

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

OKTOBER 2017

10 ÅR

JUBILEUMSNUMMER

[gaiden]



[gaiden]



[gaiden]



Konsulentrapporten



1. mai er vi så gla' i



Vår mann i Afrika



Portrettintervju



Kjærligheten blomstrer



[gaiden]

smiljø



Snøballkrig i Vardø



[gaiden]



Solidaritetsaksjon



De leder NTL NAV



Kamerater!

Gaiden fyller i år ti år. Det er et jubileum vi synes det er verdt å markere. Det er selvsagt forferdelig å tenke på at det er ti år siden vi satt og skrev den første utgaven av bladet. Hvor ble de årene av? Men når jeg ser på bunken av blader som ligger foran meg, 40 i tallet, er det nok bare å kaste et blick på forsiden, så ser vi at det har skjedd endel på de årene.

Med utgangspunkt i Trygdefunksjonæren og Arbeidsformidleren, skulle et nytt blad oppstå. Første nummer ble produsert i nært samarbeid med LO Media. Vi satt sammen i etterkant av det konstituerende representantskapsmøtet på Gol i 2007. Vi hadde minimalt med tid, Hanne Nordhaug var vår første redaktør. Stridighetene fra representantskapsmøtet var sporløst forsvunnet i redaksjonsutvalget. Det var ett felles mål: Lage et skikkelig blad. Selv om vi hadde en del å gå på rent kvalitetsmessig i begynnelsen, må jeg likevel si at vi lyktes med dette samarbeidet.

Gaiden har etablert seg med en egen stil, som et varemerke, så å si. Vi tror at leserne finner nytt stoff i hver utgave, samtidig som bladet er umiskjennelig i sin form. Når medlemmene sier til meg at de leser Gaiden er det det beste komplimentet de kan gi meg. LO Media, som står for den grafiske produksjonen, skryter også veldig av oss og vi har et meget godt samarbeid med dem. Til



dette nummeret har de hjulpet oss med en ny grafisk profil, den gamle begynte å vise tegn på slitasje.

Jørund O. Gustavsen

Jørund O. Gustavsen
Redaktør

Det er ikke bare NTL NAVs egne medlemmer som leser bladet. Sentrale politikere i regjering og på storting får tilsendt bladet. Det gjenspeiler også vår tradisjon om å trykke et portrett i begynnelsen av bladet. Der har vi presentert både medlemmer og tillitsvalgte, representanter for arbeidsgiver, politikere, NAV-direktører og ministre. Noen har budt på seg selv, mens andre har redusert intervjuet til et pliktløp.

Den første redaktøren var som nevnt Hanne Nordhaug. Hun fikk med seg Terje Evensen og undertegnede i oppstarten. Jeg ble raskt byttet ut med Hans Olav Kirknes, som satt i redaksjonsutvalget den første perioden. Ved det første ordinære representantskapsmøtet, ble jeg valgt til redaktør. Denne posten har jeg bekledd siden. Jeg fikk med meg Terje fra det første redaksjonsutvalget og fikk Anne Birgit Nilsen inn i tillegg. Dette trekløveret fungerte i mange år. Det var med skrekkblandet fryd at jeg tok i mot Torstein Brechan, da Anne Birgit gikk ut. Det fikk en lykkelig utgang, men varte ikke lenge. Gutten hadde knapt lært å skrive, før han ble valgt inn som forbundssekretær i NTL. Anne Birgit ble forresten senere distriktssekretær i LO Stat, så jeg registrerer at Gaiden har vært en karriere-katalysator for disse. Dermed har jo tilgangen på nye skribenter vært påtagelig. Hanne Kolby og Caroline Hjellegjerde-Aam ble valgt inn i forrige omgang og gled fort inn i jobben. Caroline har nå midlertidig blitt erstattet av Ida Skogland og jeg er spent på hvordan hun blir å jobbe sammen med. Det blir sikkert bra.

Jeg takker alle som har bidratt til Gaiden i de ti årene som har gått, og jeg takker ikke minst alle som har lest bladet og ønsker dem god lesning i årene som kommer.

GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 8.900, fire ganger årlig

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

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

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

Ida Birgitte Skogland
ida.birgitte.skogland@nav.no
Mobil: 924 12 251

Redaksjonen avsluttet:
28. september 2017

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:
LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



Følg oss på:



Hvis man velger å være tilskuer til livet, må man ikke undres over at det man ser, er teater. Ellen Margrete Nilsen



Innhold

Send inn din mening

e-post: jorund.olav.gustavsen@nav.no
Mobil: 928 12 649
Postadresse: Arbeids- og velferdsdirektoratet,
PB 5, St. Olavsplass, 0130 Oslo.



08

Støydempende sofaer kommer godt med når arbeidsplassen er aktivitetsstyrt. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



07

Ny nestleder. FOTO: HANNE KOLBY



15

Kamp mot utstøting. FOTO: TERJE EVENSEN

- 02 Redaktøren
- 04 Tilbakeblikk med Erling Mathiesen
- 09 Robotisering
- 10 Jubileumsstoff
- 16 Lønn
- 17 Petit
- 19 Siste stikk
- 20 Gjenbruksstasjon på jobben

TILBAKE TIL FREMTIDEN

med Erling Mathiesen

Det er ti år siden Erling ble valgt til NTL NAVs første leder. Det er åtte år siden han gikk over til arbeidsgiversiden og to år siden han forlot NAV. Gaiden tar et tilbakeblikk.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Erling var altså den første leder av NTL NAV, valgt på representantskapsmøtet i 2007. Det er som nevnt ti år siden, men mange husker nok Erling fremdeles. Vi tenkte vi skulle få vite litt mer om hva han gjør i dag, så vi oppsøkte ham på hans nåværende arbeidsplass, Norsk Filminstitutt (NFI). Det ligger i samme bygning som Cinemateket, et kjent landemerke for filminteresserte i Oslo.

I kulturbransjen. NFI er statens forvaltningsorgan på filmområdet, underlagt Kulturdepartementet. De deler ut 625 millioner årlig til produksjon og fremvisning av norsk film og behandler 2000 søknader årlig. Ingen tvil om at Erling fremdeles er en del av forvaltningen. Han trives godt i NFI og sier han selvsagt har merket forskjeller i kultur og arbeidsmåter i overgangen fra NAV til kultursektoren. Men samtidig er mye forunderlig likt, noe han tror helt sikkert har å gjøre med at begge virksomheter forvalter statlige midler og støtteordninger under stort kapasitets- og tidspress. Når det er sagt, tror han ingen

statlig virksomhet opplever det jevne og høye produksjonspresset som i NAV, ei heller er det vel i noen virksomhet at konsekvensene blir så store for så mange brukere dersom man ikke klarer å levere. -Jeg er imponert over hvordan NAV som organisasjon og ikke minst de ansatte klarer å balansere på denne knivseggen år ut og inn, sier Erling.



Glamorøst? Erling forteller at han som HR-ansatt nok ikke er av de som får gå på premierer eller reise til filmfestivaler. Dette er oppgaver for fagfolkene. Som en del av opplegget for å bli kjent med virksomheten fikk han likevel lov til å delta på Tromsø Internasjonale Filmfestival i fjor. Det ble en ny og flott opplevelse. -Jeg oppdaget at

selve tilstedeværelsen på filmfestival gjorde meg mer dristig og utforskende på ulike sjangere, sier Mathisen. -Jeg så bredere spekter av film enn noen gang tidligere. At jeg skulle f.eks. skulle se og nyte en lavbudsjett sci-fi fra Uganda, hadde jeg aldri trodd, forteller han. Men hverdagen er noe mer jordnær. Han bekler stillingen som HR-rådgiver og er i virkeligheten hele HR-avdelinga. Det er dermed Erling organisasjonene møter på MBA-møtene til NFI. Han er motpart for de lokale NTL'erne når de skal forhandle lønn og han har ellers alt av personalløp for hele organisasjonen på om lag 100 ansatte. - Da blir det lite glamour og desto mer jobb, sier Erling, men poengterer at de tidvis får se film i arbeidstida på NFI. Det er intern visning for de ansatte samme dag det er premiere på filmer de har gitt støtte til. Det er riktignok uten sjampis og kanapéer, sier han, men under arrangementer som Filmhøsten og Filmvåren blir de invitert med og da vanker det gjerne litt tapas og et glass vin. Det er en klart annerledes kultur enn i NAV, smiler Erling.

Svartesida. Det store skrittet for Erling var å gå av som leder og gå over til arbeidsgiversida. Han var jo valgt til leder for den første halvdel av den første rep.møteperioden. - Jeg fant det vanskelig og unaturlig å steppe ned til å være nestleder, forteller han. Avgjørelsen ble offentliggjort på et styremøte i landsforeningen. Erling husker at det var en som ironiserte over byttet med å si at han var gått over til "The Dark Side". - Jeg følte jo blikket fra fagfo-



reningskameratene, men det er humoren jeg husker best. Selv følte han overgangen mer naturlig. Jobben var fortsatt å sikre god medbestemmelse. Han ønsket å sikre transparens og tydelighet i dette arbeidet.

God skole. – Opplæringa som NTL tilbyr sine tillitsvalgte er den beste skolen man kan gå, mener Erling. – Det å gå over til arbeidsgiversiden er en klassisk beslutning, helt vanlig. Jeg kan ikke se hvordan man skulle bli bedre forberedt og opplært til å jobbe med disse sakene. NTL NAV har alltid vært en tydelig organisasjon. De er tøffe i forhandlinger og ryddige i argumentasjonen. Jeg savner den møtekulturen som rådet i NTL NAV. Det var alltid en skikkelig agenda, det ble fattet vedtak og ført taleliste. Jeg kan ikke overvurdere hva åra i NTL har betydd for meg, fastslår Erling.

Konstitueringen. Når det gjelder det konstituerende representantskapsmøtet som fant sted for ti år siden, husker Erling dette som en krevende og omstendelig prosess. Det tok lang tid å bli enige om en kjøreplan. Vi var jo ett år forsinka. Det var veldig mye “vi og dem”. Da vi omsider kom til representantskapsmøtet var vi enige om å møte med like delegasjoner, likevel var det besluttet at det skulle et 60% flertall til for å fatte et vedtak. Dette ble krevende. Vi satt jo i møte til to om natta, erindrer han. – Men da Tor Saglie var ferdig på talerstolen, var jeg stolt av foreninga: – Det var en kø på 40 stykker som ville utfordre ham. – Da følte jeg vi var ett, at folk ville det samme, i god NTL-ånd.

Oppstarten. Den første tiden var vanskelig, innrømmer Erling. Forbundet kom inn og overstyrte en del. Avgjørelser ble trenert

og uenigheten lå ikke lenger mellom foreningene, men mer som klikker i vår egen forening. Det var en utfordring å få smidd dette sammen til ett. Jeg er veldig glad for å konstatere at dette er et for lengst tilbakelagt stadium.

Før vi sender ham tilbake i mørket, vil Gaiden gjerne vite hva han var mest stolt av å få til som leder i NTL NAV. På dette svarer han at det ikke er en enkelt sak, men at han forhåpentligvis bidro til å forme NTL NAVs policy og kultur i møte med arbeidsgiver, nemlig den samtidige vektleggingen av tøffhet, saklighet, kunnskap og etterrettelighet. Jeg er overbevist om at det er en slik profil som over tid gir innflytelse i medbestemmelsen, sier Erling. Vi prøvde å få det til den gang jeg var med, det er enda mer på plass i dag. Det er også grunnen til at NTL NAV er den klart viktigste fagforeningen i NAV.



Påtroppende nestleder Elisabeth Steen

HANNE KOLBY (tekst og foto)

Vi spør Elisabeth hva hun brenner for. –Det viktigste vi gjør for medlemmene våre er å ivareta deres lønns- og arbeidsvilkår, svarer hun, og fortsetter: –Jeg synes fortsatt vi har mye å jobbe med når jeg ser hvordan en del av medlemmene har det på jobben. –I tillegg må vi få opp dampen på rekruttering av nye medlemmer hvis vi skal kunne sette makt bak kravene våre, sier hun. –Vi skal være størst med god margin, og vi må rekruttere flere folk med høyere utdanning, sier hun. Vår nye nestleder er selv jurist, og et levende eksempel på at NTL NAV er et godt alternativ også for høyt utdannende.

Hvordan? Hvordan skal vi så jobbe godt for medlemmene våre fremover? –Vi trenger en tydeligere strategi for hva vi ønsker å oppnå, sier Elisabeth. –Som et minimum må vi ha en klar plan med målsetninger for hver rep.møteperiode, men vi bør også tenke lengre frem, fortsetter hun. –For å nå målsetningene våre, må vi bli flinkere til å jobbe godt sammen i landsforeningen, og bruke folk på det de

På styremøtet i september ble Elisabeth Steen supplert inn som ny nestleder i NTL NAV. Gaiden har tatt en prat med henne om den nye rollen og fremtidige utfordringer.

Ny nestleder

er gode på. Landsforeningen har også et forbedringspotensial når det gjelder å forstå hvilke konsekvensene saker vi er med på sentralt, har for medlemmene våre, sier Elisabeth.

Organisasjon. Elisabeth mener at vi må bygge organisasjonen nedenfra. –De plasstilltsvalgte er de viktigste tillitsvalgte vi har, sier hun, og fortsetter: –De er i direkte kontakt med medlemmene, og vi må sørge for at de er trygge i vervet sitt og at de har nødvendig støtte. –Det er også viktig at veien er kort mellom de ulike nivåene i organisasjonen vår, slik at vi i landsforeningen jobber for det medlemmene synes er viktig, sier Elisabeth. Den nye nestlederen har også noen tanker om fremtidige utfordringer, og nevner «effektiviserings»-kuttene som kommer i budsjettet hvert år, samt digitalisering, automatisering av oppgaver, regionalisering og sammenslåing av NAV-kontorer. –Det viktigste vi kan gjøre for å håndtere fremtiden er å bygge et sterkere NTL NAV på alle nivåer, sier Elisabeth, og avslutter: –Vi er sterkest sammen.

Den avtroppende

Sven Ivar Skodjevåg har forlatt nestlederposten i NTL NAV til fordel for verv som forbundssekretær i Norsk Tjenestemannslag. Gaiden dro på besøk.

HANNE KOLBY (tekst og foto)

Sven Ivar ser rett så fornøyd ut, der han sitter på sitt nye kontor i Møllergata 10 i Oslo. Tross en lei forkjølelse, kan han fortelle at han koser seg på forbundskontoret. Han har til og med fått eget kontor for første gang på 9 år. Fra dette kontoret skal organisasjonen bygges.

Nye oppgaver. –Nå er jeg er plassert på organisasjonsavdelingen, og har fått ansvar for å bygge NTL sin organisasjon, for verving og for vedtektene våre, forteller Sven Ivar om sin nye rolle. –Vervet er mer fokusert på organisasjon, i motsetning til jobben som nestleder i NTL NAV der jeg drev mye med politisk påvirkningsarbeid, forteller han.

Brenner for. Sven Ivar forteller at han til tross for sitt nye verv, ikke har glemt hvor han kommer fra. På spørsmål om hva han brenner for som er av betydning for oss i NTL NAV, svarer han kort og kontant: –Ostehøvelkuttene. De påvirker vår mulighet til å drive organisasjonsarbeid, sier Sven Ivar. –Når de ansatte skal gjøre mer for mindre, legger det press på den tiden vi trenger til tillitsvalgtarbeid, fortsetter han.

Minner. Gaiden utfordrer Sven Ivar til å mimre litt om tiden i NTL NAV. – Jeg er stolt av at vi har vært med å jobbe for en ny retning for NAV, og at vi har klart å skaffe oss et bredt politisk nettverk, forteller Sven Ivar. –Og så har vi endelig klart å få på plass en permanent omstillingsavtale i etaten, som forhåpentligvis skal bidra til bedre omstillingsarbeid fremover, avslutter han.



Avtroppende nestleder Sven Ivar Skodjevåg

Fra arealkonsept til aktivitetsstyrte arbeidsplasser

Gaidens marsnummer i 2011 var et temanummer som tok for seg utformingen av arbeidsplassene våre. Den nye var arealkonseptet, det er skrota nå.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

I 2011 ble det stilt endel spørsmål. Hvordan tror vi at sykefraværet vil bli lavere når mange sitter i samme rom? Hva med støy? Hva med stress? Personvern? Gjøres det bare for å spare penger? NAVs egen innrednings-spin-doctor Stephan Soos svarte Gaiden da at det var mange misforståelser knyttet til dette konseptet. Blant annet var det å rydde pulten kun ment som et visuelt tiltak for å lette renhold og øke troverdigheten. Nå har pipa fått en annen lyd:

Aktivitetsbaserte arbeidsplasser. Det er navnet på framtidens konsept. Her er free seating og clean desk et ufravikelig faktum. Heretter blir det "først til mølla" som gjelder. Det er allerede innført enkelte steder, som for eksempel på Lillehammer. Der henger de riktignok etter med utbygginga, så konseptet er innført i de gamle lokalene med kaotiske resultater. Det blir rett og slett vanskelig å finne folk. Det blir opp til leserne å vurdere om dette er more shit, same wrapping, eller om det virkelig vil tilføre etaten til nye og bedre arbeidsformer.

Svenskene først. Arbetsförmedlingen i vårt naboland har allerede forsøkt seg med dette konseptet. Vi besøkte deres dataavdeling i Stockholm for litt siden. Vi fikk omvisning av enhetschef Bengt Wiktorén, som kunne fortelle at det ikke hadde medført noen endringer i sykefraværet. Tvert i mot, han syns det var "mysigt". I lokalene legger vi merke til at alle er utstyrt med bærbare pc-er og det finnes dockingstasjoner og store skjermer på alle pulter. Han forteller at om man skal være borte fra pulten i mer enn to timer, ja, så skal den ryddes. – Det finnes regler, forteller



Her gjelder det å tenke inni boksen.

han, men man prøver å begrense det. Trivsel er viktig. En ting innrømmer han dog: – Det kan være litt vanskelig å finne folk, innimelom. Det løses imidlertid med egen chat på systemet, hvor man gjør avtaler.

Revir. Det var mye ulikt å se i lokalene. Vi pratet med mange av våre svenske kolleger som gjerne delte sine opplevelser med oss. Noen fortalte at de hadde free seating, men at man respekterte at folk hadde faste plasser. Noen steder var det full action, andre steder var det stille. I et stort rom med mange tomme arbeidsplasser, ferska vi en kar som hadde tatt



Disse to har ikke faste plasser. Det synes de er greit, så lenge ingen andre sitter der.

seg en lur på sofaen. Han mente det var innafor.

Kreative omgivelser. Det er endel innslag av rare og lure møbler, som ivaretar alt fra behov for stillhet og konsentrasjon, til sosiale soner bestående av små sofa-grupper, med og uten høye lyddempende rygger. Det skal friske innredningsbudsjetter til for å få dette til å bli noe annet enn sparetiltak som sliter på effektivitet og helse. Når Arbeids- og velferdsdirektoratet skal flytte inn i nytt bygg om et par år, skal det i følge sikre kilder være satt av 50 millioner kroner til formålet, og det skal man vel kunne få en og annen sofa for.



Bengt Wiktorén forklarer oss konseptet med aktivitetsbaserte arbeidsplasser.

Robotisering 2.0

Neste skritt i teknologiutviklingen blir å erstatte saksbehandlerne med roboter. Arbetsförmedlingen i Sverige eksperimenterer allerede med en prototyp.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Møt Furhat – saksbehandlerroboten til svenske Arbetsförmedlingen. Der borte prøver man nå ut en robot med et menneskelig grensesnitt. Den hvite plastdukken skifter form og farge. Den kan være både mann og dame, farget og hvit. Den har menneskelige uttrykk, ser spørrende ut, smiler og blunker. Stemmen er også svært behagelig.

Tidlig fase. Da endel av NTL NAVs sentrale tillitsvalgte fikk demonstrert maskinen ved et besøk i Stockholm kom det klart fram at det var et stykke igjen før den ville fungere. Det er vel lov å si at den hadde svært liten forståelse for det norske språk. Den kom så langt at den spurte: – Hej, kan jag hjälpa dig med något? Da flere av gruppas medlemmer prøvde å fortelle at de gjerne ville ha jobb som snekker, ble det stille.



Furhat, din nye saksbehandler.

Chatbots. Selv om denne modellen ble vist med et menneskelig ansikt, vet vi at det pågår et arbeid for å vurdere innføring av chatbots – avanserte telefonsvarere, som du stiller spørsmål og som svarer på det du spør om. Denne teknologien vil bygge på Watson-hjernen fra IBM, som har blitt omtalt i et tidligere nummer. Hvis dette skulle vise seg å fungere, vil det i ytterste konsekvens kunne erstatte de ansatte i NAV Kundesenter.

Sci-fi? Er dette science fiction, eller er det en realitet? Det kan man saktens spørre om, men på enkelte områder er disse robotene allerede i gang. Mest vanlig er vel på nett, med tekst basert kommunikasjon. Men en ting er å kjøpe sko på nett, en annen ting er å stille spørsmål om sykepengeretighetene. Får man dette til å fungere er det uante muligheter, men det gjenstår da å finne ut hva man vil bruke det til.

Selvgjort er velgjort!

I mars 2013 kunne Gaiden fortelle om oppstarten av et etterlengtet prosjekt. «Forsøk med kjerneoppgaver i NAV» var et prøveprosjekt og handlet i bunn og grunn om å ta tjenestene tilbake. Vi tar et tilbakeblikk og en statusoppdatering for å se om vi kan konkludere med at vi nå gjør det selv. Tok vi tjenestene tilbake?

IDA SKOGLAND (tekst og foto)

NAV-kontor fra fem fylker var med i prøveprosjektet som gikk fra 2012 til 2016 og hadde til hensikt å gjennomføre avklarings- og oppfølgingstjenester i egen regi. Slutt-rapporten fra prosjektet er utarbeidet av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), den taler for seg og evalueringen viste at NAV kan gjøre avklarings- og oppfølgingsarbeidet like bra eller bedre enn eksterne tiltaksrangører. Av de fem kontorene som var med i prosjektet fikk tre av dem like mange ut i jobb som kontrollkontorene, mens to av dem fikk flere i jobb.

Handling. Vi har bedt NTL NAVs leder, Hanne Nordhaug om et raskt tilbakeblikk på saken. Hun forteller at ideen til prosjektet startet på Velferdskonferansen i 2011 hvor tema var «Ta tjenestene tilbake». Hanne ønsket å gjøre noe konkret og fikk med seg NTL NAV på ideen om å jobbe videre med dette opp mot departement og direktorat. Å få til noe slikt går imidlertid ikke av seg selv og Hanne påpeker at det krevde omfattende politisk jobbing for å få støtte til ideen. Hanne Bjurstrøm var arbeidsminister den gang og ble raskt en støttespiller for oss. Etter hvert stilte hele det politiske miljøet seg bak tanken om at dette var verdt å prøve ut. I statsbudsjettet



Faksimile fra mars 2013.



Hanne Nordhaug.

for 2012 kunne NAV omdisponere 40 millioner kroner fra tiltaks- til driftsbudsjettet, og startet arbeidet med å planlegge prosjektet. Så godt klarte NTL NAV å forankre dette politisk at det også ble fulgt opp etter regjeringsskiftet i 2013. Det er i seg selv en

stor bragd med tanke på at det å ta tilbake oppgaver i statlig virksomhet står i motstrid til den sittende regjeringens politikk.

Vi tok tjenestene tilbake! Vi spurte Hanne om status nå. Har vi tatt tjenestene tilbake? -Det har vi absolutt, selv om vi helst hadde sett at vi var kommet enda lenger, sier hun, og fortsetter: -Dette har vært et svært vellykket prosjekt og vi er spent på fortsettelsen. I 2017 fikk NAV anledning til å omdisponere inntil 100 millioner kroner for å gjøre deler av oppfølgingstiltaket i egen regi. Målsettingen er at det for hvert år settes av mer penger til dette i statsbudsjettet og at det i større grad blir implementert i ordinær drift, avslutter Hanne.

Elektronisk hverdag anno 2011

Gaidens marsutgave i 2011 tok for seg overgangen til et nytt og til dels fryktet verktøy for saksbehandlerne i NAV: elektronisk dokumenthåndtering, også kalt EL-dok.

HANNE KOLBY (tekst)

Ved innføringen av EL-dok, blinket varsel-lampene for både tillitsvalgte og medlemmer. Nå skulle altså innkommende post skannes, og behandles i elektronisk form. Konsekvensen ville være at saksbehandlerne skulle lese dokumenter på skjerm i stedet for på papir!

Utfordringer. I Gaidens presentasjon av den nye elektroniske hverdagen, kunne man lese følgende: -NTL NAV ser straks nokre utfordringer; ein lyt skifte mellom fleire



Husker du denne?

EL-DOK

Elektronisk kvardag

15. november 2010 gjekk startskotet for elektronisk dokumenthåndtering. Etter pilot i Østfold, kunne NAV innføre EL-dok, og mange tilsette var spent på korleis dette skulle gå til. Me skal sjå litt nærare på korleis dette påverkar vår arbeidsdag.

Merethe Engstrøm (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

På enkelte arbeidsområde skal ein sende inn alle nye saksdokument til skanning. For dei tilsette vil det seie at 25 millionar papirdokument vert skanna inn og heretter skal behandlast i elektronisk form. Dette fører til at ein skal lesa dokument på dataskjerm istadenfor å få det på papir.

Utfordringar. NTL NAV ser straks nokre utfordringar; ein lyt skifte mellom fleire system, f.eks Arena og Gosys, det vil vere tungt å sitje å lese på ein skjerm, større belastningar ergonomisk, på syn og konsentrasjon. Vidare vil dette føre til fleire tastetrykk, mindre variasjon og mindre bevegelse. NTL NAV vil følge utviklinga på elektronisk dokumenthåndtering, sjå på kva konsekvensar dette vil ha for våre medlemmar og krevje at arbeidsgjevar har eit stort fokus på dette framover.

Tilrettelegging. Arbeidsmiljølovas § 4-4 set krav til det fysiske arbeidsmiljøet. Arbeidsgjevar pliktar å ta omsyn til ulike fysiske føresegnader hjå arbeidstakar når det gjeld tekniske innretningar og utstyr, og betjening av dette. Det er sær-



Etaten har mange store skjermer, men maskinvaren hindrar at man kan ha programene oppe ved siden av kvarandre

viktig at kvar enkelt arbeidstakar får tilrettelagt for sine behov. Det kan vere terminalbriller, hev- og senkbord, tastatur med innebygd skjermpekar, ekstra lampe, tilpassa kontorstol. Større dataskjerm vil gjere det mogelig å kunna ha to dokument oppe samstundes. Det er også viktig at arbeidstakarane tar pausar frå dataskjermen. Likevel opplever fleire at det er tungt å lese dokument på skjerm og at dei lyt bla mellom fleire ulike data-system for å få heilskenen i saka.

Konsekvensar. Vidare kan det bli vanskeligare å leggje til rette for alternativt arbeid, som ikkje er skjermbasert, samstundes som det vert færre «enklare» oppgåver som ikkje krev så mykje kompetanse. Elektronisk dokumenthåndtering er enno ikkje fullt innført og fleire område skal implementerast. Konsekvensar for den enkelte tilsette vil difor først materialisera seg på eit seinare tidspunkt.

system, f.eks. Arena og Gosys, det vil vere tungt å sitje å lese på ein skjerm, større belastningar ergonomisk, på syn og konsentrasjon. Vidare vil dette føre til fleire tastetrykk, mindre variasjon og mindre bevegelse.

På ballen. NTL NAV var også i 2011 opptatt av medlemmenes arbeidshverdag, og kunne informere om at utviklingen ville følges nøye. Vi var også fremsynte nok til å foreslå løysningar som kunne motvirke uheldige konsekvensar av denne nye måten å jobbe på: -Det er særskild viktig at kvar enkelt arbeidstakar får tilrettelagt for sine behov. Det kan vere terminalbriller, hev- og senkbord, tastatur med innebygd skjermpekar, ekstra lampe, tilpassa kontorstol. Større dataskjerm vil gjere det

mogleg å kunne ha to dokument oppe samstundes. Et problem med det sistnevnte var at datidens maskinvare ikke tillot å ha to dokumenter oppe samtidig.

Hvordan gikk det? Historien forteller ikke om det var NTL NAV som bidro til at vi har begynt med hev- og senkbord i etaten, eller om saksbehandlerne synes lysforholdene på kontoret er gode nok til at lesning på skjerm går som en lek. En uhytidelig rundspørring i redaksjonen forteller oss imidlertid at det er vanskelig å se for seg å gå tilbake til saksdokumenter i papirform. Heldigvis har den teknologiske utviklingen bidratt til at vi i dag kan ha to dokumenter oppe på skjermen samtidig. Så må vi inntil videre leve med at vi lyt skifte mellom fleire system.

Evelyn Jol
relativt ar
som avdel
Lønnsgrar
helt til NR
«Snøballk

Jørund O. Gustavsen (f

Denne TV-ser
familie, og i s
datter, Marian
mange ville v
Datteren hen
17 år, selv ble
39-åring, og o
gjentok det se
ble tobarns m
-Det var e

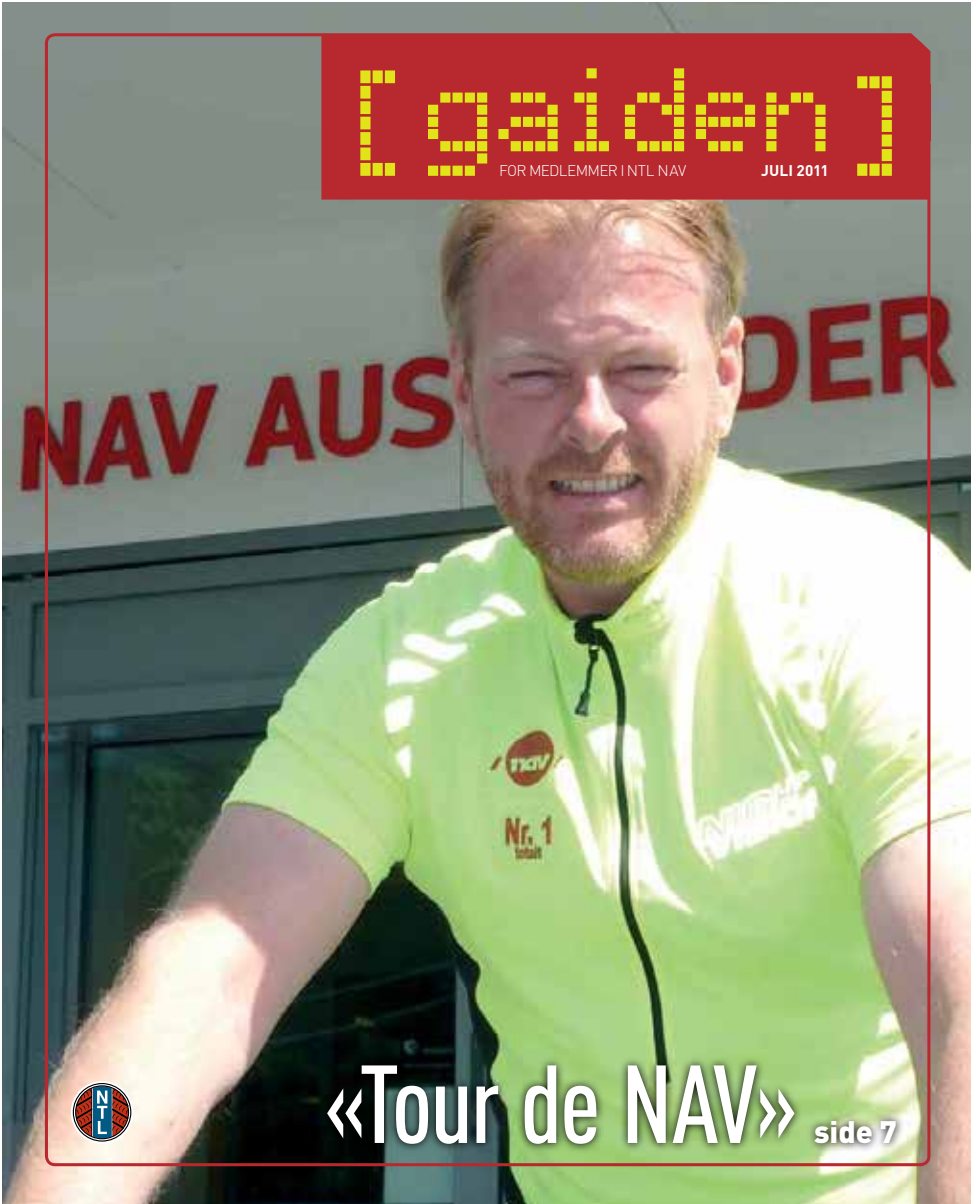
Hvor ble det av ledertrøyene?

I 2011 var det sprakende knallfarger som gjaldt i NAV. Telle- og målegalskapen ble strukket til uante høyder ved bruk av rosa, oransje og gule ledertrøyer. De beste fylkene skulle premieres for sin innsats.

IDA SKOGLAND (tekst)

Det var altså i 2011 disse ledertrøyene ble lansert av daværende tjenestedirektør Bjørn Gudbjørgrud. Rosa trøye ble utdelt til det fylket som hadde det beste NAV-kontoret og oransje trøye til det fylket med best resultatoppnåelse på forvaltning. Gul ledertrøye gikk til fylket som var best sammenlagt. Trøyene skulle brukes som premiering for å synliggjøre resultatoppnåelse og skape konkurranse slik at flere målekort ble grønne. Vi i redaksjonen har ikke klart å finne ut eksakt hvor lenge disse trøyene var i omløp, men det sies at det ble et par år. Det finnes heller ikke noen lett tilgjengelig oversikt over vinnerne eller en sluttevalueringsrapport. Vi tar oss i å lure på om det betyr at dette mot all formodning ikke ble noen suksess.

Hvor er vi nå? Vi har spurt Hanne Nordhaug, leder i NTL NAV, om situasjonen rundt mål- og resultatstyring i dag. Hanne sier at vi har kommet langt på de årene som er gått siden ledertrøyer var et virkemiddel. – Også i saken om målstyring har NTL NAV vært en pådriver overfor de politiske miljøene for å få et endret fokus, sier hun. – Det er vi som har tatt initiativ til å få endret den praksisen som var. Vi har jobbet aktivt mot både departement og direktorat for å få gjennomslag for mindre detaljstyring. Vi ser nå at denne jobben gir resultater i den retningen vi ønsker. Det er nå mindre fokus på kvantitative mål og større mulighet for enhetene selv å bestemme hvordan de vil jobbe for å nå de overordnede målene, sier Hanne med stort engasjement. Hun understreker at det fortsatt er en lang vei å gå og



mye å jobbe med, men det har helt klart skjedd store endringer på flere områder.

Undersøkelse. Hanne informerer om at hun sitter i en partssammensatt gruppe som ser på hvordan mål- og resultatstyringen skal se ut i fremtiden. Som et ledd i sitt arbeid utarbeidet denne gruppa en undersøkelse som i august ble sendt ut til alle ansatte i NAV. Hensikten med undersøkelsen er å få kartlagt hvordan styringen

oppleves av ledere, medarbeidere, lokale tillitsvalgte og verneombud. Resultatet av undersøkelsen vil være en del av rapporten som gruppa kommer med etter at de har avsluttet sitt arbeid i løpet av oktober 2017.

I garasjen. Tilbake til ledertrøyene, vet kanskje Hanne hvor det ble av disse? – Ja, svarer hun, – ryktene sier at de havnet i garasjen til Bjørn Gudbjørgrud, og der ligger de godt.

Tåka har lettet i Odda

I 2011 ble det besluttet at NAV-kontoret i Odda skulle nedbemannes fra seks til tre medarbeidere. I tillegg skulle forvaltningsenheten med ti ansatte legges til Stord. Gaiden dekket saken, og kunne blant annet fortelle at nye arbeidssteder for dem det gjaldt, ville medføre lange daglige reiseavstander.

HANNE KOLBY (tekst)

Omstillinger er slett ikke noe nytt i NAV, og vi er mange som har opplevd både organisatoriske endringer, nye arbeidsoppgaver og fysisk flytting av arbeidsstedet. Et av de mange eksemplene på endringer for etatens medarbeidere, finner vi i Odda. Da Gaiden dekket saken i juli 2011, kunne den tillitsvalgte fortelle om både dårlig prosess og stor usikkerhet for fremtiden.

Stor betydning. På et lite sted som Odda, har nedleggelse eller flytting av statlige arbeidsplasser stor betydning. Da Gaiden skrev om saken i 2011 fantes kun én annen statlig arbeidsplass, nemlig Skatteetaten med én enslig medarbeider. Da NAV besluttet at forvaltningsenheten skulle samlokaliseres med enheten på Stord og at lokalkontoret skulle halveres med antall medarbeidere, kom det reaksjoner fra politisk hold i kommunen. Til tross for lovnader om at ingen skulle miste jobben, reagerte også de ansatte. En av dem fikk beskjed om begynne på NAV Husnes, 74 kilometer unna på til dels rasfarlig vei. Flere fikk informasjon om nedbemanningen av lokalkontoret gjennom avisen.

Hva skjedde? Gaiden tok en prat med NTL'erne Grethe Selsvik og Gerd Andersen ved NAV-kontoret i Odda, for å høre hva som skjedde. –Kontoret vårt ble ikke redusert, forteller de. –Vi er fortsatt seks medarbeidere, og vi har fått tilført flere oppgaver, fortsetter de. Dette må jo kunne karakteriseres som en seier, men hvordan kan så det ha gått til? –Det ble politisk leven og et stort mediefokus, forteller Grethe og Gerd. –Det endte med at ingen medarbeidere ble flyttet på. Selv om den plasstillitsvalgte ved kontoret, Gunn Fredriksen, ikke var tilgjengelig for kommentar da

Gaiden gikk i trykken, antar redaksjonen at hun er glad for å slippe å reise de 74 kilometerne til NAV Husnes hver dag.

Stord? Forvaltningsenheten med ti medarbeidere ble heller ikke flyttet til Stord, viser det seg. De har til og med fått status som selvstendig avdelingskontor. NTLs kontaktperson Åse Britt Havre, gir oss en oppdatering. –Vi har blitt selvstendig avdelingskontor, men vi er litt usikre på hvilken betydning det har, sier Åse Britt, og fortsetter: –Vi oppfatter det sånn at arbeidsplassene til oss som jobber her i dag, er

trygge. Men fem medarbeidere har forsvunnet ut siden 2011, og disse er ikke erstattet. –Vi tenker jo at de gjenværende fem arbeidsplassene hos oss vil bli borte etter hvert som vi blir pensjonister eller slutter, og det lover jo ikke godt for fremtidige statlige arbeidsplasser i Odda, forteller Åse Britt. –Det har forsvunnet veldig mange statlige arbeidsplasser her de siste årene. –Samtidig er det en ny trygghet for oss som jobber her, etter en periode med mye utrygghet i 2011, og det er positivt, avslutter Åse Britt.

ETATEN

Skodde over Odda

Vannkraft og tungindustri har preget Odda i hundre år. De siste årene har vært mer preget av industrinedleggelse og frflytting. Nå er det NAV i Odda som står for tur.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Nedskjæringer. NAV har to avdelinger i Odda. Et lokalkontor med seks ansatte, og en forvaltningsavdeling med 10 ansatte. Nå har man kommet til at lokalkontoret er overbemannet, og i disse budsjettmedtrekkstider kan ikke det fortsette. NAV Hordaland har derfor besluttet å flytte tre av de seks stillingene fra Odda. Gunn Fredriksen er plasstillitsvalgt for NTL, som organiserer nesten alle NAV-ansatte i Odda. Hun vil få nytt arbeidssted på NAV Husnes. Det er ikke akkurat tre holdeplasser lenger med trikken. Det er 74 km på både rasfarlig og tungt avgiftsbelagt vei, under Folgefonna og langs Maurangsfjorden og videre. Bussforbindelsen er dårlig og reisetiden vil medføre arbeidsdager på 12 – 14 timer.

Uryddig. Da Gaiden besøkte Odda 6. juni, var det opplyst av Haugesunds avis at NAV Odda skulle nedbemannes. På denne måten ble de ansatte kjent med dette. 6. mai ble det fastslått fra lokal leder at man ikke kjente til tidspunkt for

i Odda som utgjorde en egen enhet for yrkessykdommer og menerstatning, skulle legges inn under NAV forvaltning Stord. De skulle så få beholde sitt lokale arbeidssted inntil omorganiseringen av NAV er ferdig. Nå er det også besluttet at forvaltningsavdelingen skal samlokaliseres på Stord. Dette skjer til tross

år igjen, de fleste. Det som imidlertid er helt klart er at ingen av dem kommer til å flytte fra Odda for å beholde jobben. En tvangsflytting har derfor samme virkning som en oppsigelse. Det burde i så fall bekymre NAV-ledelsen at så mye kompetanse går tapt i noe som må karakteriseres som en prestisjesak.

Fra venstre: Bjørn Vikne, Hildegunn Hjørnevik, Eli Smedegård, Gerd Andersen, Anne Gro Eike, Grethe Selsvik, Karin Clausen, Åse Britt Havre, Magnhild E. Nordli og Gunn Fredriksen. Sinken i bakgrunnen



Lars Eide og sønnen Harald spilte kortene sine godt i sommer.

I mars 2009 kunne Gaiden fortelle om en olympisk mester i NTL NAV. Lars Eide deltok som lagleder for det norske bridgelaget som deltok i Tankesportens olympiske leker i Beijing og vant gullmedalje.

TERJE EVENSEN (tekst og foto)

Lars er vara hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Arbeid og ytelser. I sommer deltok han som spiller i åpent europamesterskap for lag i Monte Cattini i Italia. Med på laget var sønnen Harald. Da mesterskapet var over, kunne far og sønn henge hver sin gullmedalje rundt halsen.

Vant mot 122 lag. I det åpne europamesterskapet deltok 122 lag med hele verdenseliten på plass i en turnering som strakk seg over fem dager.

–Av disse lagene var det de 16 beste lagene som gikk til cupsluttspillet etter to intense innledningsdager, forteller Lars. –Til sammen måtte vi gjennom 268 spill før vi sto igjen som vinnere av hele turneringen.

Bridgefamilie. Sønnen Harald deltok altså på laget sammen med sitt opphav. Kanskje hadde han ikke noe annet valg enn å erklære seg som arvelig belastet.

–Vi er utvilsomt en meget aktiv bridgefamilie, innrømmer Lars. –Moren er hva jeg vil kalle en bridgeoman og alle mine fire sønner utviklet tidlig en interesse for spillet. Harald begynte å spille aktivt i ni års alder.

Allerede da Harald var 19 år, ble han og jeg nr 2 i parfinalen i norgesmesterskapet.

Erfaring. Det høres unektelig ut som toppidrett, det Lars og sønnen Harald brukte deler av sommeren til. Lars understreker også betydningen av å være i god form.

–Bridge er en sport som krever aktiv tankevirksomhet og ved å være i dårlig fysisk form, er det mye lettere å bli sliten mentalt. Som i andre idretter handler det om stayerevne og erfaring.



Faksimile fra mars 2009.

Når modernisering fører til utstøting

Landsforeningens Harald Langstad mener det er et stort tankekors at NAV Kontaktsenter har innført et nytt digitalt telefonsystem som ikke tar hensyn til ansatte med synshemninger.

TERJE EVENSEN (tekst og foto)

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven ble innført i juni 2008. Denne loven er en nasjonal gjennomføring av den grunnleggende menneskerettigheten til ikke å bli diskriminert på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven har et kapittel om universell utforming og individuell tilrettelegging som stiller strenge krav til universell utforming i arbeidslivet, hvor også universell IKT-utforming blir omtalt.

Utestengt. I desember 2016 igangsatte NAV Kontaktsenter arbeidet med en lenge ønsket utskiftning av den gamle telefoniløsningen til en mer moderne løsning, et grep som for NAV og NAV Kontaktsenter sin del skulle representere det første steg inn i framtiden. Harald Langstad opplever at det er det motsatte som har skjedd. Han forteller om tre synshemmede medarbeidere som tidligere var i en godt fungerende arbeidssituasjon, men som etter utskiftningen av telefoniløsningen har blitt utestengt fra sitt tidligere arbeid.

–Det er alarmerende og oppsiktsvekkende at NAV med sitt samfunnsoppdrag velger å igangsette en løsning som ikke ivaretar prinsipper som ble nedfelt i lovs form for snart ti år siden, mener Harald.

Store mangler. Noe av bakgrunnen for moderniseringen, var at det gamle telefonsystemet manglet grunnleggende funksjonalitet. Hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Kontaktsenter, Svein Gullvåg, forklarer.

–Det gamle systemet kunne ikke takle

mer enn 200 veiledere i betjeningen av én kø. Det var et reelt behov for større kapasitet og lange køer på telefonen ville blitt vesentlig lengre uten en utskiftning.

Med det nye systemet Connect ble NAV lovet «en moderne, funksjonsrik, fleksibel og kostnadseffektiv løsning». I prosessen ble det gitt informasjon om at synshemmede skulle kunne benytte Connect på lik linje med øvrige veiledere. Mars 2017 var det kjent at den nye løsningen hadde store mangler som ikke ivaretok de synshemmede medarbeiderne. Da leverandøren ikke klarte å finne tilfredsstillende løsninger for disse, valgte NAV Kontaktsenter etter interne diskusjoner likevel å sette systemet i drift. Bakgrunnen for valget var forsikringer fra leverandør om at dette skulle utbedres i løpet av april 2017.

Fratatt arbeidsoppgavene. Harald forteller at et lokalkontor i NAV Akershus har bidratt til at den ene av de blinde medarbeiderne har fått en tilfredsstillende midlertidig omplassering til nytt arbeid, hvor NAV Kontaktsenter dekker lønn og reiseutgifter. De to andre ansatte, som ikke er NTL-medlemmer, er ikke omplassert og sitter nå i praksis uten arbeidsoppgaver.

–De som rammes av denne moderniseringen, har fått en vanskelig og nedverdiggende hverdag, erfarer Harald. –Jeg synes det er trist at etatens egne valg og prioriteringer skaper en dårlig arbeidshverdag for ansatte med synssvekkelse. Er det i det hele tatt troverdig at NAV skal lykkes med å nå IA-avtalens delmål 2, spør han retorisk.



Harald Langstad mener at utstøtingen av ansatte med nedsatt funksjonsevne bryter med NAVs troverdighet overfor etatens samfunnsoppdrag.

Ikke den eneste. Harald finner det tyngende å få kunnskap om at NAV dessverre ikke er den eneste offentlige etaten som velger å ta i bruk et system som i 2017 ikke møter lovgivers krav og samfunnets forventninger om universell utforming.

–Vi ser at Lånekassen og Skatteopplysningen har valgt samme løsning som NAV, både for Kontaktsenter og andre deler av etaten. For ti år siden vedtok altså Stortinget diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. I 2017 velger NAV å gå motsatt vei og fjerne universell utforming på arbeidsplassene. Det skal jeg jobbe videre med overfor etatens ledelse, lover Harald.

Hovedtillitsvalgt Svein Gullvåg forteller at det fortsatt pågår en dialog mellom NAV Kontaktsenter, NAV IT og Puzzel, som er leverandør av det nye systemet, for å få på plass løsninger som ivaretar den universelle utformingen.

Sentrale lokale lønnsforhandlinger

Når NAV denne høsten skal gjennomføre lokale lønnsforhandlinger, vil dette skje på sentralt nivå i etaten. En følge av dette er at NAV-ansatte nå slipper å sende individuelle lønnskrav.

TERJE EVENSEN (tekst)

Tradisjonelt har lokale lønnsforhandlinger foregått i driftsenhetene, hvor det enkelte medlem har fremmet og begrunnet individuelle lønnskrav. Akademikerne inngikk en egen hovedtariffavtale med staten i fjor. Noe av bakgrunnen for dette var en sterk motstand mot generelle lønnstillegg og et prinsipp om at lønnsmidlene må tildeles lokalt, som personlige tillegg. I august ble de lokale lønnsforhandlingene på Akade-

mikernes tariffavtale slutført. Resultatet av disse er at det gis et generelt prosenttillegg til alle som er medlemmer av Akademikerne. Så motstanden mot generelle tillegg ser ut til å ha bleknet.

Forhandlinger for grupper. De lokale lønnsforhandlingene for medlemmene i LO Stat, YS og UNIO blir i år gjennomført på sentralt nivå i NAV. Forhandlingene vil foregå for grupper av ansatte, noe som betyr at ansatte ikke skal sende individuelle lønnskrav. NTL NAV sendte i slutten av august en henvendelse til avdelingene og de hovedtillitsvalgte hvor vi ba om innspill til gruppekravene. En gruppe kan være alle ansatte innenfor en stillingskode, for eksempel førstekonsulent eller rådgiver. Kjønn og driftsenhet er andre momenter som kan være grunnlag for å definere en gruppe. Fristen for å avslutte forhandlingene er 31. oktober 2017.

Ikke noe nytt. Det blir fra statens side snakket mye om behovet for å forenkle og modernisere lønnssystemet. Men reformer som skal forenkle og modernisere, er ikke et nytt fenomen. For i 1991 ble det nåværende lønns- og forhandlingssystemet innført, blant annet av hensyn til forenkling og tilrette-

legging for lokal lønnsdannelse. Et sentralt mål for dette nye systemet var å gjøre det mulig for staten å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere, en ordbruk som er velkjent den dag i dag. Vi finner den uttrykt med små nyanser i etatens lønnspolitiske føringer, som senest ble revidert i januar 2013. Endringene i 1991, med større mulighet for lokal lønnsdannelse, medførte også krav til virksomhetene. Blant annet forutsatte systemet at den enkelte virksomhet skulle utforme en omforent lønnspolitikk, noe som står nedfelt som en forutsetning i Hovedtariffavtalen.

Staten opererer med tre sentrale virkemidler for regulering av lønn:

- Generelle tillegg på hovedlønnstabellen
- Sentrale justeringer av stillingsgrupper
- Lokale lønnsforhandlinger

Lønnsutvikling for alle. NTL mener at mesteparten av pengene i lønnsoppgjørene må fordeles i sentrale forhandlinger. Det bidrar til at alle får ta del i lønnsutviklingen. Erfaringsvis vil det bli langt mer utfordrende å opprettholde et godt lønnsnivå for den enkelte statsansatte dersom alle lønnstillegg er individuelle og avgjøres lokalt i virksomhetene.

Stadig mer lokalt. Trenden i lønnsoppgjørene er at en stadig større andel av lønnsøkningen blir gitt i form av lokale avsetninger. Under fjorårets hovedoppgjør var fordelingen mellom generelle tillegg og lokal pott på 50/50. Ved vårens mellomoppgjør ble ca. 65 prosent av forhandlingspotten avsatt til lokale forhandlinger. Så har det ellers blitt en trend at det blir gitt svært beskjedne midler til sentrale justeringer av stillingsgrupper.

I NAV opplever vi altså lokale forhandlinger med elementer av både generelle tillegg og sentrale justeringer. Det har virkelig blitt høyt tempo på fornyelsen og moderniseringen i staten.

Aktivitetsbasert hjemmekontor

TERJE EVENSEN (tekst)

Vi lever i modernitetens tidsalder. Dette har mange følger. Blant annet er det slutt på tiden da vi stilte nykjemmet på jobb klokka åtte om morgenen og dro hjem til middag kvart på fire. Det er også slutt på tiden da vi kunne sette oss ved hver vår privateide kontorpult, med skrantende grønn plante og feriebilder. Kontoret vi bebodde i går er i dag besatt av en ukjent jyping som kom litt tidligere på jobb enn meg. Det er free seating og aktivitetsbaserte arbeidsplasser.

Hvorfor ikke like gjerne holde seg hjemme? De mobile kontorene innebærer jo at jobben kan utføres hvor som helst, favorittstranda og stampuben inkludert. Hjemmet er et moderat alternativ for den som har lidt kontorforlis og hjemmekontor er modernisering for arbeidsgivere som vil utfordre normalarbeidsdagen for sine medarbeidere.

Min debut på hjemmekontor var en ubetinget suksess. Jeg kunne logge meg på klokka åtte, kjenne at jeg egentlig ikke hadde våknet ennå og bevilge meg en



FOTO: COURBON, ILLUSTRASJON: THOMAS LILAND

time ekstra på øyet. I løpet av arbeidsdagen hjemme, med fleksibiliteten og friheten som fulgte av en slik løsning, kunne jeg notere meg for stor produktivitet. Jeg rakk å klippe gresset som hadde vokst seg altfor langt. Jeg strøk seks skjorter som hadde hengt til tørk siste uka. Jeg tømte kjøleskapet for mat som var utgått på dato. Jeg rensset og preparerte skiene

for å være i beredskap til vinteren som kanskje kommer. Jeg slo et slag for kjærligheten og hadde middagen klar da samboeren kom hjem fra jobb.

Kort sagt en suveren måloppnåelse den dagen. Jeg kan ikke skjønne annet enn at aktivitetsbasert hjemmekontor har kommet for å bli.

LUNCH





					XORD .no BULLS	EGEN	UT- VALG	TIL- ÅRS- KOMNE	TYRK- ERE	↖	GRIPES	HYRES	BIT
					FOR- TYNNE				FIN- PUSS FOT- TØY				
					MÅL- BÆRER								
					LEKE- PLASS	M.NAVN GRUNN- LAG					IKKE UTAL- LIGE		
					VENDE SIDE SOLGUD				GNAGD VINYL- PLATE				SOLID
							BRAGD SPILL						
↖	ANTI- PATI	EURO- PEER	SPISTE TONE- STIGE	↖	KALIUM- NITRAT FINNE BEHAG I								
↘									↘	ATOM- MAKT TEKKE			
TRE- SLAG				FRYSE FOREN- ING				FYR STRØM				MERKE	
						NYHETS- BYRÅ LØSSLUP- PENT							
↘	ANFALL	HEN- RYKT LENGTE								TOPP OM EN STUND			
GRISE- TRO					POP FISKER			RED- SKAPET SPION					FEDRE- LAND
TUM- ME- LUMSK			EURO- PEEREN KORN- SORT										
NAKEN							ARVE- FAKTOR FART				TÆL SITTER TIL HEST		
BLYG				GJENGIR TEATER- FORM									
KUNST- NEREN									BORE- PLATT- FORM				
FØLGE- LIG					DE SOM FØLGER MED								

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



				U									
		A	V	L	S	T	U	M					
		B	E	F	R	I	E	R	E				
		B	I		A	N	K		N				
		B	A	K	S	N	A	K	K	E			
				R	E	S	T	E	N				
				T	O	N	E	R	I	T			
↖				U	Ø	K	L	A	R	T	E		
↘	F	O	R	T	Ø	Y	D	E	↘	A	R	G	
	A	L	I		M	E	R		F	O	S	E	N
	V	A	S	E	T		E	N	A	R	E		E
F	Ø		I	N		S	P	E	R		N	T	B
	R	Y	K	K		U	T	S	T	E	D	E	R
		P	O	L	S	K	E		Ø	K	E	N	E
A	S	P		E	Ø	S		B	Y	S		N	T
	M	I	N	S	T	E	A	R	E	A	L	E	T
	A	G	E	T		S	T	Y	R	K	E	N	E
	L	E	D	E	L	S	E	N		T	I	E	T

- VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:
- 1: Terje Watne, Ålesund
2: Kjersti Sæterdal, Arnatveit
3: Anne Tove Eskildsen, Mandal

Frist for innsending av kryssord-løsning er 27. november 2017. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden juni 2017» og sendes til: NTL NAV v/ Jørund O. Gustavsen, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Postboks 5, St.Olavs plass, 0130 Oslo. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3, og 2 flax-lodd. Her kan det være store gevinster å hente. Lykke til.

Sudoku

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

●●●○○○ © Kryssquiz / Bulls

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

Løsning:

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

Et nødvendig tilbakeblikk

Noen ganger er det lurt å sette seg ned og reflektere litt over hva man har vært med på i løpet av livet. Jeg hadde ikke tenkt å la dere ta del i alt dette, men de siste 10-11 årene har NAV og NTL vært en viktig og vesentlig del av livet mitt. Som tillitsvalgt i NTL NAV preges hverdagen av hard jobbing, mange kamper og mye frustrasjon. Ofte kan det virke som om vi stanger hodet i veggene og ikke kommer videre. Da kan det være nødvendig å ta et tilbakeblikk og se hva som faktisk har skjedd i løpet av disse årene. Det å minne seg på at arbeidet vi gjør som tillitsvalgt har vært viktig for ansatte og brukere, og at vi faktisk har vunnet mange små og store seiere.

I 2006 var det totalt kaos. Da var vi tillitsvalgte mye ute og møtte frustrerte medlemmer. Arbeidsgiver hadde ikke satt av tid til å møte og informere de ansatte. Det måtte vi tillitsvalgte gjøre. Det var tøft å treffe medlemmer som sto i et helt umenneskelig press, som jobbet «døgnet rundt» uten å få unna sakene sine og til takk fikk en masse kjeft av brukere, media og andre. Jeg vet om mange som ikke orket å fortelle at de jobbet i NAV. Vi tillitsvalgte ble i den perioden et viktig bindeledd mellom enheter, kolleger, arbeidsgiver og politikere.

Samtidig med det faglige kaoset skulle medarbeiderne gjennom en vanvittig omstilling. Mange ansatte fikk ikke lenger jobbe med det faget de kunne og var glad i. De fikk nye arbeidsplasser og nye kolleger. Dette ble naturligvis en sorgprosess for mange. Og fagforeningene måtte drøfte og forhandle nye organisasjonsmodeller og mye annet rart. Noen ganger ble innspillene våre hørt, andre ganger ikke. Mye burde

vært løst annerledes, men jeg tror løsningsgene hadde blitt dårligere hvis vi ikke hadde vært tilstede og korrigert arbeidsgivers virkelighetsoppfatning.

Ledere har kommet og gått i denne perioden. Her har også NTL spilt en viktig rolle. Det var krevende, men nødvendig å si ifra når den øverste ledelsen ikke fungerte. Derfor var jeg veldig glad da Sigrun Vångeng kom inn som ny arbeids- og velferdsdirektør. Hun har gjennom sin måte å lede på bidratt til løfte NAV ett steg videre.

Gjennom årene har vi vunnet en del viktige saker politisk og innad i NAV. Seiere som har endret måten NAV drives på. Noen slike saker er redusert konsulentbruk, tiltak i egenregi, mindre detaljstyring og mer verdsetting av ansattes faglighet.

Nå må NTL stå opp for ansatte og brukere på andre områder. Vi må se fremover og stå i de kampene som til enhver tid er nødvendige. Samtidig er det viktig å huske på hva vi har lyktes med på veien, og ta disse erfaringene med i det vi nå jobber med. Derfor kjenner jeg det er godt å ta et tilbakeblikk. Det motiverer til nye kamper.

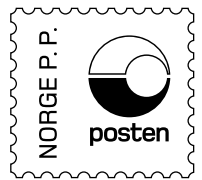
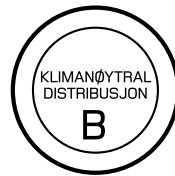


Hanne Nordhaug

Hanne Nordhaug
leder

Aktørnummer: 389560

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



Gjenbruksstasjon på jobben

På NAV Kontaktsenter i Trondheim har de ansatte gått sammen om et eget brukttorv. Her finner du alt fra barneklær til DVDer.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Primus motor for tiltaket er Stein Gorset. Han dro i gang en Facebookgruppe først, hvor folk kunne legge ut ting de hadde til overs. Dette var en grei kanal for å omsette brukte ting, hvor alternativet var for eksempel å gi det til Fretex.

Derfra tok han altså konseptet videre til printerrommet, hvor det var god benkeplass. Her er det nå satt fram CDer, DVDer, bøker og diverse pyntegjenstander. Det er kjøkkentøy og barnetøy. Alt i alt det du finner på et lite loppemarked. Regelen er at det som ikke blir solgt, tas med hjem etter en viss periode.

Stein sier han er opptatt av slikt. - Gjenbruk er viktig, slår han fast. - Det er for mye bruk og kast i dagens samfunn. Selv samler han på mye rart. Det ble faktisk så mye at noe måtte ut. Det var da han tok med DVDene sine på jobben. Jeg ser på det som et bitte lite miljøtiltak i det godes tjeneste, konkluderer Stein.