

Løaiden

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

OKTOBER 2016



Solidaritetsaksjon

4

Kamerater!

I **Sarpsborg Arbeiderblad** kunne vi her forleden lese om Sarpsborg-kvinnen som på litt over to år skulle ha svindlet til seg nesten 220.000 kroner i dagpenger. Ifølge tiltalen, som ble tatt ut, strekker det påståtte bedrageriet seg flere år tilbake i tid. I tiltalen står det å lese at kvinnen i perioden 7. desember 2011 og fram til 23. desember 2013 leverte meldekort til NAV for å få utbetalt dagpenger. I disse drøye to årene skal kvinnen kun ha opplyst at hun jobbet 985,5 timer, mens hun i virkeligheten skulle ha jobbet nesten dobbelt så mye; 1.865 timer. Påtalemyndigheten mener at kvinnen ved å gi ufullstendige og uriktige opplysninger til NAV fikk utbetalt 219.601 kroner som hun ikke hadde rett til. Det er satt av en halv rettsdag til hovedforhandlingen mot kvinnen i Sarpsborg tingrett.

Sluke oppslag kan man lese daglig i landets aviser. NAV har anmeldt 907 personer for trygdesvindel hittil i 2016. De fleste har jobbet og hatt inntekt uten å melde fra til NAV. Så langt i år er 563 personer anmeldt for svindel av dagpenger for til sammen 83,6 millioner kroner. Totalt er NAV svindlet for 183 millioner kroner. Systemet er tillitsbasert, og de aller fleste som mottar stønader fra Nav er ærlige. Men det er alvorlig når noen misbruker ordninger som er ment som inntektssikring, sier arbeids- og velferdsdirektør Sigrun Vågang til Østlandets blad.

Ja, misbruk er alvorlig. Tillitsbrudd er en alvorlig sak. Trygdesvindel undergraver velferdstjenestene. Våre kamerater på NAV Kontroll utfører en viktig samfunnsoppgave når de disiplinere jukse-makerne. Men vi må se dette i perspektiv. Trygdesvindel på 1 G skal etter lover straffes med fengsel. Til sammenligning etterforsker ikke Oslo politidistrikts avdeling for miljø- og finans kriminalitet lovbrudd under fem

millioner kroner. Vi snakker her om regnskaps-overtredelser, konkursskriminalitet, skatte- og avgiftsunndragelser, verdipapirkriminalitet, konkurransekriminalitet, korrupsjon, hvitvasking og lignende.

Etter panama-avsløringene har nordmenn meldt fra om åtte milliarder kroner som er unndratt beskatning på sveitsiske bankkonti. Vi kunne i sommer lese om en riggmillionær som var dømt for å ha unndratt 70 millioner kroner fra inntektsskatt og 200 millioner fra formueskatt. I en trendrapport fra Økokrim, sies det at økonomisk kriminalitet bare utgjør to prosent av den totale kriminaliteten som er kjent av politiet. Manglende anmeldelser og vanskelige saker å etterforske, er grunnen til at det finnes store mørketall. Tall blir omtrentlige, men magasinet Velferd anslår statens avgiftstap på svart arbeid til 70 milliarder kroner.

Når vi sammenligner 83,6 millioner med 70 milliarder, burde det være klart for alle hvor ressursene bør settes inn. Det er hos våre kamerater i Skatteetaten. Den konklusjonen har BI-professor Petter Gottschalk trukket for lenge siden. I et intervju i Klassekampen ber han politiet henlegge saken fra NAV og heller konsentrere seg om hvitsnippforbryterne. Riggmillionærens sak blir selvsagt anket, det kan bli spennende å sammenligne resultatet av den rettsbehandlingen med den til Sarpsborg-kvinnen.



I gode tider har solidariteten
dårlige kår i dette landet

Arne strand

14

NAV bryter forvaltningsloven



16

NTL NAV Oslo tegner og forteller om verveaktiviteter



FOTO: HANNE KOLBY

En varslet krise

13

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.

FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



Solidaritetsmarsj	4
Lønn og lokale forhandlinger	8
Nye tillitsvalgte i ytelseslinjen	10
NTLs omstillingskonferanse	12
Omstillingens konsekvenser	17
Siste stikk	19
10 om 10 år med NAV	20

Hanne Kolby

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 8.900, fire ganger årlig

Redaktør

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

Redaksjonsutvalget:

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

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

Redaksjonen avsluttet:

29. september 2016

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79





Solidaritet!

Flyktninger har dominert nyhetsbildet i lang tid.

Hvordan skal vi engasjere oss i denne problematikken? NTL NAV Gamle Oslo har en egen solidaritetsansvarlig, hun har tatt saken i egne hender.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Solidaritetsansvarlig Inger Bult bestemte seg for at det måtte føyes handling til ord. Hun organiserte en lokal innsamling til Norsk Folkehjelps arbeid for flyktninger, på arbeidsplassen. Målet for aksjonen var å samle inn 10 000 kroner. Inger bestemte seg videre for at hvis dette målet ble nådd, skulle hun gå den gamle flyktningeruta fra Oslo til Sverige, som ble benyttet av folk

under siste verdenskrig. Som hun sier selv: - Min motivasjon for turen og innsamlingsaksjonen var ikke bare å få inn penger til Norsk Folkehjelp, men å gjøre en symbolhandling som kunne få folk til å reflektere over dagens flyktningsituasjon. Ved å gå i fotsporene til Norges egne flyktninger fra andre verdenskrig vil jeg få folk til å reflektere over sammenhenger mellom dagens flyktningsituasjon og vår egen nære historie. Beløpet ble nådd og vel så det. Med seg på turen fikk hun lokal plasstillitsvalgt Yanni Vikan.

Lokalt arrangement. Fredag 23. september gikk startskuddet. Det var innkalt til medlemsmøte for NTL, hvor Folkehjelpa stilte med to medarbeidere som fortalte om deres innsats for flyktningene, både nasjonalt og internasjonalt. (Se egen artikkel). Det ble servert lunsj og deretter var det avmarsj. Turen gikk

fra Skullerudstua i Østmarka i Oslo. Værgudene var definitivt ikke solidariske. Det øsa ned. Det la ingen demper på stemninga, og Ingrid og Yanni trasket avgårde med NTL-flagget til topps.

Lang tur. Første overnatting var på Bøvelstad. Det er en ubetjent Turistforeningshytte. Her fikk de to tak over hodet, og sikkert en kjærkommen anledning til å tørke kropp og klær. De neste to overnattingene skjedde i telt. Etter at de forlot Bøvelstad, var det lite annet selskap å finne enn den beryktede hjortelusflua. Terrenget gjennom Østmarka er krevende nok, og det ble fort klart for turkameratene at det ikke var noen kort søndagstur de hadde lagt ut på.

Ikke en rekonstruksjon. Inger er tydelig når hun presiserer at dette ikke er en rekonstruksjon av den flukten mange



Vi vandrer med freidig mot.

foretok i perioden 1940 – 1945. Dette er en tur vi går for å minne folk om at det var en tid da mange nordmenn så flukt som eneste alternativ og tok bena fatt over grensa. Forholdene for virkelige flyktninger er helt annerledes. –Kanskje dette kan være et bittelite bidrag til å minske gapet mellom «oss» og «dem» som preger mye av dagens flyktningedebatt? For oss gjelder det ikke liv og død. Det er derimot situasjonen for flyktninger rundt om i verden i dag, og det var det for våre landsmenn under krigen, avslutter Inger.

Grenselos. Dagens situasjon krever jo ingen grenselos mellom Norge og Sverige. Men Yanni reflekterer over begrepet. I dag finnes ingen grenseloser, bare menneskesmuglere. – Hva er forskjellen, spør han. Han og Ingrid håper at de kan

bidra til å få folk til å huske vår egen historie, når de vurderer dagens situasjon.

Framme. Mandag ettermiddag er målet nådd. Den gamle skolestua på Skjølåbråten, et småbruk nær svenskegrensa, huser Norske grenselosers museum. Bestyreren har velvillig lagt ut nøkkel, så det blir omvisning på egen hånd. Inger oppsummerer turen: – Med unntak av hjortefluer og noen gnagsår har det vært en kjempefin tur. Det har vært utrolig interessant å se hvordan landskapet forandret seg etter hvert som vi kom til Sverige. Jeg mener bestemt at blåbæra ble større og saftigere da vi kryssa svenskegrensa. Yanni konstaterer at han ikke har blitt lei av kollega Inger og at de har hatt mange bra refleksjoner over det å jobbe i NAV, sett i lys av migrasjon.

Turen

Flyktningeruta går fra Skullerudstua i Oslo og helt til Grenselosmuseet ved vannet Skjervangen i Eidskog. En tur på bortimot 120 km. Den første delen, gjennom Østmarka til Enebakk, følger kurer-ruta Timian. På den østre siden av Øyern og videre til Sverige er den en kombinasjon av flere ruter som var i bruk. Ruta er lagt opp slik at den skal være enkel å følge. Ruta følger stier, skogsveier og også bilveier noen steder. Ruta ble merka opp i forbindelse med fredsjubileet i 2015.

4 dager. Turen er beregna til fire dager, men det blir drøye dagsetapper. Det er også beregna båtskyss over Øyern og bilskyss langs endel av veiene kan med fordel avtales. Våre «flyktninger» hadde skyss rundt Øyern med bil, men gikk resten av veien til fots. Dette er med andre ord ikke noen søndagstur, men det er muligheter for å gå ruta i flere omganger, og det er også muligheter for bare å gå deler av den. Med hensyn til autensitet, er det ikke noe poeng å gå hele, da svært mange fikk hjelp underveis, enten det var bilskyss eller båttransport.

Endestasjon. Norske Grenselosers Museum holder til i den gamle skolen på Skjølåbråten ved Vestmarka i Eidskog kommune. Museets formål er å fortelle om grenseloser og kurerers liv og virke under den tyske okkupasjon 1940-45. Museets samlinger tilhører Foreningen Flyktningeruta og er utstilt i skolens klasserom. Herfra er det kun et par kilometer til riksgrensen mot Sverige. Her fant et stort antall flyktninger og kurerer et tilfluktsted siste etappen på ferden mot friheten. I museet er det samlet gjenstander, dokumenter og fotografier som i sine rette omgivelser gir et levende og realistisk bilde av okkupasjonstiden. Museet er den offisielle endestasjonen for Flyktningeruta.

Krigen

Flukten fra Norge til Sverige omfattet rundt 50 000 personer under hele krigen. I tillegg var de samme rutene brukt av kurerer, som krysset grensa begge veier med meldinger og utstyr. Det var ulike grunner til å flykte. Noen var ettersøkt på grunn av motstandsarbeid. De var ofte i kontakt med et nettverk som kunne bistå. Andre sto i fare for å bli innkalt til Arbeidstjenesten, det organiserte nazistiske tvangsarbeid. Ungdom fryktet i en periode også at de skulle bli tvangsutskrevet til fronttjeneste for Tyskland. Det var registreringen av ungdomskullene i denne forbindelse, som endte i Max Manus sprengning av Arbeidskontoret i Oslo.

Jødene. Mer enn 1100 norske jøder reddet seg over til Sverige i perioden. Mange av disse flyktet på den måten Inger og Yanni kom seg til Sverige på. De tok rett og slett beina fatt og gikk med et minimum av eiendeler den lange veien over grensa. Andre fikk litt hjelp og ble kjørt deler av veien. Risikoen for forræderi og avsløring, var hele tiden overhengende. Men heldigvis kom de fleste gjennom ved hjelp av gode nordmenn. De 1100 som flyktet til Sverige utgjorde 60 % av alle jødene i Norge, nesten alle de som ble igjen, ble deportert og drept i Auschwitz.

Grenselosene. Dette var en broget forsamling. De fleste var patrioter, med et stort hjerte for medmennesker i nød. Mange av dem bodde i områdene nær grensa til Sverige. De hjalp til som veivisere og sikringsmannskaper når større grupper beveget seg sammen. Noen måtte betale for å komme seg i sikkerhet. Ofte dreide dette seg om dekning av utgifter i forbindelse med flukten – relativt lave beløp. I enkelte tilfeller var det noen som ville sko seg på situasjonen og presset penger av flyktningene.



Familie på flukt til Sverige under krigen. (foto: wiki-commons)

I Sverige. Vel over grensa, ble man møtt av lokale tjenestemenn, som blant annet sørget for mat og transport videre til flyktningmottaket for norske flyktninger på Kjesäter slott i Södermanland. Her ble alle

registrert og legeundersøkt før de ble sendt videre til norske politi- forlegninger, skoler, sivilt arbeid, familieförlegninger, kvinneförlegninger og andre steder.

Folkehjelpa

På medlemsmøte som ble arrangert på NAV Gamle Oslo, var som nevnt Norsk Folkehjelp representert.

Det var Solveig Marie Igesund og Irma H. Julardzija som var der. De fortalte om deres arbeid for flyktninger i Norge og internasjonalt. De var særlig opptatt av arbeidet for å integrere flyktninger i det norske samfunnet. Det må gjøres gjennom de etablerte møteplassene vi har i Norge. Dette er i stor grad organisert, frivillig arbeid. Det er lettere å komme i kontakt med folk her, enn ved å gå på café i Oslo.

Suksesshistorie. Irma fortalte om en syrisk kvinne som hadde så sterk interesse for førstehjelp. Hun hadde kommet på et av Norsk folkehjelps mottak, og derigjennom meldt seg på kurs. Hun er nå sertifisert livredder og er med når Norsk Folkehjelp deltar på arrangementer som idrettsstevner og kulturarrangementer, hvor det er påkrevd tilstedeværelse av medisinsk personell.

Engasjer deg. Norsk folkehjelp ønsker at vi skal engasjere oss i frivillig arbeid blant flyktninger i Norge. Det handler i stor grad om å være med på sosiale arrangementer, treningstilbud og turer. – Når man bor i Norge, så går man på tur. Det er her man treffer folk. – Dette forteller vi flyktningene, sier Irma, – det er bare hyggelige mennesker som går på tur i Norge.

Vår egen. Norsk folkehjelp er fagbevegelsens egen hjelpeorganisasjon. Det var derfor ikke tilfeldig at Inger Bult valgte denne organisasjonen å samarbeide med, når hun satte i gang sin solidaritetsaksjon. Norsk folkehjelp, folkehjelpa i daglig tale, er engasjert i mange typer hjelpearbeid. Både nasjonalt og internasjonalt. Det spesielle med folkehjelpa er at de tar aktivt stilling i konflikter.



Irma H. Julardzija og Solveig Marie Igesund fra folkehjelpa

Flyktningpolitikk. Folkehjelpa tar standpunkt i flyktningpolitikken i Norge. For å gjøre inkluderingsprosessen lettere mener de det er viktig å starte inkludering fra dag én. – Tiltak som øker kjennskap til norsk samfunnsliv, arbeidsliv og språk er nyttige redskap for å navigere seg i Norge og bli en aktiv samfunnsdeltaker. Folkehjelpa driver ti flyktningmottak i Norge.

De viktigste kravene folkehjelpa har til flyktningpolitikken er:

- Rammevilkår for mottak må bli bedre. Kvalitet og aktiviteter må telle betydelig mer i kravene som settes til mottaksstandard.
- Med verdens største flyktningekatastrofe siden

2. verdenskrig, må Norge ta i mot flere flyktninger enn i dag.

- Asylsøkere må få rett til å jobbe. Sannsynliggjøring av identitet bør holde som dokumentasjon for å innvilge asylsøkere midlertidig arbeidstillatelse. Aktivitet og arbeid er viktig både for velferd og verdighet.
- Beboere i mottak lever i dag under fattigdomsgrensen. Regjeringen må reversere kuttet i økonomiske satser for asylsøkere.
- Frivillige organisasjoner som jobber mot radikaliserings og hatefulle ytringer må få økt støtte.

Årets lønnsforhandlinger

Det har vel aldri vært større usikkerhet rundt lønnsforhandlingene enn i år. Vi endte med to tariffavtaler og stor usikkerhet om hvordan dette skal håndteres. Nå gjenstår fordelingen av lokal pott og vi står i virkeligheten uten lokal lønnspolitikk.

Jørund O. Gustavsen (tekst)

Resultatene av årets oppgjør var klart allerede i slutten av mai. Der ser vi at pengene skal fordeles likt mellom generelle tillegg og lokale forhandlinger. Det gis et generelt tillegg på 1,15 % med virkning fra 1. mai 2016. Dette opprettholder likelønnsprofilen fordi generelle tillegg sikrer at alle får lønnsøkning. Det er avsatt 1,5 % til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli 2016. Dette gir en total ramme på 2,4 % som tilsvarer frontfagsramma. (På grunn av virkningstidspunktene er prosentsatsen høyere på avsetningen til lokale forhandlinger.)

To tariffavtaler. Dette noe merkelige resultatet kom fordi Akademikerne skrev under på et tidlig forslag fra arbeidsgiver og på den måten sikret seg en avtale de mente var i tråd med deres ønsker om mest mulig av lønnsmassen til lokal fordeling. Dette var uakseptabelt for de andre organisasjonene, men Akademikernes underskrift var jo bindende for staten. Dermed måtte man forhandle videre med LO-Stat og de andre for å unngå streik. Denne forhandlingen endte med et resultat vi kunne leve med. Dermed har vi sikra alle våre medlemmer et større grunntillegg enn det Akademikerne har. Hvis et av deres medlemmer ikke får personlige tillegg, betyr det altså at de får en



Håndbak er ikke så spennende om man ikke er likeverdige parter.

svakere lønnsutvikling enn våre tilsvarende.

Slik virker det. Det som er helt klart er at forhandlinger ikke skal finne sted etter de to avtalene samtidig. Det skal være to helt adskilte prosesser. Dette betyr jo uten tvil merarbeid for arbeidsgiver. De som var medlem av Akademikerne 1. mai, er bundet til denne avtalen fram til neste forhandling etter Hovedtariffavtalen om to år. Spørsmålet som da har reist seg, er hvem som skal forhandle for de medlemmene som bytter forbund i perioden. Hvis de har blitt NTL-medlemmer etter 1. mai, kan de ikke forhandles for på vår avtale. Vi har på vår side krevd at NTL skal forhandle for disse på Akademiker-avtalen. Det er arbeidsgiver ikke enig i. Saken ligger nå hos departementet.

Arbeid først. De som jobber på NAV-kontorene får 20 % av den lokale potten til fordeling, utenom den ordinære potten. Dette er for å understøtte etatens dreining mot arbeid, står det å lese i protokollen.

Dette skal fordeles først og deretter skal den ordinære potten deles, uavhengig av hvem som fikk noe i første runde. Dette skal ha den virkningen at ansatte på NAV-kontor får mer enn andre. Disse midlene skal fortrinnsvis fordeles som hele lønnstrinn. Dette for å bevare hovedtariffavtalen.

Vanskelige forhandlinger. Protokollen fra forberedende møter taler sitt om utfordringer i forhandlingene. For det første står det at det er gjennomført ikke mindre enn tre forhandlingsmøter. Det normale ville vel vært ett. Dertil kommer NTL NAVs protokolltilførsel, der det fremgår at arbeidsgiver ikke har fulgt god forhandlingsskikk. Det gjøres klart at vårt forhandlingsutvalg har opplevd at de ikke har blitt behandlet som likeverdig part, og at dette har gjort forhandlingene unødig krevende. Det er ikke mulig å få kommentarer på dette, da det er forhold som er underlagt taushetsplikten ved forhandlinger, men selve protokollen er offentlig.

Hanne kommenterer

NTL NAVs leder Hanne Nordhaug leder også forhandlingsutvalget, som nettopp var ferdige med forberedende møter med arbeidsgiver. Vi har bedt henne kommentere noen punkter.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Generelt om oppgjøret, Hanne? Jeg synes det er uheldig at oppgjøret endte med to tariffavtaler. Jeg tror at både staten som arbeidsgiver og Akademikerne valgte denne løsningen fordi de ønsker å ødelegge hovedtariffavtalen i staten. Deres mål er nok å få en mye mer individuell lønnsfastsettelse. Jeg mener det er riktig at alle får en lønnsutvikling. Dette sikres gjennom sentrale lønnstillegg. Alle våre medlemmer får en grei lønnsøkning i årets oppgjør. Også de som ikke får lokale tillegg. Akademikernes medlemmer vil kun være sikret et minimalt tillegg gjennom det sentrale oppgjøret i år. Neste år vil de ikke få noe sentralt. Slik vil ikke vi ha det for våre medlemmer. Vi hadde ønsket at en større andel av potten ble gitt som generelt tillegg for alle, men jeg er likevel fornøyd med at våre forhandlere klarte å få 1,15 %



som generelt tillegg, når vi vet at motparten egentlig ønsket at hele potten skulle forhandles lokalt.

Hvorfor er dere så tydelige på å fraråde kronetillegg? Vi er opptatt av å beholde lønnssystemet i staten. Lønnstabeller og lønnstrinn er en vesentlig del av dette lønnssystemet. Hvis det gis kronetillegg er dette med på å ødelegge dette lønnssystemet. Derfor er det viktig at de som forhandler ute lokalt også følger opp dette ved å gå for lønnstrinn i stedet for kronetillegg. Noe annet er det å gi kronetillegg på lønnstabellen i det sentrale oppgjøret. Det støtter vi.

Det skal utarbeides lokal lønnspolitikk for hele etaten: Er det ikke tariffstridig å forhandle uten at dette er på plass?

- Det var praktisk umulig å forhandle fram en omforent lønnspolitikk for NAV i forkant av lønnsforhandlingene. De sentrale

føringene erstatter i noen grad en lønnspolitikk for NAV. Arbeidet med lønnspolitikk for NAV vil starte når de lokale lønnsforhandlingene er gjennomført.

Erstattes lokal lønnspolitikk i resultat-områdene med en sentral-lokal lønnspolitikk?

-Ja, når NAV nå har blitt ett forhandlingssted krever dette også egen lønnspolitikk for NAV. Det betyr at de lønnspolitiske føringene må erstattes med en egen lønnspolitikk for hele etaten. Denne vil erstatte den lokale lønnspolitikken i resultatområdene. Når denne er på plass har forhandlingsstedene mulighet til å utarbeide en supplerende lønnspolitikk ved behov.

Hvordan håndterer vi overgang fra Akademikerne til NTL?

- Vi har også krevd at vi skal forhandle for våre medlemmer som er omfattet av Akademikeravtalen. Dette er nye medlemmer som gikk over fra Akademikerne til NTL etter 1.mai. De er bundet av Akademikeravtalen hele tariffperioden, og skal forhandles fra Akademikerpotten. Vi mener NTL skal ivareta disse under Akademikernes forhandlinger. Foreløpig venter vi på avklaring om vi får forhandlingsrett for disse.

Akademikerne er fornøyd

Frode Svartvatn og Stein-Arne Hammersland er henholdsvis leder og nestleder i Akademikerne avdeling i NAV. De er godt fornøyd med innretninga på årets tariffoppgjør.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Dette er akkurat det vi har kjempa for i mange år, sier de. Det er i den retninga kommunal sektor gikk i 2004, da det ble forhandlet fram forskjellige tariffavtaler for ulike grupper. Vi ønsker å belønne folk med lang utdanning og høy kompetanse, for at de skal bli i NAV. NAV og UDI er

lavlønnsområder i staten, slår Svartvatn fast. På den måten fungerer vi som svingdør for folk som vil gjøre karriere i staten.

Ikke bare trynetillegg. - Vi vil at alle skal ha et grunntillegg. Det skal ikke bare være personlige tillegg. Grunntillegget skal forhandles sentralt. Akademikerne ønsker lønnstabellen vekk. Vi vil snakke om lønn i kroner og ikke i lønnstrinn. Svartvatn og Hammersland er enige i at forskjellene på det enkelte lønnstrinn i de to tariffavtalene vi nå har, kan være problematiske for dem.

Flatt lønnstillegg. En litt overraskende løsning fikk vi ved at Akademikerne forhandlet seg fram til et flatt kronetillegg på 5000 for alle ansatte på NAV-kontor.



Stein-Arne Hammersland og Frode Svartvatn

- Det var arbeidsgiver som ønsket tillegget, for å heve statusen på arbeid i NAV-kontora, forteller de. - Vi ønsket et flatt tillegg for å utligne lønnsforskjellene. 5000 betyr mer for en i lønnstrinn 48, enn for en i 55. Etter denne sosialdemokratiske konklusjonen, må Gaiden bare spørre om hva de tenker om prestasjonsbasert lønn i NAV. Der er svaret fra Svartvatn helt tydelig. - Da må vi få HELT andre lønnsvilkår i NAV først.



NAV Arbeid og Ytelser. Fra venstre: Sigve Malmo, Julie Vestgård, Lars Eide, Knut Erik Andersen, Jorunn Dagestad og Ove Torheim-Sandvik.



NAV Familie- og Pensjonsytelser. Fra venstre: Hilde Huru, Marianne Barry, Mette Bjørge, Silje Hansen og Lars Ystad.

Nye tillitsvalgte i ytelseslinjen

Den 1. september 2016 ble to nye resultatområder opprettet i ytelseslinjen; NAV Arbeid og ytelser og NAV Familie- og Pensjonsytelser. Under en samling på Sørmarka i mai, ble tillitsvalgtkorpene i de to nye resultatområdene valgt.

Hanne Kolby (tekst og foto)

Omorganiseringsprosessen i ytelseslinjen pågår for fullt, med spesialisering av ytelser, oppgavebytte, nedleggelse av NAV Internasjonalt og opprettelse av nye resultatområder. Ytelsene som tidligere tilhørte NAV Internasjonalt er

nå organisert sammen med nasjonale ytelser i NAV Kontroll, NAV Arbeid og Ytelser, NAV Familie- og Pensjonsytelser og NAV-kontor. NAV Kontroll har avgitt noen fagområder til Arbeid og Ytelser og til Familie- og Pensjonsytelser. NAV Familie- og Pensjonsytelser har mottatt ytelser fra både NAV Internasjonalt, NAV Forvaltning og NAV Kontroll, og har blitt et mye større resultatområde enn det gamle NAV Pensjon var. NAV Arbeid og Ytelser har både avgitt og mottatt ytelser, og har til slutt blitt et mindre resultatområde enn det gamle NAV Forvaltning var. Puh! Her må man holde tunga rett i munnen. Heldigvis presenterer vi bilde av de nye tillitsvalgtkorpene i denne artikkelen, slik at du vet hvem du kan ringe når du ikke vet hvor du jobber lenger.

Nye plasstillitsvalgte. Parallelt med arbeidsgivers omorganisering, har tillitsvalgtapparatene i NTL blitt omorganisert. Nye enheter har oppstått, og nye plasstillitsvalgte har blitt valgt (eller gjenvalgt) over hele landet. Valgene av plasstillitsvalgte ble gjennomført på vårrparten 2016, slik at alle enheter skulle ha på plass sine plasstillitsvalgte før valg av hovedtillitsvalgte ble gjennomført.

Samling på Sørmarka. I mai 2016 samlet plasstillitsvalgte, kursholdere og kandidater seg på Sørmarka til et todagerskurs. På programmet stod innlegg fra ytelsesdirektør Kjersti Monland, kursing i medbestemmelse ved sentral tillitsvalgt Harald Langstad, en bolk om lokale lønns-

Fordeling av ytelser

Arbeids- og velferdsdirektoratet

NAV Arbeid og Ytelser	NAV Familie- og Pensjonsytelser	NAV Kontroll
Dagpenger Ventelønn Sykepenger Arbeidsavklaringspenger Uføretrygd Lønnsgaranti Tilleggsstønader Forsikringer (SP og FP) Grunn- og hjelpestønad Barns sykdom Hjelpemidler (oppgavene som i dag ligger i NAV Forvaltning) Enslige forsørgere	Foreldrepenger Alderspensjon Gjenlevendepensjon AFP Tidligere familiepleier Barnetrygd Kontantstøtte Barnebidrag Bidragsforskudd Far-/morskap Supplerende stønad Gravferdsstønad Krigspensjon Gammel yrkesskade Yrkesskade (inkl. forsikringer) Yrkessykdom	Dagens oppgaver Medlemskap Trygdeavgift

NAV Klageinstans består med de samme oppgavene som tidligere.

forhandlinger ved sentral tillitsvalgt Elisabeth Steen og en innføring i statlig arbeidsgiverpolitikk ved forbundssekretær Torstein Brechan. I tillegg hadde vara hovedtillitsvalgt i Forvaltning, Knut Erik Andersen, en oppklarenderunde om splitting av forvaltningsenheter i forkant av overføring til nye resultatområder og om viktigheten av å ha kontroll på medlemslistene. Sist, men ikke minst, ble det gjennomført valg av nye hovedtillitsvalgte, varaer og forhandlingsutvalg som skulle være virksomme fra 01.09.2016.

Valgene. Forut for samlingen hadde arbeidsutvalget i landsforeningen fungert som valgkomite og samlet inn forslag på kandidater og intervjuet disse. En av tankene bak sammensetning av de nye tillitsvalgtekorpsene, var å sikre at «gamle» resultatområder og ytelser ble representert, og at man fikk noe kontinuitet men også noe friskt blod inn blant de tillitsvalgte.

NAV Familie- og Pensjonsytelser. Mette

Bjørge ble valgt som hovedtillitsvalgt i NAV Familie- og Pensjonsytelser. Som tidligere hovedtillitsvalgt i NAV Pensjon, kjenner hun direktør Jorun Kongerud godt, og Mette har også lang erfaring som tillitsvalgt. Som første vara hovedtillitsvalgt ble Marianne Barry valgt. Marianne kommer fra rollen som hovedtillitsvalgt i NAV Internasjonalt. Silje Hansen ble valgt som andre vara hovedtillitsvalgt. Hun kommer fra rollen som plasstillitsvalgt i Forvaltning. I tillegg består forhandlingsutvalget i NAV Familie- og Pensjonsytelser av Hilde Thorkildsen Huru fra Finnmark og Lars Ystad fra Nord-Trøndelag.

NAV Arbeid og Ytelser. Sigve Malmo ble valgt som hovedtillitsvalgt i NAV Arbeid og Ytelser. Han har vært hovedtillitsvalgt i Forvaltning i flere år og kjenner både direktøren og fagområdene godt. Som vara hovedtillitsvalgt ble Lars Erik Eide fra tidligere Forvaltning Hedmark valgt. Lars Erik har også lang erfaring som tillitsvalgt og har blant annet vært

sentral tillitsvalgt i landsforeningen. Foruten Sigve og Lars Erik består forhandlingsutvalget i NAV Arbeid og ytelser av Julie Vestgård fra Nordland, Jorunn Dagestad fra Rogaland og Ove Torheim-Sandvik fra NAV Internasjonalt. Tidligere vara hovedtillitsvalgt i Forvaltning Knut Erik Andersen ble også valgt inn i forhandlingsutvalget, men har i ettertid fått nye arbeidsoppgaver i NAV og har derfor trukket seg.

Ny organisering, nye utfordringer. Med disse korpsene av erfarne tillitsvalgte og noen nyere fjes, er NTLs representanter i de nye resultatområdene i ytelseslinjen klare. Og det er nok å henge fingrene i; høstens vakreste eventyr, lokale lønnsforhandlinger, skal gjennomføres, samarbeidsform og rollefordeling i forhandlingsutvalgene skal sette seg, medbestemmelsen skal ivaretas, og prosjektet med å plassere de omorganiserte ansatte i Oslo-området i nye lokasjoner ruller videre for å nevne noe. Alt tyder på at det blir en travel høst.

Omstilling- The never ending story

NAV rundar 10 år i desse dagar, og vi trudde kanskje at omstillingstempoet skulle bli mindre i løpet av desse åra, men den gang ei. Omstillingane i etaten og elles i staten er høg, og NTL har difor tatt grep gjennom å arrangere omstillingskonferansar i Tromsø, Oslo, Trondheim og Bergen.

Caroline Hjellegjerde Aam (tekst og foto)

Kvifor treng vi kunnskap om omstilling? Dei siste 15-20 åra har offentleg forvaltning vore under press, med krav om omstilling og såkalla modernisering. Vi kjenner godt til omgrep som det å skulle jobbe smartare, rasjonalisere, effektivisere, avbyråkratisere, store robuste fagmiljø og gevinstrealisere for å nemne noko, seier Siv Anita Hagen. Ho er ein av dei fire forelesarane til NTL under denne konferansen i Trondheim. NTL ser at endringane skjer raskare i dag og at det under denne regjeringa også viser seg å vere eit tøffare klima, held ho fram. Omstillingar er svært krevjande og stiller tillitsvalte ovanfor store utfordringar, når dei skal ivareta medlemmenes interesser, held kollega Heidi Aksnes Sørli fram. NTL har difor valt å arrangere fire regionale konferansar med opplæring i grunnleggande rettar og arbeidsmetodikk for handtering av omstillingsprosessar.

Utfordringar for tillitsvalte. Det er som nemnt omstillingar i det norske arbeidsliv, og våre medlemmar blir berørt både gjennom omorganiseringar og nedbemanningar, seier Heidi. Det er difor viktig at dei tillitsvalte har god kunnskap om dei individuelle rettane medlemmane har, og kva virkemiddel vi gjennom lov- og avtaleverk kan bruke for å ivareta medlemmane sine



Forbundssekreterar og kurshalदारar frå venstre: Heidi Hoksnes Sørli, Siv Anita Hagen, Guro Vadstein og Dag Ratama

interesser, held ho fram. Gjer vi som tillitsvalte ein god jobb tidleg, gjennom deltaking i drøfting- og forhandlingar, vil dette ha stor betydning for våre medlemmar sine individuelle rettar seinare i prosessen, tilfører kollega Guro Vadstein. Det er viktig å jobbe godt, medan samarbeidsklimaet er roleg og før det evt. skulle kome til ei krise, held ho fram.



Elisabet Steen jobber for å få på plass omstillingsavtale i NAV

Uutnytta potensiale. Privatisering og konkurranseutsetjing er utfordringsbildet for mange verksemdar i dag, det er difor viktig både å kunne avtaleverket og å vite at desse også gjeld under omstilling. Omstilling skal skje med grunnlag i hovudavtalen, seier Guro. Når det gjeld samarbeid med vernetenesten i omstillingsprosessar har vi nok eit uutnytta potensiale, held ho fram. Som hovudavtalen, gjeld også arbeidsmiljølova under desse prosessane. Ho seier at arbeidsgivar sin styringsrett difor er mindre enn ein skulle tru, og at den er begrensa av ei rekke lov- og avtaleverk, som vi må kjenne til. Det er også viktig å vite at arbeidsavtalen gjeld under heile

omstillingsprosessen, seier Siv Anita. Dette er eit juridisk bindande dokument mellom to partar.

Omstillingsavtale. I større omstillingar i staten er det vanleg at partane blir einige om ein omstillingsavtale, seier Dag Ratama. I NAV hadde vi ein slik avtale i starten, under samanslåingsprosessane, seier sentral tillitsvald i NTL NAV, Elisabet Steen. I dag ser NTL NAV at det er viktig å forhandle fram ny avtale. Ho sit mellom anna i ei arbeidsgruppe for å få dette på plass. Likevel, vi går ikkje med på ein avtale som gir oss dårlegare vilkår enn utan, held ho fram. Vi har våre krav, så får vi sjå kva dei andre organisasjonane og arbeidsgivar kjem med. Vi ynskjer ein avtale som ivaretek våre medlemmar på ein best mulig måte. Generelt bør ein i slike avtalar mellom anna seie noko om tidsperspektivet for omstillinga, kven som skal vere med i prosjekt- og styringsgrupper, partsforholdet, korleis prosessane skal gjennomførast og verkemiddel for å unngå oppsigingar, seier Dag. Han avsluttar med å seie at det er viktig å dokumentere både semje og usemje. Ein kan tenkje på at eit referat er som noko ein skal skrive under på. Om ein ikkje skriv under, eller viser til ytringar, er ein ikkje bunde av det, men då er ein bunde av noko enno verre, nemleg passivitet!

Nedleggelsen av NAV Internasjonalt – en varslet krise

Den 1. september 2016 var NAV Internasjonalt historie. De ansatte der har vært skeptiske til nedleggelsen, og det har ikke manglet på advarsler underveis. En arbeidsmiljøundersøkelse gjennomført i regi av arbeidsmiljøutvalget ved NAV Internasjonalt før sommeren, gir et dystert bilde av fremtiden.

Hanne Kolby (tekst og foto)

Arbeidsgivers begrunnelse for omorganiseringen av ytelseslinjen og nedleggelsen av NAV Internasjonalt, var blant annet behovet for robuste og fleksible fagmiljøer, og en økt satsning på utlandsområdet. Avgjørelsen ble tatt i mars 2015, og de første fagområdene fra NAV Internasjonalt ble overført til enheter med tilsvarende nasjonal ytelse høsten 2015. 1. september i år ble de siste fagområdene overført, og NAV Internasjonalt tømt for oppgaver.

Ny organisering. Utlandssakene er nå organisert etter ytelse, slik at eksempelvis uføresaker med utlandstilsnitt ligger sammen med nasjonale uføresaker, sykepengesaker med utlandstilsnitt ligger sammen med nasjonale sykepengesaker osv. Det ligger som et premiss i den nye organisasjonsformen at saksbehandlingen av utlandssaker skal spres på flere saksbehandlere, og at de ansatte i mange tilfeller skal behandle både nasjonale saker og saker med utlandstilsnitt. På denne måten skal fagområdene bli mer robuste og fleksible.

Advarsler underveis. -Skepsisen til denne omorganiseringen har vært stor blant ansatte og tillitsvalgte ved NAV Internasjonalt, sier Marianne Barry, tidligere hovedtillitsvalgt ved NAV Internasjonalt. -Det har vært bekymring for at innspill fra fagmiljøene ikke vil bli tatt



Marianne Barry og Odin Lekve Alvsåker er bekymret.

hensyn til, at man vil miste verdifull kompetanse på utlandsområdet og at rettssikkerheten til brukerne vil bli dårligere, fortsetter hun, og utdyper: - Vi har gitt uttrykk for at komplisert og til dels annerledes regelverk, internasjonale forpliktelser og manglende IKT-støtte, gjør at det er lite hensiktsmessig å veksle mellom å behandle nasjonale saker og saker med utlandstilsnitt. Marianne opplyser at bekymringene har vært luftet på allmøter med ytelsesdirektøren, gjennom tillitsvalgtapparatet og i referansegruppen for det såkalte forprosjektet. -Den gjennomgående tilbakemeldingen har imidlertid vært at arbeidsgiver er veldig opptatt av å styrke og beholde utlandskompetansen, sier Marianne.

Blir ikke hørt. - Dessverre oppleves arbeidsgivers forsikringer som tomme ord, sier Marianne. -Flere av de store fagmiljøene ved NAV Internasjonalt opplever omorganiseringen som toppstyrt, og at det er manglende forståelse for hva som er viktig i saksbehandlingen av utlandssaker. -Behandlingen av utlandssaker skal passe inn i eksisterende rutiner på nasjonalt område, og brukere og ansatte blir skadelidende, avslutter hun.

Alvorlige funn fra AMU. Etter hvert som omorganiseringsprosessen har skredet frem, har arbeidsmiljøutvalget ved NAV Internasjonalt holdt øye med prosessen.

- Arbeidsmiljøundersøkelsen som ble gjennomført før sommeren i år er dyster lesning, mener Odin Lekve Alvsåker, tidligere leder for arbeidsmiljøutvalget ved NAV Internasjonalt. 59 % føler seg stresset eller slitne av virksomhetsutviklingen. 62 % er uenige i at ny organisering vil ha en positiv utvikling på faglig kompetanse på utlandssaker.

46 % mener at virksomhetsutviklingen vil føre til at rettssikkerheten for brukerne vil utvikle seg negativt. - Da er det kanskje ikke så rart at 46 % nokså ofte eller svært ofte har vurdert å søke ny jobb på grunn av virksomhetsutviklingen, funderer Odin.

-I fritekstdelen av undersøkelsen kommer det også frem en del urovekkende momenter, sier Odin. En respondent utdyper hva han/hun mener om arbeidsmiljøet per i dag:

- *Det sosiale blir ikke ivaretatt (dette er en arbeidsplass så det er greit). Det faglige blir ikke ivaretatt til den grad at man kan stille spørsmål rundt forsvarligheten av saksbehandlingen og ivaretagelsen av våre brukere. Dette kommer ikke til å bli bedre. Vi har gått fra supert miljø til masse overarbeidede, oversette, og misfornøyde ansatte som er redd for å miste jobben eller å gjøre en dårlig jobb med elendige forutsetninger*, skriver respondenten. Flere av de som har svart på undersøkelsen kommer med lignende beskrivelser.

Fremtiden. Uroen for faget, for brukerne og for egen fremtid kommer tydelig frem i svarene de ansatte har gitt i arbeidsmiljøundersøkelsen. Da undersøkelsen var oppe til behandling i sentralt MBA i september i år, ble det lovet at den skulle følges opp i evalueringen av prosjektgjennomføringen. I forbindelse med dette vil det også bli vurdert hvordan konkrete innspill skal følges opp videre.

Tas på alvor. Ytelsesdirektør Kjersti Monland kommenterer til Gaiden at omorganiseringen dessverre ofte kan være en påkjenning for de ansatte. -Denne undersøkelsen viser at utviklingen av NAV Internasjonalt ikke er et unntak. Det er beklagelig. Jeg er svært opptatt av at ansatte i NAV trives på jobben, skriver Monland. Videre uttrykker hun: - Jeg ser at flere melder om usikkerhet og bekymring for fremtiden, men hvis man ser resultatene som helhet så er inntrykket ikke entydig negativt. Heldigvis sier et stort flertall at arbeidsmiljøet er godt eller ganske godt. Monland skriver avslutningsvis at hun vil ta med seg undersøkelsen inn i det viktige arbeidet med å bygge sterke og gode fagmiljøer i de nye resultatområdene.

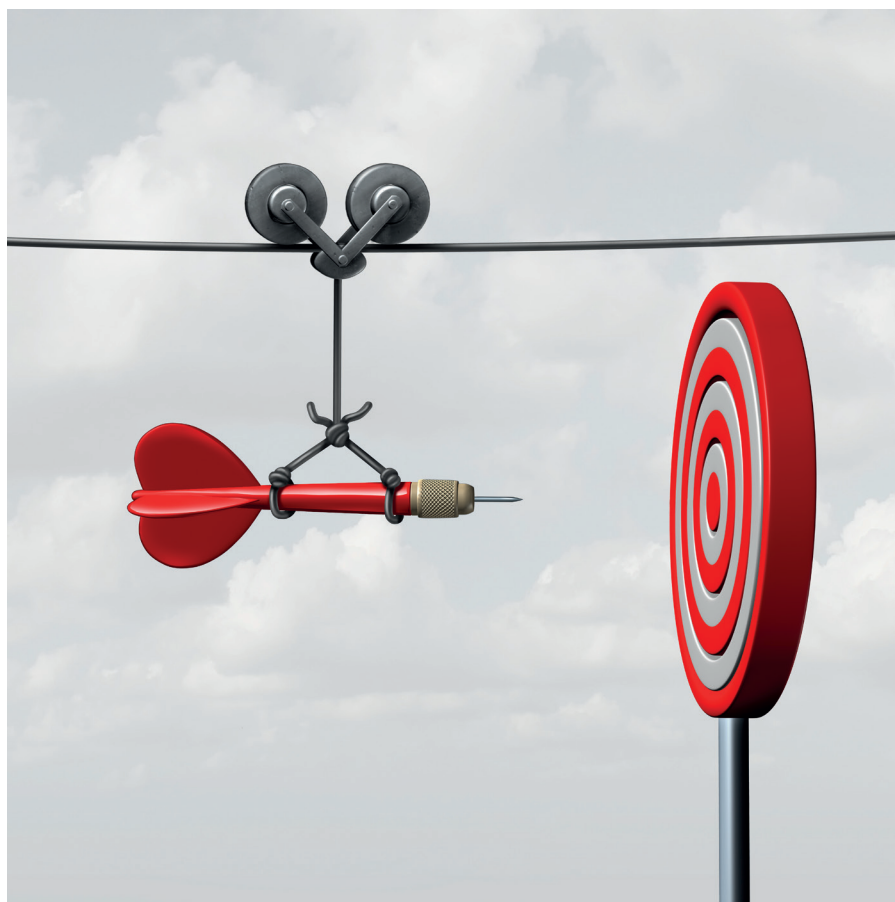
NAV bryter forvaltningsloven – hilsen SINTEF

De ansatte i NAV Forvaltning (nå NAV Arbeid og Ytelser) har lenge visst at produksjonspresset går utover kvaliteten i saksbehandlingen og trivselen på jobb. En rapport fra SINTEF viser at forvaltningen systematisk bryter forvaltningsloven.

Hanne Kolby (tekst)

Rapporten «Omgjøring av vedtak i NAV og Trygderetten – omfang og årsaker» fra SINTEF, har kartlagt årsakene til at NAV og Trygderetten omgjør vedtak om økonomiske ytelser. Rapporten er bestilt av NAV. I en informasjonssak på navet publisert 10.06.2016, sier ytelsesdirektør Kjersti Monland følgende: - Vi ønsket en gjennomgang av årsakene til at brukere klager på NAVs vedtak, og hva NAV kan gjøre for å forbedre kvaliteten i saksbehandlingen. Resultatet av gjennomgangen er nå klart. Over 225 sider gjennomgår SINTEF tallmateriale for klager og omgjøring og intervjuer informanter i forvaltningsenheter, hos NAV Klageinstans og i Trygderetten.

42 % av klagen omgjøres. NAV Forvaltning mottok 54 000 klager på vedtak om økonomiske ytelser i fjor. Hele 42 % av klagen omgjøres i NAV Forvaltning, og et av hovedfunnene i rapporten er at NAV fatter vedtak på mangelfullt grunnlag. Arbeidsgiver presenterer funnene i rapporten på navet, og legger hovedvekten på at NAV må bli bedre på å innhente nødvendig dokumentasjon, skrive bedre vedtaksbrev og kommunisere bedre med brukerne gjennom for eksempel mangelbrev som sendes ut. I tillegg står det å lese at forskerne anbefaler bedre dialog mellom Klageinstansen og



NAV er opphengt i målstyring

Forvaltning, raskere oppdatering av rundskriv, bedre læring nedover i organisasjonen og videreutvikling av de elektroniske søknadsdialogene med brukerne.

Hvorfor? Hvorfor innhenter vi ikke tilstrekkelig dokumentasjon når vi behandler saker, og hvorfor skriver vi for dårlige vedtaksbrev og mangelbrev? Roland Mandal er forskningsleder for gruppe velferdsforskning ved SINTEF og førsteforfatter bak rapporten. Vi spør han om det er en sammenheng mellom mål- og resultatstyringen og praksisen med at NAV fatter vedtak på mangelfullt grunnlag: -NAV må åpenbart ha styring, men styringen har blitt veldig produksjonspreget og dette gir noen uheldige konsekvenser, svarer Mandal.

-Rommet for å gå inn i saker blir redusert når man styres så hardt på produksjon. Et eksempel på dette kan vi lese på side 89 i rapporten: - *Gjennomgående virker det som at det er bevisstheten rundt måltall og forventningen om et visst antall vedtak per medarbeider som i størst grad fører til at vedtak fattes så fort som mulig. Et eksempel på slikt press er rangering mellom de ulike enhetene, slik at man hele tiden vet hvordan man ligger an i forhold til de andre fylkene, og hvor mange vedtak som fattes per medarbeider i de mest effektive enhetene.*

Produksjonskrav. Er det produksjonspresset som fører til at NAV avslår søknader på mangelfullt grunnlag?

FOTO: COLORBOX.COM

–Slikt press som det som beskrives i sitatet over, er en av årsakene til at NAV ikke gjør en tilstrekkelig god nok jobb før det fattes vedtak, svarer Mandal. – Det har også vist seg at man bruker avslag som en måte å få fortgang i sakene på, og dette er ikke i tråd med forvaltningsloven, fortsetter han. – Normtidskravene spiller inn her, men også at man ikke er tidlig nok ute med en konkret og forståelig bestilling til bruker på hva som mangler, sier Mandal.: – For lite konkrete mangelbrev har også noe med regelverkskompetansen hos saksbehandlerne å gjøre; man må se hva som mangler for å kunne etterspørre dette på en forståelig måte for bruker, avslutter han. Noen steder i forvaltningen virker det å være antall vedtak som fattes som er hovedfokuset. Dette kan illustreres med en beskrivelse fra dagpengeområdet: *– Også i den andre enheten som behandlet dagpenger beskrev informantene en hverdag preget av ekstrem målstyring, der de blir målt – ikke månedlig eller ukentlig – men daglig får vite hvordan «produksjonen» har vært siste dag, og hvordan de gjør det sammenlignet med de andre enhetene. Det eneste de blir målt på er antall vedtak som fattes, står det på side 92 i rapporten.*

Brudd på forvaltningsloven. Som saksbehandlere i NAV er vi satt til å forvalte et regelverk på vegne av fellesskapet. Vi er alle bundet av forvaltningslovens bestemmelser om hvordan vi skal drive saksbehandling. § 17 i forvaltningsloven sier at forvaltningsorganet skal påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes. Men intervjumaterialet i rapporten tyder altså på at saksbehandlere i NAV Forvaltning regelmessig og systematisk avslår søknader som er mangelfullt utredet.

Presset til lovbrudd? Er det produksjonspresset som fører til at saksbehandlerne ser seg nødt til å sette forvaltningsloven til side for å oppnå målene for produksjon? – Det kan virke slik, sier Mandal, og presiserer – Man bryter nok

ikke forvaltningsloven bevisst, men man bruker folketrygdlovens § 21-7 i for stor grad (Et krav kan avslås dersom bruker gir uriktige opplysninger, tilbakeholder opplysninger m.v., journ.anm.). – Har NAV gjort brukeren i stand til å gi de opplysningene man trenger? spør Mandal. –Når alle vedtak som fattes registreres med telling i systemet, vil avslagsvedtak som fattes på mangelfullt grunnlag også bidra til måloppnåelse, fortsetter han.

Rettssikkerhet, ressursbruk og arbeidsmiljø. Det snakkes mye om produksjonspress og masseproduksjon av vedtak i intervjuene SINTEF-forskerne har gjort med saksbehandlere i Forvaltning. Arbeidshverdagen preges av et krav om et visst antall vedtak per medarbeider per dag. Vi spør forskningslederen om det er grunnlag for å si at en del saksbehandlere har falt hen til resignasjon i møte med produksjonskravene: – Det er helt klart en del som kjenner på en frustrasjon og en skvis mellom kvalitet og kravene til å levere på antall vedtak, sier Mandal. –Spesielt på dagpengeområdet er det en klar tilbakemelding at fokuset på kvantitet gjør at kvaliteten lider, fortsetter han. En ansatt uttrykker det slik i rapporten: *–Jo mer fokus man har på tall, jo dårligere kvalitet står man i fare for å få. Da må systemet oppover bare velge.*

Dobbeltarbeid. Vi spør Mandal om ikke alle disse omgjøringene er et uttrykk for dårlig ressursbruk, og om det ikke hadde vært bedre å gi saksbehandlerne litt mer tid til å fatte et riktig vedtak i første omgang: – Det er jo et signal om at det er noe feil et sted når 42 % av vedtakene omgjøres av førstinstansen, sier Mandal. Et lite utdrag fra rapporten illustrerer problematikken: *Det øvrige intervju-materialet viser relativt entydig at NAV Forvaltning fatter avslag på mangelfullt grunnlag, som fører til en klage med bedre dokumentasjon, som igjen fører til omgjøring av vedtaket. Årsaken til dette er etter all*



Roland Mandal, forskningsleder ved SINTEF.

sannsynlighet presset for å få sakene fort igjennom. (...) Både fra et ressurs- og brukerperspektiv er det helt klart problematisk hvis én sak blir til to saker, dersom det kunne ha vært unngått.

God forvaltningsskikk? Avslutningsvis spør vi Mandal om fokuset på produksjon av vedtak er forenlig med en god offentlig forvaltning. –Et så målstyrt system gir helt klart noen incentiver, og noen utslag som er uheldige, sier han, og fortsetter: –Problemet oppstår når man ikke har anledning til å gå ordentlig inn i de vanskelige sakene. –Det hadde sikkert fungert temmelig bra hvis alle sakene hadde vært standardisert, avslutter Mandal.

Oppfølging av rapporten. Rapporten fra SINTEF var til behandling i sentralt MBA i slutten av august i år. NTL påpekte da at arbeidsgivers foreslåtte tiltak ikke tok tak i problematikken rundt at det fattes avslagsvedtak på mangelfullt grunnlag, og at dette i hovedsak skyldes etatens mål- og resultatstyring. NTL fikk gjennomslag for at det skal gjennomføres et arbeidsmøte med MBA for å gå grundigere igjennom hvordan det skal jobbes videre med forbedringer på dette området.

Medlemsmodellen

Sahar Azari presenterte på samlinga 8 steg for å forbetre organisasjonens evne til å rekruttere, aktivisere og behalde medlemmar. Desse stega er henta frå boka Medlemsmodellen av Niklas Hill og Angeli Sjøstrøm.

Reflekter. Vi må mellom anna stille oss spørsmålet om kva ville skjedd om vår organisasjon forsvann? Ingenting eller alt? Dette må vi ha klart for oss. Vi må definere ein organisasjon sitt formål. Vi må forankre medlemsarbeidet. Vi må vite kva vi ville sagt om vi fekk 20 sekund til å fortelje nokon om NTL. Om vi kan fortelje kva som skil NTL frå dei andre organisasjonane, vil vi verve fleire.

Analysere. Kven er våre potensielle medlemmar? Korleis skal vi nå dei? Korleis kan vi vere ei fagforeining for alle? Vi må tørre å prøve ut nye ting. Kanskje er det andre vervetiltak som skal til for å nå ein feilorganisert seniorrådgivar enn ein nyansatt førstekonsulent?

Appellere. Ulike grupper av medlemmar kan få ulik informasjon, også gjennom ulike kanalar, og til ulikt tidspunkt. Vi må vere ein attraktiv organisasjon, som medlemmane har lyst til å vere med i. Bør vi i enkelte samanhengar spisse budskapet enno meir?

Rekruttere. Vi må skape ein rekrutterande organisasjonskultur, og ikkje minst overvinne ei eventuell vervevegring. Vi kan ikkje ta pause frå det, og rekruttering må difor vere ein aktivitet i seg sjølv, på ein eventuell årsplan. Ver stolt av organisasjonen din, og kjenn til sigrane. Alle kan verve!

Introdusere. Ynsk velkomen, sei hei, og ta kontakt. Ver bevist på korleis du sjølv er. Vi har medlemmar som er blitt det på grunn av personen som tok kontakt. Av og til kan det difor vere personavhengig meir enn organisasjonsavhengig, når nokon blir medlem. Deretter er det viktig å oppfylle deira forventningar på ein god måte.

Kommunisere. Evna til mellom anna å ta i mot og respondere på kritikk på ein god måte, er viktig. Klarer ein å snu desse erfaringane til lærdom som kan utvikle organisasjonen, er det kjempebra.

Aktivisere. «Den andre rekrutteringa», når ballen byrjar å rulle av seg sjølv og passive medlemmer er blitt aktive. Kva skal til for at medlemmane på din arbeidsplass skal engasjere seg i fagforeininga og vervinga av nye medlemmar?

Evaluerer. Har vi nådd måla våre? Kva for satsingar og aktivitetar bør vi gjenta? Kva verveaktiviteter har gitt uttelling, og kva har ikkje fungert så bra?

Verving – når ball

NTL NAV er ved siste måling oppe i 5700 medlemmar, dette er for så vidt eit ok tal, sett i betraktning av at NAV er færre tilsette enn for berre nokre år sida. Organisasjonsstyrken vår er difor styrka, noko vi er kjempefornøgd med. Likevel, ynskjer vi oss enno fleir. Landsforeininga held difor på å utarbeide nye vervebrosjyrer, med ein lokal vri, som vi håper blir godt motteke ute. Først ut til å teste desse er NTL NAV Oslo.

Caroline Hjellegjerde- Aam (tekst og foto)



Sahar Azari og Janni Vikan viser oss dei nye vervebrosjyrene til NTL NAV Oslo.

Uten rullar av seg sjølv

Vervebrosjyre og vervekalender. NTL NAV Oslo har mange prosjekt gåande når det gjeld verving. Dei har mellom anna laga ein eigen vervekalender. Denne skal halde oss fokusert på dette viktige arbeidet gjennom heile året, seier Janni Vikan. Han er verveansvarleg i avdelinga, og møter meg og dei andre kursdeltakarane smilande og blid i døra med ny vervebrosjyre i handa. Som vi kan sjå er denne utforma slik at ein på den eine sida får generell informasjon om NTL NAV, medan ein på den andre sida har lokal informasjon med bilete frå styret i NTL NAV Oslo. Denne likte vi godt, seier han og det er fint at medlemmene også ser kven NTL er lokalt.

NTL, det første og beste alternativet.

Sahar Azari, som er leiar av NTL UNG har også møtt opp. Ho har utarbeida eit kursopplegg med både teori og praktiske øvingar, nettopp for å gjere oss meir bevisste på kva som skal til

for å nå ut med vårt viktige budskap. Det er nemleg ikkje lett. Trendar viser at vi er blitt meir individualistar, men også meir aktive innan frivillig arbeid, ho ser dessverre at fagforeiningsarbeid er taparen i denne samanheng. Vi har det kanskje for godt, treng ikkje kjempe lenger, seier ho. Mange tar rettar i arbeidslivet for gitt, og kjenner ikkje godt nok til historia og kva mange har kjempa fram før oss. Det er trist, fortset ho. I mylderet av informasjon og aktivitetar, må vi difor skilje oss ut, og ikkje minst vere frampå. Ho seier at 80% av dei som vel å melde seg inn i ei fagforeining, vel det første alternativet. NTL må difor vere først ute. For at vi skal vere ein levande organisasjon, må vi også vere ein rekrutterande organisasjon, og vi må ha ein plan, seier ho. Det er difor flott å sjå at NTL NAV Oslo har tatt grep, både med å invitere til denne dagskonferansen, samt laga både ein vervekalender og ei lokal vervebrosjyre, held ho fram.



Omstillinga sine konsekvensar

Caroline Hjellegjerde- Aam (tekst og foto)

Det kan vere tøft å måtte flytte på seg, og er ein ikkje godt budd kan det få fatale følgjer.

Plutseleg tok han spada fatt og begynte å grave. Han hadde funne ut at det fine plommetreet ikkje lenger kunne stå der det gjorde. Utan å diskutere det i medbestemmel-sesapparatet det vil seie kona og borna, utan å gjere ei risikovurdering altså påkjenning for treet, og utan å tenkje langsiktig. Ja, planen var rett nok at det andre treet som stod tett ved skulle få det betre, men når omorganiseringa skjer to dagar før ein fire vekers ferie til Spania, er konsekvensane tydelegvis lite utreda på førehand. Utan stell, pleie, vann og næring, og eit tre overlatt til seg sjølv i denne kritiske omstillingsfasen, måtte det gå gale. No skal det seiast at dei som har besøkt nordvestlandet i sol, er heldige. Sjansane for at treet skulle klare seg på sjølvstyr var difor tilstade, men nei. Ikkje denne gangen. Som dei fleste av oss i NAV veit og har erfart, er det i denne kritiske fasen ekstra viktig med tett oppfølging og tidleg informasjonsdeling- til kona. Trur ein at lov- og avtaleverk, og andre uskrivne husreglar ikkje gjeld i denne perioden, går det som eg denne gangen frykta. Dette treet som hadde alle sjansar og muligheter framom seg, som nyleg hadde starta å gi frukter etter ein lengre nyetablerings fase, klarte ikkje overgangen. Enno godt dette ikkje skjer i arbeidslivet. Ja, for det er vel ikkje slik vi har det?

LUNCH

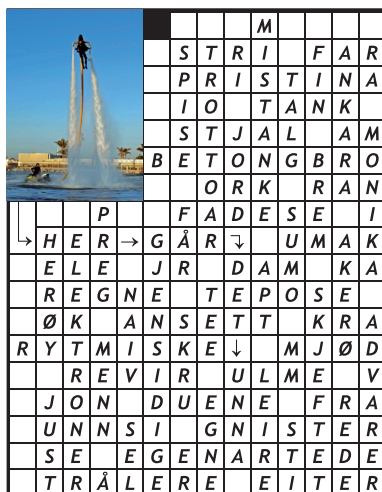


					XORD .no BULLS	UEKTE	↴	LOVE Å UTFØRE	APPLAUS	↴	SPISTE	BAK	MINKE
					→			↴	KROPPS- DELEN				
									FRYSE				
					90 - 2								
					MÅL- LØSE						ARTE		
							GODT- GJØR- ELSE				BE- HOLDER		
					↴		BE- SKYTTE						HISSE
					NEVNTE			↓	PRON.				
					TITTE- KASSE				VÆR HILSET				
					EMNER								EURO- PEERE
DRIKK	TYNN	APPA- RATET	↴	BRUK HODET!	PERI- ODE	MIKKEL OPPHAV		PRON.					
↴				EN AKSEL				REPU- BLIKK					
				UT- DYPES									
STAT- ENE							↓	PÅLEGG VILLE				PEKER MOT	
MÅTE- HOLD						ABER				ART.			
						DRIV				TEKKE- MATERI- ALE			
BØKER			SKRI- BENTER										
			DØGN- DEL										
DYR						KRAFT- KAREN							
						KV.NAVN							
OFRE	TENTAK- LENE											KILE- VINK	
	TRE												
↴					FLOKK				TERGE				
					HEVE SEG				DATA- FORK.				
KLAT- RET						KALKU- LERER							
						RØYS							
TONE			BIBEL- NAVN				HOLDE PÅ MED						
MOSE						MASKIN- MEN- NESKER							



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Tor Magnussen, Kristiansand
Astri Bjørnstad, Trondheim
Inger Johanne Skog, Mo i Rana

Frist for innsending av kryssord-løsning er 25. november 2016. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden oktober 2016» og sendes til: NTL NAV

v/ Jørund O. Gustavsén, 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

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

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

Løsning:

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

Høy aktivitet og god involvering

En hektisk hverdag er noe vi som sentrale tillitsvalgte i NTL NAV er vant med. Det er bra. NTL ønsker å være en aktiv fagforening og påvirke på mange områder. Jeg kan likevel ikke huske at hele tillitsvalgtskorpset i landsforeningen noen gang tidligere har hatt så mye å gjøre som denne høsten.

Godt skolerte tillitsvalgte og medlemmer er viktig. Slik blir vi gode bidragsytere til drift og utvikling på alle nivå i etaten. Gjennom aktivitet i NTL har du som medlem god mulighet til å få ekstra info om hva som skjer i etaten, hva NTL står for og hvorfor, og bli skolert i avtaleverk med mer. Slik kunnskap gjør at du har litt større mulighet til å påvirke din egen og dine kollegers hverdag. Det er også viktig for oss som er tillitsvalgte sentralt å få innspill fra medlemmer i hele NAV. Det er stor lokal aktivitet i NTL NAV og vi gjør vårt ytterste for å delta. Det håper jeg du også gjør.

Arbeidsgiver aktiviserer oss på mange områder. Det er mye som skjer i NAV og vi i sentralt MBA blir involvert i mye. Det er også bra. Vi har jobbet fram en god arbeidsform. I tillegg til at de viktige sakene løftes til sentralt MBA, gjennomføres det en rekke arbeidsmøter hvor vi får mulighet til å gå mer i dybden i sakene. Vi opplever at både arbeidsgiver og organisasjonene er fornøyd med denne arbeidsformen.

Noen steder i NAV er imidlertid ikke prosessene like gode. Vi opplever også brudd på hovedavtalen flere steder. Dette kan være avslag til å delta på fagforeningskurs, manglende medbestemmelse, dårlig personalhåndtering, manglende IA-arbeid eller at etatens overordnede politikk blir motarbeidet. Vi som er sentrale tillitsvalgte bruker mye av vår tid til slikt arbeid. Jeg mener det må prioriteres høyt. Dette handler om arbeidshverdagen til hver enkelt av dere, hvordan vi bistår brukerne våre på best mulig måte og hvordan vi følger opp politiske prioriteringer og pålegg.

Arbeids- og velferdsdirektøren har klare mål om en retningsdreining i NAV. Jeg ser det tydelig i sentrale føringer og i saker som kommer opp i sentralt MBA. Det aller meste er endringer NTL støtter. Dette handler blant annet om mindre detaljstyring og mer lokalt handlingsrom, mer bruk av egne ansatte og mindre konsulentbruk og frigjøring av ressurser til brukeroppfølgning. Jeg setter pris på at den øverste ledelsen i NAV gjør grep som har positiv betydning for NAV. Dette følges imidlertid ikke like godt opp overalt i NAV. Det bekymrer meg. Nå må vi bruke tid på å være vaktbikkjer for det som skjer ute i etaten. Både arbeidsgiver lokalt og sentralt merker dette.

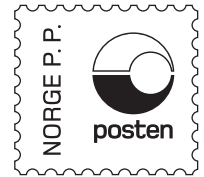
NTL skal hjelpe Vågang med å få gjennomført sine visjoner for NAV. I tillegg skal vi verne om våre fremforhandlede avtaler, slik at våre rettigheter blir ivaretatt på en god måte. Vi kommer til å få mye å gjøre i tiden framover også.

Hanne Nordhaug
 Hanne Nordhaug
 Leder



Aktørnummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV, c/o Arbeids- og
velferdsdirektoratet
Postboks 5, St.Olavsplass
0130 Oslo



10 om 10 år med NAV

Med ei setning: oppsummer NAV sine 10 år?
Kva betydning har NTL NAV hatt desse 10 åra?

Caroline Hjellegjerde- Aam (tekst)



«10 år med konstant omstilling.»

«NTL NAV har vært den viktigste pådriveren for at NAV skal være et godt sted å jobbe.»

Petter Aasheim (Direktoratet)



«Helhetlig brukeroppfølging - på vei mot arbeid.»

«NTL NAV jobber aktivt for medlemmene sine.»

Susanne Mari Brevik (Kristiansund)



«Struktur og oppgaveløsning går nå i samme retning, med fokus på arbeidsmarkedet og brukere som trenger tett oppfølging.»

«NTL har tatt ansvar for å bringe NAV i takt med hovedmålet og der ansatte er hovedgrunnlaget for å løse samfunnsoppdraget.»

Peter Myklebust (Direktoratet)



«NAV har fremdeles mye å gå på, trodde vi skulle ha kommet mye lengre i løpet av disse ti årene.»

«NTL gjør din og min arbeidshverdag bedre, og jeg opplever at NTL i større grad er med på å utvikle etaten, enn hva ledelsen gjør.»

Knut Erik Bye (Elverum)



«NAV i 10 år – fortsatt et prosjekt i konstant endring og har ennå ikke funnet sin endelige form.»

«NTL NAV har vært en aktiv og konstruktiv støttespiller, med kritisk blick på utviklingen av NAV.»

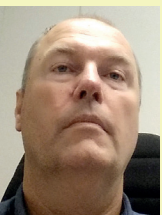
June Helen Berg (Nøtterøy)



«En dør inn har ført til et utall korridorer.»

«NTL NAV har blitt tvunget til å bruke mye av tida på å minne om at vi har et avtaleverk som alle er enige om, men for få følger.»

Trond Gaasland (Finnmark)



«Rom ble ikke bygget på en dag heller, og man blir ikke en god seiler hvis man bare seiler i fint vær.»

«Betryggende å ha i ryggen når det stormer på sitt verste.»

Hendrikus Hart (Ringerike)



«En kamp i storm og stille.»

«En pådriver for rett kurs.»

Helge Kjønne (Kristiansund)



«NAV har vært en spennende arbeidsplass disse 10 årene, du vet aldri hvordan dagen blir.»

«Jeg er stolt av å være medlem i NTL NAV og at vi fikk gjennomslag for å ta tilbake kjerneoppgaver i NAV.»

Nina Strømsnes (Åsane)



«Alltid i vinden og i utvikling!»

«Stødig støttespiller i blæsten.»

Tone Vårdal (Kristiansund)

