

Coaiden

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

DESEMBER 2016

God Jul



Kamerater!

Aftenposten bragte et meget velformulert og treffende hjertesukk fra en av våre arbeidskamerater på NAV Arbeid og ytelser, dagpengeavdelingen, i sin morgenutgave 28. november. Der forklarer vår kollega en tenkt dagpengesøker hvorfor det er vanskelig å gi brukerne bedre hjelp. Hvorfor de gir brukere diffuse svar og hvorfor de krever mer dokumentasjon, der vi antageligvis har opplysningene i våre systemer. Skribenten grunngir dette med at tiden ikke strekker til, og at fokuset ligger på å "produsere" et visst antall vedtaksbrev hver dag. Dette føres det statistikk på og den blir våre kolleger konfrontert med flere ganger om dagen. (Se forøvrig artikkel i bladet.)

I henhold til god presseskikk har NAV som arbeidsgiver fått anledning til kontradiksjon. Den har ytelsesdirektør i NAV, Kjersti Monland benyttet seg av. Hun innleder med å fortelle at vi har behandlet 20 % flere saker enn i fjor, men unnlater å fortelle at det er det samme antall saksbehandlere som gjør jobben. Monland sier videre at det er dårlig statistikk for NAV om brukerne klager, men denne statistikken blir aldri våre medarbeidere konfrontert med.

Frekkhetens nådegave er ujevnt fordelt, men det ser ut til at Monland har fått sitt rikelige monn. Hun ber skribenten ta opp sine bekymringer med lederen sin, eller med

tillitsvalgte. Hun presiserer at det er viktig for henne at de som jobber i NAV blir hørt. Da er det kanskje på tide å stake opp kanalene. Vi har referatført saker i lokale MBA, hvor problemstillingen er tatt opp gjentatte ganger uten resultat. Det er diskutert i styringslinjas MBA og Gaiden har skrevet om dette tidligere. SINTEF har skrevet rapporter hvor dette fremgår og sist men ikke minst har NTL NAVs landsforening gjennomgått problematikken og delt et firesiders notat med Monland bare tre uker før dette sto i Aftenposten.

Ellen Chr. Christiansen gjentar Monlands ord i et tilsvarende publisert på Navet. Her gråter hun krokodilletårer og forteller at hun, både i tertialrapporter og risikovurderinger, har løftet sin bekymring angående situasjonen på dagpengeområdet, og hvordan arbeidspresset påvirker medarbeiderne over tid.

Nå ble dette innlegget tatt opp til diskusjon på etatens sentrale MBA, allerede dagen etter. Der beklaget arbeidsgiver at det kunne se ut som om dette er noe tillitsvalgte ikke har tatt opp tidligere, eller som Monland ikke har fått info om via organisasjonene. Da gjenstår det bare å se om de vil la dette skure videre, eller om de vil ta grep for å endre situasjonen.

God jul!




Intet er verre enn virksom
uvitenhet.

Johann Wolfgang von Goethe

8

Kamp for å få delta på kurs



16

Omstillingsavtale i NAV endelig på plass

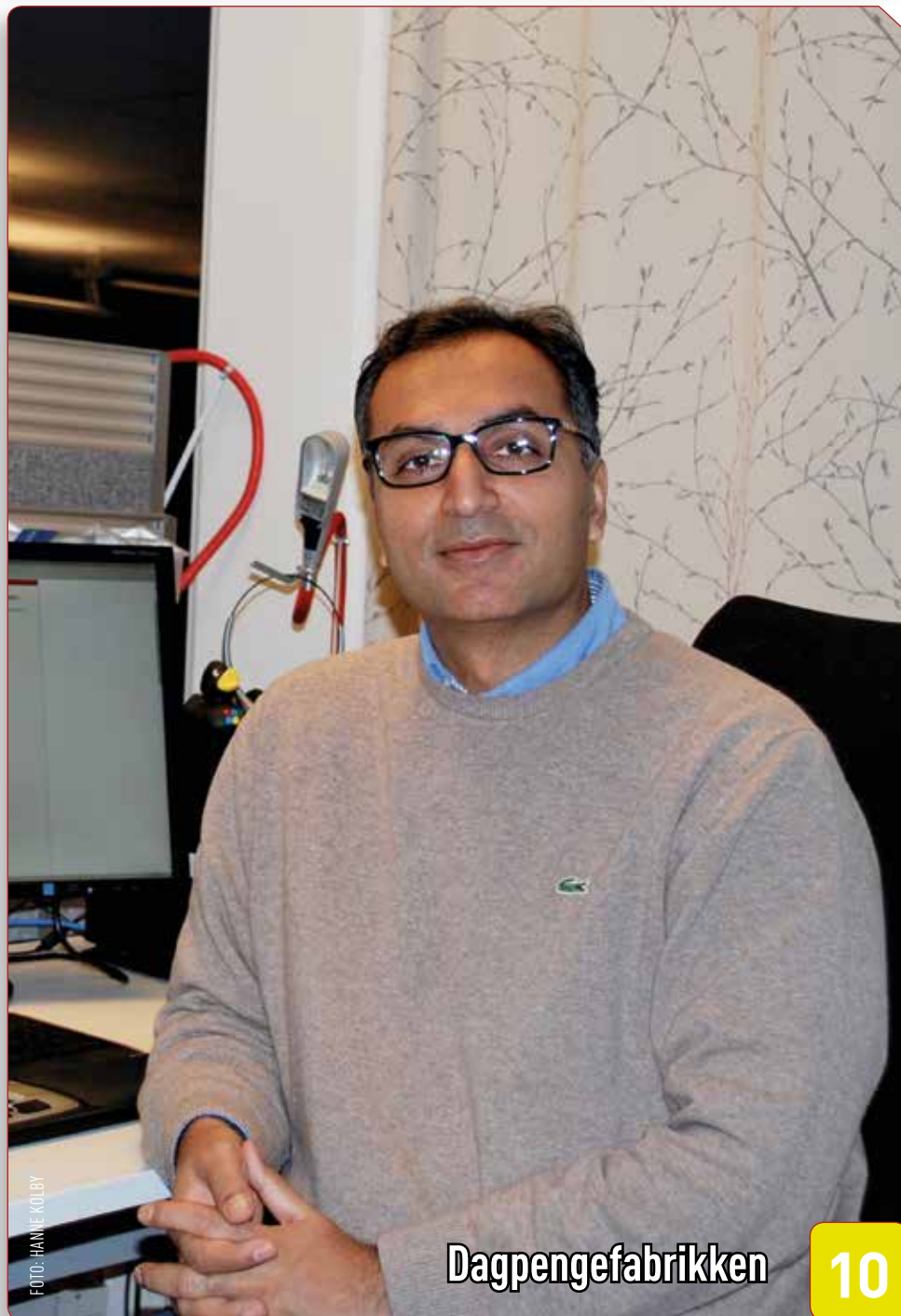


FOTO: HANNE KOLBY

Dagpengefabrikken

10

Send inn din mening

e-post: jorund.olav.gustavsens@nav.no – Mobil: 928 12 649

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



Julehefte

Redaktøren	2
Herr og fru Rennemo	4
Seier for NTL	7
Lønnsoppgjøret for Akademikerne	14
Snoking	15
NTL-dagen	16
Kunstig intelligens	17
Siste stikk	19
Julehilsen fra redaksjonen	20

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 8.900, fire ganger årlig

Redaktør

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

Redaksjonsutvalget:

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

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

Redaksjonen avsluttet:
2. desember 2016

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79





Birgit og Terje utanfor det koselege huset sitt i Verdal. Foto privat.

Saman for NTL

Vi i NTL er ein einaste stor familie, seier vi ofte, men for Birgit og Terje Rennemo er banda tettare enn for dei fleste andre av oss. Dei har i fleire tiår arbeida saman og kvar for seg, for at medlemmar i NTL skal få betre arbeids- og lønnsvilkår.

Caroline Hjellegjerde- Aam (Tekst og foto)

Gaiden møter ekteparet heime i det koselege huset i Verdal. Lykter og lys er tende, og kjøttbollane er klare for servering. Dei møttest for nokre tiår

tilbake på jobben, og fant fort tonen både privat og i fagforeiningssamheng. NTL har for Terje vore eit naturleg val heile livet. Han har vakse opp i ein arbeidarklassefamilie, der samfunnspolitisk engasjement og arbeid for eit rettferdig arbeidsliv, har vore grunnverdiar. For Birgit var valet av fagforeining kanskje meir tilfeldig, og engasjementet kom meir etter kvart. Då ho starta i Aetat, eller rettare sagt på arbeidskontoret for Søndre Innherad i 1983, kom ein kollega bort til henne og sa at ho måtte melde seg inn i ei fagforeining. Om ikkje var ho ein snyltar eller gratisspassasjer for dei som arbeida med å oppnå gode arbeidstilhøve, på arbeidsplassen. Dette arbeidet måtte ho også ta del i. Andre organisasjonar enn NTL, var

ikkje noko tema. Terje starta i Aetat i 1990, for han var val av fagforeining og politisk retning klart. Han hadde allereie vore politisk engasjert i fleire år, og var difor klar på kva standpunkt og retning han meinte samfunnet måtte ta.

Engasjement. Ja, fagforeiningsvalet var kanskje noko tilfeldig for Birgit i starten, men engasjementet tok ikkje lang tid før det var på plass. Ein dag var det «hennar tur» til å vere tillitsvalt, og med mange føreståande endringar på arbeidsplassen, kunne ho like gjerne ta ansvar og markere standpunkt. Ho vart også kort tid etterpå valt inn i styret i NTL Nord-Trøndelag, først som sekretær og seinare som hovudtillitsvalt, og i dag er ho avdelingsleiar. På 1990 talet var

ho både med på å leggje ned avdelingsarbeidskontoret for Søndre-Innherad i Verdal (avdeling under Levanger), for deretter nokre år etterpå starte opp Aetat i Verdal.

Nybrotsarbeid. Den største endringa både for ho sjølv og arbeidsplassen kom likevel i 2002, då det vart bestemt at attførings- og dagpengar skulle skiljast ut av Aetatkontora i Nord-Trøndelag, og inn i ei eiga forvaltningseining i Steinkjer. Birgit valde å vere med på flyttelasset. Nye kollega og nye arbeidsmetodar skulle utprøvast- og innarbeidast. Dette var nytt for alle, og nytt for landet. Ei liknande forvaltningseining hadde ikkje blitt etablert tidlegare, og Birgit fekk difor bruk for erfaringa ho etter kvart hadde opparbeida seg som tillitsvalt. Som ansattrepresentant deltok ho saman med ein kollega frå Fylkesarbeidskontoret i prosessen med å lage «grunnmuren», organisering og rutinar, for det nye kontoret.

Omstilling. Likevel, det skulle ikkje gå meir enn to år før nye spanande endringar venta Birgit. Ho er nemleg av den oppfatning at endring og omstilling ikkje er skummelt, men bidreg til utvikling og i mange tilfelle betre arbeidsmåtar. Ho påpeikar likevel at endringsprosessar kan vere krevjande, men er ein budd og har ein god og open dialog med arbeidsgivar, endar det ofte godt for alle paratar. I 2004 skulle nemleg det første teiknet til NAV vise seg. I heimkommuna Verdal skulle Aetat, Trygd- og Sosialkontoret slåast saman til det som skulle heite Arbeid og Velferd. Dette ville ho vere med på, og ho søkte seg difor attende til Verdal. I 2006 vart Verdalskontoret som ho no var ein del av, utvalt til å vere pilot for NAV.

Vernetenesta. Medan Birgit har engasjert seg i tillitsvaltarbeidet, har Terje i over 10 år vore oppteken av å oppnå eit godt arbeidsmiljø både på eigen, og fylket sine mange arbeidsplassar. Han har engasjert seg



Birgit og Terje på kontoret i Verdal, med medlemsgaver klare til utsending. Foto privat.

både som lokalt verneombod og hovudverneombod i Nord-Trøndelag. Terje er mykje ute både blant kollegaer, som kurshaldar, men også saman med arbeidsgivarar i sin jobb som marknadskontakt. Vi har mange dyktig tilsette i NAV, og det er viktig at vi oppnår god dialog mot arbeidsgivarar, slik at vi kan møte behova til både arbeidsgivarar og brukarar på ein best mogleg måte,

seier han. Vi må utføre samfunnsoppdraget vårt, få folk i arbeid, og på den måten betre omdømet til NAV. Likevel, det er ikkje alltid like lett når media har ein stor del av definisjonsmakta. Vi tilsette kan ikkje kommentere enkeltsaker, og støtta eller forståinga frå arbeidsgivar har ikkje alltid vore like god. Dei tilsette treng nok tid, handlingsrom og dyktige leiarar som støttar dei på vegen, mot å nå målet





Kjøttbollane er klar til servering når Birgit ynskjer Gaidens utsending velkommen.

og intensjonen med NAV. Som verneombod i mange år, har han difor forsøkt å bidra til at tilsette, trass i vanskelege omstillingstider, likevel skal kjenne på trivsel og tryggleik på arbeidsplassen.

NTL. På spørsmålet mitt om kva betyding NTL har hatt og har, er dei raske med å svare at dette er fagforeininga som best bidreg til ei positiv utvikling for NAV. NTL er tydelege, tett på, og grundige, og får ofte gjennomslag for forslag organisasjonen kjem med. NTL har korte avstandar, med ein rask og god informasjonsflyt i sine ledd. Birgit opplev å lett få hjelp om det skulle vere noko ho lurar på. Samstundes opplev ho god støtte og dialog med eige styre, og med lokale tillitsvalte

ute. Kanskje dialogen og samarbeidet med vernetenesta kan bli enno betre, legg Terje til med eit glimt i auge.

Adventstida. Dei likar å vere tidleg ute, eller som Birgit seier det, ho gjer ting når ho tenker på det, og utset det ikkje til seinare. Ho kan mellom anna ta helgevasken på ein måndag, seier ho med eit smil. Når eg besøker dei i november, er allereie 48 adventspakkar pakka inn og klare til å hengast opp. Sjølv om døtrene er forholdsvis store no, med sine 17 og 27 år, må tradisjonen likevel haldast i hevd. I tillegg held ho på å pakke inn 150 NTL kaffikoppar. Desse skal avdelinga sine medlemmar få som ei hyggeleg førjulshelsing. Terje synest det er fint at medlemmane vert sett pris på, på denne måten. Likevel, noko

pakkeverkstad held han seg eigentleg langt unna. Han er stadig på farten som fotballdommar, og no ser han fram til ei fantastisk helg i Tigerstaden, saman med venner i Kjernen, Rosenborg sin supporterklubb. Det er klart for «the double», cupfinalen venter, seier han med stor sjølvtrillit. Det er heller ikkje lenge til NTL sin dagskonferanse på Stiklestad 1. desember, legg Birgit til. Her er det heile 60 påmeldte! Temaet er omstilling- og personalpolitikk, og dei ser fram til at Elisabeth Steen og Hennie Isaksen kjem frå Landsforeininga, som kurshaldarar. Då skal vi i tillegg til fagleg påfyll, kose oss med god mat og hyggeleg samhald, og ikkje minst glede oss over at omstillingsavtalen for NAV endeleg er på plass!

Seier for NTL!

Nå er det slutt på å logge seg ut på permisjonskoder i MinTid når man skal drive tillitsvalgtarbeid og delta på møter i medbestemmelsesapparatet. Endelig er det akseptert at arbeidet man legger ned som tillitsvalgt skal likestilles med vanlig tjeneste.

Hanne Kolby (tekst og foto)



Sven Ivar er godt fornøyd

I midten av april 2016 tok NTL-avdelingen ved NAV Internasjonalt ut en tvist om forståelsen av Hovedavtalen. Bakgrunnen for tvisten var at arbeidsgiver krevde at tillitsvalgtarbeid skulle registreres i MinTid. NTL var ikke enig, og krevde at tillitsvalgtarbeid skulle likestilles med vanlig tjeneste. NTL mente derfor at tid brukt på tillitsvalgtarbeid, ikke skulle registreres på permisjonskode i MinTid. Saken har nå fått sin løsning, og NTL har fått gjennomslag for sin tolkning. Fraværskode 32 og 34 er fjernet fra MinTid. Fraværskode 32 refererte til Hovedavtalens § 33 som blant annet omhandler tillitsvalgtes rett til tjenestefri for å utføre sitt verv. Fraværskode 34 refererte til Hovedavtalens § 34 nr. 1-2, som omhandler tillitsvalgtes rett til tjenestefri for å delta på styremøter, representantskapsmøter, kurs osv.

Landsforeningen. Tvisten fra NTL ved NAV Internasjonalt ble sendt til landsforeningen, der Sven Ivar Skodjevåg ble satt på saken. – Jeg tok kontakt med arbeidsgiver ved HR-direktør Inger Johanne Stokke, sier Sven Ivar. – Vi skrev et brev der vi bestred praksisen fra NAV Internasjonalt, og ba om tvisteløsning, fortsetter han. – Vi argumenterte for at tillitsvalgtarbeid er likestilt med vanlig

tjeneste, på bakgrunn av § 1 punkt 7 i Hovedavtalen. –Arbeidsgivers respons på henvendelsen var at de hadde oppfattet noe av det samme, forteller Sven Ivar. –Og svaret de kom opp med var at tillitsvalgtarbeid skal sidestilles med vanlig arbeid. –Dette er vi i NTL NAV enige i, sier Sven Ivar.

Viktig sak. Dette har åpenbart vært en viktig sak for NTL NAV, og vi spør Sven Ivar om han kan si litt om hvorfor denne saken er så viktig? –Vi så at arbeidsgiver ønsket å bedre produksjonsstatistikken sin ved å registrere på denne måten, sier Sven Ivar, og fortsetter: –og vi mener at dette var å undergrave både Hovedavtalen og tillitsvalgtarbeidet, fordi man hele tiden må registrere det man gjør i forbindelse med vervet. – Da oppleves arbeidet man gjør som tillitsvalgt som at man ikke bidrar til fellesskapet, sier Sven Ivar. – Det vil også føre til slitasje på de tillitsvalgte, og kan føre til at det blir vanskelig å få folk til å ta på seg verv, fortsetter han. –Tilpasningsavtalen sier at tillitsverv gir kompetanse, og vi mener at praksisen med å registrere dette arbeidet på en permisjonskode bryter med denne intensjonen.

Hvordan registrere? Fjerningen av kode 32 og 34 fører oss til spørsmålet

om hvordan tillitsvalgte i NAV nå skal registrere deltakelse på kurs og møter. –Fordi andre registreringsmuligheter nå er fjernet, mener vi det er naturlig at tillitsvalgte bruker kodene «02 Kurs/Seminar» og «04 Møte», på samme måte som man ville ha gjort ved kurs eller møter i regi av arbeidsgiver, sier Sven Ivar, og fortsetter: – mens medlemmer uten tillitsverv skal fortsette å bruke kode 33 som tidligere. – Kode 33 refererer til Hovedavtalens § 34 punkt 4 og 5, som omhandler medlemmers rett til tjenestefri for å delta på kurs, og tillitsvalgtes rett til tjenestefri for å utføre offentlige verv, for eksempel innenfor politikken, utdyper Sven Ivar.

Seier for NTL NAV. Dette må vel regnes som en seier for NTL NAV? –Ja, dette er en seier som går rett inn i kjerneoppgavene til en fagforening, sier nestlederen. –Det at vi har tillitsvalgte ute som tør å ta kampen på lavere nivå, var det som gjorde at jeg fikk denne saken på mitt bord, fortsetter han. – Da fikk landsforeningen mulighet til å ta saken videre, sier Sven Ivar, og avslutter: – Vi er veldig fornøyd med at arbeidsgiverseksjonen i direktoratet er enige med NTL i vår tolkning av Hovedavtalen.



Avtale er avtale

Joachim Frivold

Avtaleretten er noe som stammer fra de tidligste tider innen rettspleien. En avtale beseglet med håndslag og æresord brøt man ikke. Likevel ser vi til stadighet at arbeidsgiver utfordrer avtaleverket vårt. Særlig har § 34 i Hovedavtalen vært gjenstand for press.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Paragraf 34 i Hovedavtalen i staten, slår klart og tydelig fast at tillitsvalgte ikke skal nektes tjenestefri med lønn, uten tvingende grunn.

Det er nær sagt ingenting av fagforeningsaktiviteter som ikke dekkes av avtaleteksten. Deretter fastslås det at nødvendig reisetid kommer i tillegg. Til slutt står det at arbeidstakere som ikke er tillitsvalgte har de samme rettigheter til tjenestefri, begrenset til 12 arbeidsdager pr år. Denne avtalen er undertegnet av Kommunal- og moderniseringsdepartementet, som arbeidsgiver og av blant annet LO-Stat som arbeidstaker. Den gjelder også ut inneværende kalenderår, og det har ikke kommet noen signaler om at

den skal endres vesentlig. Det skulle dermed heller ikke være noe tema hvorvidt den gjelder i NAV, eller ikke.

Samler saker. Forbundssekretær Joachim Frivold, NTL, har en sak under forberedelse som går på gjentatte brudd på bestemmelsene om retten til tjenestefri med lønn for tillitsvalgte og medlemmer av fagorganisasjoner. Han samler eksempler fra mange ulike etater og statlige virksomheter. Han sier at NTL er opptatt av å bli informert om slike saker skulle oppstå. Det er dermed en klar oppfordring til de som måtte bli berørt av noe slikt, at de tar kontakt med forbundet, i tillegg til sin lokale tillitsvalgte. Vi ønsker på den ene side å dokumentere episodene, samtidig som vi prøver å spore tendenser, sier Joachim. – Disse kan vanskelig kjøres av oss som enkeltsaker, derfor må vi ta det som en prinsipiell sak på hovedsammenslutningsnivå, sier han.

Effektivitetskrav. Vi merker jo krav til høyere effektivitet. – Regjeringens såkalte effektiviseringskutt er jo bare en faktor, sier Joachim. Det såkalte produksjonspresset øker og våre medlemmer får avslag på sine permisjonssøknader med den begrunnelse at arbeidsmengden er stor. Stor arbeidsmengde er noe ledelsen må ta ansvar for ved å sørge for tilstrekkelig

bemannning, slår Joachim fast. – Normale arbeidsoppgaver kan ikke anføres som tvingende grunn. Dette handler om dårlig ledelse.

Trender. Joachim mener det handler om en klar trend innen offentlig administrasjon. Han frykter at det er et resultat av en sentralt ført politikk. Dette sier han på bakgrunn av at han får tilsendt mange likelydende avslag fra ulike etater. – I så fall må dette tas med KMD, konkluderer han. Vi har hatt mye trøbbel i Spekter-området (Offentlig eide A/S, red.anm). De har en egen hovedavtale som har en noe snevrere tolkning enn hovedavtalen i staten, forklarer Joachim. – Her har vi sett at arbeidsgiversiden har gått rettens vei for å få igjennom sin tolkning av avtaleteksten. Dette er jo en merkelig praksis, da slike stridsspørsmål gjerne avgjøres ved avtalerevisjon, kommenterer han. Spekter-saken gikk ut på at Student-samskipnaden mente at NTLs tillitsvalgte ikke hadde rett til tjenestefri med lønn når de var på styremøter i lokale ledd, fordi retten bare var gjeldende for sentrale tillitsvalgte. Dette på tross av at reglene har vært praktisert annerledes siden 1995. Studentsamskipnaden tapte i Arbeidsretten som støttet LO-Stats fortolkning av avtaleteksten.

Manglende kunnskaper

Harald Langstad er sentral tillitsvalgt i NTL NAV.

Han bruker mye av tiden sin på personalsaker og lignende. Endel av sakene han får på sitt bord, er nettopp tilfeller hvor medlemmene har fått avslag på sin søknad om tjenestefri for å delta på kurs.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

– Dette er først og fremst mangel på kunnskap hos ledelsen, slik jeg opplever det, sier Harald Langstad til Gaiden. Lederne har rett og slett ikke satt seg inn i Hovedavtalen i staten. Harald har ved flere anledninger reist ut til ledere som har avslått våre medlemmers søknad om tjenestefri. Han nøler ikke med å sette seg på et fly, om det er en leder som er i akutt behov for opplæring i hovedavtalen. Det pleier både å gjøre inntrykk og skaper også resultater.

Effektiviseringskrav. – Jeg mener at denne holdningen bunner i stadige nye effektiviseringskrav. Det være seg regjeringas osthøvelkutt, eller interne krav om økt «produksjon». – Det er hele tiden spørsmål om hvor vi kan kutte og hvor vi kan spare penger.

Merkelige begrunnelser. – Jeg synes det er spesielt beklagelig at jeg får tilsendt saker hvor avslaget er begrunnet med at kurset ikke har noen verdi for arbeidsgiver. Dette viser spesielt godt hvor dårlig man har forstått Hovedavtalen, men også hvor liten verdi man finner i tillitsvalgtsarbeidet, tordner Harald. – Som om vi arrangerer hobbykurs og kaster bort tida? En annen begrunnelse for avslag han har fått, som for så vidt er en gjenganger er at man må hensynta produksjonen. – Dette har jeg lite

sans for, sier Harald. Vi har jo for eksempel innført «én kø», da betyr det lite for enheten om vi tar ut noen av våre medlemmer for å holde et kurs, én gang i året. Andre eksempler Harald har på merkelige begrunnelser er f.eks. «Du kan få fri én dag, men den andre dagen må du ta som avspasering», «Du kan få fri, men da må du jobbe overtid når du kommer tilbake», «Du kan reise på kurs, men reisetiden må du ta som avspasering», «Du er ikke tillitsvalgt».

Gjengangere. – Det kan virke som om det særlig er på kontaktsentrene og i NAV Arbeid og ytelser at problemene er størst, sier Harald. – Her skinner det igjennom at arbeidsgiver ikke ønsker at ansatte skal på kurs. Han mener det kan ha noe med at lederne blir målt på så mange punkter at de ikke har interesse for avtaleverket. På den måten kan de avslå søknader med begrunnelse av at medlemmet ikke er tillitsvalgt. Mange ganger får vi høre om disse tilfellene, uten at vi får gjort noe med dem. Medlemmene har ikke turt å melde inn sakene til oss, av frykt, for eksempel for å få inndratt ferie eller for andre former for represalier.

Arbeidskrevende situasjon. – Det er jo ille at vi som tillitsvalgte skal bruke tida vår på å rydde opp i slike saker, sukker Harald. – Fra mitt ståsted er denne situasjonen svært arbeidskrevende og er med på å skape et misstillitsforhold mellom ansatte og ledere. Dette forsterker konfliktnivået, som allerede er alt for høyt. NTL er gjerne med på å lære opp ledere i Hovedavtalen, men det forutsetter at lederne faktisk er interessert.

Vanskelig organisasjonsarbeid. Harald forteller at når de arrangerer kurs i NTL NAV Akershus, så bestiller de



Harald Langstad

alltid plass til tre færre enn det som er påmeldt. Dette skyldes at det svært ofte er noen som får avslag på sin permisjonssøknad. Det er riktignok ikke den eneste grunnen til at folk ikke møter opp, men de opplever at avslagene gjerne kommer like før kurset, selv om søknaden har vært sendt inn i god tid.

Azmat og dagp

I forrige nummer av Gaiden skrev vi om SINTEF-rapporten, og hvordan produksjonspress og måltall er en del av årsaken til at NAV fatter vedtak på mangelfullt grunnlag, og dermed bryter forvaltningsloven. Dagpengeområdet pekte seg ut som et område der fokuset på kvantitet gjør at kvaliteten lider. I dette nummeret går vi ned i materien, og ser på arbeidshverdagen til saksbehandlerne.

Hanne Kolby (tekst og foto)

Vi har snakket med Azmat Butt, plasstillitsvalgt for NTL ved NAV Arbeid og Ytelser Oslo, og saksbehandler på dagpengeområdet. Vi spør Azmat hva han synes om funnene som ble presentert i forrige utgave av Gaiden? – De er en bekreftelse på bekymringsmeldingene fra medlemmene våre og de funnene som Klageinstansen har kommet med siden 2014, sier Azmat, og utdyper: –NAV Klageinstans lager årlige rapporter som vurderer kvaliteten i de sakene som sendes til dem fra underliggende forvaltningsnivå. De påpeker hver gang at arbeidsmengden påvirker utredningsplikten vår. Det vil si de sakene der en klage ikke omgjøres av førsteinstansen, men sendes videre til klageinstansen med en innstilling om at det opprinnelige vedtaket er riktig. Vi spør Azmat hvordan ledelsen følger opp disse kvalitetsrapportene? – Små endringer som ledelsen lokalt kan gjøre, tas med en gang, men det meste melder



Azmat beholder roen på tross av målehysteriet

den lokale ledelsen at de må vente på rutiner fra styringsenheten før de kan endre, sier Azmat, og legger til: – Inntil videre fortsetter enheten vår som før.

Hverdagen. Vi spør Azmat hvordan de ansatte opplever arbeidshverdagen på dagpenger.

– Tilbakemeldingene jeg får er at det oppleves som mye pes på resultatene, sier Azmat. Han forteller hvordan dagene arter seg for saksbehandlerne på dagpenger: –Vi begynner dagen med

en dagsrapport på hvor mange vedtak som ble fattet dagen før. Den sendes fra styringsenheten til min nærmeste leder og videre på e-post til alle saksbehandlerne kl. 08.00, forteller han. – Så fortsetter vi med tavlemøte kl. 09.00, der man går igjennom tallene fra e-posten og hva som forventes per person av vedtak den dagen, fortsetter Azmat. –Etter lunsj kommer det en ny e-post, ca. kl. 12.00, med informasjon om hvor mye som er produsert frem til lunsj. I denne e-posten informeres

engefabrikken



vi også om hvor mye som gjenstår på dagsmål, og hvor mange vedtak det tilsvarer per hode som må gjøres i løpet av tiden som er igjen den dagen.

Avdelingsleder i skvis. Azmat forteller at de opplever at avdelingslederen gjør så godt hun kan for å motivere og lede sine medarbeidere, for å nå kravene fra ledelsen høyere opp i systemet. –Men overtidbruk er dessverre en del av planleggingen for å nå måltallene, sier Azmat. – I følge

ledelsen er det ikke mulig å nå måltallene uten å bruke overtid, sier han, og forteller at det har vært en kontinuerlig høy overtidbruk siden september 2014.

Overtidsbruk. – Vi tillitsvalgte har tatt opp overtidbruken i lokalt MBA flere ganger, der vi har stilt spørsmålsteget ved om den er innenfor regelverket, siden dette ikke er en midlertidig situasjon, sier Azmat, og fortsetter: – Vi har nå fått noen av de midlertidig

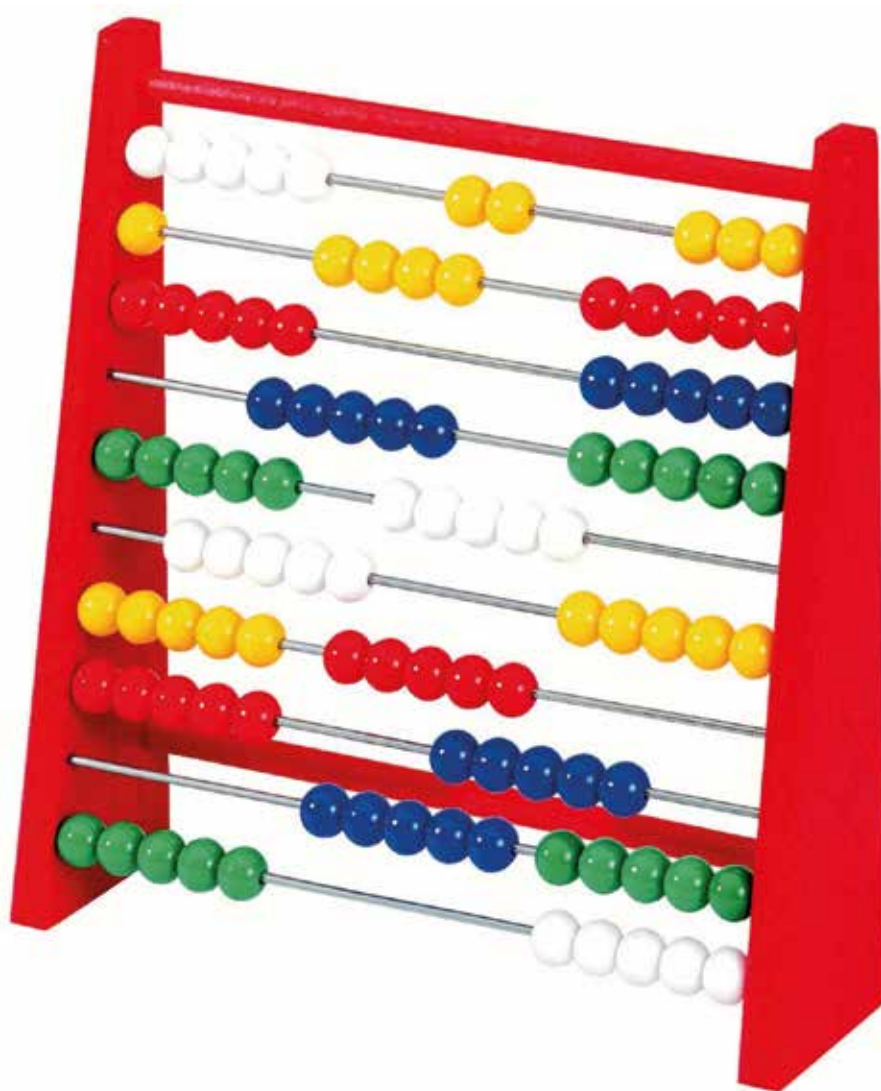
ansatte omgjort til fast ansatte, men antall hoder som jobber med dagpenger er ikke flere enn i begynnelsen av 2016. – Vi var for få og jeg kan ikke se at vi er blitt flere til å håndtere den store saksmengden som har kommet inn, sier han.

Stress. Azmat forteller at hverdagen er stressende, og at dette går utover det psykososiale arbeidsmiljøet. – De tillitsvalgte har meldt fra oppover, at medlemmene våre er slitne på grunn av kontinuerlig bruk av overtid over lengre tid, sier Azmat. – Vi hadde medlemsmøte der NTL-medlemmene sa fra klart og tydelig at de er slitne, stresset og har mistet motivasjonen og arbeidsgleden, og at nå må fagforeningen sette ned foten. – Det kom også frem at de er redde for å si nei til å jobbe overtid og frykter å få inndratt ferie eller avspasering, sier Azmat, og forteller at resultatet fra medlemsmøtet ble lagt frem i lokalt MBA. På spørsmål om bruken av overtid har opphørt etter MBA-møtet, svarer Azmat at det fortsatt jobbes mye overtid, men at NTL nå nekter å avtale utvidelser av rammene i arbeidsmiljøloven. De siste tilgjengelige tallene for sykefraværet ved enheten taler også sitt tydelige språk. Sykefraværet lå på over 11 prosent i andre kvartal 2016.

Tallene teller. Det er fastsatt måltall disse saksbehandlerne skal nå i sitt daglige arbeid, og vi spør Azmat om dette. –Målet vårt som tillitsvalgte er å hjelpe brukerne våre så godt vi kan innenfor våre rammeverk og ivareta medlemmene våre, svarer han. –Uheldigvis kan ikke alt det gode arbeidet måles og vi ender opp med å måle vedtak, fortsetter Azmat.

– Tidligere skulle hver saksbehandler fatte 9 ordinære dagpengevedtak per dag, men nå har dette blitt redusert til 7,5 ordinære dagpengevedtak per person per dag, forteller han. Det er uklart hvem som har kommet frem til dette tallet. – Utsendelse av mangelbrev, oppfølging av telefoner og oppfølging av meldekort, måles ikke, sier Azmat.

Umulig balanse. Vi spør Azmat hva han tenker om balansen mellom å fatte et bestemt antall vedtak per dag, og kvaliteten i det arbeidet som gjøres. – Så lenge kravene passer inn i malen som er predefinert av styringsenheten, går det bra, sier Azmat. – Men med en gang du har en sak som ikke passer inn i malen, har du to muligheter: enten overlate all dokumentasjonsinnhenting til bruker og gå videre til neste sak, eller at du innhenter dokumentasjon selv, fortsetter han. – Dersom du velger å innhente dokumentasjonen selv, går du utover den tidsbruken som det går an å bruke per sak for å kunne nå dagsmålet, sier Azmat, og forteller at denne avveiningen er noe de fleste saksbehandlerne er i gjennom flere ganger daglig. – De fleste saksbehandlerne er veldig samvittighetsfulle og pliktoppfyllende, og vil strekke seg langt for å løse saken uten å sende et mangelbrev til bruker, fortsetter Azmat. – Men dessverre er ikke systemet lagt opp slik at man får noe igjen for å jobbe på denne måten, sier han. Det kan virke som at det er mye pisk og lite gulrot i det daglige arbeidet på dagpenger. Azmat forteller at man som saksbehandler havner i en ond sirkel, fordi man stadig får beskjed om hvordan man ligger an i forhold til dagens produksjonsmål. – De ansatte melder daglig fra til ledelsen at de ikke klarer å nå produksjonsmålene dersom de skal gjøre arbeid av god kvalitet, fortsetter Azmat. – Og de ansatte har hele tiden i bakhodet at hvis jeg ikke produserer dagsmålet, så må en av mine kollegaer ta det jeg ikke klarer, sier han.



Det foretrukne lederverktøy i NAV Arbeid og Ytelser

Hva er poenget? De fleste er enige i at søknader om dagpenger bør behandles så fort som mulig, slik at mennesker som har mistet jobben har noe å leve av. Og med økningen vi har sett i arbeidsledigheten, er det kanskje naturlig at volumet av saker og dermed bunken med restanser, har blitt svært stor. Kanskje dette kan være en forklaring bak det enorme arbeidspresset Azmat og kollegaene hans opplever? Vi spør Azmat hvordan restansesituasjonen er. – Vi ligger godt an på ordinære dagpengesaker, sier Azmat, og fortsetter: – Saksbehandlingstiden er godt under 21 dager, som er målet for normert tid. – 82 % av sakene blir behandlet innenfor denne fristen, sier han. Azmat sjekker fellesbenken der dagpengesakene for hele landet ligger. – De sakene vi jobber med nå, kom inn fredag 25. november, opplyser Azmat.

Gaiden er på besøk mandag 28. november. Altså behandler de saker som kom inn forrige virkedag. Og slike saker behandles ved bruk av overtid. Problemene med restanser og lang saksbehandlingstid viser seg i de sakene som ikke passer inn i styringsenhetens predefinerte mal; nemlig klagesaker, misbrukssaker og feilutbetalingssaker. På alle disse saksområdene er det store restanser og lang saksbehandlingstid.

Konsekvenser. Vi spør Azmat hvilke konsekvenser denne måten å jobbe på, får. Det han sier, bør få varsellampene til å lyse i en etat som skal gå foran med et godt eksempel i arbeidet med et inkluderende arbeidsliv. – Medarbeiderne i teamet blir så individualisert, at man ikke tar hensyn til yteevnen (saksbehandlerne på dagpenger er delt inn i team, journ.



Fabrikklokalene

anm.), sier Azmat, og fortsetter: – Det fører til stor frustrasjon når noen saksbehandlere ikke klarer å nå dagsmålet for produksjon, mens de som klarer målet ikke vil produsere mer, fordi de allerede har produsert det de skal. – Dette problemet viser seg også i lønnsforhandlingene, der de som yter på det maksimale av sin yteevne, ikke nødvendigvis får noen påskjønnelse for det, mens de som yter mindre enn de har evne til, vil ha påskjønnelse fordi de produserer mer enn gjennomsnittet, forteller Azmat. – Dette svekker teamfølelsen, og over lengre tid legger man merke til at de som har mulighet til å yte over gjennomsnittet, mister lyst til å yte. – Det er også et tankekors at vi ikke ansetter folk med nedsatt funksjonsevne, sier Azmat.

Lover og avtaler under press. – Et annet problem, er at rettigheter man har som ansatt i staten, går på tvers av målsetningene om produksjon, sier Azmat. – Eksempelvis har man rett til tjenestefri for å delta på fagforeningskurs, men slikt fravær ligger ikke inne i produksjonsplanene, og dermed får mange avslag på søknader om tjenestefri, fortsetter han. – En annen utfordring er at systemet utfordrer arbeidsmiljølovens bestemmelser om at arbeidet skal tilrettelegges ut fra

den enkeltes arbeidsevne og forutsetninger, sier Azmat, og fortsetter: – Rettighetene til de ansatte reduseres til å få lønn for å jobbe, mens arbeidstidsbestemmelsene og andre goder man har som ansatt i staten, er under press. – Og fordi vi ikke har faste avdelingsmøter, sliter vi med å medvirke til organiseringen av arbeidshverdagen vår, og vi får heller ikke snakket sammen på en god måte om hvordan dette påvirker arbeidsmiljøet vårt, sier Azmat.

Fagligheten nedprioriteres. Gaiden spør hvordan enheten jobber med faglige diskusjoner og forbedringer. – Denne måten å styre på, gjør at produksjonen er førsteprioritet i arbeidet, kan Azmat fortelle. – Produksjonspresset fører til et ubehagelig etisk dilemma, hvor saksbehandler må velge mellom å nå produksjonsmålene og å levere godt faglig arbeid, fortsetter han. – På denne måten legger produksjonen premissene for arbeidsmiljøet og fagligheten, sier Azmat, som også kan fortelle at de ikke lenger har faste fagmøter ved hans enhet. – Dessverre har det blitt slik at de ansatte sitter igjen med et inntrykk av at dersom de ikke liker måten det jobbes på, er det bare å slutte, avslutter Azmat.

Mediesak. Problematikken vi har skrevet om i denne artikkelen og i artikkelen om SINTEF-rapporten i forrige utgave, har aktualisert seg gjennom en artikkel i Aftenposten mandag 28. november 2016. I artikkelen har en anonym saksbehandler som jobber med dagpenger i NAV, beklaget seg overfor brukerne for den dårlige saksbehandlingen som finner sted. Saksbehandleren skriver blant annet at han eller hun kunne ønske at det var tid til å behandle hver sak skikkelig, men at produksjonskravene gjør at det er umulig. Vi spør Azmat hva han synes om artikkelen. – Den er godt skrevet, sier Azmat, og fortsetter: – Veldig mye av det vedkommende skriver opplever vi i det daglige arbeidet, og denne problematikken tas opp jevnlig med nærmeste leder i lokalt MBA. – De ansatte tar opp dette på det nivået de har tilgang til, og det er trist at responsen ikke kommer før det kommer medieoppslag om det, sier Azmat. – Jeg anser det som en sunn debatt og håper på at det munner ut i en del løsninger, både politisk og administrativt, avslutter han.



Stein Arne Hammersland og Frode Svartvatn uttrykte i forrige nummer av Gaiden stor tilfredshet over forhandlingsresultatet, nå har enkelte av deres lokale tillitsvalgte gått langt i å nullstille dette.

Rykk tilbake til start

Som alle nå vet, endte vi opp med to lønnstabeller i staten. En for LO/YS/UNIO og en for Akademikerne. Den siste gir lavere grunnlønn, men mer til personlig tillegg. Dette har frembragt noen originale løsninger i lokale forhandlinger.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Vi intervjuet lederne i Akademikerne i NAV, Stein-Arne Hammersland og Frode Svartvatn, i forrige nummer av Gaiden. Der gav de uttrykk for stor tilfredshet med lønnsforhandlingene og den tariffavtalen de har inngått. Den er jo også slik innrettet at mer skal fordeles lokalt, enn det som er tilfelle med LO/YS/UNIO-avtalen. Dette er i tråd med gjeldende policy fra deres egen hovedsammenslutning.

Vrir tilbake. Det er litt underlig å lese forhandlingsprotokollen fra lønns-

forhandlingene i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Der har ca 1/3 av medlemmene fått et lønnstillegg i form av ett, eller flere lønnstrinn. Man har nok følt på at NTLs tariffavtale var en utfordring, ettersom man har funnet det for godt å gi alle de som ikke fikk lønnstrinn et kronetillegg i stedet. Rent praktisk er det gjort ved at en vesentlig del av potten ble brukt til å gi de øvrige 2/3 deler av medlemsmassen, som ikke fikk noe personlig tillegg, et generelt tillegg på 0,65 %. Det er jo morsomt at et forbund som går helt og holdent inn for personlige tillegg, faktisk fremforhandler en avtale for alle sine medlemmer i et forhandlingsområde.

Like bra? Nei, selv om de fleste faktisk kommer en to, tre tiere bedre ut enn NTL-medlemmene på denne måten, blir det ikke helt sant likevel. Det er to årsaker til det: For det første gis tilleggene fra de lokale forhandlingene med virkning fra 1. september. De sentrale tilleggene kommer med virkning 1. mai. Det betyr større årslønnsvekst for NTL-medlemmene.

Dernest kommer det faktum at når det blir gitt sentrale tillegg neste gang, står akademikerne fast med sitt kronetillegg, men vi får økning i prosent, basert på en høyere sats på det enkelte lønnstrinn.

På denne måten har man også gjort det motsatte av det som ble tilfellet i forhandlingene i ytre etat. Der ble Akademikerne enige med arbeidsgiver om et flatt tillegg på 5000 kroner. Hammersland og Svartvatn uttalte da at de ønsket et flatt tillegg for å utligne lønnsforskjellene og konkluderte med at 5000 betydde mer for en i ltr 48, enn for en i ltr 55.

Vi ser nå at deres avdeling i direktoratet har gått den motsatte vei, og altså gitt et prosenttillegg.

Det innebærer at et av deres medlemmer i ltr 89 får et tillegg på kr 6510.-, mens deres lavest lønnede, i ltr 55, får kr. 3055.-

Vi har bedt Akademikerne i Arbeids- og velferdsdirektoratet om en uttalelse i saken, men de har ikke ønsket å kommentere.

Snoking i NAV

Etter at en seksjonssjef i NAV ble sparket for å ha gjort urettmessige oppslag i NAVs fagsystemer, i februar i år, bestilte Arbeids- og velferdsdirektøren en rapport om situasjonen.

Jørund O. Gustavsen (tekst)

Revisjonsselskapet BDO og advokatfirmaet Wiersholm har gjort en spørreundersøkelse blant 9.000 NAV-ansatte, dybdeintervjuet 60 personer og også gjennomgått logger. Der fremgår det at én av fem kjenner til at det snokes i fagsystemene våre. Det gjøres urettmessige oppslag på en selv, våre kolleger og venner og kjente. Kjendiser er det også populært å søke opp. Det er nysgjerrigheten som er den drivende faktor for dette.

Forbudt. Det er helt klart i strid med lovverket vedrørende personopplysninger. Dette er en lov som er forankret både i Grunnloven og Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen. Det er dermed en svært alvorlig sak å bryte disse reglene. Det gjøres klart for oss at alle oppslag skal ha grunnlag i «tjenstlig behov».

Du blir sett. I marsutgaven av Gaiden i år gikk Hennie Isaksen, sentral tillitsvalgt i NTL NAV, ut og advarte mot denne typen aktivitet. Hun sa klart fra om at alt som gjøres på våre systemer blir logget. Loggene blir gjennomgått av sikkerhetsseksjonen og det er en overhengende fare for å bli avslørt. Hun konkluderer dermed med at mye av årsaken til at dette skjer er uvitenhet.

Plikter. Som ansatt i NAV har vi både rettigheter og plikter. Vi har skrevet



under en taushetserklæring ved ansettelse. Vi har undertegnet en sikkerhetserklæring som også inneholder relevante bestemmelser om dette, men likevel er det altså noen som bryter regelverket. Dette kan ikke skyldes annet enn uvitenhet, for ingen ville vel risikere jobben sin for trivielle opplysninger om naboen?

Ansettelser. Det er ikke bare nysgjerrige ansatte som misbruker systemet. Overlevende ledere gjør også ulovlige oppslag på søkere til ledige stillinger. De har på bakgrunn av de opplysningene de har funnet der, anbefalt HR å ikke ansette søkeren. Det er selvsagt et grovt brudd på reglene.

Rapporten. BDO/Wiersholm påpeker i sin rapport at styringssystemene er mangelfulle og at styringsdokumentene for personvern ikke er tydelige nok. I tillegg påpeker de at bruken av de loggene vi har, er mangelfull. Gjennomgangen viser også at opplæringa er både fragmentert og mangelfull. De har funnet at det tidligere ikke har vært obligatorisk

opplæring om personvern og informasjonssikkerhet for ansatte i NAV. De mener at dette bør være en kontinuerlig prosess som gjentas med jevne mellomrom.

Reaksjoner. Rapporten peker også på et fravær av håndhevsregime ved brudd på bestemmelsene. Med dette menes det at reaksjonene på brudd varierer fra advarsel og påtale, til avskjed. Dette kommer av manglende systematikk i håndteringen av regelbruddene. De konkluderer med at det må opprettes et sentralt reaksjonsregime for oppslag uten tjenstlig behov, samt rapporteringsplikt når det avdekkes saker.

Vågang varslar at det vil komme flere endringer. – Vi kommer til å opprette en egen stilling som personvernombud i NAV, vi skal ha oppmerksomhet om temaet på ledernivå i etaten og går grundig gjennom rapporten for å se hvilke andre tiltak vi kan sette i gang raskt, sier hun i en kommentar til NRK. Leder av NTL NAV, Hanne Nordhaug, støtter dette fullt ut og sier at hele NAV står sammen om å rydde opp i dette.

Omstillingsavtalen endeleg på plass

Etter fire år med iherdig og tolmodig tillitsvaltsarbeid, vart endeleg omstillingsavtalen signert av partane 1.november.

Caroline Hjellegjerde- Aam (Tekst) Hanne Kolby (foto)

Prosessen har vore krevjande innrømmer sentralt tillitsvalt i NTL, Elisabeth Steen. Ho har vore NTL sin representant i den partssamansatte arbeidsgruppa. Sjølv synest ho arbeidet ikkje tok skikkeleg fart før NTL nemnte at vi ikkje ynskte å diskutere konsernavtale om IA, før omstillingsavtalen var på plass. Partane har kanskje naturleg nok, ikkje vore samde i alt. Dette er forhandlingar, og i den endelege avtalen må ein både gi og ta, seier ho. Vi kunne ynskje oss betre formuleringar på nokre punkter, men er stort sett fornøgde med det endelege resultatet. Her kan det mellom anna nemnast at vi på verkemiddel sida punkt 4.2 og 4.3 er glade for at meirreisetida ikkje vart høgare enn 60 minutt. Dette betyr at om du må bytte arbeidsplass, og med det får ein ekstra reisetid på meir enn 60 minutt skal flytting av oppgåver eller innplassering i andre meir nærliggjande NAV- enheter alltid vurderast. Dersom skifte av arbeidsstad likevel må innebere meirreisetid på over 90 minutt pr. dag, kan overskytande del reknast som arbeidstid.

Avtalen skal sikre at alle tilsette blir godt ivarettatt i alle omstillingsprosessar. Formålet er å sikre dei tilsette medbestemmelse og rettar opp mot lov- og avtaleverk, samt sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingsarbeidet i statleg sektor. Avtalens innhald gjeld for alt omstillings- og endringsarbeid i etaten som inneber at tilsette får vesentlege forandringar i arbeidsoppgåver og/ eller fysisk skifter arbeidsstad, men gjeld ikkje når tilsette sjølve initierer endringa. Avtalen gjeld for fast tilsette, midlertidige og dei som har permisjon. Omstillingsarbeidet forutset god personalleiing i alle enheter, samt eit godt samspel mellom leiarar, tillitsvalte og verneombod.

No er det viktig at denne avtalen vert kjend, blir følgt og ikkje feiltolkast blant leiarar og tilsette, seier Elisabeth til slutt.



Omstillingsavtalen vart mellom anna signert av HR-direktør Inger Johanne Stokke og Elisabeth Steen frå NTL.



NTL- dagen!

Gaiden møter forbundssekretær og primus motor for NTL- dagane Eddie Ingebrigtsen, for å høyre tankane hans kring markeringar rundt i landet. Han seier at det er kjempefint å sjå alle arrangementa som vert satt i verk ute både av medlemmar, tillitsvalte, avdelingsstyrer og andre. Målet er at vi skal vere synlege på arbeidsplassen, og at vi skal få til noko lokalt. Vi skal treffe medlemmar, men også ikkje-medlemmar.

Caroline Hjellegjerde- Aam (Tekst og foto)



Forbundssekretær Eddie er glad for stor aktivitet og mange flotte arrangement gjennomført under NTL- dagen!



Kunstig intelligens

Det høres kanskje litt rart ut, men kunstig intelligens er et faktum. IBM har nettopp kjørt en meget vellykket test på sin datahjerne, «Watson». De har matet datamaskinen med tekstdokumenter om medisinske emner. Den trenger ikke noe programmeringsspråk, men leser vanlig tekst. Da de prøvde den på en komplisert kreftdiagnose, brukte Watson 20 sekunder på å finne en diagnose som det hadde tatt kreftekspertene to måneder å stille.

Tesla har også et system for kunstig intelligens. Vi har lest om sjåfører som har fått illebefinnende mens de har kjørt sin Tesla, og så opplevd at bilen har levert dem, helt på egenhånd, trygt på sykehustrappa. Forsøk med å la bilen overta for mennesket i vurdering av trafikksituasjoner har vist at ulykkesfrekvensen faller drastisk.

Man kunne kanskje tenke seg at NAV skaffet seg tilgang på kunstig intelligens. Det ville i hvert fall vært bedre enn alternativ intelligens, men kanskje også til vanlig intelligens. Hvis vi kunne få maskinene til å fatte de skjønsmessige avgjørelsene, så ville det frigjøre mer tid til mer presserende oppgaver. Man kunne for eksempel sysselsette fler med å telle de avgjørelsene som ble tatt av datamaskinene. Tenk hvilket potensiale dette kunne ha!

Dagpengekrav og arbeidsevnevurderinger kunne avgjøres på millisekunder, brukerne ville få svar tiendeler av sekunder etter at de hadde trykket på "Send inn". Våre saksbehandlere kunne frigjøre nesten all sin tid til å huke av vedtakene i sine kladdebøker og føre resultatene sirlig inn i Excel-arkene som lederne produserer. Disse kunne igjen utvikle Excel-arkene til å bli fantastiske kurver og grafer som kunne presenteres for ledelsen. Deretter kunne topplederne innkalle mellomlederne til møter hvor disse grafene og kakediagrammene ble diskutert og evaluert og så kunne de få røde, eller gule, eller grønne ferdighetsmerker, alt ettersom hvor fine grafer de hadde vist fram.

Tiden til å utføre verv som tillitsvalgt ville også blitt nærmest ubegrenset og vi kunne tatt ut mengder av NTL-medlemmer til kurs, hver uke. Vi måtte kanskje reforhandlet hovedavtalen for å få utvidet medlemmenes rett til tjenestefri, ut over dagens puslete grense på 12 dager i året. Men siden det altså ikke lenger er noe problem med å få tjenestefri, er det kanskje ikke noen grunn til å holde kurs lenger?



Glade medlemmar ved Nav Ørsta/Volda, som serverer kaker, kaffi, sjokolade og NTL materiell til gode kollegaer ved kontoret.

Arrangementet skal involvere mange og vere enkle og ukompliserte i sin form. På den måten håper vi å nå ut til enno fleire potensielle medlemmar, skape nysgjerrighet, samstundes som vi kan bidra til eit fellesskap og stoltheit over eigen organisasjon. Han har aldri tidlegare sendt ut så mange pappesker med materiell til NTL-dagen, som i år. Og det er heilt topp!

Fellesskap. Tema i år var medlemsdebatten, men om ein ynskje å ta opp andre tema var det sjølvstøtt heilt greitt. Gjennom desse arrangementa ser vi også at det vert «verva» nye tillitsvalte, seier han. Gjennom arrangementa må alle ta i eit tak, gjerne ved vaffelsteiking, servering av bollar eller kaker for den

del. Fellesskapet og kreativiteten ute er stor, og nye NTL-talent dukkar opp.

NAV Ørsta/Volda. Eit av dei lokale arrangementa finn vi ved NAV Ørsta/Volda. Her har tillitsvalt Anne Britt Løvik og vara tillitsvalt Elisabeth Remmen først invitert til medlemssamling, med materiell og tema frå NTL. Det var orientering frå NTL sentralt, deretter fekk medlemmane diskutere saman om utfordringar og suksessar lokalt. Etter det var det servering av kaker, kaffi, sjokolade og NTL-nytt, til heile kontoret. Medlemmar og dei andre tilsette set stor pris på dette årlege arrangementet, og det er ikkje fritt for at nye kjem til og vil vite enno meir om NTL, seier Anne Britt.

LUNCH

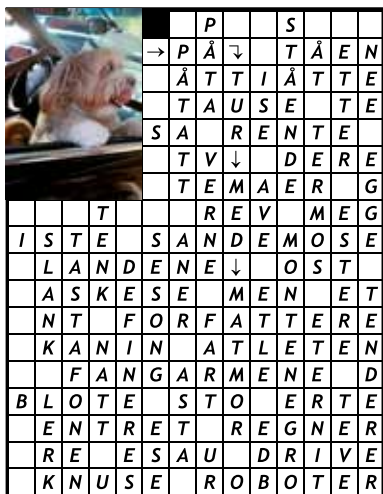


				XORD .NO BULLS	GUIDE	GRUNN- STOFF	FLIRE		HAST	KUNST		VESEN- ER
				→					↘	KOM- MUNE		
				MYNT				SOLID		BETE		
				PAPE- GØYE				FARLIG				
				↖			PAPPA SYRLIG				KVINNE	
				HOMO- GEN								
						VEKST- ENE						
				↗		AMERI- KANER						
				OLDER	SMÅ- REGNE LAKKE				↓	MYNT- FORK. FASE		
				PREP.	ALLE (mus.)	RE- KLAME	↘	BEIST (fl.)	TONE TØYS			FOR- LYSTE
				↖				RUTE TEV- LING			TRYK- KERI- AVDEL- INGER	
VEKST- ER						BREN- SEL				PURKE		
ART.						VEI				PINEN		
↖		ORGAN- ISME BE- HOLDER						FRIGIR ... OG NAPP				
LØS- AKTIG KVINNE				UT- SIKTER BY I TYRKIA					HINTE IRRI- TERER			
↗						PROVO- SERTE HEISE- KRAN						AT- LETER
KJØRE- TØY- OMSET- NING	VENN AV BARBIE AVTAR				FJERNER TVIL EN LUKKØYE							
KNARK										HEN- GIVEN ISLAG		
ART.			LENGDE- MÅL LEGGE ... PÅ					MESTRE GRIPE				
INARI PÅ SVENSK						DREP- ER						
ELV					BE- DÅRE							



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Annie Nymoen, Kongsberg
Ellen Kaupang, Stokke
Karin Skjævestad, Kongshavn

Frist for innsending av kryssord-løsning er 28. februar 2017. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden desember 2016» og sendes til: NTL NAV

v/ Jørund O. Gustavsen, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Postboks 5, St.Olavs plass, 0130 Oslo. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3, og 2 flax-lodd. Her kan det være store gevinster å hente. Lykke til.

Sudoku

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

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

Tid for refleksjoner

Jula er en tid jeg koser meg med familie og venner, lader batteriene og gjør meg klar til å møte et nytt innholdsrikt år. Det er også en tid for å se seg tilbake og reflektere over året som har gått. Hva har vært bra siste år, hvilke justeringer kan det være fornuftig å gjøre og hva ønsker jeg å prioritere framover?

Det har vært mye positivt som har skjedd i NAV dette året. Mye av det vi i NTL har vært opptatt av begynner å komme på plass. Prosjektet kjerneoppgaver i NAV ble en suksess. Prosjektet er nå avsluttet, men oppgavene blir videreført og utvidet slik at NAV nå får gjennomført enda flere tiltak i egen regi. Det jobbes aktivt både politisk og internt i NAV for å redusere og justere etatens mål- og resultatstyring. Det er iverksatt et omfattende lederutviklingsprogram for blant annet å få til bedre samhandling internt i NAV. Stortingsmeldingen om NAV støtter også opp om mye av det NTL har jobbet med politisk de siste årene.

Nå må det jobbes for å forankre disse holdningene og endringene i hele NAV. Her ser jeg det gjenstår mye arbeid. På en del områder oppleves det at det gradvis har blitt bedre arbeidsbetingelser, mens andre ser mindre til dette.

Det forventes mye av oss som ansatte. Det er bra. Vi er dyktige fagpersoner som er viktige i gjennomføringen av den politisk vedtatte arbeids- og velferdspolitikken. Det er ikke alltid samsvar med samfunnets forventninger til oss og de ressurser vi har til rådighet for å få gjort jobben vi er satt til. Da må vi si ifra. Vi som tillitsvalgte gjør dette stadig. Jeg får mange tilbakemeldinger fra medlemmer og tillitsvalgte om utfordringer og forslag til forbedringer. Dette tar jeg med meg i min dialog med arbeidsgiver og politikere. Det er nyttig med konkrete eksempler på hvordan overordnet mål ikke blir fulgt opp i praksis, og hvordan pålagte rutiner undergraver godt faglig arbeid.

Vi må også tørre å gå litt utenfor rutinene for å bistå brukerne på en god måte og for å bidra til unødvendig ekstraarbeid for kolleger andre steder i NAV, eller ta en telefon til en bruker som vi ser har krav på mer enn vedkommende har søkt om. Dette også jobben vår. Jeg har en god kollega som stadig etterlyser en Arenafunksjon som burde hete: «Vis interesse for bruker». Hvis jeg skulle ha et ønske for det nye året, kunne det være at denne «funksjonen» var førende for alt arbeidet i NAV. Dette handler blant annet om ledelse, rutiner, prioriteringer, grensesnitt, samhandling, målstyring, helhetlig saksbehandling og at vi ikke glemmer å se personen bak hver sak vi behandler.

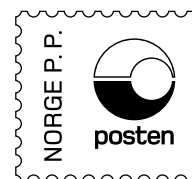
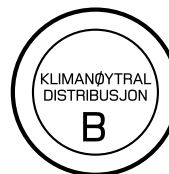
Med så mange dyktige og engasjerte medarbeidere i NAV som brenner for faget og for at brukerne våre skal få gode tjenester har vi store muligheter for å lykkes.

Med dette ønsker jeg dere alle en god jul og et godt nytt år.

Hanne Nordhaug

Hanne Nordhaug
leder





Julehelsing frå redaksjonen

Vi i redaksjonen er heldige som får formidle og ta del i mange viktige, alvorlege, spanande, men også hyggelege saker som medlemmane villig deler med oss. Det er vi veldig takknemlege for! Utan dykk hadde bladet ikkje sett dagens lys og utan dykk hadde ikkje bladet, slik vi ser det, hatt dette varierte og dagsaktuelle innhald frå røynda i NTL og NAV.

Caroline Hjellegjerde- Aam (Tekst) Sindre Kvil (foto)

Takknemleg. Vi forstår at det ikkje alltid er like lett verken å vere tillitsvalt eller «vanleg» tilsett i NAV. Ved å dele historiene håper vi at vi både kan skape stolthet over eigen organisasjon, men også at erfaringsdeling kan auke fellesskapskjensla i ein stor organisasjon som NAV. Difor er det viktig, og vi er takknemlege for, at dykk deler erfaringar med oss. Vi håper også at vi gjennom desse historiene kan opplyse og kome med relevant informasjon som kan auke kunnskapen, men også bidra til at arbeidskåra for tilsette vert enno betre i framtida.

Ynskjer for 2017. I redaksjons-avslutninga dette året snakka vi saman om ynskjer for det komande året for NAV. Medan redaktøren vår, Jørund, ynskjer at

alle som arbeider i NAV skal forstå kva for godt arbeid NTL utfører for dei tilsette, og snarast ta til vett å melde seg inn!, nemner Hanne at ho ynskjer ein slutt på den meningsløyse målstyringa i deler av etaten. Sjølv håper eg at vi kan få stoltheita, tida, og tryggleiken til faget vårt attende, slik at vi kan møte brukarane med den respekt og verdige saksbehandlinga dei fortener.

God Jul og Godt Nytt År! Med desse orda ynskjer vi i redaksjonen ei herleg og avslappande julehøgtid, med mykje omtanke for andre, men lite til jobben. Samt eit fantastisk nytt år fylt med jubel, song, latter og glede!