokke er alle nedlagt de senere årene. Nå skjer all sortering i Oslo. Det er på grunn av at den eksisterende terminalen i Oslo var den mest moderne med det beste maskineriet. Med nedgangen i postmengden var det ikke lenger behov for de andre. Det slår jo ulikt ut, fra sted til sted, hvordan arbeidsmarkedet fungerer lokalt. En forenkende faktor er at de postansatte aldri har vært spesielt godt betalt, så det går da greit og gå over i annet arbeid. Denne høsten har stab og ledelse kvittet seg med 300 årsverk og politikerne har besluttet at 1. juli neste år skal postombæring bare skje hver annen dag. Da blir det 40 % færre postbud.

Forbundet. Når jeg stikker ned i tredje etasje i Statsansattes hus for å snakke med Håvard, er det flyttekasser og tomme kontor som møter meg. Forbundet bærer også preg av nedskjæringene i posten. Håvard kan fortelle at de er halvparten så mange forbundssekretærer i dag, som de engang var. Medlemstallet er så raskt synkende at det ikke lenger er råd å holde på på egen hånd, slår han fast. – Flere forsøk på allianser har strandet de siste årene, men nå går de inn som en del av Fagforbundet. Det er for ikke å miste all påvirkningskraft.

Vesentlige kutt i velferdsordningene

De siste ti års endringer i velferdsytelsene er samla sett en radikal omlegging av støtteordninger til de som trenger samfunnets hjelp fordi de av ulike grunner ikke klarer å forsørge seg selv.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst)

Vi har merket at trafikken totalt sett er høyere. Sykepenger er vel den eneste ytelsen som er som den var for ti år siden. Det er full lønn i 12 måneder, uavkortet opp til 6 G. Hilsen Gerd Liv Valla. Riktignok er det gjort endringer i beregningsgrunnlaget, men det er småtterier mot andre angrep på rettigheter fra Folketrygden. Det har imidlertid ikke manglet på angrep på sykelønnsordninga, med krav om avkortning og karensdager. Hittil har fagbevegelsen stått imot disse angrepene og kampen fortsetter.

Arbeidsavklaringspenger. Det er ti år siden ytelsene attføringspenger, rehabiliteringspenger og midlertidig uførepensjon ble slått sammen til én ytelse, nemlig arbeidsavklaringspenger (AAP). Dette var en enorm innstramming i seg selv, da det satt en klar grense for hvor lenge en kunne motta ytelser fra NAV. Begrunnelsen for denne endringen var vel omtrent den samme som for den som gjaldt da NAV ble etablert; å sikre at ingen falt imellom to stoler.

Rehabiliteringspenger. Denne ytelsen kunne man få om man hadde gått ut sykepengeperioden og fortsatt ikke var frisk.



Denne ytelsen var 66% av beregningsgrunnlaget og forutsatte at man var under behandling med utsikt til å bli frisk. Ytelsen kunne også gis hvis yrkesretta attføring ble stanset på grunn av sykdom. Rehabiliteringspenger kunne innvilges for inntil 52 uker, med mulighet for ytterligere ett års forlengelse.

Ikke ufør. Om man ikke kom seg på beina og ut i arbeid etter endt behandling, var det mulig å søke midlertidig uførepensjon. Det indikerte at man ikke hadde fastslått at uførheten var varig, men et visst inntektsgrunnlag var likevel sikret. Målet om yrkesdeltagelse tross skade og lyte, ble ivarettatt av ytelsen attføringspenger. Dette kunne man være mottager av, så lenge man var i tiltak for å kvalifisere seg til et høvelig



arbeid. I noen tilfeller også ut over dette. Stønader til kvalifiseringen ble gitt ut ifra et krav om at tiltakene skulle være nødvendige og hensiktsmessige. Det var det saksbehandleren til den enkelte søker som avgjorde. Kriteriet var at tiltaket var nødvendig og hensiktsmessig.

Sammenslåtte ytelser. Da disse ytelsene ble slått sammen til én, ble de altså vesentlig forringet. Det kom først en begrensning av maksimal stønadperiode, som senere ble ytterligere forkortet til det som er gjeldende i dag, nemlig tre år. Med ytterligere innstramminger i unntaksreglene, er det mye som skal til for å få forlenget perioden ut over tre år. Det betyr at mulighetene for å kvalifisere seg for varig, høvelig arbeid, er vesentlig innskrenket og at overgang til uføretrygd dermed øker. De som hverken er kvalifisert for uføretrygd, eller greier å skaffe seg annet arbeid, havner da på kommunenes sosialbudsjett.

Ung ufør. Det siste peket fra den borgerlige regjeringa var å fjerne tillegget som unge, under 25, fikk når de krevde AAP. Dette tillegget skulle kompensere for manglende inntektsgrunnlag for unge som ikke hadde hatt muligheten til å være i arbeid, som følge av sykdom. I tillegg er minsteytelsen i arbeidsavklaringspenger redusert fra 2G til 2/3 av 2G for nye mottakere under 25 år. Dette er samme nivå som ytelsen for unge i kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet, men man ser bort fra at arbeidsavklaringspenger gjelder personer som har fått sin arbeidsevne nedsatt på grunn av sykdom, skade eller lyte. Det sies at midlene overføres til tiltaksbudsjettet for å aktivisere målgruppen, men



det er de unge på arbeidsavklaring som da selv betaler for dette.

Uførepensjonen er gjort om til uføretrygd, med nytt regelverk og endel mindre innstramminger. Ytelsen blir skattlagt på samme måte som lønnsinntekt og det er gjort begrensninger i barnetillegget. Det rammer først og fremst lavinntektsforeldre med flere barn. Aftenposten beregnet at en alenemor med lavt inntektsgrunnlag på 315 000 kroner tapte 44 000 i året hvis hun hadde fire barn, mens én som hadde 600 000 i inntektsgrunnlag ikke ville tape en krone.

Dagpenger ved arbeidsledighet er en annen ytelse som har blitt vesentlig avkortet. Her har stønadperioden blitt kuttet med ett år, fra tre til to år maksimum. I tillegg har andre endringer kommet inn: Dagpengene gir ikke opptjening av feriepenger, slik det gjorde før og karenperioden, eller forlenget ventetid som det kalles, er økt fra åtte til tolv uker om du selv er skyld i at du er arbeidsledig.

Vi må spørre oss selv om vi er interessert i denne utviklinga, og om vi vil tillate oss at den fortsetter. Sykdom, invaliditet og arbeidsløshet er sjelden selvvalgt og kommer aldri beleilig. Har vi sagt opp forsikringa vår?



Rundspilt og ranet

Før var vi statstjenestemenn, i sikker jobb med god pensjon. Vi satt i sikre jobber og hadde riktignok ikke verdens beste lønnsvilkår, men godene var såpass mange at vi så på dem som konkurransedyktige likevel. Nå står vi ribbet tilbake.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst)

I løpet av min tid som tillitsvalgt har det gått nedover med oss. Det er bare å innse. Lønna har blitt regulert etter frontfagsmodellen, noe vi i solidaritet med konkurranseutsatt industri, stilltende har akseptert. Det er opplest og vedtatt at de som produserer pappkartonger og jobber på skipsverft skal være de som styrer lønnsutviklinga gjennom sin konkurransedyktighet og lønnsomhet på verdensmarkedet. Vel – vi har blitt kompensert for manglende lønnsglidning i lang tid, ved at statstjenestemennene ble innrømmet visse andre goder og hadde en solid pensjonsavtale i bunn.

Pensjonsranet. Jeg hadde regnet på det hele og kommet fram til at jeg som 65-åring kunne takke for meg og gå av med AAP og heve min fortjente tjenstepensjon, som jeg selv hadde betalt inn i løpet av 30 år som tjenestemann. Avtalen var at jeg da skulle motta 66 % av min sluttlønn på mine gamle dager. Sånn skulle det ikke gå. Om de utregninger jeg har gjort er riktige, må jeg stå i arbeid til fylte 68 år, for å oppnå samme beløp fra Statens Pensjonskasse (SPK). Alternativt kan jeg gå av på samme alder og nøye meg med 56 %. Alt dette ifølge NAVs egne tall og pensjonskalkulatoren til (SPK).

Stillingsvern. Da Statstjenestemannsloven ble erstatta av Loven om statens ansatte,

ble vi snytt for en rekke andre goder. Ordningene med ventelønn og vartpenger ble borte med et pennestrøk. I følge den daværende Kommunal- og moderniseringsministeren, Jan Tore Sanner, var dette en ordning fra gammel tid som nå er utdatert. Han henviser dermed overtallige statsansatte til ordinære dagpenger og mener det er godt nok. Staten tar dermed et stort skritt bort fra sitt ansvar og sin omsorg for sine ansatte.

Boliglån. Statens Pensjonskasse forvalter jo innskudd fra sine medlemmer, altså de statsansatte. Ordningen har jo alltid vært slik at man kan låne, så og si, sine egne penger og dermed få en svært gunstig rente. Dette synes de borgerlige at var i raueste laget og sørget for at renta på boliglåna nå er høyere enn det man kan få gjennom en vanlig bank.

Diett og kilometergodtgjørelse. Borgerlig politikk er som kjent å ta fra de som har lite og gi til de rike. De har innført skatt på deler av kilometergodtgjørelsen, av en eller annen merkelig grunn, og dermed påført regnskapsførere og kasserere en rimelig komplisert arbeidshverdag. I tillegg har de altså greid å redusere kilometersatsen, som burde vært oppjustert. Dette rammer oss som bruker bilen i jobben, generelt, ikke bare statens ansatte. Rådet er derfor: La bilen stå! Diettpengene skal det også skattes fordeler av, så nå koster det faktisk å reise på arbeidsgivers regning.

Ingen reaksjon. Alt dette, og mere til, godtar vi. På tross av alt dette har vi ikke streiket eller demonstrert. Fredsplikten forbyr oss riktignok å streike mellom oppgjørene, men en politisk streik hadde vel vært innfor. Spørsmålet er om vi i NTL er for snille. Kanskje vi skulle brukt våre gule vester flittigere?



Ombudsmøtet

Fredrik Andersson ble gjenvalgt som leder

Ombudsmøte i ST innom Arbetsförmedlingen

Det er alltid interessant å få vite hva som skjer i grannlandet og da særlig hva som skjer innen forvaltningen. Alt som går galt i Sverige, skal vi gjerne gjøre dem etter. Her er en liten rapport fra våre kamerater i STs ombudsmøte i desember.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Ombudsmøte tilsvaret vårt representantskapsmøte. Her var 61 representanter fra hele Sverige samlet i Södertälje, for å gjøre opp status og bli enig om ny kurs fremover. Leder Fredrik Andersson åpnet med å ønske velkommen og reflektere over hva som hadde skjedd siden siste ombudsmøte i 2017. Svenske politikere har i mellomtiden besluttet at all arbeidsformidling skal over på private hender. 4500 ansatte mister dermed sin jobb. Av disse er mange medlemmer i ST.

En annen verden. Fredrik smiler når han

tenker tilbake på forrige ombudsmøte. Verden var ganske annerledes da og de problemene man hadde da, er liksom ikke særlig relevante lenger. Da var det snakk om kanalforflytning og annen etatsretorikk, slik vi kjenner det fra NAV, nå er det full krise. Ansatte slutter fortløpende, uten å bli erstattet. Mange kommuner står uten tilbud, særlig i «glåsbygden». Alle politikere sier nå plutselig at avviklingen går for fort.

Faste poster. Uavhengig av den aktuelle situasjonen må de faste postene gå sin gang. Det er godkjenning av innkalling og dagsorden. Valg av sekretær og møteledere, alt går effektivt og rutinepreget, slik vi også er vant til. Neste post på programmet er hilsning ved forbundsleder i ST, Brita Lejon. En meget tydelig og engasjert forbundsleder, som avslører detaljkunnskaper om situasjonen i Arbetsförmedlingen. Hun takker de tillitsvalgte for jobben de har gjort i denne krisesituasjonen som de er i nå. Hun berømmer dem for å ha klart å strukturere arbeidet og involvert hele organisasjonen. Kommunikasjonen med medlemmene mener hun har vært av avgjørende betydning. På den måten har

de kunnet støtte medlemmene, samtidig som de har fått fram manglene i reformen for offentligheten. «De politiske beslut er inte särskild begåvat», konkluderer hun.

Kjent stoff. Fredrik og Brita skal i møte med arbeidsministeren og ber om innspill på hva de skulle ta opp med denne. Det var stor enighet om at digitaliseringsprosjektet var sterkt oversolgt. Det mente tidligere generaldirektør (GD) var grunnlag for store innsparinger. Det neste punktet de ville ta opp var hvordan avtaler med de private aktørene nå skal inngås for at de ikke skal bli like dysfunksjonelle som før. Det har nemlig vært årsaken til mye frustrasjon i Arbetsförmedlingen, som året før brøt 32 avtaler med private aktører fordi resultatene var for dårlige. Det har også vært en stor frustrasjon for både ansatte og tillitsvalgte at man ikke har klart å få på plass en ny GD. De har vært 1 og ½ år uten.

PHP og vedtekter. ST har ikke noe prinsipp- og handlingsprogram, men de har en «Verksamhetsinriktning». Den ble presentert og vedtatt uten debatt. Vedtektene, derimot, vakte stor diskusjon, da man også i Sverige har hatt en regionreform. Spørsmålet man stiller seg, er vi jo kjent med fra før: Skal foreningen følge arbeidsgivers organisasjon, eller skal de fortsette som før. De heller nok til det siste, da ingen har særlig stor tillit til at Arbetsförmedlingen vil bestå slik den er i dag, særlig lenge. Så var det valg, og det var gjenvalg av de fleste, unntatt siste varaplass som gikk til kampvotering. Det var i det hele tatt mange ting å kjenne seg igjen i.

Nye tider

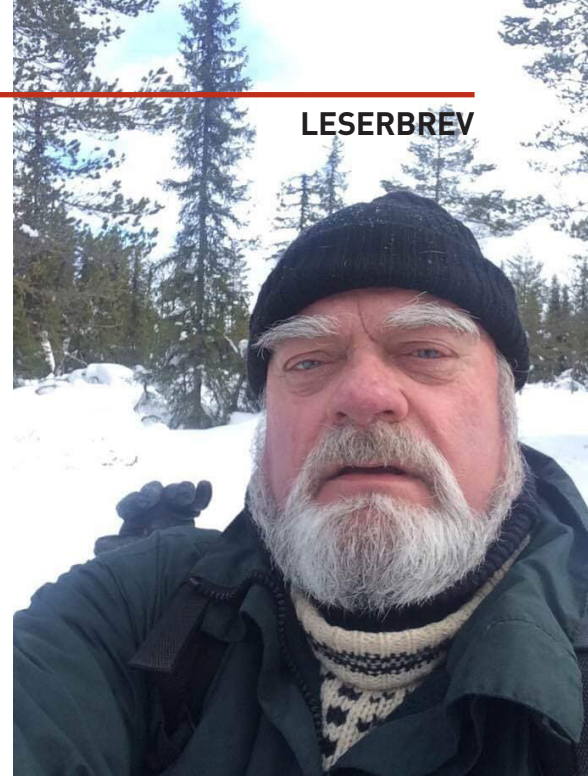
Den første arbeidsuka i det nye året er over. 2020! Å se det årstallet gir en assosiasjoner til science fiction. Men det er det ikke, det er nå, det er det som en gang var en fjern framtid som plutselig er blitt nåtid. Og jeg lever midt oppe i den tida. Ja vel, så må jeg vel ha blitt gammel da. «Good old gammel nok» var det ikke det han het i «The Julekalender», det er meg det. Ja, jeg kunne ha gått av med AFP 1. januar, men det kom alt for brått på. Jeg er ikke klar enda, rent mentalt. Ikke økonomisk heller, for den saks skyld.

Det er ikke gullkantet å jobbe i det offentlige og gå av med AFP. Så da fortsetter jeg en stund til, lever videre i denne science-fictionverdenen hvor de to store fylkene Hedmark og Oppland akkurat har blitt til det enda større Innlandet og der jobben min, som for litt over to uker siden var en avdeling i Oppland, nå er blitt en enda større avdeling i Innlandet. Det skal visst bli så mye mer bærekraftig med robuste fagmiljøer, som ikke blir så sårbare. For en tre-fire år siden hadde vi én avdeling på Raufoss og én på Lillehammer. Vi hadde 15

minutters arbeidsvei. Så ble disse slått sammen, avdelingen på Raufoss med over 20 arbeidsplasser ble lagt ned og flyttet til Lillehammer. Arbeidsveien min ble plutselig en time og 20 minutter i stedet for 15 minutter, men det må man tåle for å få til noe som er mer bærekraftig og robust og ikke så sårbart.

Nå går vi og lur på når og hvor den nye og enda mer bærekraftige og robuste enheten kommer og hvor den kommer til å bli plassert. For det er jo alt for sårbart med en avdeling på Lillehammer og en på Hamar, så de må nok samlokaliseres. Noen kommer til å få fire-femdoblet reiseveien til jobb når det skjer. Men det blir jo helt sikkert mye mer bærekraftig og fagmiljøet blir ubeskrivelig mye mer robust. Helt sikkert!

Så vil jeg jo tro at det vil bli fokus på å skape dynamiske miljøer gjennom å lage åpne kontorlandskaper. Riktignok er det mye forskning som konkluderer med at det vil føre til dårligere arbeidsmiljø og redusert produktivitet og økt sykefravær, men disse forskningsmiljøene er antakelig kjøpt



Selfie

og betalt for å spre fake news, så det blir nok skikkelig bra skal du se. I tillegg, for å øke produktivitet og effektivitet ytterligere, vil man fortsette med å kutte 0,6 % i budsjettene årlig. Gjennom denne strategien vil en sikre at vi øker servicen overfor våre brukere, får ned sykefraværet og øker kompetansen til de ansatte.

Dette tror jeg blir riktig bra. Er det rart en trives?

Thor Even Brenden

LUNCH



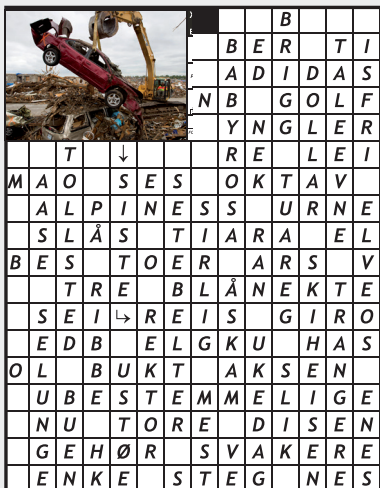
HJERNETRIM



							XORD .NO BULLS	UFRED (fl.)	KIP- LING- DIKT	↓	FOR- TRØST- ET	ANNEN	Å ... SEG
							INSEKT				NABO- ER		
							SYNDE- BUKKENE				BØNN		
							URO						
							↳		SJANSE				
									KV. - NAVN				
							GELE- AKTIG STOFF				SITTE TIL HEST		
											STEMME		
↓	EDEL- GASS	DELTA LENGST UTE	↓	RUSLER	JUNIOR	AVTOK	DE BESTE						
→							FREDEN					↙	
ART.			ALMA- NAKK						AKTE PÅ				
			REDI- GERE						MISTER FESTET				
MÅR- DYR					BE- DÅRET								DEMP- ES
					LEDD- BÅND								
↳				SLØV						PUSSIG			
				SKRIFT- TEGNET						BEVEGE SEG LANGSOMT			
MAS- SERTE	NA- SJONEN						BE- VILGES				ELV		
	SALG						SITTE- PLASSEN				EN BYE		
MÄRTIN						FØLJE- TONGENE							
						BAGA- TELL							
BEFAL									HUS- DYR				
NEST- LEDER									BRØT				
↳		STYRE- INNRET- NINGEN						KNOKKEL					GLEFSE
		MISTE						BROR- PARTEN					
EN BRO- MAN					EMNE					ORGANI- SASJON			
					TISPE					REGNE			
STØT- TE			VESEN- ENE								IKKE		
			ETTER- SKRIFT								KRØLL- ALFA		
PÅ DET MESTE							ER KOBBE						
ODDE				MUSKEL- VEVET								= SPANIA	

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

- 1: Sigbjørn Kolberg, 7604 Levanger
- 2: Karin Skjævestad, 4812 Kongshavn
- 3: Lisbeth Sørforsli, 7504 Stjørdal

Frist for innsending av kryssordløsning er 31. mai 2020.

Konvoluttens merkes «kryssord Gaiden desember 2019» og sendes til: NTL NAV v/Jørund O. Gustavsen, 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

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

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

Kompetanse i NAV

Det har den siste tiden pågått en offentlig debatt om NAV-ansattes kompetanse, både når det gjelder ledere og andre ansatte. Det har blitt hevdet at sosialfaglig kompetanse er den eneste riktige kompetansen for ansatte i NAV-kontoret. NTLs svar på dette er tverrfaglighet og opplæring.

Det er ikke mangel på søkere når det lyses ut stillinger i NAV. For de som ansetter er oppdraget klart. Den best kvalifiserte, blant ofte hundrevis av søkere, skal ansettes. Hva slags kompetanse man søker etter gjennom den enkelte utlysning avhenger bl.a. av hvilke oppgaver som skal løses og hva slags kompetanse man allerede har på arbeidsplassen. Dersom man bare skulle velge blant dem som har en spesiell type, eller lengde på utdanning, begrenser det NAV i søket etter den best kvalifiserte kandidaten. Hvorfor skulle NAV gjøre det?

Det er mulig å gjøre en strålende jobb i NAV, uavhengig av både utdanningsretning og utdanningslengde. Vi har dyktige kollegaer med utdanning blant annet innenfor arkeologi, språkvitenskap og litteratur og ikke minst er det mange kompetente ansatte i NAV som ikke har lengre utdanning. Det betyr ikke at vi ikke trenger spesifikk utdanning i NAV. Selvfølgelig må de som ansettes som leger ha legeutdanning, og i noen stillinger kreves det juridisk utdanning. Men de aller fleste stillingene i NAV har ikke slike krav. Det er det heller ingen grunn til.

Det finnes ingen spesifikk utdanning som gjør deg forberedt på å jobbe som saksbehandler eller veileder i NAV. Et NAV-kontor har behov for tverrfaglig kompetanse og ansatte med ulik utdanning. Kompetanse er heller ikke ensbetydende med utdanning.

Den realkompetansen man får ved å utføre jobben betyr mer enn utdanningstype når det gjelder å gjøre en god jobb i møte med mennesker i ulike livssituasjoner samt å forstå arbeidsmarkedet.

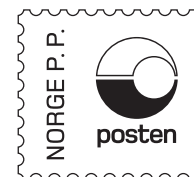
Forskerne Lars Inge Terum og Talieh Sadeghi fra Oslo Met sin undersøkelse fra 2019 om utdanning og læring ved NAV-kontorene bekrefter dette. De fant ingen sammenheng mellom utdanning og den rapporterte kvaliteten på arbeidet. De viser til hvordan ansatte utvikler en kompetanse som er særlig relevant for de mangesidige oppgavene ved NAV-kontorene gjennom den læringen de får over mange år, knyttet til konkret oppgaveløsning på arbeidsplassen.

Siden det er på arbeidsplassen NAV-ansatte lærer det sentrale for å kunne utføre jobben på en god måte, er det alvorlig at bare halvparten av NAV-ansatte i nevnte undersøkelse oppga at de i stor grad har fått tilstrekkelig opplæring. Her har NAV et betydelig forbedringspotensial og mulighet til å utvikle kompetansen. Det er et blindspor å tro at krav om en bestemt utdanning for en vanlig saksbehandler eller veilederstilling sikrer den beste kompetansen i NAV.



Elisabeth Steen

Elisabeth Steen
leder



Kjør debatt!



JØRUNDO O. GUSTVSEN (tekst og foto)

De som kjenner vår alles Torstein Brechan som en rolig og sindig type, har sett en side av ham som få kjenner. De siste dagene har det imidlertid vært noe verre enn vanlig. Med nedspiste fingerneglar har han trommet febrilsk på tastaturet sitt mens han har gruet seg til å være debattleder på NTL-konferansen. Det var ingen smågutter som skulle debattere heller, det var hele den rød-grønne førsterekka, bestående av Jonas Gahr Støre, Audun Lysbakken og Trygve Slagsvold Vedum. Sistnevnte ble riktignok bytta ut med Per Olav Lundteigen, som om det gjorde saken noe bedre.

Nå er ikke Torstein noen Geir Helljesen ennå, men Fredrik Solvang burde være et oppnåelig forbilde. De rød-grønne gutta fikk åpne med egenkomponerte variasjoner over temaet «En ny rød-grønn forvaltnings-



politikk etter 2021?». Det gir jo ikke akkurat noe grunnlag for stor uenighet i det selskapet, for de er jo enige som tre tjuver på et marked. Da kommer Torstein inn med sine velkjente innspill, som grenser mot det belærende. Disse blir elegant omformet til ledende spørsmål som debattantene får besvare i alfabetisk rekkefølge: AP, SV, SP...

Nå er jo ikke Torstein kjent for å la sine samtalepartnere slippe til mer enn høyst

nødvendig, så man kan trygt si at spørsmålene stort sett ble lengre enn svarene. Med velkjente foiler på storskjerm, innledet han med spørsmål om hvordan debattantene så på osthøvelkuttene på statsbudsjettet. Spørsmålet høstet allmenn fordømmelse og Lundteigen la til at det er den mest primitive måten å saldere et budsjett på. Da trår Torstein til og konfronterer ham, i beste Helljesen-stil, med at SP jo gikk inn for budsjettkuttene. Det kunne ikke Lundteigen huske hvordan gikk til, men bedyret at han alltid hadde vært imot. Torstein fortsatte med løftefiske i forkant av valget og arrangerte en håndsupprekning på hvorvidt vi skulle se på Tjenestemannsloven igjen. Etter noe nøling kom også hånda til Gahr Støre opp og førsterekka var samstemte.

Vi gratulerer NTL med ny grillkock!