

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

JUNI 2019

Omstilling

Side 7-11



Kamerater!

Av og til kan det være lurt å prøve noe man ikke har prøvd før. Det hender man kan lære noe av slikt. Jeg leste nettopp om et forsøk man hadde gjort i Sverige, i Föreskringskassan. – Det er de som har all saksbehandling i forbindelse med sykepenger i Sverige. De beregner og utbetaler, men de følger også opp sykefravær og hjelper med tiltak. Deres kontor i Torsby, en liten by ikke langt unna Kongsvinger har gjennom de siste to og et halvt årne deltatt i et ganske spesielt ledelsesprosjekt.

Man innså at Föreskringskassan var en av de statlige etatene som var styrt etter de hardeste New Public Management-prinsippene. Man ønsket å se om det å gå tilbake til tradisjonell profesjonalisme ville kunne fungere bedre. Dette skulle innebære at faglig dyktige saksbehandlere selv, i stor grad, skulle finne ut hvordan de skulle organisere arbeidshverdagen. De mottok et styringsbrev hvor det kort og godt sto «følg loven»!

Det skal bli interessant å studere de vitenskapelige resultatene av dette forsøket, men foreløpig konstaterer jeg at de ansatte svært positive til forsøket og mener blant annet at samarbeidet ble mye bedre. Arbeidsmiljøet ble bedret og de opplevde økt autonomi i oppgaveløsningen.

Dette siste er jo en av de viktigste driverne for sykefravær i følge vår siste arbeidsmiljøundersøkelse i NAV. Om man ikke

iverksetter tilsvarende forsøk i NAV, burde man i hvert fall ta inn over seg erfaringene fra dette svenske forsøket. Jeg mener også at tiden er overmoden for forsøk med sekstimersdagen i NAV.



Jørund O. Gustavsen
Redaktør

Det ville med stor sannsynlighet medføre store gevinster i form av økt nærvær og redusert utstøting fra arbeidslivet. Alle forsøk med sekstimersdagen viser at det ikke blir nedgang i produksjonen.

Et annet forsøk jeg vil oppfordre medlemmene til å delta i med liv og lyst, er å forsøke å ikke ha fast plass. Konseptet aktivitetsbaserte arbeidsplasser (ABW) gir så mange muligheter til å variere arbeidshverdagen ved at man utnytter plassen mer fleksibelt. Vi får rett og slett plass til mange flere løsninger på samme arealet, noe som gir oss hyggeligere sosiale soner, bedre møterom og muligheter til å velge å sitte sammen, eller hver for oss. I stillhet, eller i aktiv sone med samhandling og erfaringsdeling. De som har tatt disse løsningene i bruk har svært positive erfaringer og myter som går på at man må lete etter plass hver dag, er gjort til skamme.

ABW-prinsippet medfører også behov for endret ledelsesstil. Det forutsetter tillit. Lederne må ha tillit til at medarbeiderne løser oppgavene slik de selv finner det best. Det betyr at man ikke sitter ved pulten sin hele arbeidshverdagen. Det betyr at lederne ikke nødvendigvis vet hvor medarbeiderne er til en hver tid. Men det betyr frihet til å organisere dagen, til å velge arbeidsplass etter behov, enten det er styrt av helse, humør eller arbeidsoppgaver.

Grip mulighetene folkens! God sommer!

GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 8.900, fire ganger årlig

Redaktør

Jørund O. Gustavsen
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo
Mobil: 928 12 649
jorund.olav.gustavsen@nav.no

Redaksjonsutvalget:

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

Rasmus Rydland
rasmus.rydland@nav.no
Mobil: 907 23 865

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

Redaksjonen avsluttet:
23. mai 2019

www.ntl.no/nav

Adresseendringer meldes medlemsregisteret
til NTL: post@ntl.no

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



Følg oss på:



Det er ikke den sterkeste som overlever, heller ikke den mest intelligente. Det er den som er mest tilpasningsdyktig til endring. Leon C. Megginson



Innhold

Send inn din mening

e-post: jorund.olav.gustavsen@nav.no

Mobil: 928 12 649

Postadresse: NTL NAV, Møllergata 10,
0179 Oslo.

7



Kampvilje i NKS Telemark. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

14



Gaiden møtte LO Stat-lederen! FOTO: OLE PALMSTRØM/LO MEDIA

13



Vi har råd til alderdommen. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

02 Redaktøren

04 Ny HR-direktør i NAV

08 Kostnader ved flytting tas av de ansatte

09 Sistemann ut slukker lyset

10 Oppsigelsesspøkelset

12 Intervju med Roman Eliassen

14 LO Stat-leder Egil André Aas

16 Kampanjen

Vi gir tilsette moglegheiter!

Gunhild Løkkevol er tilsett som ny HR- direktør i NAV og brenn for at vi som tilsette skal kjenne oss inkludert, involvert, lytta til og respektert. Ho rett og slett elsker visjonen til NAV «Vi gir mennesker muligheter», og meiner at om vi får visjonen til å fungere for dei tilsette, vil den også bli gjeldande for brukarane våre. Samstundes er det også opp til medarbeidarane å gripe moglegheitene.

CAROLINE HJELLEGJERDE-AAM (tekst og foto)

Gunhild Løkkevol starta 15. mai som ny HR- direktør, ho tar då over jobben etter Inger Johanne Stokke. Løkkevol kjem frå stillinga som avdelingsdirektør i IT- leiargruppa med ansvar for IT forretningspartner, og leia i tillegg ei arbeidsgruppe i fase 0 av Produktområde Arbeid. Ho har hatt ansvar for rekruttering, omstilling, organisasjons- og leiarutvikling, kommunikasjon, digitalisering og brukerstøtte. I NAV Vestfold hadde ho ansvar for marknad, tiltak, brukeroppfølgning, analyse og kompetanseutvikling. Løkkevol kjenner difor NAV godt, og no vil vi i Gaiden også bli betre kjent med henne.

Tilsettereisa. Når ein snakkar om transformasjon av NAV er ho nokre gongar litt redd for å bruke akkurat det omgrepet, fordi

det kan virke litt framandgjerande og vanskeleg å identifisere seg med. Men som ein konsekvens av digitalisering og automatisering, kjem det til å bety ganske mykje for måtane vi arbeider på. Det betyr ikkje at jobbane forsvinn, men heller endring i arbeidsformer. Det er nettopp då Løkkevol kjenner HR-hjartet bruser, nemleg at ho som direktør i denne avdelinga må forstå kvardagen til dei tilsette ute, slik at utviklinga ikkje går på dei tilsette si rekning, men styrker og hjelper dei i kvardagen. Då kan ikkje HR- avdelinga vere som ein «utlagt tarm», som ikkje understøtter og forstår kjerneverksemda i NAV, seier ho. Løkkevol vil bidra til at «tilsettereisa» blir god frå start til mål, og at ein også i endringsprosessar kjenner meistring. Ein konsekvens av samfunnsutviklinga og forventningar frå brukarane gjer det naudsynt at vi arbeider på andre måtar. Då er det viktig at det vert tilrettelagt for kompetansedreining, men også at vi som medarbeidarar kjenner tryggleik, lyst og ansvar til å bli med på denne reisa.

Raud tråd. Det er ein raud tråd i kjerneverksemda til NAV, denne raude tråden er det viktig at vi i HR- avdelinga ser, slik at vi blir ei relevant og verdi aukande avdeling. I HR- avdelinga og for så vidt også andre delar av NAV har vi lett for å drukne i driftsoppgåver, som nesten tek pusten frå oss. Då er vi ikkje den partneren for etaten, som vi skal vere, seier ho. Utfordringa kan vere å løfte blikket, sjå medarbeidarane og i fellesskap strekke oss mot den fjelltoppen som venter oss. Om den avdelinga ho no skal lede kan seie noko om arbeidsformer og organisasjonsutvikling, samt vere ein god sparrings-

partner, blir vi også relevante for dei tilsette og leiarane ute. Vi må difor også bruke teknologien til å auke verdien av menneskeleg innsats. Det er det digitaliseringa handlar om, legg ho til.

Tenesteutvikling. Produkt- eller tenesteutvikling ser vi kjem meir og meir av framover, ho er difor glad for å ha den erfaringa og bakgrunnen ho har inn i HR-stillinga. Utviklinga gjer endra arbeidsmetodar naudsynt, og det at vi klarar å krysskople tenestene inn i produktområdet for å få til meir for brukarflyten vil vere sentralt. Nesten som å «blande blod», slik at brukarane ikkje opplev at nav.no og andre stadar speilar organisasjonskartet vårt, men at dei opplev det er eitt NAV. Vi må for eksempel fjerne smertepunkta i nav.no der ein mellom anna har fleire gode enkeltstående landingssider, men som ikkje heng saman med kvarandre. For å ta dette spegelbiletet tilbake til oss i NAV, til systema våre, heng heller ikkje dei godt nok saman. Det å f. eks. skulle bytte frå ei avdeling til ei anna, tar ofte svært lang tid. Vi har ein struktur rundt det som ikkje gir fleksibilitet. Denne fleksibiliteten er svært viktig i dagens høge omstillings- og endringstempo. Vi må utnytte og sjå ressursane vi har i NAV på tvers av linjer og tilhøyring. At vi også ser moglegheitene for dei tilsette i heile NAV i praksis. At vi unngår silotenking, og aksepterer at den kunnskapen du har erverva deg faktisk betyr noko for framtida også. Dette vil også vere med på å utvikle organisasjonen vår. Løkkevol er tydeleg på at 17. mai talar om at folka er den viktigaste ressursen, må visast ikkje berre i ord men også i handling.



Gunnhild Løkkevol elsker visjonen til NAV «Vi gir mennesker muligheter», og meiner at får vi visjonen til å fungere for dei tilsette, vil den også bli gjeldande for brukarane våre.

Samle banda i NAV. Løkkevol ynskjer å vere ein strategisk HR-leider, som kan bidra til auka samhandling på tvers, slik at vi kan spele kvarandre gode, og gjerne også hente ut «beste praksis». Det blir litt for ofte kvar for seg. Ja, vi skal ha løysingsdyktige og myndige NAV- kontor, men ein treng også styring og nokon til å samle banda, gi oss ein peikepinn på kva som fungerer og ikkje fungerer fullt så godt. Der ser NTL NAV at

det er viktig at ho bidreg til å peike ut retninga, og kanskje vere den transformasjonsleiaren som vart nemnt innleiingsvis. Ein som inspirerer, og gir oss tru på at dette er den riktige vegen å gå, samtidig som ein kjenner seg ivaretatt og opprettheld meistringskjensla. Då kjennast terskelen oppnåeleg, og ein kan «prestere med lave skuldrar», som er eit av mange uttrykk Løkkevol brukar og er glad i.

Reell medverknad. Løkkevol har stor respekt for dei rammene vi har, og det avtaleverket vi skal forhalda oss til. Samstundes er det også nyttig å ha gode konstruktive work-shops, som kan gi gode innspel til utvikling, så lenge desse organa ikkje blir ei erstatning for det nedfelte avtaleverket som trepartssamarbeidet og medverknaden skal forhalda seg til. Dette gjeld også opp mot arbeidsmiljølova, ho opplev



Gunnhild trivast godt ute i naturen, og tar seg gjerne ein fjelltur når det passer slik

difor både dei tillitsvalte og vernetenesta som gode sparringspartnarar, og har stor respekt for dei ulike rollene vi innehar. Det å ha reell medverknad er difor viktig for den nye HR- direktøren. Ho ser difor fram til å møte leiarane i dei ulike organisasjonane og hovudverneomboda, slik at ho kan bli betre kjent med dei. Både for å vite kva dei er opptekne av, men også fordi tryggleik til kvarandre, gir grunnlag for betre samarbeid.

Tillitsvaltsarbeid. Gaiden er også nysgjerrig på å høyre Løkkevol sine tankar om korleis tillitsvalte skal få tid til å utøve vervet sitt på ein god måte. NTL ser at tillitsvalte ofte står i eit krysspress mellom lojaliteten til det arbeidet ein er satt til å gjere, kontra rolla som tillitsvalt. Løkkevol seier ho forstår skvisen, og anerkjenner den. Det handlar ofte om at ein er samvettsfull ovanfor arbeidet sitt, men også har respekt for det viktige tillitsvaltsar-

beidet, gjennom å representere sine medlemmar. Det slår henne at ho tenker korleis ein kunne brukt teknologi for å gjort dette enklare, det å mellom anna fange opp medlemmers interesser. Det er mykje leing i det å vere tillitsvalt, ein får heilheits forståing og leiarerfaring, dette må verdsetjast i organisasjonen vår. Dette er krydderet ein kan bruke om ein slit med å skaffe, eller verve nye tillitsvalte, seier ho. Ho ser at meir omstilling i arbeidslivet gjer at dette krev meir av tida til dei tillitsvalte også. Det blir meir usikkerheit rundt endringar, enn når det berre er små «krusningar på vatnet». Har dei tillitsvalte tid til å utøve vervet sitt kan omstillingsprosessane også bli betre. Her har eg ei viktig rolle i å sikre at vi har gode omstillingsprosessar, seier Løkkevol. Dette er viktig for oss i NAV, men også omdømet vårt. Er det nokon som bør vere dyktige på omstilling er det NAV, vi er motoren i det norske samfunnet, legg ho til.

Kvardagslykke. Løkkevol er 52 år gift og har to barn, som begge har flytta heimanfrå. Ho har hus i Sandefjord, men deler ei lita pendlerleilighet i Oslo med ektefellen Espen. Kvardagen hennar er difor jobb, men dei er flinke til å finne små augeblikk saman med kvardagslykke. Når ho verkeleg skal reinske hovudet og kroppen er ho på ein fjelltopp, både sumar og vinter. Ho er også glad i å danse, men kjeramikkverkstad vert det ikkje, seier ho med eit stort smil om munnen.

Tunge tider på NAV

Kontaktsenter Telemark

Arbeidsgiver har besluttet at kontaktsentrene i Telemark og Vestfold skal samlokaliseres. Dette får store følger for de ansatte i Skien som får en betydelig lengre jobbreise. Arbeidsstokken er snart halvert siden beslutningen ble tatt.

Laila Larsen Skaar og Lasse Ellingsen er henholdsvis Plasstillitsvalgt og vara på NAV Kontaktsenter Telemark



JØRUND O. GUSTAVSEN (teks og foto)

Bakgrunnen for denne beslutningen er gjennomføringen av prosjektet NKS 2.0. Dette innebærer organisatoriske endringer i NAV Kontaktsenter (NKS) for å frigjøre kapasitet til gode brukermøter samt styrke evnen til å møte endringene som følge av digitalisering og kanalstrategi. Noe som igjen betyr at NKS vil bestå av 11 enheter, fordelt på 15 lokasjoner. Dette betyr at man ser for seg en nedbemanning av NKS og effektivisering av NAV.

Sammenslåing og flytting. De som har arbeidsplass i Oslo, skal flytte til Drammen. De som jobber på Hamar, skal flytte til Lillehammer. Men først ut er altså våre kolleger i Skien. De skal begynne å jobbe i Tønsberg. Denne avgjørelsen ble tatt på et tidlig tidspunkt, uten at de ansatte var blitt synnerlig involvert i prosessen. Dette ble deretter moderert av direktør i NKS, Jørn Torbergsen og en ny prosess ble satt i gang.

Skinnprosess. Denne prosessen oppfattet de ansatte i NKS Telemark som en ren skinnprosess. NTLs plasstillitsvalgte, Laila Larsen Skaar forklarer at de fikk i oppgave å utrede tre alternativer: 1; Én enhet og

fortsatt to lokasjoner, Tønsberg og Skien. 2; Én sammenslått enhet beliggende i Larvik. 3; Én enhet i Tønsberg. De tillitsvalgte følte at det lå så mange føringer på å velge Tønsberg, at alt annet virket umulig. Likefullt anbefalte prosjektgruppa bestående av representanter fra både NKS i Vestfold og i Telemark å velge Larvik, som ligger omtrent midt mellom de to byene. Et av kriteriene var nærhet til andre NAV-enheter. I Larvik var det bare et NAV-kontor, men i Skien finner vi Hjelpemiddelsentralen, Arbeidslivssenter, Arbeid og ytelser, samt fylkesleddet. En annen problemstilling er at det er et stramt arbeidsmarked i Grenlandsområdet, som gir de ansatte få alternativer til å pendle.

Mobilisering. Vi hadde tiltro til at prosessen skulle være ryddig og reell, forklarer Laila. – Der ble vi skuffet. Vi engasjerte lokalpolitikere for å få stoppet flyttinga og ordføreren stilte opp. Hun var bekymret for situasjonen deres. Videre tok de kontakt med LO, som fikk i stand et møte mellom de lokale NTL-tillitsvalgte og Telemarksbenken på Stortinget. Sammen fikk de en avtale om å møte Arbeids- og velferdsdirektøren, men Sigrun Vågeng avlyste

møtet den dagen det skulle holdes, med den beskjeden at det var skrevet under en protokoll og at det dermed ikke var grunnlag for å diskutere saken videre.

Bekymringer. Allerede sommeren 2018 uttrykker Semir Dedic fra NTL NAV Telemark, i et intervju med LO-radioen til LO Grenland, at han er bekymret for utflyttingen av arbeidsplasser fra Grenlandsområdet. Han frykter også at NAV Hjelpemiddelsentral, samt NAV Arbeid og ytelser også forsvinner fra området. Dette er med på å gjøre Grenlandsområdet mindre attraktivt å bo i over tid, slår han fast. Det er ingen overdrivelse at politikerne deler denne bekymringen med ham.

Gevinst? Det som er vanskelig er å se noen gevinst i dette. Husleia i Skien er lav, telefoner er mobile og medarbeiderne er utstyrt med laptop. Den digitale hverdagen tilsier at man kan gjøre en like god jobb uavhengig av hvor man sitter fysisk og jobber. En kjempestor turnover er prisen vi må betale for slike prosesser og det tar lang tid å lære opp nye ansatte i NKS. Anslagene ligger på mellom et halvt og ett år før man er fullt oppe og går.



Laila registrerer at det begynner å hope seg opp med overskuddsmøbler. Kostnadene ved å flytte møbler er ganske beskjedne, de ansatte er det langt mer kostbart å flytte på

Det er ingen tvil om at arbeidsmiljøet får en knekk når man får beskjed om at arbeidsstedet flyttes langt av sted. På NKS Telemark ser det ganske glumt ut etter at 12 av 34 arbeidsplasser nå står tomme.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Dagen etter at Gaiden var på besøk, var tallet 14. Lasse Ellingsen er tydelig på at det er vondt å miste gode kolleger. Det er side-

Sistemann slukker lyset

mannen hans som slutter dagen etter vårt besøk. De har jobbet sammen en stund og trives med å være kolleger. Lasse innrømmer at man føler apati og at engasjementet er dalene. På spørsmål om han følger med til Tønsberg svarer han at han sannsynlig vis gjør det, men understreker at om han får en annen jobb, er det slutt.

Dårlig med tilbud. Lasse etterlyser noe av den rausheten som ble forespeilet begynnelsen av prosessen – Den har vi sett lite til, sier han. – Arbeidsgiver har arrangert jobbsøkerkurs. Det har vært to ganger 1,5 timer i regi av karrieresenteret. Ellers har det kommet en psykolog fra

Arbeidslivssenteret som har fortalt oss at vi må være rause mot hverandre og ta fram et bilde av ei sandstrand når de negative tankene presser på.

Limbo. – Laila forklarer at de ikke kan benytte PRIM (Plattform for intern rekruttering og mobilitet) fordi de ikke er overtallige. Det er ett år siden beslutningen ble tatt, fortsetter hun – ennå er spørsmålet om virkemidler i det blå. – Vi har ikke fått noen avklaring av kompensasjonsordninger for kostnader ved pendling.

Forskjell på folk. – Da NAV Vestfold ble slått sammen med Telemark, ble mange

av de ansatte plassert ut på NAV-kontor i Vestfold for at de skulle slippe den lange reiseveien til Skien. Dette får vi ikke til her, sier Laila. – Det er frustrerende at det skal være så vanskelig å hjelpe de ansatte over i andre stillinger i nærheten av Skien. Arbeidsgiver ved avdelingsdirektør Marion Kaasa har informert om at flytting på tvers av styringslinjer ikke er en mulighet, men at de ansatte må søke på eventuelle ledige stillinger.

Krokodilletårer. Ledelsen ved kontoret gir uttrykk for at de føler med sine ansatte som får en svært vanskelig arbeidsdag. De har naturligvis noe større forståelse for nødvendigheten av sammenslåingen enn det de ansatte har. Direktør i NKS, Jørn Torbergsen, skrev i forbindelse med at beslutningen var tatt, en vakker mail til sine ansatte, der han fortalte at han fikk tårer i øynene av den innsatsen som ble lagt ned av de ansatte og de resultatene de oppnådde. Mailen avsluttes slik: «Og en ekstra hilsen og tanke fra meg til de av dere som i disse dager har fått beskjed om endringer som man ikke hadde ønsket eller håpet på. [...] Ha en riktig fin sommer...»

Et nytt lokale er spennende og vil for de fleste være lystbetont. Et nytt kontor er det mange som ønsker seg, men konsekvensene av flytteprosessen overskygger gleden for oss, dermed kommer farger og innredning langt ned på lista i denne sammenhengen.



Det er ingen tvil om hva disse NTL'erne mener om flytteprosessen. Fra venstre: Lindie Tång, Christine Ringelien og Lillian Strand Hoch-Nielsen

Kostnader ved flytting tas av de ansatte

Avstanden mellom Skien og Tønsberg er kanskje ikke uoverkommelig, men innebærer store kostnader og stor øking i reisetid. Hvordan ville du reagert på å få økt reisetiden din til jobb med tre timer om dagen?

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Uavhengig av diskusjonen om Tønsberg eller Skien må det sies at NKS har gått langt bort i fra sitt løfte om at valg av lokasjon for det nye kontoret skulle gjøres med utgangspunkt i nærhet til offentlige transportmidler. Fra jernbanestasjonen i Tønsberg til kontoret er det mellom 20 og 30 minutter å gå. Det finnes en buss som reduserer gangtiden til åtte minutter. Da påløper det et månedskort til kr 740.–.

En time med tog. Stipulert reisetid med Vy er 57 minutter fra Skien til Tønsberg. Togene går jevnlig, men koster flekk: 2400.– for månedskort. Det er ingen som bor på stasjonen heller, så reisetid og kostnader hit kommer i tillegg. 400.– er prisen for månedskort i Grenlandsområdet. Totalt for alle tre, blir dette 3540 kroner pr. måned.

Hvert sitt regnestykke. De ansatte bor på ulike steder. For noen er ikke merreisetiden så stor, for andre er den dramatisk. Et av våre medlemmer oppgir å ha 25 minutter med bil i til arbeid i dag og vil få to timer og tre kvarter med offentlig transport, etter flytting. Hun er usikker på om bilen holder til så lange, daglige kjøreturer. Én annen har regnet ut at bilkostnadene blir på godt over 100 000.– i året med den nye reiseveien. Det er en god del bomstasjoner som passeres, det går med drivstoff og det er en betydelig verdiforringelse på kjøretøyet.

Kritiske røster. Lillian Hoch-Nielsen er NTL-medlem og føler seg hardt rammet av flyttingen. Hun har relativt nylig flyttet fra Oslo til Grenlandsområdet og regnet med å bli der. Hun får nå to timer reisevei, hver vei til jobben. I tillegg koster det altså 3700 kroner pr måned i transport. – Det er en stor økonomisk belastning når man er alene, fastslår hun. Lillian er sterkt kritisk til ledelsens avgjørelse, men retter også kritikken mot NTL og spør hvorfor man skal være organisert når fagforeningene ikke gjør noe for å hindre slike avgjørelser. Lasse sier at han for så vidt kan klare det økonomiske, men den lange reisetida, hver vei, spiser jo mange timer av fritida hver dag, det er vanskeligere å svelge. – Det er ikke tatt hensyn til ansatte med ansvar for barn, eneforsørgere, ansatte med fysiske utfordringer eller alder, avslutter Lasse.

Oppsigelsesspøkelset lurer i NAV

NAV er i omstilling. Arbeidsgiver sier det kan bli behov for nedbemanning og oppsigelser. NTL NAV mener at alternativer til oppsigelser ikke er tilstrekkelig vurdert.

HANNE KOLBY (tekst) JØRUND O. GUSTAVSEN (foto)

Det har ikke vært til å unngå å høre om den såkalte avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen til regjeringen. Sammen med diverse effektiviseringsgevinster som skal hentes ut, medfører dette til dels store kutt i etatens budsjetter. Nå befinner vi oss i en situasjon hvor arbeidsgiver maner frem oppsigelsesspøkelset. Gaiden har snakket med leder av NTL NAV, Elisabeth Steen.

Hvorfor gå til oppsigelser? – Arbeidsgiver har nevnt i diverse fora at etaten kan havne i en situasjon der vi blir nødt til å si opp ansatte i NAV, forteller Elisabeth. – Dette begrunnes blant annet med effektiviseringsgevinster og de årlige osthøvelkuttene vi får gjennom ABE-reformen, fortsetter hun. – Men vi i NTL NAV er ikke overbevist om at det er nødvendig å gå til oppsigelse av ansatte i etaten. Derfor har vi krevd å få drøfte behovet for oppsigelser og alternativer til oppsigelser i sentralt medbestemmelsesapparat, forteller Elisabeth.

Begrunnelse. – Vår holdning er at alle andre alternativer enn oppsigelse må vurderes skikkelig, før man kan gå til det skritt å si opp noen, sier Elisabeth, og fortsetter: – Og denne vurderingen må gjøres på et opplyst grunnlag. Vi trenger derfor en oversikt over etatens regnskap, budsjett, turnover, ansatte som nærmer seg pensjonsalder, antall midlertidig ansatte og innleide medarbeidere i etaten. – Som et eksempel så vet vi at turnoveren i etaten var på ca. 1200 medarbeidere i året for noen år tilbake. Dersom vi snakker om en turnover av ca. samme størrelse i dag, kan vi ikke se at det skal være behov for å si opp ansatte, sier Elisabeth. – Vi mener også at etaten må avslutte midlertidige kontrakter og vurdere å kvitte seg med innleide arbeidstakere før man kan si opp fast ansatte, fortsetter hun, og legger til: – NTL NAV har krevd å få drøfte dette som en egen sak i sentralt MBA, for å sikre at alle alternativer er tilstrekkelig belyst og vurdert før man vurderer å si opp noen.

Rekkefølge. I det sentrale medbestemmelsesapparatet har arbeidsgiver lagt opp til at nedbemanning blir aktuelt i tiden som kommer. – Derfor ønsket de å drøfte utvelgelseskriterier med oss, forteller Elisabeth, og fortsetter: – Altså hvilke momenter som skal vektlegges når man beslutter hvem som skal sies opp og hvem som skal få fortsette å jobbe i NAV. – Men det gir ingen mening å drøfte utvelgelseskriterier hvis

det ikke er behov for å si opp ansatte, sier Elisabeth. – De har også hoppet bukk over drøftingen av hvor man skal ned i bemanning, fortsetter Elisabeth: – Dersom det faktisk er slik at det blir behov for oppsigelser i etaten, så er utgangspunktet at hele virksomheten er utvalgskrets, forteller Elisabeth, og fortsetter: – Det betyr at man må se hele etaten under ett, og ikke kan bestemme at ansatte bare innenfor ett bestemt resultatområde skal være «i spill» når eventuelle oppsigelser skal gis. – NTL NAV mener selvsagt at hele NAV må være utvalgskrets, og at utvelgelsen av eventuelle ansatte som skal sies opp fra sin stilling i NAV, må være rettferdig, sier Elisabeth, – og det eneste objektive og rettferdige kriteriet er ansiennitet.

Hvem skal ut? Noen tror at NTL insisterer på at ansiennitetsprinsippet skal være førende for å kunne beholde gamle ansatte som leser avisen i arbeidstiden, i stedet for å gjøre jobben sin. Vi spør Elisabeth hva hun mener om dette: – Dette er en misforståelse, sier Elisabeth, og fortsetter: – Dersom det finnes ansatte i etaten som leser avisen i stedet for å jobbe, eller på annen måte grovt forsømmer sine tjenesteplikter, vil jo det være en personalsak, sier Elisabeth. – Disse medarbeiderne må eventuelt sies opp begrunnet i den ansattes forhold, fordi de ikke oppfyller sine tjenesteplikter, og det hører ingen steder hjemme å blande personalsaker inn i en nedbeman-



Elisabeth Steen er stadig i vinden og står på krava for å ivareta medlemmenes rettigheter

ningsprosess, fastslår hun. – En eventuell nedbemanningsprosess vil føre til oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold – eksempelvis mindre penger enn det som trengs for å lønne dagens antall ansatte. – NTL NAV er av den klare oppfatning at ansiennitet også er et uttrykk for kompetanse. Ansatte som har jobbet i etaten i mange år, har en unik erfaring og kompetanse som det er viktig for etaten å beholde, sier Elisabeth. – For NAV vil vel trenge kloke og arbeidsomme ansatte i fremtiden?

Feil medisin. NTL NAV står på krava for å ivareta medlemmenes interesser i den utfordrende tiden vi nå går inn i. – Ansatte i NAV forventes å kunne hankses med endringer og nye måter å jobbe på, sier Elisabeth, og fortsetter: – Hvis brukerne av NAV har behov for at vi tilbyr tjenester på nye måter, er det en selvfølge at vi endrer oss

for å ivareta deres behov. – Men vi i NTL NAV mener at oppsigelser er feil medisin

for å løse samfunnsoppdraget vårt, avslutter hun.

Huskeliste ved omstilling og nedbemanning for hovedtillitsvalgte

- NTL NAV mener arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort behovet for oppsigelser i etaten.
- NTL NAV krever at hele virksomheten må være utvalgsrets dersom etaten havner i en situasjon der det skal nedbemannes.
- NTL NAV krever at ansiennitet må være det førende kriteriet for utvelgelse av hvem som eventuelt skal sies opp.
- Både utvalgsriterier og utvalgsrets skal drøftes på virksomhetsnivå, og ikke i den enkelte driftsenhet.
- NTLs tillitsvalgte må protestere på følgende:
 1. ethvert angrep på ansiennitetsprinsippet som førende prinsipp
 2. enhver begrensning av utvalgsretsen til å være mindre enn hele virksomheten, og
 3. ethvert forsøk på å vektlegge kompetanse og personlig egnethet som prinsipp ved utvelgelse.
- Protestene må referatføres!
- Husk at dette har betydning for dine medlemmers mulighet til å vinne frem med en eventuell arbeidsrettssak!
- Ring landsforeningen dersom din arbeidsgiver vil drøfte noen av disse temaene i MBA.



Gode nyheter:

Vi har råd til alderdommen!

Roman Eliassen har doktorgrad i samfunnsøkonomi og arbeider for Manifest analyse. Han er forfatteren bak bøker som «Hva er penger?» og «Hysj, vi regner – hvorfor økonomer ikke forstår virkeligheten».

Dagens regjering har bygd mye av sin politikk på skremselspropaganda om velferdsstatens manglende bærekraft. Advarsler om eldrebølge og trusler om at vi må jobbe mer i framtiden blir hyppig framført, akkompagnert av skattelette og privatisering.

TORGEIR HOMME (tekst) **JØRUND O. GUSTAVSEN** (foto)

Ifølge samfunnsøkonom i Manifest analyse, Roman Eliassen, er det åpenbart at vi har råd til å bevare dagens velferdsstat. Og ikke nok med det. Offentlig velferd i Norge kan styrkes i framtida, samtidig som gjennomsnittsnordmannen blir enda rikere enn i dag! Er det virkelig mulig?

Valg. – Det norske folk må velge, forklarer samfunnsøkonomen. – Vil vi fortsette med

regjeringens politikk med massiv skattelette og satsing på det private tjenestetilbudet? Da vil folk måtte betale for velferdstjenestene de trenger gjennom økte egenandeler, eller vil vi utvide og utvikle den velferdsstaten vi har bygd opp til det vi kjenner i dag. I så fall må vi ha et høyere skattenivå og en sterkere statsforvaltning.

Dystre perspektiver. I forbindelse med lanseringen av perspektivmeldingen i 2017, der regjeringen legger fram tall om den økonomiske utviklingen i Norge framover, slo Erna Solberg fast at det vil bli trangere kår for nordmenn i framtiden. Finansminister Siv Jensen sitt hovedbudskap var at vi står foran store endringer. Eldrebølgen vil snart skylle innover landet og ta velferdsstaten med seg på veien tilbake i havet. Det må kuttes i offentlig sektor hvis vi skal kunne beholde det velferdsnivået vi har i dag.

Doblet kjøpekraft. Ifølge Eliassen gir ikke regjeringens perspektivmelding grunnlag for noen av disse konklusjonene. Tvert imot

forteller han at meldingen spår at vi kommer til å være veldig mye rikere i 2060 enn vi er i dag. Handler det egentlig ikke om pengene allikevel? Han presenterer et annet alternativ: Ideologi. – Regjeringens egne beregninger viser at en gjennomsnittlig lønnsinntaker i Norge nesten vil doble sin kjøpekraft innen 2060. Fra 401 000 kroner etter skatt i 2017 til 794 000 i 2060, justert for inflasjon. Dette er åpenbart ikke trangere kår, men ingen vil snakke om denne delen av bildet.

Skremselspropaganda. Det virker noe merkelig å true med 43 timers arbeidsuke og kutt i velferdsordningene, som Erna Solberg gjorde under Arendalsuka i 2018, samtidig som regjeringen i sin første periode ga 25 milliarder i skattelette, hovedsakelig til landets rikeste. – Jo mer regjeringen kutter i skattene, jo større blir det framtidige inndekningsbehovet, og jo større grunn vil regjeringa ha for å si at vi mangler penger til velferden. Eliassen forteller at han ble overrasket over hvor gode framtidsutsiktene faktisk er for norsk øko-

Roman Eliassen i samtale med artikkelforfatteren

nomi, siden alle overskriftene etter at perspektivmeldingen ble lansert var så dystre.

Produktivitetsøkning. Andelen eldre i forhold til andelen yrkesaktive i befolkningen vil nesten dobles frem til 2060, så det er ingen tvil om at utgiftene vil øke. Den delen av analysen sier Eliassen seg enig i. Så spørsmålet er hvordan kan vi både betale for dette og bevare velferdsstaten? – Samtidig som utgiftene riktig nok øker, vil vi ha en produktivitetsvekst som er høyere enn den samlede forsørgelsesbyrden. Perspektivmeldingen legger til grunn en årlig økning i produktiviteten på 1,5 %. Samfunnet som helhet blir altså bedre i stand til å ta seg av de som ikke er i jobb. Selv om vi vil få færre arbeidstakere til å bære pensjonistene, så vil de som bærer være sterkere.

Omfordeling. Men for at det skal komme samfunnet som helhet til gode, så må de sterke være villig til å bære en tyngre bør. Og da har vi kommet til kjernen. Vi har kommet til det som i visse kretser har blitt som et skjellsord å regne. Til det ordet som fremkaller mest frykt hos politikere med ambisjoner om å vinne valg. Nemlig skatt. Eliassen forklarer: – Hvis vi skal styrke velferdsstaten må kjøpekraften omfordes fra privat til offentlig sektor gjennom skatt. Men dette kan gjøres samtidig som at den gjennomsnittlige lønsmottaker beholder nok til at kjøpekraften styrkes betraktelig også etter skatt er betalt. Hvis vi øker skattesatsen til 40% vil vi kunne beholde dagens velferdsstat og samtidig styrke helse- og omsorgssektoren med 1% i året fram mot 2060. I dette alternativet vil den gjennomsnittlige lønsmottaker allikevel ha styrket sin kjøpekraft med 59%. Er ikke det nok?

Brutalt for rikfolk. Med jevne mellomrom dukker det opp en millionær i media og forklarer det norske folk hvor vanskelig det er å være rik i dette landet. Det høye skatteinivået gjør det nemlig både umulig å konkurrere på det internasjonale markedet, og de hardt opptjente millionene forsvinner



urimelig fort ut igjen når skattefuten kommer på døra. Sannhetene er at Norge har et markant lavere skatteinivå enn for eksempel våre nordiske naboer Sverige, Danmark og Finland. På 1970- tallet hadde vi et ganske likt nivå, men oljepengene har gjort at vi har kunnet redusere skattene for alle nordmenn. Når inntektene fra oljenæringen blir mindre er det ikke unaturlig at vi igjen legger oss mer på nivå med våre naboer når det gjelder skattetrykk.

Offentlig eller privat? Ifølge Eliassen er det ingen grunn til at også norsk økonomi skulle kunne tåle skatt på nivå med Sverige og Danmark. – De har produktiv verdiskapning der, hadde ikke økonomien tålt det kunne man ikke hatt det skattetrykket. Så enkelt er det. Folk må forstå at valget handler om vi skal betale selv eller ikke. Ikke om vi har råd til velferden eller ikke. Flere private aktører vil gi mer konkurranse, men det tror heller ikke samfunnsøkonomen vil ha noen positiv effekt. – De private aktørene skal ha profitt for å drive, og privat velferd er ikke billigere enn offentlig velferd på noen annen måte. Innenfor velferdsområdet i USA er det plenty av private aktører og konkurranse, og der finner du også den dyreste velferden i verden.

Litt mindre rik. Det er altså godt med rom

til å styrke velferdsstaten, selv om utbetalingene til pensjoner øker. Eldrebølgen kommer ikke til å knuse norsk økonomi, siden verdiene vi kommer til å skape i framtida er større enn de framtidige utgiftene. Det virkelige spørsmålet handler om hvor disse pengene kommer til å ende opp. I private lommer eller i fellesskapets velferdskasse. Skal vi bli styrtrike og selv betale private aktører for de velferdstjenestene hver og en vil ha, og har råd til, eller skal vi bli litt mindre styrtrike med en fortsatt sterk velferdsstat?

I krystallkula. Vi ber Eliassen om en spådom: Er velferdsstaten i Norge sterkere eller svakere om 20 år enn den er i dag? – Krystallkula mi viser to motstridende scenarier. Vi står foran en et avgjørende politisk veikryss både i Norge og verden. Det er skillelinjer som er tvunget fram av klimakrisa. På dette området mangler perspektivmeldingen perspektiv, den sier ingenting om økologisk bærekraft og hvordan vi skal klare den omstillingen som vil tvinge seg fram. Kan venstresida vinne valg på offensiv klimapolitikk, tror jeg vi samtidig kan gå i retning av en sterkere velferdsstat. Hvis vi ikke klarer omstillingen vil vi få lavere sysselsetting og høyere arbeidsledighet, og høyresidas løsninger vil lettere vinne fram over hele spekteret.



LO Stat-leder Egil André Aas

LO Stat-leder Egil André Aas

Det er brudd i lønnsoppgjøret, og forhandlingene har gått til mekling. Det er LO Stat som forhandler på våre vegne. I denne forbindelse har vi i Gaiden tatt en prat med LO Stat-leder Egil André Aas, for å høre litt om hvem han er, hva LO Stat er og hva som er de store, brennbare sakene fremover.

RASMUS RYDLAND (tekst) ANDERS HAUGE-ELTVIK /
OLE PALMSTRØM LO MEDIA (foto)

Nå som vi er i mekling vi selvfølgelig spent på resultatet, men det er som kjent kun riksmekleren som har lov til å uttale seg om forhandlingenes gang, så vi må dessverre pent vente på resultatene av meklingen vi som alle andre.

Lang fartstid. Egil André har vært LO Stat-leder siden 2016, han har bakgrunn fra Norsk Offisersforbund (NOF). Yrkesmilitær og majors grad. Egil André har vært heltidstillitsvalgt og nestleder i NOF siden årsskifte 92/93, og leder siden 2010, fram til han overtok som LO Stat-leder. Han pre-

senterer seg selv som en frittalende nordlending fra Vesterålen.

Engasjert leder. Hva var det som fikk deg til å engasjere deg i fagbevegelsen? Først og fremst reagerte jeg på ulikhet, forteller Egil André, jeg bryr meg om de som er rundt meg. Jeg så da jeg arbeidet i Forsvaret at vi hadde en skog av regulativer, avtaler og lover vi måtte forholde oss til, men at ikke alle klarte dette. Jeg har alltid hatt interesse for lov- og avtaleverk og har lett for dette, og så at jeg kunne gjøre en forskjell. Din fasinasjon for lov og avtaleverk var vel noe som tilsa at du endte LO Stat som er forvaltere av nettopp lov og avtaleverk? – Vel, jeg ble spurt om å stille,



og brukte ikke lang tid for å bestemme meg. Det virket spennende og det ville jeg. Dette var noe helt annet enn å være leder i NOF, nå representerer jeg alle forbundene. Alle har saker som er viktig for dem, og LO Stat må ivareta alle sammen. Ikke alle kan få alt, men alle skal ha noe.

Press på staten. Hva er de største utfordringene du møter som LO Stat-leder? – Vi merker at staten er under press nå, forteller Egil André, vi presses på alle områder. Avbyråkratisering og effektiviseringsreformen (ABE), betyr årlig kutt i budsjettene i hele staten. Vi presses på medbestemmelse og de opparbeidete avtalene. Vi får nå signaler flere steder at man sliter med å opprettholde sikker drift. For eksempel hører vi fra kriminalomsorgen at vi nærmer oss grensen for hva som er forsvarlig. Vi ser i arbeidet med regjerkvartalet en ny norm for kontorene, her skal det spares. Sentraliserte HR-systemer, er kanskje noe av det verste. Fokus er flyttet fra å tilrettelegge for de ansatte, som er de som faktisk utøver samfunnsoppdraget, mot å tilrettelegge mer for lederne.

Politisk påvirkning. Hvordan kan vi snu denne utviklingen, hvordan kan vi havne på offensiven? – Dette er politisk vilde prosesser. Da jeg gikk til valg som LO Stat-leder sa jeg at jeg ville gjenreise tradisjonen fra Statstjenestemannskartellet og være en tydelig politisk aktør. Vi må fortelle

hvordan det politikerne sier og gjør får betydning for oss som ansatte og de oppgavene vi skal gjøre. Da må vi fortelle både posisjon, opposisjon og offentligheten, hvorfor vi mener det vi mener og hva de politiske beslutninger gir av konsekvenser. Jeg er opptatt av dialog og at vi ofte har felles interesser med arbeidsgiver. Vi som fagorganisasjon kan bidra til å gjøre staten mer effektiv, men vi lyttes ikke til. Dette har jeg utfordret Kommunal og moderniseringsminister Monica Mæland på. Man ser i de ulike plattformene som regjeringen har laget. Det er tydelig at de mener vi har for mye makt. Når man slår seg på brystet og er stolt av at man har klart å redusere antall statsansatte, da er vi galt av sted.

Detaljstyring/ansvarsfraskrivelse. Vi har ikke medbestemmelse på politiske beslutninger, det er et demokratisk prinsipp, men vi ser i flere saker nå at politiske beslutninger detaljstyrer staten på en måte vi ikke har sett før. Det kan synes som om dette er taktisk fordi man da slipper «brysom» medbestemmelse. Og kontrasten blir da spesielt slående da de samme politikerne velger å ikke ta ansvar og prioritere hva som skal spares på i ABE-reformen.

Store kamper fremover. Hvilke saker blir viktige fremover? Hovedavtalen skal reforhandles. I denne saken har man fått innspill fra arbeidsgiverrådet i staten. Hvor de ønsker at foreningene ikke lenger skal for-

handle, bare drøfte. Dette er en ren provokasjon. Det er helt historieløst, avtaleverket bygger på kompromisser fra langt tilbake i tid. Her har vi ikke en millimeter å gi, men det er synd at vi må bruke tid og kampkraft på å forsvare nåsituasjonen, i stedet for å videreutvikle et system som har tjent oss godt i lang tid. Flere av særavtalene skal opp til forhandling, reiseregulativet, og fleksitidsavtalen er noen eksempler på dette.

Da gjenstår det bare takke for intervjuet og på vegne av NTL NAV å ønske lykke til i meklingen.

LO Stat

Selv om NTL er det største forbundet, er vi ikke alene som LO-forbund å organisere i staten. LO Stat, tidligere Statstjenestemannskartellet, er en hovedsammenslutning av 19 LO-forbund som organiserer arbeidstakere i staten og i fristilte offentlige virksomheter.

LO Stat har en rolle i forhold til å tariffmessige spørsmål, opplæring av våre tillitsvalgte i lov og avtaleverk og arbeid med politisk påvirkning.

I tillegg til en sentral administrasjon, består LO Stat av 7 distriktssekretærer fordelt på hele landet.

NTL NAV gjør NAV bedre – Vi står for noe

Gode grunner for å bli med i NTL NAV



I vervekampanjen har det kome innspel og ynskje om at det skul- le lagast ei oversikt over gode verveargument, som kunne nyt- tast i dialogen med potensielle nye medlemmar. Etter videokon- feransemøte og ei mini høy- ringsrunde med dei vervean- svarlege er dette no utarbeida. Du finn den både på facebook, den nye nettsida vår, den er utsendt på mail til alle medlem- mar, vi vil i Gaiden også gi ein kortversjon. Vi oppfordrar difor alle om å bruke den aktivt og gjere ein siste innsats for å styr- ke fellesskapet, i alle fall for denne vervekampanjen!

CAROLINE HJELLEGJERDE-AAM (tekst)
JØRUND O. GUSTAVSEN (foto)

Vi er politiske, men ikke partipolitiske

Det er vår plikt å fortelle både allmennheten og politikerne om våre medlemmers erfa- ringer og meninger om hvordan NAV kan bli best mulig. Derfor er vi i NTL NAV stolte

over at vi er politiske, men ikke partipoli- tiske. Vi støtter ikke noen bestemte politiske partier, men benytter enhver god anledning til å gi politikere fra alle partier informasjon og rettledning om NAV-relaterte saker.

Vi forsvarer den norske modellen

Et velorganisert arbeidsliv er hjørnesteinen i den norske modellen. Partssamarbeid og forhandlinger ligger til grunn for både høy produktivitet og mange viktige framskritt for norske arbeidere. Høyere lønn, mer ferie og fritid, sterkere lovverk for arbeids- plassen, pensjoner og viktige elementer i folketrygden er kjempet fram etter krav fra fagbevegelsen.

Vi ønsker et samfunn med små forskjeller

Derfor krever vi at det meste av lønnsdan- nelsen skjer sentralt og vi ønsker flate til- legg framfor prosenttillegg. Det er den eneste måten vi sørger for at alle får lønns- utvikling og at forskjellene ikke øker! Vi mener at arbeidsoppgaver og ansvar skal ligge til grunn for lønnsfastsettelse, ikke trynefaktor. Alle bør sikres en anstendig lønnsutvikling og både utdanning og real- kompetanse må verdsettes.

Vi er stolte forvaltere av velferdsstaten

Mens noen snakker om velferdsamfunn er NTL NAV opptatt av en sterk velferdsstat. Vi vil ha et samfunn som gir god livskvalitet for alle i form av trygghet, frihet og rettfer- dighet. God organisering av offentlige virk- somheter der ansatte får bruke sin kom-

petanse og sitt engasjement til beste for innbyggerne danner grunnlaget for en sterk velferdsstat. Markedsstyringsprinsipper gjør offentlig sektor mindre effektiv, svekker ansattes medbestemmelse og fører til dårligere offentlige tjenester.

Vi har sørget for oppfølging i egenregi i NAV

NTL NAV har kjempet for at NAV skal gjøre mer av oppfølgingsarbeidet selv og kjøpe inn færre tjenester eksternt. Gjennom pro- sjektet «Kjerneoppgaver i NAV» fikk vi bevisst at NAV kan gjøre jobben billigere og bedre med egne ansatte. Som et resultat av pro- sjektet omdisponeres i dag 200 millioner kroner i statsbudsjettet fra tiltaksbudsjettet til Utvidet oppfølging i NAV-kontor.

Vi har fokus på digitalisering

Hvordan digitaliseringen innrettes vil påvirke våre liv som arbeidstakere og bru- kere av offentlige tjenester. Vi er positive til teknologiske framskritt og mener av gevinstene av digitalisering skal komme arbeidstakerne og innbyggerne til gode.

Vi mener faste oppgaver betyr faste stil- linger

Det er et paradoks at mange av NAVs ordi- nære oppgaver løses av midlertidig ansatte. Våre tillitsvalgte jobber for å redusere bruken av midlertidighet og for å hjelpe flest mulig til å sikre seg faste stillinger. Vi vil samtidig jobbe for å styrke regelverket som regulerer ansettelser i NAV.

Streik

Når dette bladet ankommer en postkasse nær deg, er vi kanskje i streik. Vårens vakreste eventyr, lønnsoppgjøret i staten, endte med brudd den 30. april og er i skrivende stund til mekling hos Riksmekleren.

HANNE KOLBY (tekst)

I år, som tidligere år, kjemper LO Stat for at statsansatte skal få sin del av kaka i økt lønn. Den eneste måten å sikre at alle statsansatte får en lønnsøkning som ikke innebærer tap av kjøpekraft, er store generelle tillegg på A-lønnstabellen. De som har minst, skal ha mest. Pensjon, og spesielt AFP, har også vært en del av stridste-

maet denne gangen. Ikke overraskende vil staten ha all lønnsjustering lokalt i virksomhetene, og har vært lite villig til å sikre AFP for ansatte i staten.

Den norske modellen for lønnsdannelse og forhandlinger innebærer at vi ikke får lov å streike mellom lønnsoppgjørene, men hvis de sentrale parter ikke blir enige, så er det fritt fram. Dessverre for de streikeglade, blir de jo enige om det meste der oppe – og mange statsansatte har aldri streiket! Man kunne kanskje tenke seg andre ting å streike for enn lønn og pensjon underveis i året? Mye skjer på arbeidsplassene rundt omkring i landet i løpet av et år, som kunne være verdig en streik. Tvangsflytting fra cellekontor til åpent landskap? Streik. Dårlig servering i kantina? Streik. Sur sjef? Streik. Tastet du feil passord tre ganger og må ringe brukerstøtte? Streik.

Men hvorfor begrense oss til arbeidsplassrelaterte hendelser? Livet i sin alminnelighet kan innby til streikeaktiviteter. Sitte fast på pendlerbuss i rushtiden? Streik. Portoen har gått opp? Streik. Lokalbutikken har sluttet å føre lemmelk fra Q-meieriene? Streik. Sure unger? Streik. Bikkja nekter å sitte i ro i badekaret når den skal vaskes? Streik. Kun fantasien setter grenser. La oss ordne noen streikeplakater og sette i gang!

De mer tålmodige og fornuftige blant oss ville kanskje våge å påstå at det kunne bli så rent for meget. Brudd på avtaleverket, kunne de kanskje si. Dessverre kan det hende de har rett. Vi får heller ta oss en tur til Frankrike i sommer – der streiker de over en lav sko. Det eneste vi trenger er et par slagord og en gul vest!

LUNCH



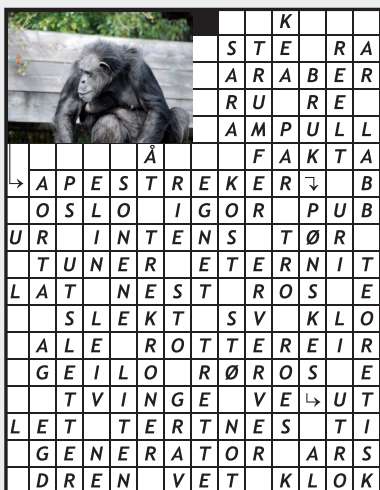
HJERNETRIM



						XORD .NO BULLS	SEIL- ERE	PLANTE- ROT	↙	KLOK	SNABB	TONE
						BANKE				SENIOR		
						ASIAT- ENE				FOR- PLIKT- ELSE		
						HEST- ENE						GIVER
						EU FØR						
						↘		ENGA- SJERT				
								LYS- KILDE				
	RESYMÉ	RETTS- LØFTE KEISER	↙	AN- LEGG	↙	VIND- STYRKE	VER- DENS- DEL				STU- DENT- EN	
↘						↘	8250					
							ETTER- LYSES					
DRIKK			VELSIGN- ELSE							FOT- TØY		
			SYKDOM							BANKES		
AVLØP									REPLIKK			
									KOPI- PAPIR			
DRAKT					LESE- STOFF							GJEN- GIV- ELSE
SIVBÅT					BIL- MERKE							
↘		FIKSE						LEGEMS- DELEN				
		DRØY						NARRET				
FARGE				VUR- DERES						SLETTE		
				PROFET- EN						ANTALL BUD		
STREV	GRUNN- LAG						POLITI- STYRKE			HENI- MOT		
	UP TO DATE						TØYSE			MOTTAS		
↘			TEV- LING			↘						
			VASKE									
GLEDES- ROP						PREP.				ART.		
ROV- MÅKE						TONE				BROR		
↘		FLATE- INNHold						ÅPEN				
		4 + 5						TIDS- ROM				
STJEL- ER										FLEKK- FRI		
INNSJØ I RØROS KOMM.					TIT- TER			ENDE- LØS				

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

- 1: Inger-Lill Borch, 9062 Furufalten
- 2: Kjell Steen, 4045 Hafrsfjord
- 3: Arnhild Trygslund, 4631 Kristiansand

Frist for innsending av kryssordløsning er 1. september 2019. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden juni 2019» og sendes til: NTL NAV v/Jørund O. Gustavsén, Møllergata 10, 0179 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	5	8				7
	2				4			
7			3				1	2
						9	4	
			4		8			
	1	6						
9	7				6			4
			8				3	
3				9	7	8		

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

Den norske modellen i fare

En samordnet folketrygd som favner alle livsfaser har vært et kjennetegn ved og er en av pilarene i den norske modellen. Svikter eller svekkes denne pilaren, vil det få negative konsekvenser for hele modellen. Den norske modellen er et politisk system med stabil økonomi, samarbeid mellom myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere, relativt lave inntektsforskjeller og gode velferdsordninger som motvirker fattigdom og reduserer konfliktnivået i arbeidslivet. Som ansatte i NAV er vi satt til å forvalte folketrygden.

Velferdsytelsene er i ferd med å svekkes gjennom den borgerlige regjeringens kutt-politikk. Gradvis bygges velferdsstaten ned. Først kom forslaget om drastiske kutt i barnetillegget i uføretrygden, med arbeidslinja som begrunnelse. Dagpengemottakere mistet rett til feriepengeopptjening og det ble strammet inn på overgangstønad. Underregulering av pensjonene har ført til lavere inntekter for pensjonistene.

Reduksjonen i stønadsperioden og innstrammingene i unntaksreglene for arbeidsavklaringspenger (AAP), er foreløpig siste ledd i kuttpolitikken. Dersom virkningen skal måles i reduksjon av antall AAP-mottakere, har innstrammingene vært en suksess. Færre får AAP etter dette. Problemet er bare det at folk ikke på magisk vis blir friske over natta om du tar inntekten fra dem. De er fortsatt syke – til og med gjerne mer enn før – men de er nå fattige i tillegg. Uten sikkerhet for inntekt, er det også håpløst å skulle diskutere tiltak for å komme i arbeid.

Hovedproblemet nå når stønadsperioden er kuttet, er at man har dårligere tid for de som virkelig trenger tid på å bli avklart. De

som har behov for lengre tid, faller mellom alle stoler:

De blir ikke ferdig avklart, dermed har de heller ikke rett til uføretrygd og er helt avhengig av enten sosialstønad eller å bli forsørget av familie. Frykten for å bli stående uten inntekt kan drive folk til å søke uførepensjon, fremfor å ha arbeidsfokus gjennom oppfølgingen. Fokus blir dermed flyttet fra arbeid over til inntektssikring for denne gruppen som er lengst unna arbeid, stikk i strid med alle intensjoner. Endringene hindrer NAV-ansatte i å gjøre en faglig forsvarlig og god nok jobb med de brukerne dette gjelder.

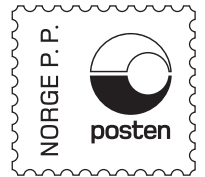
Vi ser en voldsom nedgang – mer enn en halvering – i unntakssaker fra 2018 til 2019. Foreløpige tall på AAP-mottakere på unntaksbestemmelsene viser en reduksjon fra 20 700 ved utgangen av 2017 til 7 856 i februar 2019. Selv om vi ikke klarer å skille på unntak etter gamle og nye regler, er utviklingen lett å se. Når vi samtidig ser en økning i antall uføre og en økning i sosialhjelpsutgiftene, trenger en ikke mye fantasi for å skjønne hvor disse menneskene har blitt av.

Vi hører jevnlig borgerlige politikere snakke om behovet for å gjøre «noe» med sykepengeordningen. Det er ingen grunn til å tro at regjeringen vil gi seg med de velferdsreduksjonene som allerede er gjennomført. Det er tvert imot grunn til å være bekymret for folketrygdens fremtid.

Elisabeth Steen

Elisabeth Steen
leder





Sluttspurt for vervekampanjen

Vi er i disse dagar ved innspurten av vervekampanjen, og Gaiden har difor kontakta to av dei verveansvarlege som har lagt ned ein stor innsats for medlemsveksten. Tove By ved NTL NAV Rogaland og Anette Dolmseth ved NTL NAV Trøndelag har saman med sine avdelingar til saman verva over 60 av dei til no vel 300 nye medlemmane!



Anette Dolmseth,
verveansvarleg ved
NTL NAV Trøndelag



Tove Bye, verveansvarleg ved NTL NAV Rogaland

CAROLINE HJELLEGJERDE- AAM (tekst) JØRUND GUSTAVSEN og PRIVAT (foto)

Kva er ditt inntrykk av vervekampanjen så langt?

Anette synes vervekampanjen har vore veldig bra. Det var eit flott stunt å kjøre den samtidig som lansering av ny nettside. På denne måten skape ein litt ekstra blest rundt kampanjen. Liker at det er brukt sosiale medier i tillegg til lansering av fine filmar og videospottar. Flott med nytenking, og at fleire har vore aktive og synlege undervegs. På denne måten er det enklare å halde motivasjonen oppe gjennom heile perioden i ein hektisk arbeidskvardag. Tove gir også stor takk til dei som har vore ansvarlege, og synest også vervepremiane er fantastiske!

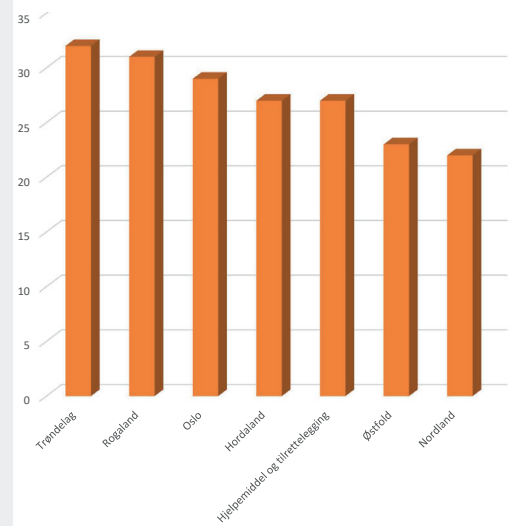
Kva er ditt beste vervetips?

Tove seier at først av alt set verving på agendaen! Det er viktig å ha dette som tema på kvart styre- og medlemsmøter. Sjå på trenden, kva kan og bør gjerast for å auke medlemsmassa? Evaluer også kva som

verkar og ikkje. Det er et faktum at dei som allereie er medlemmar er ei viktig brikke i det å verve nye. Lista som er laga og sendt ut til alle medlemmar med grunnar for bli med i NTL er veldig utfyllande og god – legg den ved i ei vervemappe, heng den opp i sosial soner og bruk den i vernearbeidet. Anette meiner også at det er viktig å vere den første som spør, og som presenterer seg ovanfor nyttilsette. Fortel om kva NTL NAV har oppnådd og fått til, gjerne konkrete ting lokalt. Viktig også å være aktive og synlege, legg ut NTL info/stæsj rundt om på kontoret, marker NTL dagen, arranger pizzakveldar med medlemsmøte, og inviter gjerne nyttilsette og andre organiserte.

Korleis vil dokke arbeide med verving under sluttspurten av kampanjen, men også etterpå?

Nye medlemmer i kampanjeperioden



Topp 7 av dei 21 avdelingane til NTL NAV så langt i vervekampanjen. Får vi nye til å bli med i kampen om beste avdeling? Figuren viser antal og ikkje prosent medlemsvekst.

Anette oppfordrar til å gi ut goodiebags jamleg, føl ein med på nettsida til NTL, dukkar det innimellom opp fine gratis artiklar som det er hyggeleg å gi ut til medlemmane. Tove legg til at det er viktig å spele på medlemmane, bruke dei til å snakke om NTL. Få ei oversikt av leder på kven som er nye og når. Då kan du sende e-post med informasjon, samt legge ei vervebrosjyre med litt stæsj på pulten deira. Presenter deg tidleg, og be også medlemmer om hjelp til å snakke med den nye kollegaen. Ha alltid NTL materiell liggande synleg. Begge oppfordrar til å markere NTL dagen! Denne er glimrande til å markedsføre oss, men husk også å ivareta dei som allereie er medlemmar. Medlemspleia er også svært viktig! Ver synleg og tidleg ute – rett og slett!