



Har du avtale?

10

Kamerater!

Vær forsiktig med hva du ønsker deg. Det er et godt råd. Det fikk Kong Midas erfare, da han fikk innvilget ønsket om at alt han rørte ved skulle bli til gull. Det var innmari moro helt til kveldsmaten ble satt på bordet.

Slik er det også hos oss i NAV. Rett nok er det ikke alt vi rører ved som blir til gull, men man har målsettinger med tiltak som ikke alltid vil la seg gjennomføre uten utilsiktede bieffekter. Du kan lese om en del av dette bakover i bladet, men jeg vil nevne noe her også: Jeg er sikker på at vi har medlemmer som synes kanalstrategien og tjenestepakken er et usedvanlig godt tiltak. Det er også en del gode forsett i denne satsningen som har mye for seg. Å invitere brukerne på bedre forberedte møter, samtidig som man henviser til digitale selvhjelpsløsninger, er jo selvsagt fristende. Fungerer det digitale for brukeren, så er jo både tid og penger spart. Alt vel og intet problem. Antagelig er også brukeren mer fornøyd.

Jeg var på studiereise med NTL Aetat en gang i 2006, til London. Der besøkte vi fagforeningskamerater som jobbet på Jobcenter +, det som skulle bli rollemodellen for NAV-kontorene. Under vårt besøk der, fant vi ut at vi ville se litt nærmere på forholdene lokalt, så vi fikk adressen til det nærmeste for å foreta et studiebesøk. Der ble vi møtt i døra av en grovbygd sikkerhetsvakt, som på det bestemteste avviste vår begjæring om inntreden, med det argument at vi hadde jo ingen avtale. – Dit skal aldri vi!, sa vi...

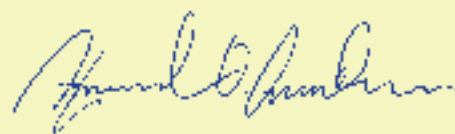
Nå er vi der, og mye kan være bra med det. Da må vi spørre oss om vi har så stor tillit til selvbetjeningsløsningene at vi tør overlate

brukerne våre til dem. Jeg husker mye argumentasjon for lang åpningstid i etterkant av NAV-etableringa. De argumentene er som blåst vekk. Dertil kommer NAV-lov og forvaltningslov som legger klare føringer på vårt arbeid. Oppfyller vi disse lovkravene?

Man bør, som nevnt innledningsvis, være forsiktig med hva man ønsker, for hva skjer når de finner ut at det går såre vel de dagene kontoret er stengt? Da kan man vel like gjerne stenge kontoret resten av uka også? Flytte kontoret til nabokommunen? Jo da, mulighetene er mange for å gjøre tjenestene bedre. I Gausdal er NAV-kontoret på Segalstad Bru nedlagt og brukerne henvist til kontoret på Lillehammer. Det er bare en halv times kjøring fra Segalstad Bru til Lillehammer, kan man jo innvende, men det er ytterligere en halv time til Svatsum. Men dette løses jo med mobile NAV-kontor, så det går fint!

Løsningene på Lillehammer/Gausdal refereres allerede til som suksesshistorier som skal kopieres. Vel og bra med innovasjon, men la oss nå se om det funker før vi setter i gang mer. La oss drøfte det for å finne ut hvordan det skal være, og la oss sjekke omstendighetene rundt, så vi kjenner fakta rundt sikkerhet, forsikring og andre avtaler som skal være med å regulere dette.

God sommer!




Hold husmændene passe sultne
ellers vokser de dig over hodet.

Faderlig råd 1918



FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



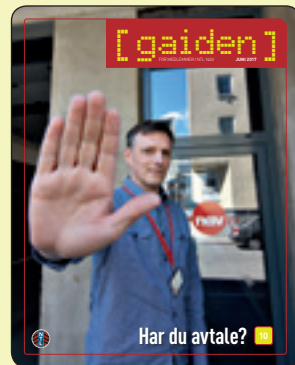
Tvilsomme løsninger på Lillehammer

16

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.



Redaktøren	2
Big Data	7
Din Utvikling	8
Nei til lokale forhandlinger	14
Ida – ny sentral tillitsvalgt	16
Ferie	17
Siste stikk	19
Den råtne velferdsstaten	20

16

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 8.900, fire ganger årlig

Redaktør

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

Redaksjonsutvalget:

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

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

Redaksjonen avsluttet:

24. mai 2017

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79





NTL NAV Hordaland, her representert ved hovedtillitsvalgt i fylket, Anni Kari Moberg (til venstre) og nestleder Ann Vigdis Kvitland, forutsetter at regioninndelingen i NAV følger de politisk vedtatte regionene.

Regional struktur

Våren 2016 ble det igangsatt et utredningsprosjekt for å vurdere en ny regional struktur i arbeids- og tjenestelinjen. NTL NAV har mange merknader til høringsdokumentet som er utarbeidet.

Terje Evensen (tekst) **Jørund O. Gustavsen** (foto)

Utredningsprosjektet har levert tre delrapporter det siste året. Disse rapportene munnet ut i et høringsdokument som ble publisert i mars 2017. Prosjektet er, i følge høringsdokumentet, motivert av trender i arbeidslivet og digitalisering i samfunnet som gir muligheter til å samhandle og utvikle NAVs tjenester mer effektivt innenfor et større geografisk område. NAV er opptatt av å styrke de brukernære tjenestene og når etaten ønsker å utrede regionalisering, er ett av formålene nettopp å belyse hvordan større regioner kan bidra til dette.

11 nye regioner. Arbeids- og tjenestelinjen følger i dag fylkesgrensene, med 19 fylkeskontor. Gjennom utredningen som har foregått, har styringsgruppen foreslått at disse fylkesleddene blir erstattet av 11 nye regioner fra 1. januar 2020. I dette forslaget blir Nordland, Møre og Romsdal, Rogaland og Oslo bevart som egne regioner, mens styringsgruppen ønsker å slå sammen disse fylkene i det nye regionskartet:

Finnmark og Troms
Nord-Trøndelag og Sør-Trøndelag
Hordaland og Sogn og Fjordane
Hedmark og Oppland
Akershus og Østfold
Telemark, Vestfold og Buskerud
Aust-Agder og Vest-Agder

Stort engasjement. NTL NAV var naturlig nok en av høringsinstansene og har forfattet en nisisers uttalelse. I forkant av dette ble det sendt en invitasjon til de lokale organisasjonsleddene om å ytre sine synspunkter på høringsdokumentet. Sentralt tillitsvalgt Torgeir Homme har samlet inn og lest disse synspunktene med

stor interesse. Han kan fortelle om et stort engasjement.

– Regionaliseringen av NAV er åpenbart et tema som engasjerer. De aller fleste fylkesvise avdelingene har sendt innspill. Svært mye av det som ble formidlet, var inne på betydningen av å behandle de ansatte på en god måte.

Ingen tungtveiende faglige grunner.

Som det framgår av NTL NAVs høringsuttalelse til Arbeids- og velferdsdirektoratet, kan ikke Torgeir se noen tungtveiende faglige grunner for en reduksjon av antallet regioner.

– Det er muligheten for sparing og effektivisering som synes å ligge lengst framme i argumentasjonen fra arbeidsgruppa, mener Torgeir.

– Innsparinger kan være viktig, men hvis vi skal lykkes med å styrke de brukernære tjenestene og oppnå et faglig utbytte, må vi øke NAV-kontorenes budsjetter. Dette er avhengig av politiske bevilgninger, noe som er veldig usikkert med regjeringens kuttpolitikk. Vi risikerer altså at innsparinger blir spist opp av politiske kutt og ikke kommer



Torgeir Homme kan ikke se noen tungtveiende faglige grunner for en reduksjon av antallet regioner i NAV.



Espen Strøm er avdelingsleder og hovedtillitsvalgt for NTL NAV i Nordland er opptatt av god informasjon og medbestemmelse.

det brukernære arbeidet til gode.

125 millioner kroner. Det er fra arbeidsgruppens side tallfestet at det gjennom regionalisering vil være mulig å frigjøre ca. 125 millioner kroner. Torgeir stiller seg undrende til regnestykket.

– NTL NAV sitter fortsatt med mange spørsmål knyttet til kostnadsbildet. Vi vet av erfaring at det følger betydelige kostnader i kjølvannet av endringer og omstillinger, men dette er ikke belyst i høringsdokumentet. Vi frykter at en betydelig del av de 125 millionene blir spist opp i omstillingskostnader. Enda vanskeligere er det å beregne verdien av produktivitetstapet som følger av en så omfattende omstilling.

Torgeir spør seg også hvordan omstillingskostnadene skal finansieres. – Kostnader kommer før eventuelle gevinster. Disse pengene må hentes fra et sted.

De politiske prosessene. Dagens organisering av NAV, med en regioninndeling som følger fylkesgrensene, har en viss logikk

i seg. NAV-kontorene eies i partnerskap med kommunene, noe som medfører at NAV jobber tett med Fylkesmannen om blant annet felles kompetanse for fylkene. Med regjeringens forslag til nye folkevalgte regioner, blir det naturlig å rette et blikk på NAVs organisering.

– NTL NAV har uttalt at det ikke bør ligge en automatikk i at sammenslåing av fylker gir sammenslåing av regioner i NAV, men ser argumentene for at dette kan være hensiktsmessig, mener Torgeir.

Det såkalte nullalternativet, som innebærer en videreføring av dagens struktur, og basisalternativet, en regioninndeling som følger de nye folkevalgte regionene, har etter NTL NAVs syn den sterkeste faglige forankringen av alternativene som er omtalt i arbeidet med framtidig regional struktur. Men beslutninger bør skje i riktig rekkefølge. Torgeir forklarer.

– Selv om vi ser fordelene med å gjennomføre et arbeid som får det NAV-faglige fram i lyset, mener vi at de politiske prosessene bør komme før NAV eventuelt slår sammen sine regioner. På dette området støtter vi

styringsgruppen som uttrykker at det er gode grunner for å avvende den endelige beslutningen om nye regioner.

I dette spørsmålet har også NTL NAV Hordaland et klart synspunkt, formidlet av avdelingsleder Elin Almklov.

– Vi forutsetter at regioninndelingen i NAV følger de fremtidige politisk vedtatte regioner. NAV trenger ikke å være pådriver i denne prosessen.

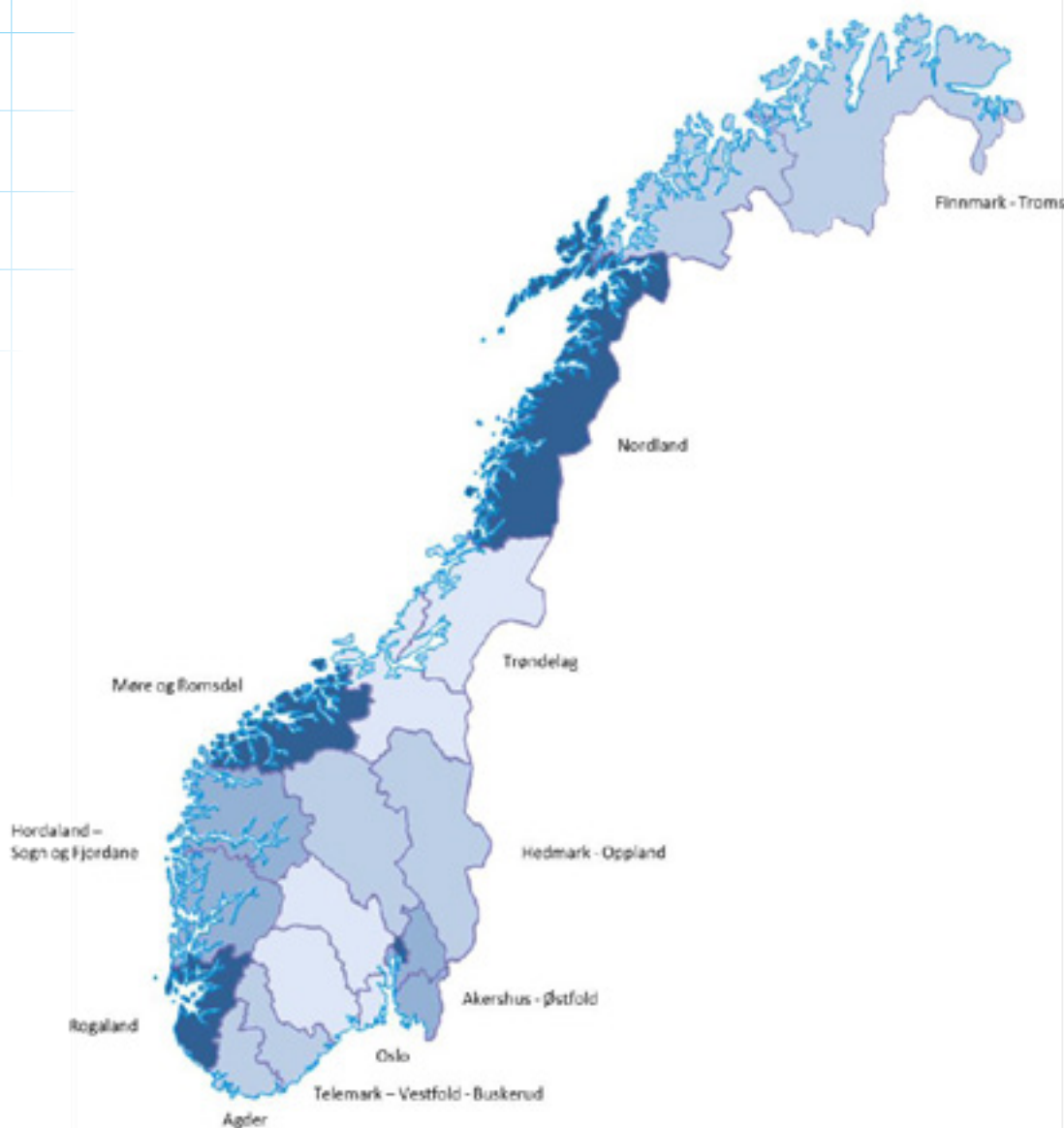
Involvering, informasjon og medbestemmelse.

Omstillinger skaper spørsmål, spekulasjoner og usikkerhet. En regionalisering i NAV vil neppe representere noe unntak. Torgeir er opptatt av at dette må foregå på en ryddig og god måte.

– Vi er helt på linje med arbeidsgruppas vurderinger og legger til grunn at en eventuell regionalisering skal gjennomføres uten oppsigelser i faste stillinger. Det er viktig at både omstillingsavtalen og lov- og avtaleverket følges der det skal, mener Torgeir og beskriver hva som er viktig for å gjennomføre en god prosess.

– God involvering og reell medbestemmelse under hele prosessen er





Forslaget til ny regioninndeling i NAV

avgjørende. Informasjon til alle ansatte etter en fastsatt plan kan bidra til å skape trygghet. Involvering, informasjon og medbestemmelse er i det hele tatt suksessfaktorer i alt endringsarbeid.

Avdelingsleder og hovedtillitsvalgt for NTL NAV Nordland, Espen Strøm, er inne på nøyaktig det samme da han uttaler seg om regionaliseringen.

– NTL NAV Nordland tror nøkkelen til å få gjennomført regionaliseringen på en god måte, er god informasjon og medbestemmelse. De ansatte må løpende orienteres om framdriften i alle

prosessene, og medbestemmelsesapparatet må være delaktig på alle nivå.

200 NAV-kontorer. Den framtidige NAV-kontorstrukturen blir også drøftet i høringsdokumentet. Selv om dette er prosesser som vil leve sitt eget liv i samarbeid med berørte kommuner og organisasjonene, er det anslått at 200 NAV-kontorer vil være et realistisk anslag etter at kommunesammenslåinger og interkommunale løsninger er realisert. Dette anslaget handler om en vurdering av hva som vil være et

forsvarlig kontrollspenn i en ny regionstruktur. Men Torgeir stiller seg skeptisk til at premisset om kommunesammenslåinger blir omtalt i høringsdokumentet.

– Vi mener at antallet NAV-kontorer ikke skal bestemmes i forbindelse med arbeidet med regionalisering. En nedleggelse av kontorer i et så stort omfang som det her blir lagt til grunn, krever en politisk forankring vi ikke kan se at arbeidsgiver har. Vurderinger av sammenslåinger må være basert på lokale forhold og lokale beslutninger, mener Torgeir som synes at høringsdokumentet spår om framtida på en måte som er dårlig forklart. –Det er et vesentlig poeng at arbeidsgruppa ikke anbefaler å gå vekk fra dagens fylkesstruktur med mindre vi får en stor reduksjon av antall NAV-kontorer. Hvorfor skal vi endre modellen og tilpasse den til et framtidig landskap som er uavklart, spør han.

Nærheten til brukerne. Torgeirs skepsis til at arbeidsgruppen omtaler en stor reduksjon av antallet NAV-kontorer, handler også om et brukerperspektiv.

– Når den foreslåtte modellen for regionalisering opererer med en såpass storstilt reduksjon, har NTL NAV vanskelig for å se at dette vil være en endring som styrker nærheten til brukerne. Vi blir stadig mer digitale og mobile, men i følge Statistisk sentralbyrå er det rundt 200000 nordmenn som ikke bruker internett og rundt 270000 mangler grunnleggende digitale ferdigheter. En kraftig reduksjon i antallet NAV-kontorer vil utvilsomt føre mange brukere lenger vekk fra det fysiske kontoret.

Torgeir understreker at NTL NAV ikke er motstander av å ha et godt tilbud til den digitale majoriteten som kan kommunisere med NAV hjemmefra. Men han uttrykker en bekymring.

– Som forvalter av velferdsstaten må NAV organiseres etter behovene hos alle brukergruppene, med et spesielt ansvar for de svakeste gruppene. Det er de med det største bistandsbehovet som vil bli skadelidende når veien til det fysiske NAV-kontoret blir uforholdsmessig lang.

Big data

En dystopi som er i ferd med å bli virkelighet, eller en utnyttelse av informasjonsteknologien til fordel for oss som er forbrukere, eller NAV-ansatte? Gaiden stiller opp noen fordeler og ulemper.



Jørund O. Gustavsen [tekst]

De fleste husker sikkert George Orwells roman 1984. Den ble skrevet i 1949 etter inspirasjon fra striden mellom trotskister og anarkister under den spanske borgerkrigen. Mesteparten av handlingen foregår i et mørkt og dystert bysamfunn, London, hvor «Storebror» alltid ser deg og «Tankepolitiet» til enhver tid overvåker innbyggerne. Boka blir ofte brukt nærmest som en klisje på hvordan samfunnet er i ferd med å utvikle seg, i kjølvannet av informasjonssamfunnets framvekst.

Spor. Du legger igjen spor etter deg, overalt hvor du ferdes. Bruker du kredittkort, eller tar ut penger fra en bank, er det lett å se hvor du har vært. Mobiltelefonen din kan spores når som helst om den er slått på. Internettbruken din kan overvåkes og alle disse cookiene du stadig godkjenner sørger for at interessene dine blir kartlagt. Du har kanskje lurt på hvorfor det kommer opp en annonse for akkurat ditt utvalgte feriemål når du surfer innom Facebook.

Stordata. Grunnen til at det heter big data, eller stordata på norsk, er at man behandler enorme datamengder og kjører analyser av disse. Mengden informasjon vi legger igjen etter oss er formidabel og det er sammenstillingen av disse opplysningene som er interessant. Kjøper du noe via internett, blir du selvsagt registrert som kunde. Nettbutikken logger jo selvsagt hva du kjøper og målretter deretter sin markedsføring mot deg. Prøv for

eksempel å kjøpe bøker fra Amazon. Det du kanskje ikke tenker på, er at disse dataene også blir en vare Amazon kan selge. Opplysningene om dine litterære preferanser, kan sammenstilles med bevegelsesmønstre og tredjepartsopplysninger for å kartlegge din politiske profil. Dette er helt 1984. Et annet, og kanskje mer relevant eksempel, er at de kartlegger din økonomi, nettvaner og forbruksmønstre for å finne ut hvor mye du kan være interessert i å betale for en vare, eller tjeneste, for på den måten optimalisere sitt tilbud til deg. Det vil si, å sørge for at du betaler en høyest mulig pris.

Forsikring: LO-favørs samarbeidspartner, Sparebank 1, tilbyr deg i disse dager å montere inn en dings i bilen din, som kartlegger kjøremønstret ditt. Er du grei og kjører pent – ingen fartsoverskridelser, ingen bråbremsinger og ingen pådrag – så er Sparebank 1 grei også og setter ned premien din. Dette er sikkert greit for deg som kjører pent og du synes selvsagt ikke du skal betale for andres råkjøring. Det er bare det at din premie vil øke og bli normalen, mens de som ikke ønsker å bli overvåket, må betale ekstra. Dette er gull for forsikringsbransjen. Dette konseptet kan utvides til andre områder også, ved at du må levere DNA-test før du tegner livsforsikring. Har du gode gener, får du billig forsikring, og omvendt. Vi kan se for oss differensierte satser for reiseforsikring. Hvis du beveger deg i usikre områder, kan forsikringspremien økes. Mulighetene er ubegrensede.

Stordata i NAV. Harald Borgerud opplyser til Gaiden at NAV er en deltager i prosjektet BIG Insight som ledes av Norsk Regnesentral. Her er ambisjonen å benytte data fra NAV for å kunne lage algoritmer over hvem som sannsynligvis kan bli en fremtidig trygdemisbruker. Videre sier han at stordata ønskes brukt i NAV for å se om man kan finne andre løsninger. Ved å bruke stordata innen tekstanalyse eller arbeidsmarked kan man kanskje finne andre data og løsninger enn man tidligere så mulig. Harald uttrykker bekymring hvis man uhindret bruker stordata på HR-siden for å kartlegge hvem som snakker med hvem, hvem som sender e-post til hvem og så videre. Sammen med kartlegging av bevegelsesmønstre vil dette kunne gi en verdifull bakgrunn når man skal plassere avdelinger i et kontorbygg, for eksempel. I direktoratet er de allerede i gang med å se hvilke avdelinger som sender eposter til hverandre. Arbeidet for å motvirke snoking i NAVs systemer, er også bruk av stordata.

Lovlig? Dette er gråsoner i norsk rettspraksis. Sammenkobling av dataregistre er i utgangspunktet ikke lov, men det kan søkes om dispensasjon. De dataene som benyttes i stordatasammenheng er som regel ikke fra registre, men såkalte meta-data, som må hentes ut fra andre kilder. De tas dermed ut av sammenheng og skal anonymiseres før bruk. Alternativt skal det innhentes samtykke. Vi ser at selv om dette er et enestående verktøy på mange måter, er mulighetene for misbruk åpenbare.

Din Utvikling

NAV bruker private tjenestetilbydere for å hjelpe mennesker ut i arbeid. I Rogaland har firmaet «Din Utvikling AS» vunnet anbudet for tiltaket oppfølging. Selskapet har kontrakt med NAV også andre steder i landet, og har den siste tiden vært i søkelyset på grunn av spørsmål om kvaliteten i brukeroppfølgingen. I tillegg legger forretningsmodellen deres opp til at veilederne må opprette enkeltmannsforetak, og ikke kan være ansatt i selskapet. Bidrar NAV til å undergrave et velorganisert arbeidsliv ved å bruke firmaer som Din Utvikling for å følge opp brukerne?

Hanne Kolby (tekst) Astrid Nodland (foto)

De siste månedene har vi kunnet lese diverse medieoppslag om brukere som har deltatt på jobbsøkerkurs i regi av Din Utvikling. Blant annet har en kvinne stått frem i Dagbladet (27. mars 2017) og fortalt om kvalitetsmessig så dårlig innhold i oppfølgingen hun mottok at hun i ettertid har vært nedbrutt og har brukt tid på å komme seg ovenpå igjen. Kvinnen har gått til sak mot NAV, etter stans i arbeidsavklaringspengene. I følge henne skjedde dette etter en dialog mellom NAV og Din Utvikling som hun ikke får innsyn i. Journalist Ida Gilbert har skrevet om sin venninnes opplevelse av jobbsøkerkurset; mantraet var at gjennom riktig *innstilling* vil man få jobb (NRK Ytring 4. mars 2017). Motivasjonsøvelsene deltakerne måtte gjennomføre inkluderte blant å legge en



Trygve Baltzersen (leder) og Rasmus Rydland (nestleder) i NTL NAV Rogaland har gravd i ansettelsesforholdene til veilederne i Din Utvikling.

penn i munnen for å tvinge munnvikene i smileposisjon, og å strekke armene over hodet for å få den kroppslige mimikken til en vinner. Ispedd disse litt tragikomiske beskrivelsene, finnes også de som er fornøyde og som mener at kurset har gitt økt motivasjon i jobbsøkerprosessen.

Kvalitet? Man kan altså stille spørsmål ved noen av arbeidsmetodene i den oppfølgingen som tilbys av Din Utvikling. Det er i seg selv problematisk nok for dem det gjelder dersom tiltaket oppleves som bortkastet tid eller til og med virker demotiverende. NTL NAVs avdeling

i Rogaland har imidlertid satt fokus på en annen del av virksomheten til Din Utvikling, nemlig ansettelsesforholdene. Flere av medlemmene i Rogalandsavdelingen tok i 2016 kontakt med styret og fortalte at selskapet som nettopp hadde vunnet anbudsrunden ikke hadde egne ansatte. De reagerte på at NAV hadde leid inn et selskap som ikke har orden i egne ansettelsesforhold, for å veilede NAVs brukere ut i arbeidslivet. NTL NAV Rogaland tok affære, og begynte å nøste i anbudsprosessen og forretningsmodellen til Din Utvikling.

Ingen ansatte. Det de fant, var urovekkende. – På søknadstidspunktet for anbudet hadde Din Utvikling ingen ansatte i Rogaland, forteller Rasmus Rydland, nestleder i NTL NAV Rogaland. – Etter at de vant anbudet i juli 2016 har de skrevet kontrakt med en rekke personer som har opprettet enkeltmannsforetak og leverer tjenester til Din Utvikling, sier Rasmus, og fortsetter: – På denne måten har firmaet unngått å forplikte seg til egne ansatte og selv ta noen risiko knyttet til de tjenestene de leverer til NAV. Gaiden har slått kloa i en utlysningstekst for en stilling i Din Utvikling. Her står det svart på hvitt at et av kravene for å kunne jobbe i selskapet, er at man oppretter et enkeltmannsforetak. – Denne forretningsmodellen overfører ansvaret for manglende oppdrag til de enkelte veilederne, og gir dem ingen forutsigbarhet når det gjelder inntjening, forteller Rasmus. – Videre mener vi at kontraktene disse veilederne er ansatt på, viser at de reelt sett er i et ansettelsesforhold med Din Utvikling, fordi de er underlagt krav om blant annet arbeidstid og innhold i oppfølgingen, sier Rasmus. Rasmus understreker at de ikke har noen grunn til å tro at de som jobber i Din Utvikling ikke gjør en god jobb, og at det er ansettelsesforholdene og anbudsregimet de er kritiske til.

Runddans. NTL NAV Rogaland henvendte seg til fylkesdirektøren med spørsmål om man kunne være bekjent av en forretningsmodell som ikke bygger oppunder ordnede forhold i arbeidsmarkedet. NAV Rogaland henvendte seg til direktoratet for en vurdering. NTL NAV Rogaland henvendte seg til NTL NAV, som igjen henvendte seg til direktoratet. Det har vært dialog, møter og korrespondanse både oppover, nedover og sidelengs det siste året. Direktoratet har også henvendt seg til Arbeidstilsynet i anledning saken, men tilsynet mener at dette er en problemstilling kontraktspartene selv må løse. Den foreløpige konklusjonen fra

direktoratet er at man ikke ser noe ulovlig med den kontraktsinngåelsen som er gjort, eller de arbeidsvilkårene som veilederne i Din Utvikling har. I tillegg pågår det for tiden en utredning ved forretningsjuridisk kontor i direktoratet som gjelder kontraktene for veilederne i Din Utvikling.

Spørretimen. Saken om anbudsutsetting av tiltak var oppe i spørretimen på Stortinget 10. mai 2017, der Rigmor Aasrud (Ap) stilte spørsmål til statsråd Anniken Hauglie om Din Utvikling. Aasrud spurte statsråden hvorvidt en organisering der Din Utvikling bruker «samarbeids partnere» via enkeltpersonforetak i stedet for egne ansatte vil føre til konkurransefordeler vis-a-vis selskaper med fast ansatte. Statsråd Hauglie svarte blant annet at en delrapport fra Proba samfunnsanalyse konkluderer med at Arbeids- og velferdsetaten har utformet anskaffelsene på en god måte, og at man etter regelverket for offentlige anskaffelser som hovedregel ikke kan stille krav til hvordan en leverandør organiserer virksomheten sin. Hauglie svarte videre at hun legger til grunn at kvaliteten i tjenestene er ivarettatt og at virksomheten er i tråd med lover og regler. Aasrud spurte også statsråden om hun mener det er hensiktsmessig at det opprettes enkeltpersonforetak i stedet for at man ansetter folk fast i bedrifter som leverer til det offentlige, når det ser ut til å bli hovedregelen og ikke enkeltunntak. Statsråden mener det i hovedsak er faste ansettelser som skal gjelde, men at man fra tid til annen kan ta inn folk midlertidig eller leie inn hvis man trenger det. Statsråden kunne også informere om at Arbeids- og velferdsdirektoratet er i gang med en vurdering av den konkrete saken om Din Utvikling og at hun vil avvente denne vurderingen før hun konkluderer.

Reelle kontrakter? Spørsmålet er da hva utfallet av vurderingen i

direktoratet blir. – Vi er bekymret for at de kontraktsmalene som er gjenstand for vurdering ved forretningsjuridisk kontor, ikke er reelle kontrakter, sier Rasmus. – Vi sitter selv på eksempler på kontrakter som vi mener er ulovlige, men som vi ikke kan videresende fordi det vil kunne føre til vanskeligheter for de som har gitt oss kontraktene, fortsetter han. – Det vi er redde for, er at Din Utvikling har sendt eksempler på kontrakter som er innenfor lovverket til direktoratet for vurdering, men at kontraktene ikke er utformet på samme måte i praksis, sier Rasmus.

SJEKKLISTE FRA FRI FAGBEVEGELSE

Det taler for lovlig bruk av enkeltmannsforetak når:

- Oppdragstaker har ledelsen med arbeidet og er ansvarlig for arbeidsresultatet.
- Oppdragstaker kan sette bort jobben til andre, og bestemme bruken av egne ansatte.
- Oppdragstaker styrer sin egen arbeidstid.
- Oppdraget er klart avgrenset.
- Det er avtalt en fast pris for oppdraget.
- Oppdragstaker benytter egne materialer og verktøy.

Det taler for et ansettelsesforhold når:

- En må underordne seg oppdragsgivers ledelse og kontroll av arbeidet.
- En er bundet til å følge virksomhetens arbeidstid.
- Oppdragsgiver bærer risikoen for sluttresultatet.
- En får betalt for arbeidstiden en stiller til rådighet, ikke for resultatet.
- Arbeidsoppgavene ikke er klart avgrensede, men egnet for løpende instruksjon.
- Oppdragstaker ikke kan sette bort arbeidet til andre.
- Oppdragstaker ikke holder egne redskaper, materialer eller arbeidsrom.
- En bare har én oppdragsgiver.

Kilder: Skatteetaten, Frilansinfo.no, LO-advokat Nina Kroken



Vekter Jack Braaten avviser ikke folk i døra.

Hit, men ikke lenger

Tillitsvalgt i NTL NAV Oslo, Reidar Mysen, har blitt intervjuet av NRK og flere aviser i forbindelse med at NAV-kontorene nå stopper brukerne i døra. Han krever å få bruke sin kompetanse til brukernes beste.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Like før Reidar ble intervjuet, hadde landsforeningens leder Hanne Nordhaug blitt intervjuet i Klassekampen og det fremgikk at landsforeningen var positive til deler av konseptet. Fremstillingen ble i overkant positiv og Reidar synes at det manglet det overordnede aspektet, derfor tok han kontakt med pressa. – Vi må tenke på hva dette gjør med NAV på lang sikt, sier Reidar.

Kompetanse. Reidar krever kort og godt at hans kompetanse, og den

kompetansen som hans kolleger har bygget opp over år i NAV, faktisk blir brukt. – Det handler om at vi bruker vårt skjønn for å hjelpe våre brukere i deres situasjon. Dette skjønnet føler vi nå at blir overprøvd, sier han.

Garantier. I Klassekampen har Reidar sagt at de vil ha garantier mot sanksjoner fra arbeidsgiver, om de velger å bruke sitt skjønn og hjelpe brukere som henvender seg på NAV-kontoret. Dette har de tatt opp med ledelsen i NAV Oslo, som har sagt at de vil gå langt i å påse at det fremdeles er lov å bruke skjønn.

Securitas. – Vi har en fremragende sikkerhetsvakt i Jack Braaten, forteller Reidar. Han er i full sving med å veilede brukere i publikumsmottaket når vi kommer inn der. – Spørsmålet er bare om det er hans oppgave å veilede i et publikumsmottak, eller om den jobben tilhører statens tjenestemenn. Det ser heller ikke ut til at trafikken i publikumsmottaket har gått ned, slår Reidar fast,



Reidar Mysen er tillitsvalgt i NTL NAV Oslo.

– det er mulig dette vil ta tid og det er mulig det er fordi vi i stor grad har valgt å bruke skjønn. En annen mulig årsak kan være at NAV Kontaktsenter har for lang svartid på Skriv Til Oss og at folk gir opp å vente på telefonen og kommer til oss i stedet.

Utvikling. Reidar er opptatt av at tjenestetilbudene beholdes i NAV-kontorene. Hvis ikke er vi jo med på å undergrave vårt eget fag. – Det viktig at vi ikke ender opp som en butikkjede med begrenset vareutvalg. – Jeg tror at dette er et prosjekt som får kort levetid, det er fordi det ikke er forankret i virksomhetskjernen, avslutter han.

Stengt og stengt, fru Vågeng

Arbeids og velferdsdirektøren var på besøk på NTL NAVs tillitsvalgtkonferanse på Klækken i mai. Der diskuterte hun betydningen av ordet «stengt» med Harald Langstad.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Foranledningen var Arbeids- og velferdsdirektørens redegjørelse for kanalstrategien og gjennomgangen av den aktuelle ukas avisskriverier. De dreide seg om stengte NAV-kontor og lang ventetid på telefon for å komme gjennom til NAV. Dette har vært sterkt kritisert av enkelte av NTL NAVs tillitsvalgte, blant annet Reidar Mysen fra Oslo, som diskuterte emnet med tjenestedirektør Kjell Hugvik på Dagsnytt atten.

Bagatellisering. Både Hugvik på NRK og Vågeng på Klækken var av den klare oppfatning at NAV-kontorene ikke var stengt, men derimot at tjenestetilbudet til NAVs brukere – de som trenger det mest – var bedret. Det reagerte leder for NTL NAV Akershus, Harald Langstad, sterkt på. Han viste til norsk synonymordbok, som sier at stengt betyr det samme som lukket, eller låst. Det er nettopp hva brukerne opplever når de kommer til NAV-kontorene i Akershus, opplyste Langstad.

Eksempler. Harald fortsatte med å ramse opp åpningstidene for enkelte NAV-kontorer i Akershus. Flere av disse holder stengt én eller flere dager i uka. Han bekymrer seg over at stengte dører rammer de svakeste vi er satt til å hjelpe. Dette kan bl.a. gjelde brukere



Arbeids- og velferdsdirektør Sigrun Vågeng besøkte tillitsvalgtkonferansen til NTL NAV.

med kognitive utfordringer, eldre – og for så vidt også yngre – med begrensede dataferdigheter, brukere med sosial angst, brukere med et dårlig kollektivtilbud uten familie eller andre nærstående som kan bidra med transport, brukere med psykiske utfordringer, brukere med språk-

utfordringer o.s.v. Til slutt kommer han med følgende oppfordring til Arbeids- og velferdsdirektøren: Husk da at svært mange av våre ansatte har valgt å jobbe i NAV for å gjøre en forskjell i menneskers liv og føler en sterk lojalitet til at «vi gir mennesker muligheter».

Ny lov om statens ansatte

Forenkling, fornying og forbedring er mantraet til den sittende regjeringen. Nå har turen kommet til tjenestemannsloven, som påstås å være både innviklet og ressurskrevende å følge opp. Gammel er den visst også, selv om den nåværende utgaven er fra 1983. Ny lov om statens ansatte legges frem for Stortinget før sommeren, og går etter all sannsynlighet igjennom med støtte fra Venstre. Ett av forslagene i den nye loven er å endre bestemmelsene om oppsigelse, som innebærer at det blir lettere å gi statsansatte sparken. Forslaget som ligger på bordet, vil faktisk gi statsansatte dårligere vern enn ansatte i privat sektor.

Hanne Kolby (tekst og foto)

Norsk Tjenestemannslag arrangerte frokostmøte på Kulturhuset i Oslo den 16. mai 2017, med endringene i tjenestemannsloven som tema. Ca. 100 engasjerte NTL-ere og noen andre hadde stått opp tidlig for å høre hva som ligger i lovforslaget, og hva det betyr for oss ansatte i staten. Guro Vadstein fra forbundskontoret innledet om hvilke endringer som ligger på bordet, før lokale tillitsvalgte sa noe om hvordan dette kommer til å påvirke dem der de



Politisk debatt med (fra venstre) stortingsrepresentant Stein Erik Lauvås (Ap), stortingsrepresentant Karin Andersen (SV), statssekretær Kristin Holm Jensen (H, KMD) og stortingsrepresentant Per Olaf Lundteigen (SP).

har sitt daglige virke. Kommunal- og moderniseringsdepartementet hadde sendt statssekretær Kristin Holm Jensen for å fremme regjeringens syn på endringene. Til sist var det politisk debatt med representanter fra Senterpartiet, SV og Arbeiderpartiet.

Endringene. Regjeringens endringsforslag er omfattende, og det er ikke alt i forslaget som får hårene til å reise seg i nakken på Gaidens utsendte. Regjeringen vil blant annet innskrenke maksimumstiden for midlertidig tilsetning fra 4 til 3 år, og de vil lovfeste kvalifikasjonsprinsippet (som tidligere har vært ulovfestet). Det er imidlertid andre endringer som får varsellampene til å blinke. I lovforslaget fjernes ordningen med mindretallsanke ved tilsetninger. Dette betyr at dersom representantene for de ansatte er uenig i innstillingen til arbeidsgiver, ja så kan de kun uttrykke denne uenigheten – men de har ingen formell mulighet til å la et overordnet

organ avgjøre saken endelig. Med simpelt flertall blir saken avgjort i ansettelsesrådet. En forskyvning av makt til arbeidsgiver der altså. Videre ligger det i forslaget at det skal bli lettere å si oss opp. Tidligere kunne en fast ansatt tjenestemann sies opp dersom *arbeidet falt bort*. I forslaget til ny lov kan man sies opp når oppsigelsen er *saklig begrunnet i virksomhetens forhold*. For at en oppsigelse skal være saklig, må det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og ulempene oppsigelsen påfører den ansatte – og *denne avveiningen gjøres med bindende virkning av forvaltningsorganet*. Sagt med rene ord betyr dette at sjefen, så lenge han har ansettelsesrådet med seg i saken, kan si deg opp dersom interessene til virksomheten veier tyngre enn ulempene for deg – og denne avveiningen kan du ikke ta til retten. Dermed en enda større forskyvning av makt til arbeidsgiver.



Representanter for NTL NAV: (fra venstre) Torstein Brechan (forbundskontoret), Håkon Henjum (NTL NAV Oslo) og Marianne Barry (NTL NAV Oslo og vara HTV i NAV Familie- og Pensjonsytelser).

Bekymring. Flere av innleiderne på møtet uttrykte bekymring for mulighetene til å si fra om kritikkverdige forhold i staten. De mente at man ikke kan se varslingsproblematikk, regulert i arbeidsmiljøloven, adskilt fra bestemmelsene om stillingsvernet for tjenestemenn i staten. I teorien skal ansatte som varsler om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, være sikret mot gjengjeldelse fra sjefen eller fra andre på jobben. Ansatte har rett til å varsle, og i noen tilfeller har ansatte også en *plikt* til å varsle. Imidlertid er det forskjell på teori og praksis. Sanksjoner mot varslere, blant annet i politiet, ble trukket frem som eksempler på hvorfor det er behov for et sterkt stillingsvern slik at ansatte i realiteten tør å ytre seg. Sigve Bolstad fra Politiets Fellesforbund sa klart i fra om at svekket stillingsvern for statsansatte ikke er veien å gå. Når statsansatte varsler om kritikkverdige forhold, så skjer det nettopp med bakgrunn i det sterke stillingsvernet vi har hatt frem til nå, mente han. Per Olaf Lundteigen fra Senterpartiet fulgte opp og sa at man ser en utvikling mot økte lojalitetskrav fra ledelsen i virksomhetene, på bekostning av ansattes mulighet til å ytre seg kritisk. I følge Lundteigen fører en slik kultur til at man belønner karrierejeget i staten fordi det som

vektlegges er lojalitet oppover. Lundteigen etterlyste tillit til de som jobber i førstelinja, og at faglighet skal være førende i stedet for lojalitet til ledelsen. Lundteigen kunne videre informere om at han ville anbefale sine partifeller å stemme for å beholde ordningen med mindretallsanke i tilsettingssaker.

Regjeringens mantra. Statssekretær Kristin Holm Jensen fra KMD prøvde å berolige forsamlingen med at vi alle er enige om verdiene som ligger til grunn for loven; varslervernet er viktig og står fast, og statlig forvaltning skiller seg fra privat virksomhet. Derfor vil regjeringen lovfaste kvalifikasjonsprinsippet, fordi det er grunnleggende for tilliten til forvaltningen at den som er best kvalifisert, blir ansatt. Statssekretær Jensen understreket at varslervernet og stillingsvernet er to ulike ting, og kunne videre fortelle at hun mener det er en riktig vei å gå at man med den nye loven kan si opp statsansatte begrunnet i virksomhetens forhold. Hun synes også det er uproblematisk at de nye bestemmelsene om oppsigelse innebærer at man ikke kan få en second opinion i rettssystemet om vurderingen av ulempene for den oppsaget sett opp mot virksomhetens behov. Kanskje ikke overraskende, all den tid det åpenbart er mer fleksibelt

for staten som arbeidsgiver å kunne si opp statsansatte på grunnlag av vurderinger som ikke kan etterprøves. Spørsmålet er om det er bra for tilliten til forvaltningen og utførelsen av samfunnsoppdraget at de enkelte arbeidsgivere rundt omkring får såpass mye mer makt.

Opprydning. Det ser altså ut til at den nye loven om statens ansatte blir behandlet i Stortinget før sommeren, og alt tyder på at den går igjennom med Venstres stemmer. Selve prosessen har høstet kritikk fra flere hold. Regjeringen har blant annet valgt å endre på det enstemmige forslaget som Tjenestemannslovutvalget la frem i desember 2015, uten å sende det endrede forslaget ut på høring. I tillegg legger de opp til å få loven igjennom Stortinget i ekspressfart, og de har sendt ny forskrift til loven ut på høring før loven er vedtatt. Sistnevnte har jusprofessor Eivind Smith omtalt som uvanlig, og han mener det trolig har sammenheng med at regjeringen ønsker at loven skal tre i kraft nokså raskt. Gaidens utsendte velger å la seg trøste av stortingsrepresentant Stein Erik Lauvås (Ap) sine velvalgte ord: -Hvis noen har hatt en fest som har gått over styr, så må noen rydde opp! Vi får se om vi får et flertall til høsten som gjør dette mulig.

Lokale lønnsforhandlinger –

Partene i lønnsoppgjøret i staten kom til enighet om at det med virkning fra 1. juli avsettes 0,8 % av lønnsmassen til gjennomføring av lokale forhandlinger. NTL NAV Oslo har gjort et årsmøtevedtak om at forhandlingene i år må legges på overordnet nivå, altså Arbeids- og velferdsetaten.

Terje Evensen (tekst) **Jørund O. Gustavsen** (foto)

Hovedtariffavtalen som er det endelige resultatet av forhandlingene mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene i staten, angir hvor de lokale lønnsforhandlingene skal finne sted. Tradisjonelt har forhandlingene ligget på såkalt driftsenhetsnivå. For NAV sin del betyr dette fylkesleddene og de nasjonale resultatområdene. Under fjorårets hovedoppgjør ble det en endring på dette. Etter disse forhandlingene var det Arbeids- og velferdsdirektoratet som nå var forhandlingssted, noe som i prinsippet betød at de sentrale partene i NAV skulle forhandle lønn for omtrent 14000 statlig ansatte. I Hovedtariffavtalen fra 1. mai 2016 kom det imidlertid en ny bestemmelse om at partene på forhandlingsstedet kunne bli enige om å delegere forhandlingene til driftsenhetene, altså på samme nivå som tidligere.

I forkant av de lokale forhandlingene i fjor, ble de sentrale partene i Arbeids- og velferdsetaten enige om å delegere 2.5.3-forhandlingene (særlige grunnlag) for hele tariffperioden til og med 30. april 2018, mens delegeringen av de lokale forhandlingene etter 2.5.1 ble begrenset til og med 30. april 2017. Når vi nå skriver mai 2017, er det altså Arbeids- og velferdsdirektoratet som igjen er

det formelle forhandlingsstedet. Slik ønsker NTL NAV Oslo at det skal forbli.

Store ulikheter. Yanni Vikan er nyvalgt avdelingsleder og hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Oslo. Han forteller at de gjennomførte en intern evaluering i NTL-delegasjonen etter at fjorårets forhandlinger i NAV Oslo var gjennomført.

– Lokale forhandlinger med forskjellige tariffavtaler som vi fikk i fjor og relativt lave lønnsrammer, gir en følelse av at vi bruker mer ressurser på forhandlingene enn det er verdt, erfarer Yanni som utdyper sin skepsis. – Vi oppdager i slike forhandlinger store ulikheter mellom enheter og internt i enhetene. Derfor ønsker vi i hovedsak å benytte momenter i lokal lønnspolitikk til å utjevne urettferdighetene.

Nettopp denne utjevningen er bakgrunnen for at de ikke ønsker at forhandlingene for deres del blir delegert ned til NAV Oslo.

– Vi tror utfordringene med store ulikheter blir enda mer synlig i en forhandling samlet for etaten. Hvis vi skal lykkes med å gjøre noe med dette, fordrer det at vi har en tydelig, felles lønnspolitikk for etaten og at vi tar grep med rask vei mellom forhandlerne og de som kjenner lokale forhold.

Mye debatt i styret. Forslaget om å ikke delegere lønnsforhandlingene ble fremmet overfor årsmøtet av styret i NTL NAV Oslo. Yanni forteller at det var mye debatt i styrebehandlingen.

– Vi ser både fordeler og ulemper med forhandlinger på det ene eller andre nivået. Forhandlinger på etatsnivå vil kreve mer tid samlet sett. Det er en risiko for at medlemmer vil føle at avstanden blir for lang fra sitt krav til den som faktisk forhandler. Jeg ser dessuten en risiko for at enheter i NAV med høyt lønnsnivå vil oppleve at utviklingen stopper opp av hensyn til behovet for å

løfte de som henger etter. Det kan for eksempel oppstå et usunt konkurranseforhold mellom direktoratet og det øvrige NAV og mellom by og land.

Selv om det altså var en stor debatt i avdelingsstyret om denne saken, forteller Yanni at årsmøtet vedtok forslaget om å ikke delegere lønnsforhandlingene så å si uten debatt. Hvis forslaget går gjennom og forhandlingene blir gjennomført på etatsnivå, vil Yanni ha noen klare forventninger.

– Jeg ser for meg muligheter for et felles løft på for eksempel ansiennitet og mulighet for å fremme gruppekrav. Jeg ønsker dessuten at NTL NAV skal fokusere på en mer helhetlig lønnsutvikling og jobbe for å utjevne lønnsforskjellene mellom det som er likt arbeid.

Resignert. Resultatet av mellomoppgjøret, hvor en historisk stor andel av rammen har gått til en lokal pott, har skapt mange negative reaksjoner blant medlemmene i NTL NAV Oslo.

– Folk er generelt skuffet og skjønner ikke at vi kunne bli med på dette når fjorårets resultat i følge våre forhandlere var det lengste de kunne strekke seg, forteller Yanni. – Alt burde, som vi alltid mener, gått til sentrale kronetillegg. I stedet forventer vi nå en reallønnsnedgang for andre år på rad fordi mange ansatte ikke får tillegg ved lokale lønnsforhandlinger.

Yanni opplever at medlemmene er generelt skuffet over at NTL og LO Stat aldri vinner fram med sine krav. – Det kan virke som om mange av medlemmene har resignert og bare håper at en annen sjåfør bak arbeidsgiverrattet skal kjøre mer etter våre trafikkregler.

Ellers forteller han at de i NTL NAV Oslo så vidt har begynt å gjøre seg noen tanker om Akademikernes utradering av det de, altså Akademikerne, kaller et utdatert og lite treffsikkert lønssystem.

nei takk!



Yanni Vikan i NTL NAV Oslo ønsker at de lokale lønnsforhandlingene gjennomføres på sentralt nivå.

– Akademikernes såkalt moderne hovedtariffavtale i staten, som egentlig blir bare mer og mer gammeldags, virker å være et redskap for den politiske høyresiden i og med at de legger markedsmekanismer til grunn for lønnsutvikling. Lønn og lønnsutvikling blir mindre sammenlignbart uten lønnstabeller og lønn blir også

mer privatisert. Akademikerne mener at lønnsutviklingen for den enkelte i større grad skal basere seg på utdanning, kompetanse, ansvar, innsats og resultater.

Yanni viser til Akademikernes nettsider hvor de skriver: «Fordi Akademikernes medlemmer har en gjennomsnittlig høyere lønn enn de

øvrige ansatte, blir det mer penger å fordele på våre medlemmer».

– Kort fortalt; Individualisering og privatisering av lønnsutvikling som er usolidarisk og elitistisk - hvor mye mer skal de tjene, de som allerede tjener mer?

Ny sentral tillitsvalgt

Våren er i anmarsj og knoppene på trærne springer ut. Vi har mer i vente denne våren. Vår kollega i redaksjonsutvalget, Caroline, springer sin tredje knopp på familietreet i begynnelsen av juni. Det åpner dører for andre engasjerte tillitsvalgte i organisasjonen vår.

Hanne Kolby (tekst)



Noen må fylle distriktskvota i redaksjonsutvalgets lokaler sentralt i Oslo, og det er også andre oppgaver som ikke lenger har noen eier i Carolines permisjonsfravær. Da er det godt å ha en organisasjon med mange engasjerte tillitsvalgte å plukke

fra. Det har vi i NTL NAV. Ida Birgitte Skogland fra Rogaland ble valgt som vikar for Caroline på styremøtet i april, og begynner som sentral tillitsvalgt og redaksjonsmedlem 1. juni.

Ida brenner for medbestemmelse, rettferdighet og at vi som ansatte skal bli hørt og tatt på alvor. –For å klare dette trenger vi en sterk fagforening med mange medlemmer; vi må fortsatt være størst og vi trenger å bli flere, forteller Ida. Hun mener vi har ikke råd til å bli en «seniorklubb» og at vi derfor må ha fokus på verving, verving og verving... og etterpå litt mer verving, og så masse skoling. Ida er opptatt av at vi må vise at vi er en fagforening for alle ansatte i NAV, uansett alder, kjønn, utdanning eller etnisitet. – Det krever tålmodighetsarbeid, og konstant fokus, sier Ida, og fortsetter: – Vi må skolere avdelinger, tillitsvalgte og medlemmer for å få ut vårt budskap. – NTL er ikke, og skal heller ikke bli, en fagforening som sitter på gjerdet og mumler våre meninger mens vi bukker og skrapet, avslutter Ida.



Plasstillitsvalgt Maren Teslo Ensby fastslår at NAV Lillehammer foreløpig ikke har døgnåpent.

Tvilsomme løsninger på Lillehammer

I forrige nummer av Gaiden omtalte vi NAV Lillehammer-Gausdal og bruken av mobile løsninger. Vi har snakket med vår tillitsvalgte på stedet og gjort noen flere undersøkelser. Vi kan trygt si at det er et stykke vei å gå før konklusjonene blir trukket.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Etter å ha hørt NAV-kontoret på Lillehammer omtalt som pilotkontor for mobile løsninger og som referanse for aktivitetsbaserte arbeidsplasser, ble jeg så nysgjerrig at jeg stakk innom da jeg var forbi. Reklamen sier at kontoret har 70 medarbeidere på fire avdelinger. Det er det NAV-kontoret i Innlandet som betjener flest brukere. Kontoret drives etter prinsippene for myndiggjort ledelse. Kontoret tester ut nye mobile IT-løsninger og arealkonsept for NAV. Dette i følge en artikkel på Navet.

og «free seating», men dette skjer i deres lokaler som er slik de alltid har vært. Dette opplever hun som noe upraktisk, da man aldri vet hvor man finner folk lenger. Det har også ført til at de ansatte kommer tidligere på jobb for å sikre seg en grei plass. Noen synes «clean desk» fungerer greit, men de færreste er komfortable med «free seating», sier Maren. De økonomiske rammene for en ombygging er heller ikke avklart.

Virkeligheten. Vår plasstillitsvalgte, Maren Ensby Teslo forteller at de har innført prinsipper som «clean desk»

Trangt om saligheta. Det er allerede konkurranse om kontorplassene på Lillehammer, dette til tross for at medarbeiderne fra Gausdal

ofte benytter de kontor plassene som ennå finnes på Segalstad Bru. Alle 70 skal ha Lillehammer som arbeidsplass etter ombygging av lokalene der. Det vil da bli ca 32 ordinære arbeidsplasser hovedsakelig i landskap. Resten vil da enten være hjemme, hos bruker eller hos arbeidsgiver. Skulle mer enn 32 medarbeidere befinne seg på kontoret en dag, er de henvist til andre typer arbeidsplasser, som sofaer, barkrakter og såkalte multirom.

Pilotkontor? Lillehammer blir ofte referert til som pilotkontor på denne fronten. Det viser det seg imidlertid ikke å være. Det er kun et lokalt prosjekt, på bakgrunn av et lokalt initiativ. Det har derfor ingen prosjektbeskrivelse eller evaluering. Det er da en smule forvirrende når det blir referert til som et vellykket prosjekt og anbefalt videre. NAV-leder står på talerstolen på mulighetskonferansen og sier de vil kreve førerkort ved ansettelse. Det innebærer yrkesforbud i NAV for folk som av en grunn ikke kan få førerkort. Det vil ikke NTL NAV kunne akseptere. Videre har NTL NAV sett på arealkonseptet som en bindende avtale vi har vært med på å undertegne. Med de foreslåtte ombygginger av NAV Lillehammer kan vi ikke se annet enn at Arealkonseptet er betydelig fraveket.

Ferietanker

Snart er det ferie. Uansett hva vi skal, skal de fleste av oss ha ferie. For noen innebærer det å late seg hjemme, uten spesielle plikter utenom å vanne planter for ei tante, osv. Andre velger å reise bort. Vi har ulike preferanser der. I det hele tatt er vi ganske ulike når det gjelder det å velge hva vi gjør i ferien.

I yngre dager da gjeldsbyrden var knugende, var hjemmeferie den eneste praktiske løsningen. Det hendte man kunne få noen fine dager ved å invitere seg som snyltegjest til en bedre bemedlet slektning, men erfaringsmessig endte slikt opp med arbeidsplikt, og det er jo noe man gjerne unngår i ferien i sine yngre dager.

Litt over kneika, men fortsatt i tjeuåra, var det gjerne ferie med venner. Masse venner. Sommerhus i Danmark og øl som var så billig at vi sparte inn hele reisa. Europa rundt i flokk og følge, med brå farvel og hastige gjensyn.

Deretter kom ungene. Da ble det hytta til svigers. Bleieskift under tvilsomme sanitære forhold. Grilling i all slags vær og mygg. Masse mygg. Bading i kalde tjern. (Svigers hadde selvsagt ikke hytte på Sørlandet).

Så ble det charter. Syden. Ungene var tre uker for små til å være med på Bamseklubb, så der røyk de planene om rolige timer ved bassenget. Men endelig levelig badetemperatur. Og vannkopper.

Unga hadde hatt det like i forveien. To vannkopper på vesla og én på junior. Han hadde den riktignok på nesa og ble sendt hjem fra barnehagen. Far hadde ikke hatt vannkopper før og fikk det i syden. Over alt!

Det blir bedre når unga blir større. Kan du tro. Da vil de ikke være med på noe. Stranda er 10 mil med hvit sand. – Vil ikke bade i saltvann! – Æsj, det er sand over alt! Vil ikke ha pizza! Og sånn går no dagan – og årene.

Campinglivet har aldri helt fenget hos oss. Man kan jo si at vi har blitt forskånet. Fruen og jeg var ute en liten tur på Vestlandet i fjor og forvilla oss inn på en campingplass med forsett om å spare noen hundrelapper på overnatting. Der satt vi i en gammel, muggen fjelebod og så på regnet. Du hvor vi koste oss.

Men det var utrolig morsomt. Tysker'n med verdens største campingbil med en liten ekstrabil på tilhenger bak. Nederlenderne som bodde i telt og dekket 20 m² med utstyr som de faktisk greide å pakke sammen i én liten bil. Svenskene med kombicamp. Joa, underholdning hele døgnet.

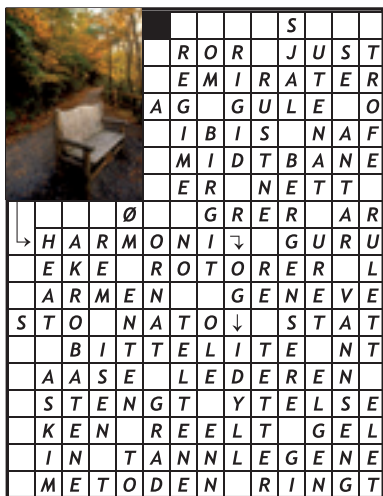
Hva det blir i år, er i skrivende stund usikkert. Det blir ikke camping, det er sikkert. Hytta til svigers er solgt og det er vel lite å få på chartersiden nå. Kanskje noen har plass på ei hytte på Sørlandet?

LUNCH



	XORD .NO BULLS		SVENSK EKS- GRUPPE	STOPPE- STED	NAVNE- DAG 11.04.	EN FRANK	YNDE	TID- GIVER	SIKTE TIL
	OPP- DRETT				TAUS				
	FOR- LØSERE				SKOLE- SEKK				
	HOS				FRYKT LÅRE			SPRAKE	
	SVERTE		DET SOM ER IGJEN						UNDER- LAGET
	TRIL- LER		RETTE UT				SJARM SINT		
GUNST	NORD- MANN	PÅ DØR	HOV- ENT	GREIDE					
		FARE		MYRD- ET					
EN BABA			LITT TIL				ILSKEN		
			LET- TESTE				OLDER		
TØYS- ETE					LAND- SKAP I TRØNDELAG				
FOR- SØRGE					INARI PÅ SVENSK			DE MAN TYGGER MED	
		POP		UT- VAN- NER				STOFF- KILDE	
		FRO- DIGE						PRESES	
... OG NAPP				EMIT- TERER					
				NETT					
KARPE- FISK	KAN ARBEIDERE VÆRE					HEST- ENE			
	GRANN					KANT			
		HANDELS- AVTALE			SER- VERES			BØKER	
		TIL BUNNS			GUD- INNE			TRIST	
OM- RÅDET									
TVANG				BATAL- JON- ENE					
STYR- ET							HOLDT MUNN		

Navn:
 Adresse: Postnr./Sted:

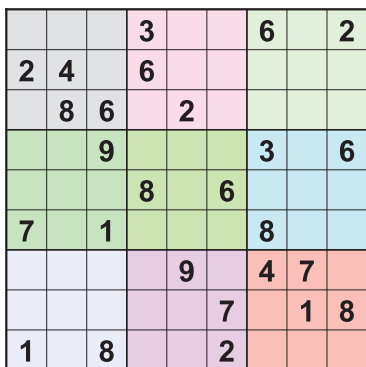


VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

- 1: Ragnhild Høiby, Ski
2: Anna Stubbe, Inderøy
3: Kirsten Turid Kvaløy, Trondheim

Frist for innsending av kryssord-løsning er 1. september 2017. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden juni 2017» 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



●●●○○

© Kryssquiz / Bulls

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

Løsning:

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

Med NTL i ryggen

Fagforeninga er viktig for deg som ansatt i NAV og som innbygger i Norge. Den norske modellen bygger på et trepartssamarbeid mellom fagbevegelsen, arbeidsgivere og staten. Dette samarbeidet har bidratt til utvikling av velferdsstaten, lav ledighet og en forholdsvis jevn fordeling. Fagforeningene er viktige i arbeidet med å bevare opparbeidede rettigheter og for å jobbe for ytterligere forbedringer for arbeidstakerne. Derfor mener jeg at alle som har et arbeidsforhold må være bevisst fagforeningenes rolle og være en del av dette fellesskapet.

Utviklingen av NAV påvirker brukere og ansatte. Gjennom medbestemmelse og politisk påvirkningsarbeid jobber tillitsvalgte i NTL for at vi i NAV skal få utført jobben vår på best mulig måte. Som medlem har du mulighet til å påvirke dette arbeidet gjennom innspill til dine tillitsvalgte. Det er disse innspillene som gjør NTL til en sterk og god fagforening i NAV.

Det er et høyt konfliktnivå i etaten, og ofte har vi medlemmer som har behov for bistand i personalsaker. Hvis du kommer i en situasjon hvor du som medarbeider er i konflikt med arbeidsgiver, er det vanskelig å måtte ordne opp i dette alene. NTL kan gi deg råd og bistand. Hvordan og på hvilket nivå avhenger av situasjonen. Uansett er det en trygghet å vite at du ikke trenger å stå alene i en vanskelig situasjon.

Lønnsutviklingen din blir også ivarettatt gjennom fagforeningen. Dette gjennom sentrale oppgjør og lokale forhandlinger. Jeg liker ikke at de uorganiserte er gratispassasjerer gjennom de sentrale forhandlingene, men ved de lokale lønnsforhandlingene har de uorganiserte ingen fagforening som ivaretar de. For din egen lønnsutvikling og for å bevare lønnsystemet i staten trenger vi sterke fagforeninger som forhandler lønn på vegne av medlemmene.

Jeg har valgt å bruke tid på fagforeningsarbeid. Selv om dette betyr lange arbeidsdager og mange tøffe tak, er det givende å jobbe for medlemmene og bidra til at NAV blir best mulig. Noen ganger stanger vi hodet i veggen, og det kan være lett å glemme det vi har fått endret eller klart å bevare. Jeg møter mange engasjerte tillitsvalgte og medlemmer som brenner etter å få gjort nødvendige endringer, og jeg møter fortvilede folk som føler de ikke blir hørt.

Etter et kurs jeg holdt for noen uker siden kom det et medlem bort til meg. Hun fortalte at hun trodde ingen forsto hvordan de som jobbet ute som saksbehandlere hadde det. Men nå skjønner jeg at dere forstår hvordan vi har det og at dere prøver å gjøre noe med det, sa hun. Det var den beste tilbakemeldingen jeg kunne få. Jeg håper mange opplever at NTL forstår hvordan situasjonen er i NAV og at dere som medlemmer også ser at vi prøver å gjøre noe med det.

Med dette ønsker jeg dere alle en riktig god sommer.

Hanne Nordhaug
Hanne Nordhaug
leder



Den råtne velferdsstaten

«Jeg, Daniel Blake», kino-aktuell i fjor og nylig sluppet på DVD, er en film om en helt alminnelig brite sin kamp mot et ualminnelig stivbent velferdssystem. Se og bli skremt!

Terje Evensen [tekst]

Den britiske regissøren Ken Loach (f. 1936) har gjennom en over 50 år lang yrkeskarriere innen TV og film, framstått som sosialrealismens ypperste fanebærer. Han har alltid talt småkårsfolkets sak. «Bread & Roses» fra 2000 handler om to latinske søstre som jobber som renholdere i et kontorbygg og som kjemper for retten til å organisere seg. Året etter kom «The Navigators». Her møter vi fem karer fra Yorkshire som prøver å overleve etter at den britiske jernbanen blir overtatt av et privat selskap.

Med sin nyeste film har Ken Loach blitt 80 år, men han har fortsatt mye på hjertet. Ken Loach er sint på den britiske velferdsstaten. I denne filmen forteller han historien om Daniel Blake, spilt av Dave Johns, som i en alder av 59 år får et alvorlig hjerteanfall og blir erklært arbeidsufør av sin lege. Det gjør ikke velferdsstaten som, på bakgrunn av skjematiske spørsmål, tildeler Daniel Blake 12 poeng og ikke de 15 poengene som er nødvendig for å være berettiget til syketrygd.

Etter dette følger vi Blake sin kamp mot et velferdssystem som er



FOTO: UNIVERSAL STUDIOS

ekstremt byråkratisk og helt uten evne til å møte enkeltmennesket. Daniel Blake er for syk til å jobbe, men allikevel vurdert som arbeidsfør. Han blir tvunget til å bruke minst 35 timer i uka til å søke jobber han allikevel ikke evner å ta. Han må søke hjelp gjennom telefontjenester som ikke besvarer hans henvendelser og gjennom digitale kanaler han overhodet ikke har kompetanse til å benytte. Medarbeidere i velferdssystemet som prøver å møte ham med forståelse og personlig service, blir utsatt for represalier fra sine overordnede.

«Jeg, Daniel Blake» beskriver et velferdssystem som tvinger enkelt-skjebner ut i den totale fornedrelse. Hovedpersonen er hjertevarm overfor sine medmennesker, men møter kulde og avvising når han selv er desperat og trenger hjelp. Det er sjokkerende å skjønne at dette er et politisk skapt system, hvor tjenester er solgt ut til private aktører. «De gjør det vanskelig med vilje», hevder en av Daniels nære venner.

Ken Loach vant Gullpalmen i Cannes for denne filmen. Det gjorde han fordi

han forteller en usedvanlig sterk historie som er fullstendig blottet for store ord, fakter og effekter. Med enkle filmatiske grep, men med stor varme, formidler han et hjerteskjærende hverdagsdrama som ryster seeren med sin realisme. Det er film som er uendelig langt fra Hollywood, noe som gjør at vi ikke kan vite om vi får en happy ending eller ikke. Det som derimot er veldig tydelig, er hvem som er helten og hvem som er skurken i denne filmen.

Arbeids- og velferdsdirektør Sigrun Vågang besøkte nylig NTL NAVs til-litsvalgtkonferanse på Klækken. Der fortalte hun at hun hadde tatt med hele sin ledergruppe på kino for å se «Jeg, Daniel Blake». Etter filmen klarte de nesten ikke å si et eneste ord. Når filmen kan gjøre et slikt inntrykk på de øverste lederne i vår hjemlige velferdsforvaltning, kan vi håpe at de som faller utenfor i Norge, henvender seg til et system som møter dem med respekt og forståelse. «Det eneste jeg oppnår, er å bli ydmyket», sier Daniel Blake. Kan vi være trygge på at vi ikke finner Daniel Blake sin like her i landet?