



710 000 000 – til
glede og besvær

side 12



Privatisering av offentlig sektor

Tjenesteutsetting, privatisering, outsourcing, New Public Management. Mange begreper som egentlig omhandler det samme, nemlig at offentlige tjenester overlates til private aktører. Private som skal tjene penger på offentlige velferdsoppgaver. Dette skal bli billigere og mer effektivt, mener noen. For meg er det en logisk brist i denne argumentasjon.

Jobber privat ansatte hardere enn offentlig ansatte? Med arbeidserfaring både fra privat og offentlig sektor, har jeg helt andre erfaringer. Jeg hadde mye roligere arbeidsdager innenfor privat næringsliv enn jeg noen gang har hatt som offentlig ansatt. Mange av oss har nok også erfaring med nye kolleger fra privat sektor. Kolleger som søkte seg over til staten for å få en roligere arbeidsdag, mens det faktisk var det motsatte som skjedde.

Er private bedrifter bedre organisert enn offentlige arbeidsplasser? Ja, vil vel mange si, når vi ser hvor komplisert NAV er organisert, og hvor mange som faktisk er involvert i hver sak. Til tross for dette, vil økt privatisering også føre til enda mer byråkrati. Dette i form av anbudsrunder, mer administrasjon, kontroll av private tjenesteleverandører etc. Offentlig sektor har gjennomgått en formidabel effektivisering og omorganisering de senere år. Jeg har ingen tro på at privatisering fører til mer effektiv organisering og mindre byråkrati. Slik jeg ser det, kan derfor privatisering bare «lønne seg» ved å gi privat ansatte dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Dette er noe som ikke kan aksepteres. Når private aktører i tillegg skal tjene penger på offentlige velferdsoppgaver kan regnestykket umulig gå opp.

Meldinger fra land som har vært svært aktive innen privatisering tilsier at dette ikke har vært god butikk. Forskning fra Danmark viser at privatisering av arbeids- og velferdsoppgaver har «kostet flekk» uten at dette har gitt ønsket effekt. I Nederland begynner nå staten å ta tilbake noen av de tjenesteutsette oppgavene. For noen år siden

valfartet politikere fra hele den vestlige verden til New Zealand for å se på effektiv privatisering av offentlig sektor. Nå ligger landet med «brukket rygg», og har store sosiale problemer på grunn av et mislykket privatiseringsprosjekt.

Fire år med rødgrønn regjering har redusert, og til dels stoppet, privatisering av offentlig sektor i Norge. Jeg hadde håpet at regjeringen i denne perioden i tillegg hadde hentet tilbake noe av de borgerliges tjenesteutsetting. De neste fire år vil vise om de lykkes bedre med å reversere privatiseringen av offentlige oppgaver.

Det har nylig vært avholdt konferanse for tillitsvalgte innenfor arbeidsmarkedsforvaltningsområdet i de nordiske landene. De andre nordiske landene sliter mer enn oss med privatisering. Med borgerlig regjering har de heller ikke samme mulighet som oss til å få politisk bistand når arbeidsgiver blir for kreativ i sin tjenesteutsetting. I det siste har vi fått politisk hjelp både til å hindre tjenesteutsetting av posthåndtering, og til å stoppe privat saksbehandling og vedtak i uføresaker.

At saksbehandling og vedtak skal utføres av etatens egne medarbeidere ser jeg som en selvfølge. Det er skremmende at vi har ledere som i desperasjon etter å få kontroll med restansesituasjonen, tjenesteutsetter våre lovpålagte kjerneoppgaver. Vi ansatte er opptatt av å opprettholde en god etat og en sterk offentlig sektor til brukernes beste. Det samme burde statlige ledere være opptatt av.

Hanne Nordhaug

Hanne Nordhaug,
redaktør



”

«Det er ikke nok å stå opp om morran.
Man må våkne også.»

Odvar Nordli

7

Bemanning: NAV velger privat vikarbyrå i stedet for etatens egen rekrutteringstjeneste.



9

NAV brukerstøtte: Gaiden har besøkt de som stiller opp for sine kolleger i nød.



Uten mat og drikke ➤

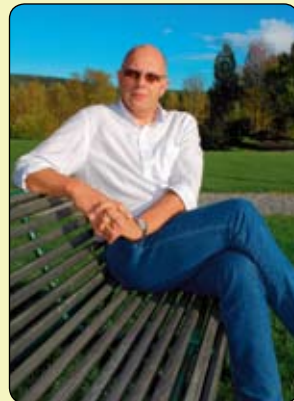
8

Send inn din mening (maks 35 linjer)

e-post: hanne.nordhaug@nav.no - Tlf: 33 14 17 41 – Mobil: 473 51 865

Postadresse: NAV Larvik Arbeid, PB 143, 3251 Larvik

FOTO: TERJE EVENSEN



Gaiden

Redaktøren	2
Velferdsstatens forsvarer	4
Dyr privatisering i Danmark	6
Privatisering av uførevedtak	6
Rekruttering i NAV Ny pensjon	7
Produksjonsstyring	7
710 000 000	12
Restansenedbygging	14
Endelig fast ansatt	14
Leserinlegg	15
Vervekampanje	16
Kryssord & sudoku	18
Siste stikk	19
Det sosiale hjørnet	20

[Gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9.000, fire ganger årlig

Redaktør

Hanne Nordhaug,
NAV Larvik

Postboks 143, 3251 Larvik

Telefon: 33 51 35 08

Mobil: 473 51 865

hanne.nordhaug@nav.no

Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen

Terje.Evensen@nav.no

Mobil: 416 79 751

Hans Olav Kirknes

hans.olav.kirknes@nav.no

Mobil: 402 11 227

Redaksjonen avsluttet:

29. september 2009

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo

Tlf: 23 06 22 79



Velferdsstatens forsvarer

Han har et varmt engasjement for det solidariske samfunnet og er daglig leder av alliansen For velferdsstaten. Gaiden har møtt Asbjørn Wahl og tatt del i hans betraktninger.

Terje Evensen (tekst og foto)

I disse dager er det 10 år siden For velferdsstaten ble stiftet. Den 2. september 1999 var alliansen en realitet. Asbjørn Wahl forteller om forhistorien.

– Jeg har jobbet i fagbevegelsen i om lag 25 år. Gjennom disse årene vokste det fram en økende bekymring for den markedsliberalistiske offensiven mot offentlig virksomhet. I 1997 begynte jeg

å jobbe i Norsk Kommuneforbund, og der erkjente man nødvendigheten av å bygge bredere allianser for å møte denne utviklingen. Et landsmøtevedtak i 1998 åpnet for dette, og året etter sto seks fagforbund i offentlig sektor bak etableringen av For velferdsstaten. Alliansen gikk på tvers av hovedorganisasjonene og inkluderte også forbund fra YS og den tids Akademikernes Fellesorganisasjon. Siden sluttet ytterligere et 20-tall organisasjoner seg til.

Litt på kollisjonskurs. Asbjørn Wahl er opptatt av å utvide forståelsen av hva velferdsstaten er.

– Velferdsstaten begrenser seg ikke til en sum av institusjoner og offentlige budsjetter. Det er viktig å analysere maktforholdene i samfunnet for å forstå velferdsstatens utvikling. Det handler om hvor sterkt kapitalkreftene skal stå og hvor stor innflytelse folk flest skal ha over sine egne livsvilkår. Den økonomiske liberalismen, med en enorm styrking av kapitalkreftene, skaper store forskjeller i samfunnet. Etter mitt syn er omfattende demokratisk styring av økonomien en forutsetning for den enkeltes frihet.

– Din bok om velferdsstaten har blitt kritisert av Fafos daglige leder, og du er åpenbart litt på kollisjonskurs med Fafo sin analyse av velferdsstaten?

– Ja, jeg mener at Fafo, særlig i sin jubileumsbok «Hamskifte», formidler mange av mytene knyttet til velferdsstaten, blant annet at den er et nasjonalt klenodium som ingen politiske partier tør å angripe. Med den påstanden friko-pler de velferdsstaten fra maktforholdene i samfunnet, og det blir meningsløst.

De rødgrønne det beste alternativet. Resultatet av høstens stortingsvalg, med fornytt tillit for sittende regjering, er Wahl

tilfreds med.

– Selv om jeg ikke er helt fornøyd med den rødgrønne regjeringen, var det viktig å unngå Høyre og FrP i regjeringskontorene. Vi trenger imidlertid omfattende og offensive velferdsreformer for å verne om velferdsstaten, og der har regjeringen vært for tam. Valgkampen ble derfor svært defensiv, der hovedbudskapet ble å advare mot alternativet. Det var nødvendig, ettersom en borgerlig regjering utvilsomt ville gått til angrep på sentrale deler av velferdsstaten. Kaoset på høresida reddet oss. Skal vi vinne neste gang, trenger vi imidlertid offensive reformer som kan skape begeistring, mener Wahl, som ellers påpeker at han ikke er partipolitisk aktiv.

– For meg er fagbevegelsen den beste arenaen for politisk arbeid, også fordi denne sakte, men sikkert har fått større politisk selvstendighet. Den tidligere selvutslettende lojaliteten mot Arbeiderpartiet er svekket, noe som fagbevegelsen er tjent med.

For velferdsstaten sin arbeidsform dreier seg ikke først og fremst om lobbyisme mot det politiske miljøet. –Vi baserer oss på omfattende skolering, hvor vi ønsker å sette saker på dagsorden, bidra med analyser og delta aktivt på møter og konferanser. På denne måten ønsker vi å bygge styrke og mobilisere nedenfra, forteller Wahl.

Reagerer på arbeidslinjeideologien. Etter Wahls syn er NAV en viktig del av velferdsstaten gjennom at den forvalter så mye av velferdsstatens ordninger og ressurser.

– Det var sikkert mye fornuft i å slå sammen de statlige etatene, men det skjedde i en situasjon der markedsliberalismen var på offensiven, og dette mener jeg gjenspeiles i NAV. Myndighetene forfekter en arbeidslinjeideologi som dreier seg om å mistenkeliggjøre

For velferdsstaten

- Kjemper for å opprettholde og videreutvikle de velferdsgoder og rettigheter som er vunnet gjennom lang tids faglig og politisk kamp her i landet.
- Avviser undergraving, kommersialisering og markedsorientering av våre velferdsordninger.
- Aksepterer ikke at sosiale og økonomiske forskjeller øker, at nyfattigdom vokser fram og at stadig flere støtes ut av samfunn og arbeidsliv i et land som er rikere enn noen gang tidligere i historien.
- Krever at den politikken som føres, også bidrar til å utjevne økonomiske og sosiale forskjeller internasjonalt.
- Krever at den markedsliberalistiske politikken må erstattes med en demokratisk velferdspolitik som gir de enkelte land handlingsrom til å sikre grunnleggende goder som arbeid, vann, mat, utdanning og helsetjenester til hele befolkningen.
- Vil motarbeide at internasjonale institusjoner og avtaler som for eksempel Det internasjonale pengefond, Verdensbanken, EU/EØS og Verdens handelsorganisasjon brukes til å tvinge fram privatisering og markedsorientering av velferdstjenester så vel i Norge som i andre land.

Les mer på www.velferdsstaten.no



dem som faller utenfor. Jeg ble sjokkert da Bjarne Håkon Hanssen, i posisjon som arbeids- og inkluderingsminister, fikk seg til å si at han ikke ville øke sosialhjelpssatsene, heller ikke om han hadde penger til dette. Mantraet "det skal lønne seg å jobbe" faller på sin egen urimelighet. Det har alltid lønnet seg å jobbe. Oversatt betyr det at de som av ulike grunner utstøtes fra arbeidslivet, skal straffes økonomisk. Fagbevegelsen må ta et oppgjør med denne ideologien og heller gå tilbake til røttene og gjenoppta kampen for retten til arbeid. Vi må slutte å mistenkeliggjøre dem som får problemer og heller humanisere arbeidslivet.

Omfordeling og inntektssikring. Wahl hevder at pensjonsreformen også er inspirert av nyliberalistisk tenkning.

– Reformen skal bidra til at det offentlige skal spare penger. Dessuten svekker den omfordelingen i samfunnet. Hovedargumentet har vært at vi blir

færre yrkesaktive i forhold til pensjonistene fram mot 2050. Dette er riktig. Men man bør ikke underslå andre trender som sier at vi i samme periode vil fordoble vår kjøpekraft. Trenger vi det? En noe mindre vekst i vår kjøpekraft ville bidra til at vi har råd til å opprettholde vårt gamle pensjonssystem. Dette er en kamp om fordeling av økonomiske ressurser.

For Asbjørn Wahl er inntektssikringen gjennom trygdesystemet helt vesentlig for velferdsutviklingen og utjevningen i samfunnet.

– Sterke krefter vil underminere dette. Derfor må fagbevegelsen heller aldri ta vår sykelønnsordning for gitt. Om ikke IA-prosjektet har vært noen suksess, har det i det minste bidratt til å nøytralisere arbeidsgivernes iver etter å svekke sykelønnsordningen, mener Wahl. Han er ikke i tvil om at et regjeringsskifte ville brakt spørsmålet på dagsorden igjen.

Bredere støtte. For velferdsstaten merker fortsatt stort press mot verdier som omfordeling og solidaritet. Asbjørn Wahl mener likevel at de har oppnådd mye gjennom de ti årene alliansen har eksistert.

– Vi har bidratt til å fjerne mye av det markedsliberalistiske tankegodset Arbeiderpartiet forfektet på 90-tallet, og vi har bidratt til å endre opinionen. På denne måten har vi en gunstigere situasjon nå med bredere støtte, hevder Wahl, men er tydelig på framtidens utfordringer.

– New Public Management-modellen for hvordan offentlig sektor skal drives, og som embetsverket virker oppdratt til å følge, er svært ødeleggende. Dessverre virker det som om politikerne ikke helt forstår dette. Det er ingen forskningsmessig basis for påstander om at offentlig organisering er ineffektivt. Vårt mål nå er derfor å nedkjempe New Public Management.

Dyr privatisering i Danmark

I Danmark gjennomføres oppfølging, saksbehandling og vedtak delvis av private aktører. Dette har ført til økte kostnader for staten.

Hanne Nordhaug (tekst)

De siste sju år har private aktører vært sterkt inne i dansk arbeids- og velferdsforvaltning. Private firmaer har enten overtatt hele innsatsen overfor de ledige, inkludert saksbehandling og vedtak, eller for grupper av ledige. Ved andre kontor har arbeidet blitt delt mellom offentlige jobbsenter og private firma. Her har de privat og offentlig ansatte jobbet side ved side med samme oppgaver.

Tillitsvalgt Sten Andersen i dansk HK Kommune, er svært kritisk til den privatiseringen som har funnet sted i Danmark. Private leverandører var svært opptatt av fornøyde brukere, og ønsket å beholde brukerne lenge i tiltaket. Dette førte til en omlegging av finansieringen med bonus ved aktivitet eller formidling, men dette har likevel ikke ført til at de private aktørene har klart å nå aktivitetsmålet. Socialforskningsinstituttet har gjennomført undersøkelser som viser at de private ikke har klart å drive målrettet oppfølging for å få flere i arbeid. Enhetskostnadene pr ledig var langt større hos de private enn de offentlige. De private aktørene har kostet mer, men har ikke vært mer effektive.

Andersen forteller at den liberale regjeringen har pumpet inn mye penger for å få etablert et privat marked med mange aktører. Gjennom flere aktører i markedet skulle konkurransen føre til bedre og billigere tjenester. Han forteller også at Danmark har gjennomgått en storstilt kommunesammenslåing for å legge til rette for økt privatisering. I starten tjente mange private store summer, uten at dette førte til bedre resultater. Innsatsen for de ledige ble i stedet dyrere og byråkratiet vokste. Etter endringen i finansieringen har de private blitt presset på økonomi, og det har blitt færre og færre aktører på markedet. Andersen ser ingen fordeler med den privatiseringen av arbeids- og velferdsforvaltningen Danmark har vært gjennom. Fagkompetansen har blitt tillagt for lite vekt. De svakeste gruppene har fått dårligere service. Privatiseringen har ikke gitt noen økonomisk gevinst, kun økte kostnader.



Ingen privatisering av uførevedtak

Leder i NTL NAV, Jarle Berge er tilfreds med at privat vedtaksbehandling i uføre er stoppet, men reagerer sterkt på forsøk på snikprivatisering av NAVs kjerneoppgaver.

I flere fylker har et privat firma foretatt saksbehandling og vedtak i uføresaker. Etter sterkt press fra NTL er dette stoppet.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

Søknad om uføreytelse skal behandles i to trinn av NAV. I tre fylker har man benyttet firmaet Sofak til saksbehandling i uføresaker. Dette etter at den første skjønnsvurderingen er foretatt på NAV-kontoret.

Snikprivatisering. Leder i NTL NAV, Jarle Berge, forteller at NTL har reagert sterkt på denne snikprivatiseringen av etatens kjerneoppgaver. Det var helt tilfeldig at vi fikk informasjon om at deler av saksbehandlingen og vedtak i uføre ble utført av private. Dette er ikke tatt opp i medbestemmelsesmøter. For meg virker det som arbeidsgiver bevisst har unnlatt å informere de tillitsvalgte. Det er nok ingen overraskelse for arbeidsgiver at vi reagerte sterkt på denne tjenesteutsettingen. Dette handler om hvem som skal drive med offentlig myndighetsutøvelse og forvaltningsoppgaver her i landet. NTL er helt klare på at slike oppgaver skal utføres av offentlig ansatte. Dette er også helt i tråd med det politiske flertall. Her kan det virke som arbeidsgiver forskutterte et regjeringsskifte. Dette handler ikke bare om disse uførevedtakene, men om private skal kunne overta oppgaver som til nå har vært helt klart definert som offentlige forvaltningsoppgaver. Om det er 70 eller 7.000 saker som behandles av

private, så er prinsippet det samme. Her har private fått tilgang til etatens datasystem og de har benyttet kontorplass hos NAV. Hva med personvern, rettsikkerhet, habilitet, objektivitet, forvaltningsregler osv., fortsetter Berge.

Saksbehandling er kjerneoppgaver. Assisterende arbeids- og velferdsdirektør, Yngvar Åsholt, forteller til Tjenestemannsbladet at NAV har en klar policy på at saksbehandling er kjerneoppgaver som etaten som hovedregel skal utføre selv. Bruk av eksterne konsulenter vil kunne være aktuelt i spesielle tilfeller. For eksempel når det er behov for å øke kapasiteten raskt og i en begrenset tidsperiode.

Prinsippsak. Jarle Berge forteller at NTL har jobbet med denne saken på flere plan. Vi har presset på arbeidsgiver for å få stoppet dette. I tillegg har vi gjennom forbundet jobbet politisk med denne prinsippsaken. NTL har klare holdninger mot privatisering av offentlig sektor. Forbundsleder Turid Lilleheie har tatt saken opp med statsråd Dag Terje Andersen. Dette har gitt resultater. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har nå gitt klar beskjed om at saksbehandling og vedtak skal utføres av etatens egne medarbeidere.

Vikarbyrå inn i NAV Ny pensjon

NAV har nå startet rekrutteringsarbeidet for midlertidig pensjonsenhet i Oslo. Noe av bemanningsbehovet skal dekkes med innleide vikarer fra eksternt vikarbyrå.

Hanne Nordhaug (tekst) Terje Evensen (foto)

Den 1. januar 2010 skal det etableres ny midlertidig pensjonsenhet i Oslo. Enheten opprettes for en ettårsperiode, og skal behandle overgangsregler i forbindelse med ny pensjonsreform. I en avgrenset tidsperiode kan 5 ekstra årskull søke om uttak av alderspensjon. Dette krever ekstrainsats fra NAV. Enheten skal bemannes av en blanding av NAV-interne, eksterne vikarer og konsulenter. NAV-ansatte med pensjonskompetanse er oppfordret til å søke. Eksterne vikarer skal rekrutteres gjennom private vikarbyrå.

Kompetanse viktig. NTL-tillitsvalgt for NAV Pensjon, Ove Tofslund, forteller at det er viktig at det ansettes personer med god pensjonskompetanse i den midlertidige enheten. I tillegg til faste ansatte fra de etablerte pensjonsenhetene, finnes det også mange midlertidig tilsatte i pensjonsenhetene. Disse bør få mulighet til å fortsette i NAV Ny pensjon når deres kontrakter går ut til nyttår. Kari Mette Sandviken i Pensjonsprosjektet presiserer at også arbeidsgiver ønsker å bemanne opp mest mulig med etatens egne medarbeidere. Hun kan fortelle at de har fått mange interne søkere til prosjektet.

Innleide vikarer. Sandviken opplyser at det vil være svært ujevn og uforutsigbar produksjon i NAV Ny pensjon. Av den grunn mener hun det er nødvendig å benytte eksternt vikarbyrå til å ta unna topper. Vikarbyrå kan bistå oss med kvalifisert personell til dataregistrering etc når vi har behov for dette. Dette er bemanningsoppdrag som etatens egen jobbrekuttering ikke vil kunne klare å bistå oss med. Etatens rammeavtale for kjøp av vikar- og rekrutteringstjenester vil derfor bli benyttet



ved innleie av vikarer.

Intern jobbrekuttering. NAV Arbeidslivssenter Oslo, ville vært den enheten i NAV som skulle forestått en eventuell rekruttering av eksterne vikarer. Leder Truls Ivar Ruud forteller at dette er slike oppdrag de til vanlig jobber med. De måtte sett nærmere på stillingsinnhold etc. først, men han tror ikke de ville hatt problemer med å rekruttere personer med riktig kompetanse for å ta unna topper hos NAV Ny pensjon.

Kritisk til rammeavtale. Lisbeth Hushovd og Kirsten Jomås Bendiksen jobber med rekruttering ved NAV Arendal. De er svært kritisk til at NAV har inngått rammeavtaler på tjenester innenfor etatens kjerneoppgaver. Vikar- og rekrutteringsbistand er tjenester som etaten leverer til arbeidsgivere over hele landet. Etaten ønsker å være en viktig bidragsyter i rekrutteringsarbeidet. Det blir vanskelig for oss å argumentere for at eksterne arbeidsgivere skal bruke NAV til denne tjenesten, når etaten selv velger å inngå avtaler med private aktører på markedet, uttalte de til Gaiden i mars.

Enighet i sak om individuelle måltall

NTL ønsker ikke at NAV skal benytte produksjonsmål på individnivå. Arbeidsgiver og organisasjonene er nå kommet til enighet om at måltall primært skal være på teamnivå.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

Individuelle måltall er innført ved noen enheter i etaten. NTL har jobbet aktivt for å hindre slik målstyring. Nå er det kommet til enighet mellom arbeidsgiver og organisasjonene. Måltall på teamnivå blir anbefalt. Individuelle måltall kan innføres der alle parter er enige om dette. Der individuelle måltall allerede er innført kan man fortsette med slik målstyring.



Nestleder i NTL NAV, Esther Van Veen

Nestleder i NTL, Esther Van Veen, forteller at hun helst hadde sett at individuelle måltall hadde blitt avvirket, men er fornøyd med at det nå er kommet til enighet i denne saken. Når alle parter skal være enige før individuell målstyring kan innføres, føler vi at vi har god kontroll. Vi i NTL sentralt har anbefalt våre tillistvalgte om ikke å inngå avtaler om individuelle måltall. Selv om det er gitt åpning for å fortsette med individuell målstyring der dette allerede er innført, kan man selvfølgelig også her gå vekk fra dette og benytte andre former for målstyring.

Van Veen forteller at NTL er redd individuelle måltall lett kan bli misbrukt, for eksempel ved lønnsforhandlinger. Vi må ikke få arbeidsplasser hvor medarbeiderne er mest opptatt av sin egen måloppnåelse, og ikke tar et kollektivt ansvar for hele arbeidsplassen. Det må være motivasjon, interesse og kompetanse som skal styre oss, ikke overvåkning og kontroll. NTL er derfor godt fornøyd med at vi nå har mulighet til å si nei til innføring av individuell målstyring, avslutter Van Veen.

Uten mat og drikke ...

I Drammen har NAV ei kantine som skaper begeistring hos de ansatte. Kantinebestyreren er ansatt i NAV og NTL-medlem.

Terje Evensen (tekst og foto)

Den dagen Gaiden er på besøk i Drammen, har Anne Kristoffersen stått opp kvart på fire. 8 kilo hvetemel har blitt til emner for et rikholdig utvalg av bakervarer. Litt før halv seks har hun låst seg inn på kantina for å gå løs på dagens forpliktelser.

Et samlingspunkt. Kristoffersen ble opprinnelig ansatt ved fylkestyrgdekontoret i Buskerud. Daværende avdelingsdirektør, Ingeborg K. Sølvérud, var opptatt av at kantina skulle være et samlingspunkt for de ansatte, et sosialt møtested hvor de skulle prate om annet enn jobben. Anne Kristoffersen var veldig glad for å bli ansatt i etaten med et slikt utgangspunkt og har tatt sin oppgave på stort alvor. –Jeg ønsker å tilby et godt utvalg av god mat, forteller hun. –Her er det mulig å kjøpe salater i forskjellige størrelser og fasonger, vi har hjemmelaget pizza, både med og uten kjøtt, fisk i skjell og lasagne. Min kollega De Thi Le, som kommer fra Thailand, sørger for stekt ris og vårruller. Så har vi brødmat, som er fullt og helt hjemmebakket, i form av grovbriks, rundstykker, loff og et veldig populært grovbrød. Et par sorter kaker vil også stå på menyen til enhver tid.

Fleksibel. Kantina er plassert i lokalene som nå huser NAV Drammen trygd, kundesenteret og NAV Forvaltning Buskerud, avd. Drammen. Anne Kristoffersen er opptatt av at hun ikke skal drive ei firkantet kantine. –Jeg har et fleksibelt forhold til åpningstider og her kan folk få det som de vil. Dersom noen trenger ei kake til for eksempel symøter og bursdager, kan de bestille dette hos meg. Alt jeg selger blir priset ut fra selvkost og



POPULÆRE: Anne Kristoffersen, her flankert av sine lojale medarbeidere De Thi Le og Lene Medrud, står bak ei meget populær kantine.

utgiften for å spise seg god og mett til lunsj, vil ligge på 15-30 kroner.

Friminutt. Gaiden møter også fylkestiltsvalgt for NTL i Buskerud, Kari Teigen, som har et varmt engasjement for kantina. –Jeg har vært lokalpolitiker i Lier kommune og opplevd at de stengte kantina på rådhuset for å spare penger. De ansatte ble da sittende på kontoret med matpakka og det sosiale miljøet ble mye dårligere. Ei kantine som denne i Drammen skal tilby et friminutt for de ansatte og være et sted hvor man kan treffe andre, snakke sammen og senke skuldrene, mener Teigen og legger til at Anne Kristoffersen gjør en fantastisk jobb. Akkurat det siste vil også husets vaktmester, Tore Benediktsen, slutte seg til. –Jeg har gått her i 25 år og har sett folk som har vokst enormt på denne arbeidsplassen, forteller han. Da sikter han blant annet til Lene Medrud som har jobbet på kantina siden 1995. Under Kristoffersens trygge ledelse har hun blitt en trygg og verdifull medarbeider som trives veldig godt. Tore Benediktsen legger til at alle er like på denne kantina, den er en svært viktig trivselsfaktor og et sted der man kan sitte og løse ver-

densproblemer allerede klokken 7 om morgenen.

Aldri noe problem. Hege Blichfeldt arbeider på kundesenteret. Hun er blind, men har ingen problemer med å orientere seg på kantina. –Det er veldig enkelt her. De som arbeider her ser meg alltid med en gang, sier hei og forteller hva de kan tilby. Jeg får servert frokost på min arbeidsplass hver morgen. Da blir jeg også fortalt hva som står på menyen og de holder av det jeg bestiller til lunsj, forteller Blichfeldt. Kari Teigen vil også framheve den positive holdningen som råder på kantina. –Det er aldri noe problem å bestille fra Anne. Hun svinger seg rundt og sier ja bestandig. De som er sent ute med å bestille, får det de vil ha.

Hvordan smakte så maten? Det måtte Gaidens utsendte medarbeider teste ut. Denne kan rapportere om mat av ypperste klasse. Vafler, rundstykker, pizza og sjokoladekake smakte utmerket og i så hyggelige omgivelser som på kantina i Drammen, ble det en ekstra positiv smaksopplevelse. Men en såpass mangfoldig lunsjmeny er antageligvis ikke anbefalingsverdig som en del av det daglige kostholdet.

En støtte for deg

I Steinkjer og Oslo har NAV 67 medarbeidere som stiller opp for kolleger i nød.

Terje Evensen (tekst og foto)

Svært mange av NAV sine medarbeidere har på et eller annet tidspunkt hatt befatning med etatens brukerstøtte. Gaiden ønsket å bli bedre kjent med hva som rører seg på denne arbeidsplassen og inviterte seg selv på besøk. I Steinkjer blir vi møtt av NTL-tillitsvalgt Per Gunnar Wigen som velvillig tar imot Gaidens utsendte. Han kan presentere en arbeidsplass som organisatorisk har en felles seksjonsledelse med NAV Brukerstøtte Oslo, som er lokalisert hos NDU i Sannergata.

En arbeidsplass i vekst. At brukerstøtten finnes i Steinkjer, har en forhistorie, noe Per Gifstad i staben kan forklare. –Den 1. oktober 1999 fikk Steinkjer tilført nye arbeidsplasser etter nedleggelse av Forsvaret, forteller han. Aetat fikk den gangen etablert en lønnsentral og en brukerstøtte i Steinkjer. Den gamle brukerstøtten til Aetat ble en del av NAV etter etableringen 1. juli 2006. Gifstad forteller om en arbeidsplass i vekst. –Ved oppstart i 1999 var vi 18 medarbeidere. Av disse satt 7 på fjernarbeidsplasser. I dag er vi 36. Én av våre kolleger sitter på fjernarbeidsplass i Lyngdal.

Ikke en kjedelig dag. Brukerstøtten har tre grupper som tar hånd om henvendelser innenfor kommunikasjon, fag og tekniske spørsmål. Blant velkjente begreper som preger arbeidsdagen hos Kommunikasjon, finner vi telefoni, Office og HR-systemer som Min Tid, Ebasys, Skjemasyss og Agresso. Brukerstøtte Teknisk er den største gruppen, og har omtrent halve arbeidsstokken plassert i Steinkjer og halve i Oslo. I begynnelsen, etter at NAV ble etablert, opplevde de en del utfordringer med to forskjellige plattformer, Adeo og Nike, samt mange

forskjellige telefoniløsninger. Per Gunnar Wigen forteller om en hektisk hverdag. –Vi mottar rundt 150 000 telefonhenvendelser i året. I tillegg er det mange som henvender seg via IT-hjelpe på Navet, en mulighet vi håper flere og flere vil ta i bruk. For eksempel utløser Office og HR-systemene en del behov for veiledning rundt bruken. På det tekniske området må vi drive feilsøking og feilretting når systemene ikke fungerer som de skal. Det er mye humor og fleip når vi får henvendelser og i blant får vi skryt fra brukerne. Så vi opplever ikke å ha kjedelige arbeidsdager, forteller Wigen. At målet om en løsningsprosent på 70 er overoppfylt i Brukerstøtte, er en indikasjon på en arbeidsplass som fungerer.

Ingen rekrutteringsproblemer. En arbeidsplass i vekst har naturlig nok vært nødt til å rekruttere nye medarbeidere med jevne mellomrom. Dette har i følge Per Gunnar Wigen vært uproblematisk. –Vi rekrutterer mennesker med IKT-bakgrunn. Høgskolen i Nord-Trøndelag ligger i Steinkjer og herfra blir vi tilført verdifull kompetanse. Når vi utlyser ledige stillinger, får vi mange søkere, forteller han og legger til at de opplever

lite gjennomtrekk på arbeidsplassen. NTL-medlemmene vi møter mener at et godt arbeidsmiljø og et vidt spekter av faglige utfordringer kan forklare en stabil arbeidskraft og et lavt sykefravær.

Direktoratet og NDU. Det er drøyt 600 km mellom Oslo og Steinkjer, men NTL-medlemmene på NAV Brukerstøtte Steinkjer er tilknyttet avdelingen for direktoratet og NDU. Dette fungerer greit. –Vi får den informasjonen vi behøver fra avdelingsleder Peter Myklebust og tillitsvalgt for NDU Marianne Urdal, forteller Wigen og legger til at Steinkjer er representert når NTL-avdelingen arrangerer medlemskurs og årsmøter. På denne måten føler de en naturlig tilknytning til avdelingen.

Lys framtid. NAV Brukerstøtte Steinkjer synes ut fra Per Gifstads betraktninger å ha en lys framtid. –Vi har nå vokst oss for store i lokalene vi har og behøver å bygge ut. Med en planlagt utbygging på 560 kvadratmeter vil vi nær fordoble arealene, men ut fra våre behov trenger vi flere kontorer og større møterom, forteller han. Dette er en vekst som arbeidsplassen ser ut til å takle med stor ro og god kontroll.



TRIVES: NTL-medlemmer som trives ved NAV Brukerstøtte. Fra venstre Per Gifstad, Siv Haugen, Trond Nyborg og Per Gunnar Wigen



En kikk innenfor ho

s NAV Brukerstøtte

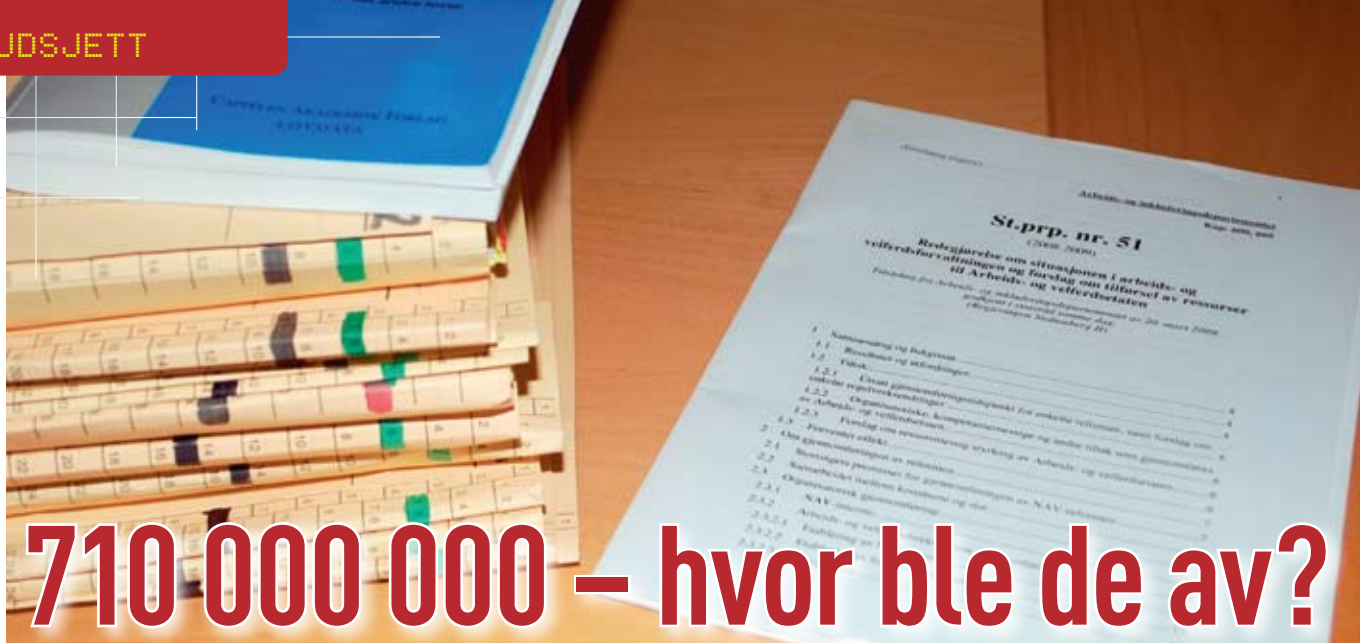
NAV BRUKERSTØTTE

Om NAV Brukerstøtte

- Yter service til alle NAVs ansatte og er et felles kontaktpunkt for alle på IKT-siden.
- Har breddekompetanse og spesialkompetanse på alle typer IKT-utstyr og applikasjoner som brukes i etaten.
- Til stede fra kl. 0700 - 1700 (1600) hver dag og mottar rundt 150 000 telefonhenvendelser i året. Av disse blir rundt 85 % besvart innen 30 sek.
- I følge den siste brukerundersøkelsen er 86 % av NAVs ansatte tilfreds med den jobben brukerstøtte utfører.
- Sykefraværet for NAV Brukerstøtte ligger i 1. halvår 2009 på et snitt på 5 %.

Gjengangere på telefonen:

- «Vet ikke om jeg har tastet riktig men...»
- «Nå har du reddet dagen min...»
- «Alle disse passordene går bare i surr...»
- «Takk for glimrende hjelp og ha en god dag»
- «Her var dere løsningsorienterte»



Noen hundre millioner her og noen hundre millioner der. Det blir fort penger av slikt. Men i NAV får pengene ben å gå på.

Terje Evensen (tekst og foto)

I mars dette året ble Stortingsproposisjon nr. 51 lagt fram av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Proposisjonen inneholdt en redegjørelse om situasjonen i arbeids- og velferdsforvaltningen og et forslag om tilførsel av ressurser til NAV. Det ble foreslått en styrking av etatens driftsbevilgning på totalt 710 mill. kroner i 2009. Departementet forventet at NAV gjennom denne tilleggsbevilgningen ville bli i stand til å:

- sikre rett ytelse til rett tid. Altså bygge ned restansene, samt sikre nødvendig kvalitet i saksbehandlingen
- bidra til god oppfølging av brukerne i tråd med NAV-reformens mål
- bidra til økt stabilitet i etatens IKT-systemer for å sikre jevn saksproduksjon

- gjøre etaten bedre i stand til å møte en situasjon med økende arbeidsledighet.

Saldert underskudd. NTL NAV var fornøyd med tilleggsbevilgningen, men var også opptatt av at pengene skulle bli brukt på en god måte. På forsommeren ble det gjennomført en undersøkelse blant de tillitsvalgte ute i avdelingene der landsforeningen ønsket å gå bruken av midlene nærmere i sømmene. Sven Ivar Skodjevåg i NTL NAV har sett noen retninger og tendenser i pengebruken.

– Ut fra informasjonen vi har fått fra avdelingene ser det ut til at en stor del av midlene har blitt brukt til å saldere budsjettunderskudd, forteller Skodjevåg.

– Videre har mange fylker oppbemannet etaten i form av midlertidige stillinger. Det er en liten tendens til at de ansatte har fått utbetalt overtidsmidler, men jeg hadde faktisk forventet at en større andel av ville blitt benyttet til overtid. Ellers er det vel mest betenkelig at noen få fylker avsetter noe av midlene til neste års budsjett, som en slags sikkerhet i tilfelle dårligere tider. To av fylkene jeg har fått opplysninger om, gjør

dette for å takle Helfo-overføringen.

Varierende medbestemmelse. Skodjevåg forteller at disse funnene kan dokumenteres gjennom referater fra medbestemmesapparatet i fylkene.

– Jeg ser også at involveringen av de tillitsvalgte i budsjett-drøftingen har vært sterkt varierende. Der det eksisterer en god kultur for medbestemmelse, fungerer det bra, men dessverre er ikke dette en selvfølge over alt, sier Skodjevåg. Som en oppsummerende betraktning fra hans side, vil han stille spørsmål ved om effekten av tilleggsbevilgningen har vært etter intensjonen.

Usikker framtid. Hva som venter vår etat etter dette året, er usikkert. Departementet har i Stortingsproposisjon nr. 51 beskrevet en antakelse om at etatens bemanning ved 2009 vil ligge over etatens langsiktige bemanningsbehov. Dette vil derfor skape et grunnlag for gradvis å trappe ned bemanningsnivået i etaten. NTL NAV har overfor Regjeringen og Stortinget krevd at aktivitets- og bemanningsnivået i 2009 også blir videreført neste år, da dette på ingen måte er tiden for å skape usikkerhet for de ansatte i NAV.

Fylkene følges opp

710 mill. kr skaper en forventning om resultater. Direktoratet har derfor fulgt nøye med på hvordan fylkene har brukt pengene.

Terje Evensen (tekst)

Leder i overordnet fylkesledd i direktoratet, Torstein Lindby, forteller om prosessen fra direktoratets side. –Midlene som ble tildelt fylkene skulle i hovedsak målrettes mot tre hovedområder. Hånd-

tere økningen i ledigheten, gjennomføre flere tiltaksplasser og bygge ned restanser. Overordnet fylkesledd har månedlige møter med ledelsen i hvert enkelt fylke, hvor tema er nedbygging av restanser. Videre følges fylkenes måloppnåelse og bruk av midler opp gjennom styrings-

Misnøye og tilfredshet

Etter at tilleggsbevilgningen ble fordelt til fylkene, ble det gjennomført budsjettprosesser som utløste varierende følelser hos våre tillitsvalgte.

Terje Evensen (tekst) Hanne Nordhaug (foto)

Fylkestillitsvalgt for NTL NAV i Møre og Romsdal, Ottar Nerland, har noen betraktninger rundt tilleggsbevilgningen og restansenedbyggingen som han gjerne vil dele med Gaiden.

– Med de midlene som mitt fylke fikk til rådighet, ville det vært mulig å belønne medarbeidere som har gjort en enorm arbeidsinnsats og kanskje strøket arbeidstimer i stor utstrekning, mener Nerland.

– Det har vært en svært restriktiv vurdering som er gjort i forhold til hvem som skulle få dekket plusstid som overtid, og i hvilken utstrekning, i forbindelse med restansenedbyggingen før jul. Når fylket får en god del ekstra midler og bruker mye av disse til å saldere budsjettet, er det et svært dårlig signal overfor medarbeidere som gjør en kjem-



Tor Mindrebø

pejobb av lojalitet til både brukere og NAV. Uten denne uegennyttige innsatsen hadde nok krisen i NAV vært mer markant enn den er, også i vårt fylke.

Betydelig ansvar. Nerland ser tilbake på den betydelige bonusen som ble direktører i NAV til del høsten 2007.

– Denne ble gitt for blant annet enestående innsats i NAV-prosessen, men vi ser en dårlig evne til å belønne også andre som virkelig bidrar til at NAV-reformen i det hele tatt lar seg gjennomføre. Det er hevet over enhver tvil at særlig saksbehandlere i NAV tok et betydelig ansvar når det stod på som verst. Det har dessuten vært signalisert med overdøvende tydelighet at restansene har bygget seg opp og at vi måtte stå på for å få ut penger til brukerne. Denne spesielle situasjonen resulterte jo også i ekstrabevilgninger til nettopp å få ned saksbehandlingstiden ved at plusstid kunne utbetales som overtid.

God prosess. NTL NAV har også tillitsvalgte som kan formidle positive erfaringer i forbindelse med bruken av tilleggsbevilgningen. Tor Mindrebø i Aust-Agder kan blant annet fortelle om opprettelse av flere nye faste stillinger.

– Det ble opprettet ni midlertidige stillinger som markedsveiledere og to midlertidige stillinger i Forvaltning. Men det ble også opprettet femten nye faste stillinger i NAV Telefonen. Tildelingen gjennom stortingsproposisjonen gjorde



Ottar Nerland,

det mulig å opprette disse stillingene uten at vi har måtte trekke inn stillinger fra NAV lokalt på innværende års budsjett. Dette kan imidlertid bli en problemstilling neste år, forteller Mindrebø, som understreker betydningen av tilleggsbevilgningen.

– Før ekstratildelingen hadde Aust-Agder en underbalanse på ca 5 millioner kroner. Dersom vi ikke hadde blitt tilført midler, hadde vi måttet redusert antall ansatte med ca 20 i løpet av 2009, i tillegg hadde en del av de midlertidige stillingene ikke blitt videreført. I stedet har vi klart å holde et relativt lavt restansnivå, samt møte den økte ledigheten på en god måte og var flinke til å få en rask effekt av midlene, hevder Mindrebø. Han forteller at de, tradisjonen tro i Aust-Agder, har hatt en god prosess med budsjettbehandlingen, der medbestemmelsen er godt ivarettatt.

dialogen, bl.a. tertialrapportering, månedlig økonomioppfølging og på fylkesdirektørmøter.

Resultatforbedring. Gaiden spør direktoratet om de opplever at etaten har hatt gode resultater som følge av tilleggsbevilgningen.

– Etaten fikk kontroll over måloppnåelsen på dagpenger fra midten av mars og NAV-kontorene har håndtert økningen i ledigheten på en tilfredsstillende måte. Nå ser vi også at restansene

går ned og en slik resultatforbedring hadde ikke etaten oppnådd uten tilleggsbevilgninger, mener Lindby, som forklarer bruken av midler til saldering av budsjettunderskudd.

– Manglende måloppnåelse, vekst i ledigheten, flere tiltaksplasser, vekst i kostnadsdrivere som IKT-drift og premie til Statens Pensjonskasse og overforbruk i 2008 er forhold som lå til grunn for tilleggsbevilgningen. For å få kontroll over driftsbudsjettene, og da særlig i ett fylke, måtte deler av tildelingen brukes

til å dekke tidligere overforbruk.

Lindby mener for øvrig at midlene blir brukt.

– Slik forbruket av driftsmidler er ved utgangen av august, ligger det an til at fylkeslinjen samlet sett bruker opp de midlene vi har fått, verken mer eller mindre. Balanse mellom budsjett og forbruk har vært viktig for oss i oppfølgingen av driftsøkonomien i fylkene, ikke minst fordi vi gikk inn i 2009 med et overforbruk fra 2008.

Medaljenes bakside

Restansesituasjonen i NAV går i riktig retning, men det er nærliggende å stille spørsmål ved om den massive oppmerksomheten dette får, har en prislapp utover de tidligere omtalte 710 mill. kr.

Terje Evensen (tekst)

Vi spør NTL NAV sin representant i det sentrale arbeidsmiljøutvalget, Stein Bjarne Larsen, om det foreligger noen kjennskap til den menneskelige kostnaden knyttet til restansenedbyggingen.

– Dette har vi faktisk diskutert ved flere anledninger i arbeidsmiljøutvalget, selv om det ikke har vært tatt opp som egen sak, sier Larsen.

– Jeg vet at det er knyttet flere utfordringer til dette, bl.a. ved at medarbeidere føler seg overkjørt, de får ikke bruke kompetansen de har, og mange får ikke de utfordringer i jobben som de har hatt eller som de forventet da de ble tilsatt.

Nå er jo dette en veldig spesiell situasjon, og arbeidsgiver sentralt har vel ikke hatt noe annet valg enn å bruke sin styringsrett ved å si ut i organisasjonen at prioritet 1 er å få utbetalt penger som brukere venter på.

Ottar Nerland fra NTL NAV i Møre og Romsdal forteller at de har satt fokus på fleksitidsutviklingen i 2009. –Utviklingen var urovekkende i første halvår. NTL har påpekt at dette er svært uheldig av flere grunner. Våre medlemmer skal ikke stå i fare for å jobbe gratis og må ivaretas i forhold til de helsemessige konsekvensene et langvarig ekstraordinært arbeidspress kan medføre. Faren for å falle ut i kortere eller lengre tid er ikke uvesentlig, noe sykefraværet kan være en indikator på.

Nerland legger til at fylkesdirektøren i år har vært svært tydelig på at det ikke vil bli utbetalt overtid for plussid over 45 timer ved årsskiftet og at ledere er pålagt å lage planer for å få fleksitidssaldoene under 45 timer og helst enda lavere før årsskiftet.

–NTL NAV vil også be sine medlemmer om å ta fleksitidsproblematikken på største alvor og ikke akkumulere fleksitid over 45 timer. Ved behov for ekstra innsats, har arbeidsgiver to alternativer: Å ansette folk eller å bruke overtid. Våre medlemmer skal ikke bruke fleksitidsordningen for å kompensere for arbeidsgivers manglende budsjetter til dette.

Fast ansettelse med hjelp fra NTL

Etter nærmere fire år med midlertidig tilsetning har Sølvi Gunn Jensen endelig fått fast stilling ved NAV Lyngen. Hun er svært fornøyd med bistanden fra NTL.

Hanne Nordhaug (tekst)

Sølvi Gunn Jensen hadde sin første arbeidsdag i trygdeetaten februar 2005. Etter dette har hun nesten sammenhengende vært ansatt i forskjellige engasjement ved Lyngen trygdekantor og NAV Lyngen. Så fikk hun beskjed om at tilsettingsforholdet opphørte i juni i år.

Ulovlig midlertidig tilsetning. Fylkesleder for NTL NAV Troms, Hennie Isaksen, forteller at hun ikke var tvil om at det her var snakk om ulovlig midlertidig tilsetning. Dette er en ansatt som hele tiden har jobbet med ordinære saksbehandlingsoppgaver. Den siste perioden med langtidsoppfølging.

NTL krevde derfor at Jensen fikk opprettholde sitt arbeidsforhold ved NAV i Troms, og at stillingen skulle omgjøres til fast. Arbeidsgiver imøtekom dette kravet. Jensen hadde dessuten vært plassert i feil stillingskode i forhold til arbeidsoppgaver. Dette ble også rettet opp.

God hjelp. Sølvi Gunn Jensen forteller at hun er svært fornøyd med den jobben NTL har gjort for henne. Fylkestillsvalgt Hennie Isaksen har gjort en kjempejobb. Ikke bare fikk jeg fast stilling. Jeg fikk samtidig en lønnsøkning, forteller hun. Egentlig burde jeg nok hatt fast jobb for lenge siden. Jeg har hele



Sølvi Gunn Jensen ved NAV Lyngen smiler fornøyd. Endelig har hun fast jobb.

tiden gått på halvårsengasjement, og håpet på fast tilsetning.

Selv om arbeidsgiver i denne perioden ikke har gitt noen signaler om fast stilling, har Jensen hele tiden fått beskjed om at det var bruk for henne. Nå er hun lykkelig over endelig å være i fast jobb.

BESØK VÅR HJEMMESIDE:
WWW.NTL.NO/NAV

Snikprivatisering av NAV

Jeg er opprørt over at Yngvar Åsholt i artikler på Navet 17. og 23.9.09 ikke tar avstand fra at flere fylker har benyttet private firmaer til å saksbehandle og fatte vedtak i uføresaker. Da jeg første gangen hørte at dette hadde skjedd, hadde jeg vondt for å tro at det var sant. Jeg tenkte at her er det noen som har «tråkket skikkelig i salaten»! Når det nå viser seg at etatens ledelse tilsynelatende aksepterer det som har skjedd, er det både opprørende og provoserende for oss som er ansatt i etaten. Saksbehandling og vedtak er ikke oppgaver som man lærer seg «over natten».

Er det i det hele tatt lovlig å la private aktører gjøre vedtak i trygdesaker? I folketrygdloven står det: «Vedtak etter denne loven fattes av Arbeids- og velferdsdirektoratet, som kan delegere vedtaksmyndighet til underliggende organer.» Med underliggende organer menes ikke private firma! Loven har ikke åpnet for «sikkerhetsventiler»! Statsråden var befriende klar i Dagbladet 17.9.09. Han uttalte at dette var alvorlig, og en praksis som måtte opphøre. «Det skal ikke skje at private firmaer overtar saker som har med trygdeytelser å gjøre.» Statsråden er klar, men etatens ledelse

er det ikke!

Dersom det likevel skulle vise seg at statsråden ser gjennom fingrene med at etaten bruker private firmaer til å behandle trygdesaker, er dette utrolig skuffende fra en rød-grønn regjering. At vi blir tilført nok ressurser, er avgjørende for hvordan vi klarer å oppfylle det viktige samfunnsmandatet som NAV har. Dersom man her ser en mulighet for å komme unna ved å bruke private aktører når det kniper, er dette skremmende. Men like avgjørende for at vi når målene våre, er hvordan etaten velger å organisere arbeidsoppgavene. Kjøp av private tjenester for å utføre etatens kjerneoppgaver, kan være en redningsplanke for en ledelse som føler seg mer og mer presset – og som muligens har valgt feil strategier. Vi ansatte i NAV er omstillingsdyktige, vi vet at vi må tenke nytt og prøve alternative løsninger. Men jeg forventer av våre ledere at de erkjenner – og er tydelige på – at forvaltning av trygdesaker er viktige og sentrale oppgaver i NAV, og bare skal utføres av ansatte i NAV! Forvaltningsoppgavene er – rett ut sagt – selve «arvesølvet» vårt. De kan ikke settes ut på anbud! **NINA ØSTHEIM,**

Vestfold

Ny IA-avtale

I slutten av juni i år la SINTEF fram en omfattende evaluering av IA-avtalen. Noen av konklusjonene i denne rapporten er: Virksomhetene er godt fornøyd med NAV Arbeidslivssenter, NAV Arbeidslivssenter bør ha en mer overordnet organisering, IA-avtalen bør ha sterkere fokus på forebygging, potensialet i IA-avtalen er fortsatt stort.

For oss som arbeider ved NAV Arbeidslivssenter gjorde det godt å lese denne rapporten, da vi de siste fire åra har følt oss litt motarbeida fra ledelsen i NAV. Arbeid med å ha fokus på systemnivå og tenke helhet har ikke blitt særlig verdsatt. Vi har funnet støtte og tilslutning til vårt arbeid hos bedriftene. Mange av våre kollegaer på NAV-lokalt ser tydelig nytten av at noen «åpner dører» i bedriftene bl.a. for at det skal være mulig å finne løsninger for den enkelte ute i virksomhetene. Vi trenger mer enn urealistiske papirplaner, selv om dette gir fine måltall. De fleste av oss som arbeider i NAV ser jo nytteverdien av et tett og godt samarbeid, hvor vi ut fra forskjellige roller gjør hverandre gode og får til et helhetlig arbeid.

Utfordringene for Arbeidslivssenteret har vært å beholde øremerkede ressurser og ha muligheten til å arbeide med hele IA-avtalen. Ressurskampen

har vi måtte ta gang på gang, og det har vært demotiverende å sitte igjen med den følelsen at vi er greie å ha som en ekstra ressurs for å fylle i en ellers slunken kasse i NAV.

I det helhetlige og forebyggende arbeidet har vi fått motstridende styringssignaler fra NAV og partene som eier av IA-avtalen. NAV har styrt det meste inn mot sykefraværarbeid, mens partene har vært tydelige på sine forventninger på det forebyggende og arbeid med alle delmåla. Vi som daglig har stått i denne skvisen i bedriftene og i samarbeid med partene, har til tider vært ganske fortvila. Vi som arbeider ved NAV Arbeidslivssenter er nå optimister med tanke på framtida, ut fra faktabaserte konklusjoner i nevnte rapport.

Så til slutt er min utfordring: Hva har NTL NAV tenkt å bidra med framover når det skal snekres en ny IA-avtale? Vi på Arbeidslivssentrene er overmodne for å bli brukt/tatt med på råd i denne prosessen, men det haster nå som et lykkelig stortingsvalg er over og en eventuell ny IA-avtale snart må være på plass.

OLE-PETTER HOLØS

Plasstillitsvalgt NTL NAV Arbeidslivssenter

Møre og Romsdal

Den kollektive intelligens

Terje Evensen (tekst)

Ved å velge bort fotballkampen på TV2 søndag kveld til fordel for et naturprogram på NRK, er det mulig å erverve seg ny kunnskap. For eksempel om kollektiv intelligens.

At vellykkede fotballag besitter høy grad av kollektiv intelligens, er nok et uanagripelig faktum. Men hvis vi vil observere hvor fascinerende den kollektive intelligensen kan være, kan vi med fordel vende blikket mot dyreriket, som NRK gjerne gjør en søndag i ny og ne. Denne gangen handlet det nettopp om kollektivet, om hvordan det å opptre i flokk tjener individet. Eksempelvisert i form av gnuen, som i en stor horde skal krysse en elv. I elven finnes det naturligvis krokodiller som gjerne forsyner seg av disse firbente dyrene. Blant gnuene er det ingen dyr som leder an og bestemmer hvor eller når de skal krysse elven. Enhver beslutning blir tatt av kollektivet og alle dyrene forholdet seg lojalt til dette. Når de er ute i elven er de så mange og så sterke at krokodillene ikke klarer å forholde seg til denne styrken og de enkelte individene passerer trygt. Kanskje skal også en flokk sebraer krysse den samme elven. Hver for seg er sebraen mer intelligent enn hvilken som helst gnu, de utøver større grad av individualisme og impulsivitet, men dette gjør dem langt mer sårbare i møte med krokodillene. De er rett og slett et langt mer opplagt offer i møte med rovdynene, fordi de ikke har denne kollektive tankegangen.

Overgangen til fagbevegelsen kan synes opplagt. Den kollektive styrken i fagbevegelsen har bidratt til at vi har fått et samfunn med langt bedre sosial trygghet enn for 100 år siden. Universelle velferdsordninger, innflytelse i arbeidslivet og demokrati er verdier vi ikke kan ta for gitt, men som vi, gjennom vår kollektive intelligens, fortsatt må stå på barrikadene for. Det finnes sultne krokodiller som gladelig rokker ved disse verdiene til fordel for personlig berikelse. Vi står foran mange elver hvor disse krokodillene lurar. La oss på lik linje med gnuen sørge for å møte disse i taltrikk flokk.



Verveansvarlige i
NTL NAV er klar
for innsats.

Klar, ferdig, gå!

Startskuddet har gått for en ny vervekampanje i NTL NAV.
Forhåpentligvis vil dette bidra til en solid vekst i medlemsmassen.

Terje Evensen (tekst og foto)

Forrige vervekampanje, som fant sted våren 2008, var en såpass stor suksess at arbeidsutvalget i NTL NAV fant god grunn til å forsøke en lignende resept denne høsten. I regi av organisasjonsgruppen ble det utviklet et opplegg for vervekampanjen som i stor grad bygger på det tidligere opplegget. Kampanjen varer fra 1. oktober til 15. desember. Alle som verver får, i tillegg til forbundets vervepremie, et universalgavekort til en verdi av 200 kroner fra NTL NAV. Av

skattemessige hensyn kan det imidlertid ikke utstedes mer enn fem gavekort til enkeltpersoner. Nytt av året er at NTL NAV også ønsker å skape et kollektivt engasjement i avdelingene og vil premiere avdelingen med størst prosentvis økning i medlemsantallet i løpet av kampanjeperioden. 10 000 kroner vil bli utbetalt til denne avdelingen.

Samling for de verveansvarlige. I forkant av kampanjen satte NTL NAV sine verveansvarlige fra avdelingene i stevne på Sørmarka. Dette ble gjort for å skape

motivasjon og bidra til å utveksle erfaringer og argumenter til det gode vervearbeidet. Sentrale spørsmålsstillinger er hva kan NTL NAV gjøre for deg? Hva kan du få gjennom å være medlem av NTL NAV og hvordan premieres vervearbeidet?

Reell innflytelse. NTL NAVs leder, Jarle Berge, berørte saker som organisasjonen har jobbet med og som påviser at vi faktisk har en reell innflytelse.

– Det er en åpenbar fordel å være en del av Norges mektigste arbeidstaker-



organisasjon, hevdet Berge.

– LO arbeider aktivt med NAV gjennom utvalgsarbeid hvor det politiske miljøet er representert. Dette er helt klart en styrke for NTL NAV. Vi har også klart å nå fram med en del av våre standpunkter overfor det sentrale medbestemmelsesapparatet i NAV. Gjennom det nye personalreglementet har vi for eksempel fått gjennomslag for formuleringer som begrenser adgangen til administrative tilsetninger, vi har fått gjennomslag for at post- og skanningssentralen blir en del av NAVs organisasjon, vi har bidratt til å reversere iveren etter individuelle produksjonsavtaler og vi har senest stanset bruken av private firmaer i saksbehandlingen på utføreområdet. En viktig sak framover blir å arbeide for å forlenge IA-avtalen og opprettholde Arbeidslivssentrene som en viktig aktør for det systemrettede oppfølgingsarbeidet.

Norges best bevarte hemmelighet. De verveansvarlige fikk også en presentasjon

av ordninger som tilbys gjennom LO Favør. Rekkene av ordninger er lang og omfatter eksempelvis pensjon, forsikringer, banktjenester, kredittkort, strøm, telefoni, bredbånd, reisebyrå, eiendomsmegling og advokatbistand. En av deltakerne på samlingen omtalte disse ordningene som Norges best bevarte hemmelighet og så sterkt behovet for å gå langt bredere ut for å markedsføre disse fordelene som er knyttet til et medlemskap i NTL NAV.

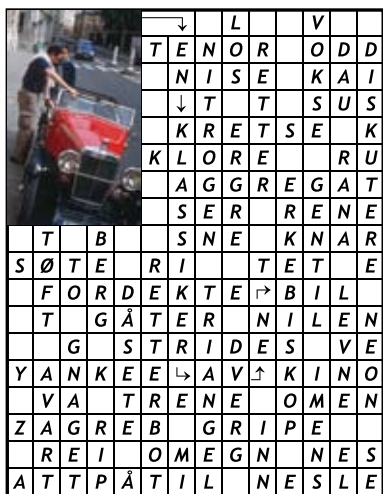
Bry seg. Vervepremiene fra forbund og landsforening er selvfølgelig ment som en gulrot og en belønning, men det ble også poengtert at det viktigste for vår organisasjon er at den gjennom ord og handling faktisk viser at den bryr seg om medlemmene. Det kan handle om å arrangere sosiale begivenheter, styrke de tillitsvalgte og aktivt arbeide for å ivareta rettigheter og gode lønns- og arbeidsvilkår for det enkelte medlem. Medlemspleie må altså være punkt 1 for NTL NAV.

BLI MEDLEM AV NTL (NB! Skriv med tydelige bokstaver)

Sendes til Norsk Tjenestemannslag, Møllergata 10, 0179 Oslo, eller faks til: 23 06 15 55

Navn:		Fødsels- og personnummer (11 siffer):	
Adresse:		Postnr. /Sted:	
E-postadresse:	Tlf. privat:	Tlf. arbeid:	Tlf. mobil:
Arbeidssted:			
Adresse arbeidssted:			
Får lønn utbetalt av:		Lønnstrinn/Årslønn:	
Er du medlem i annet LO-forbund/eller forbund utenfor LO? ☐ Ja ☐ Nei		Hvis ja – hvilket og når opphører medlemskapet:	
Vervet av (navn og adresse):		Ønsket vervepremie:	
Sted/dato:		Underskrift:	

					BIBELSK LANDSKAP	▼	TIDSRØM MET	▼	SVENSK POPGRUPPE	ULEMPE LØS	▼	FILMSKIKKELSE DRIKK	▼
					STYKKE PAPIR				HALVSPIST FØDE	→			
					HYL								
					▶		FORSIDE AV MYNT		▼				
					HAST			BELTE		SKRED			
					OPPDRETT					SPORTSDANSER			
					▶		FARGE = NEDERLAND				TALL	▶	
					DIKTATUR								
	▶					↗		▲			↖		
				INDISK GUDINNE	SÅRMERKE	MALT KORN TALL			BRYGG KVEIL	DRIKK			
VELGE	↓	HÅN	▼	TAU	KONJ. HOLDER PÅ		SARKOFAGEN KEISER						
▶				KONGSØNN					VAKKER				
GREIER						SKRIN RØYS				FYRSTEDØMME			
▶			SKADE	BIBELNAVN		TURBULENS LURE			BINDEKORBAND				
LEDD		PLAGG KOLLEKT							FØLT				
SNURRE						SPANSK ELV	FISK MASSIV				FREDEN		
PENGE SKAP	↘ BRÅK				→			↗	REISTE	LØVTRE "ONKEL" I VEST			
▶				FRED STRØM									
MORE SEG					GRUPPE			SNO DIGE					
PLAGG													
▶						MØBEL							



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

ANNE-MARIE ULVANG,

Sandnessjøen

HARALD SØFTELAND, Søfteland

S. FRANTZEN, Loddefjord

Frist for innsending av kryssord-løsning er 15. november 2009. Konvolutten merkes med «Gaiden oktober 2009» og sendes til: NTL NAV v/Hanne Nordhaug, NAV Larvik, PB 143, 3251 Larvik. Vi trekker ut tre vinnere som får henholdsvis 5, 3 og 2 flax-lodd. Her kan det være store gevinster å hente. Lykke til.

Sudoku

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

●●●○○

© Kryssquiz / Bulls

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

Løsning:

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

Fire nye år!

Det var mange av oss som var spente på valdagen den 14. september. Heile LO-familien, inkludert NTL, hadde mobilisert for fire nye år for den raudgrøne Regjeringa. Mange blei derfor letta då dei første valdagsmålingane kom og viste raudgrønt fleirtal. Stemninga steig utover kvelden og natta då det etter kvart blei slått fast at det blir fire nye år for Stoltenberg og co!

Det er viktig for oss i NTL at vi har ei regjering som jobbar for oss og ikkje mot oss!

Den raudgrøne Regjeringa vil jobbe mot ytterlegare privatisering og konkurranseutsetting av offentlege tenester. Vi får ei raudgrøn regjering som vil satse på og utvikle offentlig sektor, og vi får ei regjering som vil satse på god arbeids- og velferdspolitikktil folket. Den raudgrøne regjeringa er også ein garantist for å oppretthalde dagens arbeidsmiljølov og sjukelønsordning.

Dette betyr likevel ikkje at NTL NAV skal leggje seg på rygg og slappe av dei fire neste åra. Vi må ha ei kritisk tilnærming til Regjeringa sin politikk. Den første prøvesteinen for Regjeringa er når dei legg fram statsbudsjettet, 13. oktober. Vi er i første rekkje spent på kor mykje pengar Regjeringa vil satse på NAV. På bakgrunn av dei opplysningane som så langt har lekka ut, må NAV diverre rekne med å nedbemanne med fleire hundre årsverk. Dette vil gå utover dei som er mellombels tilsette. NTL NAV vil saman med NTL forbundet jobbe politisk for å stoppe, eller i det minste avgrense, denne nedbemanninga.

NTL NAV ser på ei nedbemanning, i dagens situasjon med skyhøge restansar og med mange utslitne medarbeidarar, som å gå frå vondt til verre. Ei nedbemanning kan true heile NAV-reforma!

Hausten vil med andre ord by på mange utfordringar, men det er derfor kjekt å innkassere ein siger i den såkalla Sofak-saka. Denne saka handlar om leige inn privat konsulentfirma for å utføre saksbehandling i uføresaker. NTL NAV jobba iherdig mot denne forma for snikprivatisering og fekk stoppa dette etter nokre rundar i sentralt medbestemmelsesapparat. Det er no slått fast at saksbehandling er ei kjerneoppgåve i NAV som skal utførast av etaten sine egne tilsette! Det skulle berre mangle!



Jarle Berge

Leder NTL NAV

Jarle Berge

MC-entusiaster i NAV



Terje Egrem , Terje Skaarhaug og Frank Arne Johnsen trives på motorsyssel. De har dratt i gang MC-treff for sine kolleger i Vestfold.

NAV har mange ansatte med interesse for motorsyssel. I Vestfold samles disse på eget motorsykkeltreff.

Hanne Nordhaug (tekst og foto)

I slutten av august møttes en gjeng motorsykkellentusiaster på Vindfjelltunet i Vestfold. Dette var første MC-

treff for NAV-ansatte i Vestfold, og folk fra hele fylket møtte opp. Frank Arne Johnsen og Terje Skaarhaug fra NTL, samt Terje Egrem fra Fagforbundet dro i gang første samling. De synes det er hyggelig å treffe andre kolleger med felles interesser.

Nå er sesongen på hell, men initiativtakerne forteller at det vil bli flere temakvelder uten sykkel i løpet av vinteren. Når sykkelen tas frem igjen til våren håper de på flere treff, både egne NAV-samlinger og fellesturer med andre klubber. De satser også på å få etablert en egen MC-klubb for NAV-medarbeidere i fylket. Målet er å rekruttere flest mulig av MC-kjørerne blant fylkets ansatte. Medarbeidere uten egen sykkel, men med interesse for MC, er også hjertelig velkomne. Disse får være med som passasjer.

Det positive ved å treffe kolleger på andre arenaer blir trekt fram som bakgrunn for å samle etatens MC-entusiaster. Vi har det hyggelig og får gode opplevelser sammen, samtidig som vi skaffer oss nettverk på tvers av enhetene i NAV. Dette kan vi trekke veksler på i vårt ordinære arbeid. De forteller også at selv om alle jobber i NAV og er interessert i motorsyssel, er det en sammensatt gruppe medarbeidere som samles. Det å kunne treffe kolleger med felles interesser er positivt, enten det gjelder interesse for idrett, kultur eller sykkel.

Initiativtakerne har startet opp med motorsykkelsamlinger i Vestfold. Nå oppfordrer de til lokal MC-aktivitet også andre steder i landet. Håpet er å kunne treffe andre NAV-ansatte på et eget landsomfattende NAV MC-treff.

