

GAIDEN



FOR MEDLEMMER I NTL NAV DESEMBER 2019

Urimelighetens ansikt

Side 4



Kamerater!

I skrivende stund stormer det rundt NAV. Det som er riktig i det ene øyeblikket kan være feil i det andre. Likevel ville det være feil å ikke kommentere elefanten i rommet. EØS-saken er uten tvil noe av det verste som hittil har truffet etaten. Det får selvsagt betydning for arbeidsmiljøet i etaten og for oppgaveløsningen. Mange føler det som en belastning når arbeidsplassen nok en gang blir skyteskive for tabloide journalister. Det er bare så forståelig.

Internkontrollen er allerede i gang med sin utredning og flere granskningskommisjoner er stablet på beina. Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité er på ballen og det blir høring der før jul. I det hele tatt blir det gjort mangt og meget for å finne ut hvor årsaken til miseren ligger. Men disse utredningene kommer aldri til å peke på den egentlige årsaken til denne utviklinga.

Den ligger ikke hos Arbeids- og velferdsdirektøren, og heller ikke hos Arbeidsministeren – ikke så mye i alle fall. Den ligger i den politiske retninga som ble staka ut av Carl I. Hagen og Fremskrittspartiet for mange år sida. Der trygdemottakere ble stempla som latsekker som ikke gadd å jobbe. Den ble videreført av en Bjarne Håkon Hanssen, som ba dem om å stå opp om morran. Siden har det gått slag i slag.

Da jeg begynte i etaten ved årtusenskiftet, A-etat het det da, hadde vi rehabiliteringspenger til folk som var for syke til å jobbe og hadde brukt opp rettighetene til

sykepenger. Vi hadde attføringspenger til de som skulle attføres til annet, høvelig arbeid. Vi hadde midlertidig uføretrygd til de som ikke hadde en fullstendig avklart helse/arbeidssituasjon og til slutt uføretrygd til de som var helt uaktuelle for arbeidslivet.

Disse rettighetene har blitt høvla sakte, men sikkert ned til dagens nivå. Er det fordi vi ikke har råd? Nei, jeg tror ikke det. Det vi ikke har råd til, er å miste folk ut av arbeidslivet, og det gjør vi jo i stadig større grad. Slik jeg ser det er nedhøvelinga av rettigheter et tiltak på veien til å sørge for at folk som trenger hjelp fra staten skal værsgod stå med lua i handa. Dette er en tydeliggjøring av gamle klasseskiller som vi håpet var utdødd.

Trygdemisbrukere SKAL tas, for enhver pris. Tenk om staten viste den samme nidkjærhet i å fange opp hvitsnippforbryterne og skattesnyterne. Dét hadde det virkelig blitt penger av, og de pengene kunne vært brukt på å få folk ut i et arbeid de kan mestre.

God jul!




Jørund O. Gustavsen
Redaktør

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

Redaksjonen avsluttet:
3. desember 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:



Jeg kan ikke forstå, hvad en regering skal gøre godt for, hvis det ikke er for at hjælpe de svage. De stærke skal s'gu nok klare sig. Kim Larsen



Innhold

Send inn din mening

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

Mobil: 928 12 649

Postadresse: NTL NAV, Møllergata 10,
0179 Oslo.

16



Organisasjon. FOTO: JOHAN GUNNERUD

20



podcast

10



NAV Kontroll. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

02 Redaktøren

04 Midlertidig enhet

06 Krisestab i NTL NAV

08 Første saker til retten

10 EØS-saken

14 NKS og HVO

15 HR-Direktøren

19 Siste stikk

Urimelighetens ansikt

NAV gir mennesker muligheter. I hvert fall er det det vi prøver å fortelle omverdenen. Tar vi en titt internt, er bildet et annet. NAV har en bruk og kast-mentalitet overfor egne ansatte.

HANNE KOLBY (tekst og foto)

Gaiden har vært på besøk hos NAV Arbeid og Ytelser. Historiene vi får høre er rystende, og påvirker selv garvede tillitsvalgte. I Oslo er det besluttet å opprette en midlertidig enhet bestående av ansatte som arbeidsgiver har definert som overtallige. Med mindre det lykkes å finne annen passende stilling gjennom PRIM, vil de alle sammen motta oppsigelse 1. juli 2020. For noen er det mer enn 30 års fartstid og kjernekompetanse i etaten som helles ut med badevannet, og voksne mennesker gråter på jobb.

Nedleggelse i 2020. NTL-medlemmene Majida Fouad og Elisa Canan Kaya har sagt seg villige til å snakke med Gaiden. Plasstillitsvalgt Azmat Ullah Butt er også med når Gaidens utsendte tropper opp på Tøyen i Oslo en ettermiddag i november. Vi lurte først på hvilken informasjon de har fått fra arbeidsgiver, og hva det egentlig er som skjer: – Først fikk vi beskjed om at NAV Arbeid og Ytelser Oslo skal legges ned

innen utgangen av 2022, forteller Majida. – Da hadde vi litt tid på oss, trodde vi, til å se etter andre jobber og planlegge fremtiden. – Vi tenkte jo at dette ligger ganske langt frem i tid, og hadde tro på at ting skulle ordne seg med et så langt tidsperspektiv, fortsetter hun. – Så fikk vi plutselig beskjed i september i år om at arbeidsplassen vår legges ned 31.12.2020. – Det er to år kortere enn det arbeidsgiver sa først. – Vi er veldig skuffet og sjokkerte, sier Majida, – fordi det er veldig kort tid frem til arbeidsplassen vår legges ned. – Vi er redd for at det går altfor fort og at arbeidsgiver ikke klarer å finne andre jobber til oss i NAV.

Oppsigelser. Gaiden lurte på hva arbeidsgiver har sagt om prosessen fremover, og hvordan de ansatte ivaretas. – Vi har fått beskjed om at arbeidsgiver skal prøve å se etter annen passende stilling til oss gjennom PRIM, forteller Majida og Elisa, og fortsetter: – Men de sier at de ikke kan love noe. – Hvis de ikke finner noe, får vi varsel om oppsigelse 1. mai 2020, og oppsigelse 1. juli 2020, sier Majida. – Vi er redd for at vi ikke skal få noen annen stilling i NAV, sier de to, og forteller at alle kollegaene går rundt i korridorene og er usikre og bekymret med tanke på fremtiden, og at arbeidsmiljøet er sterkt preget av situasjonen. Selv har de jobbet i NAV i henholdsvis 8 og 32 år, og har masse NAV-kompetanse som kunne komme til nytte på for eksempel et NAV-kontor. – Jeg har jobbet i NAV siden 1988, forteller Elisa, og

fortsetter: Jeg begynte i Trygdeetaten da jeg var 17 år, og har jobbet med mange ulike fagområder. Elisa forteller at hun har jobbet med dagpenger til EØS-borgere, helsetjenester, pleiepenger og foreldrepenger samt i mottaket ved trygdekantoret på Grorud. Hun har også jobbet ved NAV Sagene da dette var pilotkontor i NAV-reformen, og hun har vært teamkoordinator og fungert som avdelingsleder på sykepenger i gamle NAV Forvaltning. – Jeg håper at kompetansen min kan brukes et annet sted i NAV, men jeg blir veldig usikker av denne situasjonen, forteller hun. Majida forteller at hun har jobbet med både sykepenger og pleie- og omsorgspenger i flere år på begge fagområder. Hun har også jobbet med gjenlevendepensjon og barnepensjon, både med nasjonale saker og på utlandsområdet. Majida og Elisa forteller at arbeidsgiver har sagt at de håper at de skal slippe å gå til oppsigelser, men ingen av dem føler seg trygge før de har fått tilbud om fast jobb et annet sted i etaten.

Urettferdig. Det oppleves også urettferdig at kollegaer som tilfeldigvis jobber med et annet fagområde, men som har jobbet mye kortere i NAV, sitter trygt: – Arbeidsgiver bruker fagkompetanse for å velge ut hvem de definerer som overtallige, forteller Elisa, og fortsetter: – Det sitter folk på uføreavdelingen i samme bygning som oss som har jobbet i NAV mye kortere enn oss, men siden vi tilfeldigvis jobber med sykepenger og dagpenger er det vi som skal ut. –



Majida Fouad, plasstillitsvalgt Azmat Ullah Butt og Elisa Canan Kaya gir et ansikt til en arbeidsplass preget av usikkerhet.

Hvorfor er det sånn, undrer Elisa og Majida seg.

Gråter. Plasstillitsvalgt Azmat forteller at det anslagsvis er 50 stykker som skal inn i denne midlertidige enheten, og at alle sammen blir definert som overtallige av arbeidsgiver. – Voksne mennesker gråter på jobben, forteller Azmat, og fortsetter: – Det er mange mennesker her som har jobbet i over 30 år i etaten, og som føler seg sviktet som ansatte nå. – Jeg har tatt opp dette med ledelsen, men de mener at dette er naturlige reaksjoner og vil ikke ta tak i det, sier Azmat. Han mener situasjonen på kontoret er alvorlig. – Dette påvirker hele kontoret veldig negativt, sier Azmat, og fortsetter: – de ansatte forstår ikke hvorfor akkurat de står i fare for å miste jobben, etter å ha gjort en innsats for NAV gjennom så mange år. – Til og med gledesprederne på kontoret sliter med å holde masken, og gråten er ikke langt unna med en gang man

snakker om temaet, sier han. Azmat forteller videre at de har liten tro på PRIM, siden det er en leder man ikke kjenner som skal vurdere om man skal få tilbud om en stilling eller ikke. – Hvorfor er det ingen på toppen i NAV som kan ta ansvar og koordinere dette? spør Azmat.

Ansvar. Elisa og Majida forteller at det er én leder som har ansvaret for de to avdelingene som de jobber på, og som skal gjennomføre alle samtaler og følge opp de ansatte. – Hun gjør sitt beste, sier Elisa, – men hun har veldig mange ansatte hun skal følge opp, og hun er i samme situasjon som oss. – Hva skjer hvis hun får tilbud om en annen passende stilling og forsvinner fra enheten vår? Vi har hørt at noen fra styringsenheten skal følge oss opp videre hvis det skjer, men de kjenner oss jo ikke, sier Majida, og fortsetter: – Vi synes også det er vanskelig at det er den lederen som har et bemanningsbehov som skal vurdere om

vi skal få en annen stilling i NAV. – Det er jo vår nærmeste leder som kjenner oss, og som vet hva vi kan og hva vi er gode for.

Ansikter for flere. Azmat forteller at det er mange ansatte som sitter med de samme følelsene og den samme usikkerheten som Majida og Elisa forteller om. – Dette er en kjempebelastning for alle sammen, forteller han, og fortsetter: – det er mange som ikke orker å stå frem og fortelle historien sin. Han forteller at det er en gjeng med mange erfarne medarbeidere som er definert som overtallige, og han mener dette er mennesker som NAV både har bruk for og bør ta vare på. Gaiden takker Majida, Elisa og Azmat for at de orker å stå frem. De gir et ansikt til en hel arbeidsplass som er sterkt preget av stundens alvor.

Krisestab i NTL NAV

For trange økonomiske rammer til å løse oppgavene er den nye virkeligheten i NAV. I dag er det blant annet NAV Familie- og pensjonsytelser og NAV Arbeid og Ytelser som merker dette på kroppen. Men etter år med ABE-«reform» og uttrekk av forhåndsbestilte effektiviseringsgevinster så er det antall ansatte som må reduseres om man skal kutte enda mer til beinet.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

NAV har en stor stab. Både i direktoratet og i resultatområdene har man HR-medarbeidere og jurister som driver med lederstøtte. Våre tillitsvalgte kan fort bli stående alene mot overmakten når kampene hardner til. NTL NAV og forbundet må da støtte opp om våre tillitsvalgte og fungere som stab for dem.

Krisestab. Frikjøpte tillitsvalgte Hanne Kolby og Rasmus Rydland har ansvaret for å følge opp ytelseslinja for NTL NAV. Det er her mange av kampene står nå, så dette

arbeidet krever mye kapasitet for tiden. – Vi legger ned mye tid og innsats i å følge opp omstillingene, spesielt i Arbeid og Ytelser, sier Hanne. – Vi har mange medlemmer som rammes hardt, og de fortjener at vi jobber så hardt vi kan for å prøve å påvirke arbeidsgiver til å ta mer hensyn til de ansatte. – Vi ser også at de samme sakene dukker opp på ulike nivåer i organisasjonen, sier Rasmus, – og da er det viktig at vi fremstår som en organisasjon utad. Da er kommunikasjon mellom nivåene viktig, og vi jobber kontinuerlig med å fange opp ulike saker som kan ha betydning for omstillingsprosessene. For eksempel er hvilke avtaler de tillitsvalgte har inngått med arbeidsgiver viktig når domstolen skal vurdere om hva som er saklig grunnlag for en oppsigelse. Da er det viktig at vi forstår konsekvensene når en avtale er på bordet, og ikke i ettertid, når oppsigelsene er et faktum. Man må ha tungen rett i munnen når man forhandler og drøfter. Det er nytt for oss at så mye står på spill som det det gjør nå.

Fragmentering. – NAV er én virksomhet, men opptre som om vi er en haug med småkonger, sier Rasmus, og fortsetter: – Vi savner at NAV opptre enhetlig som arbeidsgiver og tar et overordnet ansvar. Ansatte som er definert som overtallige, og legges inn i PRIM, står i en vanskelig situasjon, sier Hanne. – De opplever en stor belastning ved å stå i fare for å bli oppsagt,

og så forventes det at de skal vise seg fra sin beste side i en intervju situasjon, der en fremmed leder skal vurdere om de får fortsette i NAV eller ikke, fortsetter hun. – Dette er helt uholdbart. – Hvilke konsekvenser har det at en leder et sted i NAV ikke er lojal mot rutinene som skal sikre at NAV tar sitt ansvar som arbeidsgiver? Hvem har ansvar da? Spør Rasmus. – det er den ansatte som er skadelidende, men ingen tar ansvar.

LO i ryggen. – Samkjøring med forbundet og LO juridiske er også viktig, sier Hanne. – Når sakene ikke lenger er kollektive, men individuelle, da er det ikke lenger NTL NAV som kjører dem. Da må NTL og LO-juristene ha den riktige dokumentasjonen. Hva er avtalt med arbeidsgiver? Har saksbehandlingen vært ordentlig? Dette må vi ha dokumentasjonen på. Det er ofte korte frister i arbeidsrett, da må vi ha oversikt og dokumentene klare før fristene begynner å løpe. Arbeidet vi i landsforeningen har gjort knyttet til det kollektive, må nå systematiseres slik at det kan bidra til å bygge opp de individuelle sakene for våre medlemmer. Her står stillingene til våre medlemmer på spill, og vi skylder dem at alt gjøres riktig.

Arbeidsgivers forhold. – I motsetning til saker der arbeidstaker har gjort noe galt, forsømmer sine tjenesteplikter, driver med ulovlig oppslag eller den slags, snakker vi her om «oppsigelse på grunn av virksom-



Frikjøpte tillitsvalgte Rasmus Rydland og Hanne Kolby har satt krisestab for medlemmene i omstilling

hetens forhold», forteller Rasmus. – Disse sakene har to faser; den kollektive og den individuelle. I den kollektive så skal partene forsøke å bli enige om hvordan nedbemanning skal foregå. Man kan velge å ikke ansette nye ved naturlig avgang, hvis ikke så må man sette opp utvalgskrets og utvalgskriterier. Det handler om at man skal bli enig om hva som skal til for å bli værende i stilling eller bli sagt opp. Når man har blitt enige om krets og kriterier må man se hvilke ansatte som kommer i disse to kategoriene. Da er man i den individuelle fasen. – NTL og arbeidsgiver er grunnleggende uenige om hvordan disse prosessene skal foregå, sier Hanne.

Ikke enighet. NTL har vært tydelige i alle disse drøftingene i sentralt MBA om at vi

ikke trenger å si opp noen, fortsetter Hanne. – Med en turnover på ca. 1 200 i året i virksomheten, kunne man ha unngått oppsigelser hvis man så etaten under ett. Man har heller ikke blitt enige om utvalgskretser eller kriterier. Når det gjelder utvalgskretser mener vi arbeidsgiver har inntatt en ekstrem posisjon, og langt utenfor det vi anser som vanlig rettspraksis. – Disse sakene drøftes på nytt nedover i organisasjonen, og vi har bistått tillitsvalgte slik at NTLs snakker med én stemme i hele organisasjonen. I NAV Arbeid og Ytelser ønsker arbeidsgiver at hvert enkelt fagområde skal være utvalgskrets. Utvelgelsen av hvem som får fortsette i NAV og hvem som må gå, blir helt tilfeldig ut fra hvilken ytelse du tilfeldigvis jobber med akkurat nå. – I arbeidskontrakten til de aller fleste av

oss, står det «Ansatt i Arbeids- og velferds-etaten, for tiden arbeidssted....». – Man er altså ansatt i hele virksomheten når det medfører fleksibilitet for arbeidsgiver, men dette begrenses i nedbemanning. Dette mener vi er usaklig.

Ikke i mål. – Vi mener at denne situasjonen kunne vært unngått med enkle grep fra arbeidsgiver, sier Rasmus. Målsetningen er at alle våre medlemmer som ønsker å fortsette i NAV skal ha mulighet til dette. NAV trenger fortsatt deres kompetanse, og det er NTL NAVs oppgave å gjøre alt vi kan for at NAV gjør det som må forventes for å unngå unødige oppsigelser.

De første sakene for retten

NTL sendte tidlig i november brev til blant andre HR-direktøren og ba om at NAV trekker stillingsutlysningene fordi disse kan være annet passende arbeid for de av de ansatte som Arbeidsgiver vurderer som overtallige. Arbeidsgiver etterkom ikke NTL NAVs krav.

RASMUS RYDLAND OG HANNE KOLBY (tekst og foto)

De første sakene for retten. NAV Arbeid og Ytelser legger ned arbeidsplassene på en rekke steder i landet. En av de første stedene som rammes er dagpenger og sykepenger i Oslo og hjelpemidler i Follo. Det er omtrent 80 arbeidsplasser som er besluttet nedlagt innen utgangen av 2020. Samtidig lyser NAV ut en rekke stillinger i Oslo-området, blant annet ved flere NAV-kontorer. Nå går NTL rettens vei for å begjære midlertidig forføyning i disse sakene. NTL krever at stillingsutlysningene stanses og at våre kolleger vurderes for disse stillingene og på denne måten slipper å bli sagt opp.

Første saker til LO. Sakene ble overlevert LO-advokatene i november, og stevningen blir sendt i disse dager. Forhåpentligvis får vi rettens medhold i at NAV ikke kan ansette folk utenfra før eksisterende ansatte er vurdert for de stillingene man ønsker å besette. NTL NAV har hele tiden stått på at det slett ikke er nødvendig å si opp ansatte i NAV, selv om budsjettene våre slankes. Det slutter langt flere hvert år, enten som får nytt arbeid annet sted eller går av med pensjon, enn NAV har behov for å nedbemanne for å holde budsjettet. For oss blir det derfor helt feil at det er de ansatte i NAV som skal ta kostnaden med omorganiseringene, slik det her legges opp til.

Historikken. En annen uenighet NTL NAV har hatt med arbeidsgiver er om PRIM er et egnet verktøy for å ivareta det ansvaret som en arbeidsgiver har ved nedbemanninger. NTL NAV håper selvsagt at PRIM kan gjøre at en del ansatte får andre passende stillinger i etaten, men vi anerkjenner ikke at dette er tilstrekkelig til å si at arbeidsgiver har gjort det man burde for å unngå oppsigelser. Utlysningene vi nå ber om at stanses, er eksempler på dette. Stillingene hadde ligget i PRIM i to uker, men da de ansatte som dette kunne være en aktuell stilling til, enda ikke var lagt inn i PRIM, så fungerte ikke systemet. Det er verdt å merke seg at dette er nesten et helt

år etter at beslutningen om nedleggelse var tatt. NTL NAV er av den klare oppfatning at det ikke kan være slik at det ble ansatt en person fra gata på NAV-kontoret i nabobygget to uker før et av våre medlemmer ble lagt inn i PRIM, og at vårt medlem så blir oppsagt.

Manglende kompetanse. Vi får flere andre eksempler inn til landsforeningen hvor vi ser at ledere ute i organisasjonen ikke forstår hvordan PRIM-rutinene er, og derfor tar avgjørelser på vegne av NAV på feil grunnlag. Det var nettopp dette vi pekte på som en svakhet da vi drøftet PRIM i sentralt MBA. Et sentralt arbeidsgiverutvalg, slik NTL NAV foreslo, med fullmakter til å innplassere de som er overtallige, ville enkelt ha løst dette problemet.

Hva skjer fremover? Saken om midlertidig forføyning vil være relativt raskt avklart. Hvis vi får gjennomslag, må stillingene stå vakante til vi har avklart om medlemmene våre har krav på disse. NTLs syn er at disse utlyste stillingene er stillinger som medarbeidere som risikerer oppsigelse etter statsansatteloven må vurderes opp imot. Siden de medarbeiderne det gjelder ikke lå i PRIM i den perioden stillingene lå i PRIM, har denne vurderingen ikke blitt gjort. Når arbeidsgiver i NAV ikke vil komme oss i møte og vurdere dette på en skikkelig



Lisa Granlund og Dag Ratama på vei til Los juridiske avdeling

måte, er det godt å vite at Norges fremste arbeidsrettsmiljø, LOs juridiske avdeling, kjører sakene for oss. Sammen med NTL og LO-advokatene forbereder vi oss nå på at det blir mange saker fremover hvor vi må bruke de sterkeste virkemidlene vi har for å sikre medlemmenes rettigheter.

Dette er bare starten. Selv om vi håper at PRIM løser noen av disse sakene, så ser vi flere eksempler på at svakhetene vi advarte mot, klart begrenser denne løsningen. I juli 2020 frykter vi derfor at de første ansatte i NAY mottar oppsigelser. Da er vi innstilt på å kjøre disse sakene om noen av våre medlemmer skulle bli rammet.

Støttespillere. Dag Ratama og Lisa Granlund i NTL har vært viktige støttespillere for oss i landsforeningen i disse sakene. Det er de som forbereder sakene for advokatene i LO. Dette er møysommelig og mye arbeid. Her skal man vurdere om saksbehandling har vært god, og om vurderin-

gene som er gjort er saklige. Man må vurdere om NAV har gjort en tilstrekkelig innsats for å unngå å si opp våre kolleger. Man må også vurdere NAVs behov for å gjøre disse endringene opp mot den enkeltes ulempe med å bli sagt opp. Hvis NAV som arbeidsgiver ikke har oppfylt sine forpliktelser overfor den enkelte, vil vi kunne fremme saker for domstolene. Både forbundskontoret og landsforeningen samarbeider i disse dager tette med å rigge ossett, så vi har best mulig dokumentasjon dersom det kommer oppsigelser for våre medlemmer. Dag og Lisa sier seg veldig fornøyd med å kunne gjøre noe aktivt tidlig i prosessen, før oppsigelsene kommer. Jeg forventer at NAV-direktøren erkjenner at dette ikke er rette tidspunktet å nedbemanne på, med det grundige arbeidet NAV står overfor med EØS-sakene.

Statsansatteloven § 19

Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold

- 1) Statsansatte kan sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold
- 2) En oppsigelse etter første ledd er ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har en annen passende stilling i virksomheten å tilby den statsansatte. Ved avgjørelsen av om en oppsigelse har saklig grunn etter første ledd, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den statsansatte. Denne avveiningen gjøres med bindende virkning av forvaltningsorganet.
- 3) Kongen kan gi forskrift om hva som regnes som annen passende stilling etter annet ledd. Kongen kan også i forskrift fastsette at arbeidsgivers tilbud om annen passende stilling ikke skal omfatte den som blir sagt opp fra bestemte stillinger, og at det heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger.

Elisabeth om EØS-saken

Mandag 28. oktober 2019 holdt Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie og Arbeids- og velferdsdirektør Sigrun Vågang pressekonferanse. Beskjeden er dramatisk; ca. 2400 saker er behandlet med feil praksis ved opphold i annet EØS-land. Folk har fått stanset ytelsen, fått tilbakebetalingskrav og noen er anmeldt og dømt for trygdesvin- del på feilaktig grunnlag, ja til og med kastet i fengsel. Beskjeden kom som et sjokk på alle, inkludert ansatte og tillitsvalgte i NAV.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Hvordan ble du først gjort klar over saken? – Tillitsvalgte var ikke informert da statsråden og Arbeids- og velferdsdirektøren holdt pressekonferanse. Vi hadde heller ikke fått beskjed om at det skulle holdes en pressekonferanse. Vi fikk ingen

informasjon før i sentralt MBA dagen etterpå. Dette er svært uheldig og noe arbeidsgiver har beklaget sterkt. I etterkant er vi holdt orientert om utviklingen i saken, og kommer også med innspill til ledelsen om hvordan de ansatte skal ivaretas.

Mange spør seg hvordan dette kunne skje – hva gikk galt? – Jeg regner med at granskningen vil finne ut av hva som gikk galt. Det var diskusjoner blant annet i 2012 om hvordan folketrygdloven skal tolkes opp mot EUs trygdeforordning. NAV valgte en praksis som senere ble bekreftet av Trygderetten og domstolene. Siden har man holdt seg konsekvent til praksisen, og derfor blir det et stort antall saker. Hva som har skjedd fra 2017 når Trygderetten endret praksis i en del avgjørelser er uklart. Men vi vet at det har vært faglige diskusjoner om praktiseringen. Uansett har vi her å gjøre med en enorm systemfeil, hvor ikke bare NAV men også påtalemyndighetene, advokater og domstolene har sviktet. Det kan ikke understrekes sterkt nok at det ikke er noen enkeltansatte i NAV sin feil.

Hvem er ansvarlig for skandalen? – Nå er ikke tida for å plassere ansvar, men for å rydde opp i sakene. Ansvarsplasseringen får skje på et senere tidspunkt. Når det er sagt: det må være et politisk ansvar å sørge for at Norge følger forpliktelsene som

følger med EØS-avtalen. Her er det EØS-avtalen som gir innbyggerne utvidede rettigheter. Stortinget har ansvar for å vedta lover som er mulig å forstå. Det er ikke uten videre intuitivt at når folketrygdloven stiller «opphold i Norge» som vilkår for å motta en rekke ytelser skal dette forstås som «opphold i Norge eller annet EØS-land».

Hvordan påvirker saken ansatte i NAV?

– Det er åpenbart at tilliten til NAV har fått seg en trøkk. Det påvirker selvsagt oss som jobber i NAV. Folk som har helt andre saker med NAV enn ytelser som de har tatt med seg til annet EØS-land, er skeptiske til om NAV vet hva vi holder på med. Vi ser en tendens til at folk ringer flere ganger til NAV for å spørre om det samme. Flere ber om innsyn i alle dokumentene i saken sin. Det er også bekymringsfullt at flere kontakter NAV for å få behandlet saken sin på nytt uten annet grunnlag enn at de ikke stoler på oss. Når til og med enkelte som har fått tilkjent menerstatning og selv har tatt et valg om at erstatningen skal betales ut som engangsbeløp, mener NAV har veiledet dem feil og burde ha rådet dem til å velge utbetaling i rater, ja da har vi et problem. Det samme har vi når enkelte pensjonister ber om å få beregnet pensjonen sin manuelt fordi de ikke stoler på NAV. Eller når nye mottakere av AAP stiller spørsmål ved om NAV kan pålegge dem å



Elisabeth Steen, leder i NTL NAV

sende meldekort. Noe av det som gjør sterkest inntrykk er nok de som møter veiledere ansikt til ansikt og tar til tårene fordi de er redd for at NAV er ute etter å ta dem.

Hvordan tror du dette vil virke inn på arbeidshverdagen til våre medlemmer?

Det har vært litt allment akseptert at det er lov å være sint på NAV. Denne saken forverrer den situasjonen. Vi ser en litt tøffere tone fra en del av NAV sine brukere. Det er tunge dager for ansatte i NAV som må stå i dette. Vi vet at vi har medlemmer som gruer seg for å gå på jobb, og det er ikke spesielt hyggelig. Det er heller ikke spesielt hyggelig som ansatt i NAV å få slengt etter seg spydige kommentarer ala «dere i NAV driver jo bare og putter folk i fengsel». NAV har ikke satt noen i fengsel, det må være helt klart. Det er heller ingen som jobber i NAV for å plage folk, snarere tvert imot; vi er her for å hjelpe. Det er grunn til bekymring når enkelte ansatte i NAV uttrykker at de kvier seg for å delta i

sosiale sammenhenger, fordi de utsettes for sleivete kommentarer fra utenforstående.

Hva er ditt råd til medlemmene?

– Ta vare på hverandre. Og husk at denne situasjonen er ikke et personlig ansvar for den enkelte ansatte. Ta kontakt med din leder om du trenger å snakke med noen, og kontakt din tillitsvalgte eller verneombudet dersom du har behov for det. Det skrives og sies mye i mediene, ikke alt er like etterrettelig. Oppsøk heller fakta i våre egne kanaler og for all del; hold dere unna kommentarfeltene!

Hva skjer fremover? – Oppryddingsarbeidet er i gang og vil pågå over lengre tid. Men NAV vil slite lenge med mindre tillit i befolkningen. Tillit bygges i millimeter og rives i meter. NAV har mistet noen meter nå. Arbeidsmengden og dermed arbeidspresset øker på flere områder som følge av redusert tillit. Dette kommer på toppen

av en allerede presset arbeidshverdag. NAV er i likhet med øvrige statsetater utsatt for årlige kutt i driftsbudsjettet. NAV får færre ansatte og mer å gjøre. Det er ikke en holdbar situasjon. Det er bevilget 40 millioner ekstra til NAV neste år for å håndtere oppryddingen i sakene, men dette tilsvarer ikke en gang osthøvelkuttet i 2020. Det blir interessant å se hva som kommer ut av granskningen. Så får vi bare håpe på at ikke noen politikere i kjølvannet av skandalen faller for fristelsen til å detaljstyre NAV enda mer for å ha «kontroll» på at vi ikke gjør noe galt. Vi må få lov til å bruke fagligheten vår.

Høy puls i NAV Kontroll

Episenter for NAV-skandalen kan på mange måter sies å være NAV Kontroll. Det er her man skal avsløre misbruk og svindel og sørge for at reglene for mottak av ytelser fra NAV overholdes. Som alle har fått med seg nå, står saksbehandlere for håndhevelse av regelverk, de lager ikke reglene.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

NAV Kontroll forebygger, avdekker, utreder og anmelder trygdesvindel og kriminalitet i arbeidslivet. I tillegg er NAV Registerforvaltning, som blant annet drifter Aa-registret, og NAV Medlemskap og avgift, som blant annet behandler saker om medlemskap i folketrygden, organisert under NAV Kontroll. Dette i følge Navet. Jon Sigurd Kvellø er tillitsvalgt for alle NTL'ere i NAV Kontroll. Han forklarer oss hvordan det hele fungerer. – Det er hovedsakelig to

måter en mulig svindelsak kommer til NAV Kontroll på, forklarer Jon Sigurd, – enten i form av tips, fra samarbeid med andre etater eller som resultat av en listekontroll. Det siste går ut på at man sammenkjører opplysninger fra ulike datakilder for å kontrollere om mottakere av NAV-ytelser overholder regelverket. Det kan være at man ser på inntekt og sammenligner med brukers opplysninger på meldekort.

Hele NAV bidrar. – Det er ikke bare NAV Kontroll som avdekker feilutbetalingssaker, understreker Jon Sigurd, – saker oppdages også i andre deler av NAV, på NAV-kontorene, eller i forvaltningsenhetene. NAV Arbeid og ytelser og NAV Familie- og pensjonsytelser kan også identifisere feilutbetalingssaker og kreve penger tilbake. – Det er imidlertid slik at NAV Kontroll står bak alle anmeldelsene. En mulig svindelsak blir da først utredet av NAV Kontroll, får den blir sendt tilbake til en forvaltningsenhet, og deretter eventuelt til Klageinstans og Trygderetten for videre behandling, forklarer Jon Sigurd videre, deretter vurderer NAV Kontroll om saken anmeldes, eller henlegges. Den kan også komme direkte fra NAV Arbeid og ytelser, eller NAV Familie

og pensjonsytelser etter vedtak, for strafferettslig vurdering i NAV Kontroll.

Utfordrende. Det som er den store utfordringen nå, er medietrykket. – Mye negativ oppmerksomhet i mediene er krevende, fastslår Jon Sigurd. – Våre saksbehandlere er trygge på at de har gjort jobben sin etter gjeldende regelverk, men mediene presenterer dette på ulikt vis. Det er stor forskjell på hvordan de mer tabloide mediene, og de mer faktabaserte artiklene i den seriøse pressen. Dette er jo selvsagt tema i lunsjen, innrømmer han.

Intet forhåndsvarsel. De tillitsvalgte og vernetjenesten i NAV Kontroll var ikke informert om saken i forkant av pressekonferansen mandag 28. oktober. Ansatte i de fagteamene som hadde jobbet med EØS-saker ble innkalt til felles møte der man så pressekonferansen i fellesskap. Vi hadde et planlagt møte i MBA tirsdagen etter at pressekonferansen ble avholdt, forteller Jon Sigurd, og der fikk vi fyldig informasjon. Vernetjenesten og tillitsvalgte var umiddelbart på banen og presiserte for ledelsen at det nå gjaldt å ta vare på medarbeiderne. – Det var også et stort



behov for god og kvalitetssikret informasjon.

Informasjon til de ansatte. Dagen etter MBA gikk det ut felles info til alle i NAV Kontroll og siden har informasjonsflyten vært svært god, sier Jon Sigurd. Han forteller om jevnlig allmøter for alle ansatte i resultatområdet, med videooverføring hvor alle enhetene var med. – Her har vi fått fortløpende oppdatering om saken, hvem gjør hva i opprydningsarbeidet og status på hva som er gjort og hva som gjenstår. – Kort sagt så føler vi oss ivaretatt.

Ledelse. For Jon Sigurd og medlemmene hans har en tydelig ledelse vært viktig. Han gir honnør til leder for NAV Kontroll, Ole Johan Heir, for at han har vært klar og tydelig på det at ansvaret ligger ikke på den enkelte ansatte og det er helt avgjørende for at folk nå skal klare å stå i det. – Ting har vært bra helt siden han kom på banen, slår han fast.

Samarbeid og medbestemmelse. Det har vært jevnlig møter mellom tillitsvalgte og verneombudene. De har hatt en felles, gjensidig utsjekk av status og samarbeidet om

forslag til avhjelpende tiltak. Én ting de har savnet, er at ledelsen i NAV ved direktør Sigrun Vågang og Ytelsesdirektør Kjersti Monland kunne vært enda tydeligere på at rettsanvendelsesfeilen er en systemfeil, og at den enkelte ansatte ikke bærer noe personlig ansvar, eller personlig straffansvar. Det kommer etter at nettopp slike spekulasjoner har versert i media. De har også tatt opp behovet for en orientering om hvilke vurderinger som ligger bak manglende imøtegåelse fra NAV i media etter utspill om nettopp straffeforfølgelse av enkeltmedarbeidere i NAV. Dette regner de med avklares av Monland på førstkommende allmøte for NAV Kontroll.

Synlig NTL. Jon Sigurd forteller at han hadde forventet at Monland hadde kommet på banen, internt, på et langt tidligere tidspunkt. Han opplever at ytelsesdirektøren i starten av denne saken har vært noe fraværende og forventer at de ser mer til henne i tiden som kommer. I motsetning til dette står leder av NTL NAV, Elisabeth Steen. Hun har vært veldig bra og ryddig i sine utspill. Særlig med tanke på å tydeliggjøre at dette dreier seg om en systemsvikt og ikke en feil fra medarbeiderne i NAV sin

Jon Sigurd Kvella, tillitsvalgt ved NAV Kontroll

side. Jon Sigurd fremholder at det er viktig for medlemmene å se sine egne topptillitsvalgte og at de er så tydelige. – Vi føler også at vi hele veien har hatt en svært god dialog med landsforeningen. Det er viktig å være trygg på at en får den nødvendige backingen hele veien.

Ved godt mot. NAV Kontroll er et lite resultatområde. Bare vel 200 jobber her og av dem er det totalt 35 stykker som ved inngangen til desember er avsett til å jobbe med EØS-sakene. Her består oppgavene i å skaffe oversikt og rydde opp i dem. Det er blant annet avgitt folk til staben i direktoratet. Det ytes også bistand til andre resultatområder i EØS-sakene. Det gjøres nå en formidabel innsats for å gå igjennom og kvalitetssikre lister over personer som er rammet av denne rettsanvendelsesfeilen. – Dette har selvsagt førsteprioritet, sier Jon Sigurd, men for resten er det vanlig drift som gjelds. – Folk er positive til å stå på og gjøre en innsats, noe som borger for lange dager, avslutter han.

I skuddlinja

NAV Kontaktsenter (NKS) er vel de som i første rekke har fått merke publikumspågangen etter at EØS-saken tok av. Vi har tatt en prat med Agnes Sofie Fagerhaug, fagansvarlig og en av våre mest erfarne medarbeidere på kontaktsenteret i Tromsø.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst)

Vi har merket at trafikken totalt sett er høyere, siden ventetiden er blitt lengere nå, forteller Agnes oss. – Men det er også forårsaket av trafikkøkning i forbindelse med etterberegning av uføretrygd.

HVO følger med

Hovedverneombudet vårt, Stein Arne Hammersland følger våkent med på arbeidsmiljøet i kjølvannet av EØS-saken. – Så langt har det gått bra, sier han.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

–Først og fremst har denne saken virket svært stigmatiserende på hele organisasjonen, sier Stein Arne. – Med den enorme pressedekningen denne saken har fått, med over 7000 oppslag på fire uker, er det ikke vanskelig å tenke seg at noen av dem har vært spekulative og usaklige.

Dypt inntrykk. – Det er klart at dette har gjort et sterkt inntrykk på meg, innrømmer Stein Arne. – De ansatte opplever dette som veldig slitsomt. Ikke bare er mediedek-

Nye problemstillinger. – Vi kan ikke besvare alle henvendelsene vi får i denne saken, men må sluse videre med Gosys-oppgaver til innsatsteamet, sier Agnes. – Vi har ikke tilstrekkelig kunnskaper på området, slik det er i dag, fortsetter hun. – Vi vet at for eksempel dagpenger kan være berørt av EØS-regelverket, og da må vi faktisk be folk vente på riktig lovfortolkning før vi kan gi korrekt svar. – Det er litt ubehagelig å fortelle folk at vi ikke vet helt sikkert når de kan vente svar på søknaden sin og et vedtak, det føler vi er uproft.

Kort varsel. NKS fikk varsel en halv time før pressekonferansen. Da hadde de allmøter i hele linja, hvor de fikk instruks om hvordan de skulle håndtere henvendelsene. Det sier seg selv at det er svært utfordrende å forberede seg på dette i løpet av en halv

ningen massiv, men det avstedkommer også en del sure kommentarer. Ikke bare fra brukere i møter på telefon eller NAV-kontor, men også privat. – For etaten i stort har det heldigvis ikke blitt noen økning i tilfeller av vold og trusler i denne sammenheng, men vi skal være helt klare på at vi ikke skal tåle mer, fordi om NAV har gjort en feil vurdering av regelverket, formaner han.

Fokus. HVO og Sentralt AMU har et særlig fokus på denne saken og den virkningen den får på arbeidsmiljøet. Det har allerede vært avholdt et ekstraordinært møte i AMU med EØS-saken som tema. Særlig overvåkes overtidsbruk, og HVO forutsetter at vi ikke begår nye regelbrudd for å bøte på gamle.

Flere spørsmål. – Når dette er over, sier Stein Arne, må vi stille oss spørsmål om vi har et godt nok klima for faglige innspill. – Har vi stor nok takhøyde i organisasjonen og er den virkelig lærende nok. Kan bud-



Agnes Sofie Fagerhaug fra kontaktsenteret i Tromsø. Foto: Privat

time. – Men vi har et godt arbeidsmiljø, konstaterer Agnes. – Her kan vi det å hive seg rundt, og vi står sammen i dette.

Brukerperspektivet. Agnes forteller oss at hun er veldig glad for de som faktisk tar kontakt selv, slik at vi kan få sikret en sporing av saken. De som ikke ringer oss risikerer jo å ikke bli funnet, noe folk antagelig ikke er klar over. Hun registrerer at det er mest fokus på de som har fått tilbakebetalingskrav, mens de som er urettmessig trukket, må få meldekortet beregnet på nytt. – Dette er kanskje de svakeste av våre brukere som er redd for å gjøre feil, og gruer seg for å ta kontakt med oss, avslutter hun.



Hovedverneombud i etaten, Stein Arne Hammersland

sjettkuttene ha hatt noen innvirkning i denne saken, undrer han og konstaterer at strikken strammes betraktelig over hele fjøla. Spørsmålet er om den holder.

EØS-saken i HR-perspektiv

Det å være HR-direktør i en etat som er rammet av en så alvorlig sak som EØS-saken, må være en påkjenning. Noen greier likevel å få mye positivt ut av enhver situasjon og Gunnhild Løkkevol er helt klart av dette slaget.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Først og fremst nekter Løkkevol å omtale saken som NAV-skandalen. – Den skal omtales som EØS-saken, slår hun fast. Mediene har med dette festet ordet skandale til NAV og det vil jeg ikke være med på. Den er mye større enn NAV. Her er det andre som har aksjer, ikke minst domstolene. Dette har medarbeiderne våre fått beskjed om.

Lederskap. HR-direktøren kan fastslå at det er nå at godt lederskap er en nødvendighet. Det er nå lederne må vise at de er ledere, for det er et lederansvar å håndtere denne situasjonen og å hegne om arbeidsmiljøet. De må få folk til å stå på og rette opp i den uretten som har rammet enkelte av våre brukere. Mestringsfølelse er et stikkord og hun bruker en klatrevegg som metafor. Her kan medarbeiderne oppnå mestringsfølelse og trygghet samtidig, i motsetning til å bli skjøvet ut på kanten av stupet. Lederne må gi de ansatte trygghet.

Tillit. – Det er klart at tilliten til NAV er svekket, innrømmer hun, den bygges opp centimeter for centimeter og har nå blitt revet ned med et brak. Det vil ta tid å bygge den opp igjen, og på spørsmål om hvor lang tid dette vil ta, svarer hun at det vet hun rett og slett ikke. Da er det godt å vite at det er mye som går bra i NAV, ja, faktisk det aller meste.

HMS. I en situasjon hvor NAV er gjenstand



HR-direktør i NAV Gunnhild Løkkevol

for så mye negativ oppmerksomhet, er det erfaringsmessig mange som benytter anledningen til å luften sine frustrasjoner. Løkkevol framholder at det i følge Sikkerhetsseksjonen ikke er grunn til å tro at risiko for vold og trusler er forhøyet. – Derimot er risiko for økt frekvens av sjikaner forhøyet. Det har vi også merket i publikumsmottakene og på kontaktsentrene, innrømmer hun. – Vi har ikke skjerpet sikkerheten, fortsetter hun, men det er nødvendig å høyne oppmerksomheten. Foreløpig er det registrert 30 sjikanesaker i ASYS. Innsatsteamet som har ringt rundt til rammede brukere, melder på sin side om én ubehagelig samtale av 400.

Telefonstorm. Det er ingen tvil om at EØS-saken har fått mange til å tvile på at NAV har behandlet saken deres rett. Disse tar også kontakt nå, og i tillegg til de som faktisk er rammet av EØS-saken, er det

dermed et stort trykk på kontaktsentrene. Dette gir seg utslag i økt ventetid på telefonen. De ser også fortløpende på rutiner og vaktordninger for å forebygge eventuelle overbelastninger. Det blir heller ikke noe av det varslede ressursnedtaket i kontaktsentrene. Man har i det hele tatt en høy beredskap i linja.

Vi tåler det! Det er foreløpig ikke dekning for å si at vi har et økende sykefravær, slår HR-direktøren fast. Folk er enormt profesjonelle og pliktoppfyllende. Når det kommer slike utfordringer våkner dugnadsånden i NAV. Folk er blitt hentet ut til innsatsteam og andre områder, som for eksempel kommunikasjon, fra hele landet. Det finnes ikke nei. Løkkevol er en positiv optimist, hun er sikker på at vi kommer enda sterkere ut av dette, når det enn måtte være over.

ORGANISASJON



NTL NAVs kurs- og kampanje

November 2019 møttes verveansvarlige, studieledere og kasserere fra NTL NAVs avdelinger over hele landet i Drammen til felles kurs i regi av Landsforeningen.

TORGEIR HOMME (tekst)

Fra landsforeningen stilte kasserer Ida Skogland, avtroppende studieleder Caroline Hjellegjerde-Aam og undertegnede, og i tillegg kom leder Elisabeth Steen innom på dag 1. Samlingen skulle romme både opplæring i de ulike styrerollene og være et verksted til inspirasjon for framtidige kurs og kampanjer i regi av avdelingene.

Opplæring og erfaringsutveksling. Som en del av opplæringen gikk tillitsvalgte fra landsforeningen først gjennom NTLs historie og prinsipper, bestemmelser om tjenestefri med lønn og erfaringer fra vårens vervekampanje. Etter hvert delte vi deltakerne inn basert på de ulike styrevervene, og gikk gjennom forventninger og oppgaver knyttet til det å være kasserer, studieleder

og verveansvarlig i NTL NAV. Det var en god blanding av erfarne tillitsvalgte og ferske talenter blant de frammøtte, og det var et herlig engasjement fra salen. Vi kunne med glede registrere at det var minst like mye å ta med seg fra det som ble sagt fra deltakerne, som fra de av oss som sto foran ved lerretet. Det er mye gode ideer og mange lure ting som gjøres ute i avdelingene, og en slik erfaringsutveksling er gull verdt.

Kreativt gruppearbeid. På dag to fikk vi besøk fra forbundssekretær og kampanjeekspert Eddie Ingebrigtsen. Han inspirerte med foredrag om kampanjearbeid og kampen om oppmerksomheten, før dagen ble avsluttet med gruppearbeid. Oppgaven gikk på å bruke det vi tidligere hadde vært gjennom til å samarbeide om en kampanje ellers et kursopplegg. I gjennomgangen av arbeidet kom det opp både realistiske og mer høytflyvende ideer. Deltakerne utviste både stor grad av grundighet i planleggingen og kreativitet i prosjektene som ble lagt fram.

Kreative forslag. Flere av gruppene satte fokus på de plasstillitsvalgte i sin avdeling. Blant ideene var å lage et kursopplegg for

plasstillitsvalgte, med tanke på at de skulle kunne kjøre liknende kurs for sine medlemmer. Et annet prosjekt hadde som målsetting å knytte plasstillitsvalgte nærmere hverandre i undergrupper som kan spille på hverandre i utførelsen av vervet, mens et tredje ville aktivere hele styret i en kurs-turne ute på kontorene i fylket. Det mest ambisiøse prosjektet besto i en vervekampanje som skulle kulminere i tre store kurs på tre ulike steder i landet. Kursene skulle bindes sammen av livesendinger fra de andre lokasjonene. Spennende!

Lover godt. Vi var på forhånd veldig spente på å få møte så mange av avdelingenes nøkkelpersoner. Da vi tok en fot i bakken etter samlingen var vi enige om at vi er privilegerte. Vi har utrolig dyktige tillitsvalgte rundt i landet og vi er stolte av å få være med i en organisasjon med så mye engasjement og kompetanse. Vi krysser fingrene for at vi får se noen av ideene fra gruppearbeidet satt ut i livet, da kan medlemmene se fram til gode kurs og kampanjer i 2020! Fornøyde deltakere. Mange av deltakerne på kurset ga uttrykk for at de mente det var på tide med samling, og at det er lurt å se rollene som kasserer, studieleder og verveansvarlig i sammenheng. Aydin Sabalani er verveansvarlig i NTL NAV Troms og for-



Glade kursdeltagere i Drammen. Foto: Eddie Ingebrigtsen

verksted

teller at han lærte mye under dagene i Drammen. – Jeg synes kurset var det beste jeg har vært på i regi av NTL. Den delen om hvordan de ulike rollene i styret henger sammen var spesielt nyttig, og det var engasjerende å se hvordan andre med tilsvarende verv jobber. Gjennomgangen av fordelene ved å være medlem i NTL ga meg

innsikt og bevissthet rundt argumenter og fremgangsmåter jeg kan benytte med hensyn til å få vervet nye medlemmer.

Lover godt. Vi var på forhånd veldig spente på å få møte så mange av avdelingenes nøkkelpersoner. Da vi tok en fot i bakken etter samlingen var vi enige om at vi er pri-

vilegerte. Vi har utrolig dyktige tillitsvalgte rundt om i landet og vi er stolte av å få være med i en organisasjon med så mye engasjement og kompetanse. Vi krysser fingrene for at vi får se noen av ideene fra gruppearbeidet satt ut i livet, da kan medlemmene se fram til gode kurs og kampanjer i 2020!

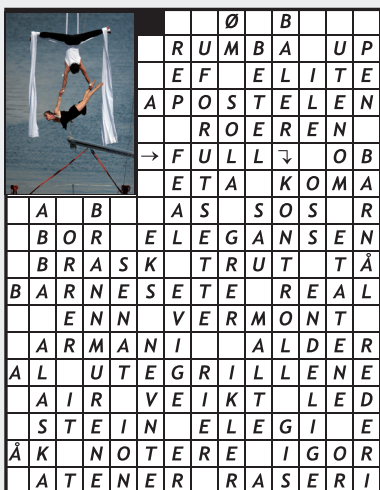
LUNCH



				XORD .NO BULLS	KULØR	LØFTE	↙	SEIL- SKUTE	EVNE	ÅPEN
				TIG- GER				ANTALL BUD		
				SKO- PRODU- SENT				MYNT- ENHET		
						SPORT				
				▶		KORN- BAND				
				NOTA- BENE						
				FORMERER SEG						
KIN- ESER	IBSEN- KVINNE	↙	PLASS	↓	TER- NING- KAST	SIK- RINGS- UTSTYR	ORDNE SENGEN		KJED	
									NO- MADE	
▶			MØTES				TONE- OMFANG			
			OVER				NØY- AKTIG			MUN- NING
ENER								VASE		
								HOLD UP		
BANK- ES					KRONE				STRØM	
									TREK- KET	
▶			VASKER				KUNST			SMAL- ERE
			AV- FJÆRE				HØYDE- DRAG			
AN- MODES	1 + 2				PROTE- STERE					
	DYRE- AVKOM				SKOLE- LEDER					
FISK				↘				OVER- FØRING		
								F.EKS. MANDAG		
DATA- FORK.				HUNN- DYR					BESIT- TES	
STROPP				VAK- LENDE					SOM FØLGER	
▶		VIK					MIDT- LINJEN			
		AR- KADEN					BRØR- PARTEN			FOR- LIKES
VAGE										
ØYE- BLIKK			VÅGE					TÅKEN		
			HESTE- KRAFT					KVAL		
BIFALL						MILD- ERE				
KVINNE					SKRITT				LAND- TUNGE	

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

- 1: Anne Berit Helle, 5918 Frekhaug
- 2: Ester Lyngeng, 8285 Leines
- 3: Wenche-Karin Skarmyr, 6087 Kvamsøy

Frist for innsending av kryssordløsning er 25. februar 2020.

Konvoluttten merkes «kryssord Gaiden desember 2019» og sendes til: NTL NAV v/Jørund O. Gustavsen, 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

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

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:

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

Hvor går NAV?

Det har vært tunge dager i høst for oss som jobber i NAV. Det gjør noe med deg når du opplever at de du er der for å hjelpe, ikke stoler helt på at du vet hva du gjør. Eller når du kjenner på et personlig ansvar (som absolutt ikke er ditt) fordi du har satt navnet ditt på en anmeldelse eller møtt som vitne i retten. Hvem som helst kan miste nattesøvn av det. I tillegg blir det vanskeligere å få gjort jobben sin som følge av ekstra påtrykk i alle typer saker. EØS-saken kommer på toppen av en allerede krevende hverdag i NAV.

Ansatte i NAV er satt til å gjennomføre arbeids- og velferdspolitikken. Det er tungt å være de som må forklare kutt i velferdsordningene. For eksempel forklare mennesker som verken er frisk eller avklart til arbeid at de ikke kan få AAP lengre fordi tidsperioden man kan motta AAP er kuttet av politikerne. Syke som blir fratatt inntekten sin blir ikke på magisk vis frisk. Snarere tvert imot. I tillegg blir de også fattig og kommer lengre unna arbeidsmarkedet.

Det hjelper ikke på situasjonen at vi blir færre ansatte å fordele belastningen på. Fra 2015 til 2019 har regjeringens såkalte «Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform» ført til kutt på 370 millioner i NAV sitt driftsbudsjett. Dette tilsvarer over 500 årsverk. Tenk litt på det dere: vi kunne hatt 500 flere kollegaer i NAV! Det er selvsagt viktig å jobbe effektivt, men det er grenser for hvor mye møte med mennesker kan effektiviseres. Og det er grenser for hvor mange flere oppgaver færre ansatte kan gjøre.

Nylig var jeg på LO Stats kartellkonferanse på Gol. Der tok Jonas Gahr Støre et kraft-

fullt oppgjør med kuttpolitikken, men også med mål- og resultatstyringen i staten. Han bygde oppgjøret blant annet på møte med ansatte i NAV som har gått fra å være fagarbeidere til produksjonsarbeidere. Ansatte som føler seg bundet på hender og føtter. Som blir satt til å gjøre enklere vedtak som er lette å måle i stedet for å finne fornuftige løsninger og hjelpe mennesker. Dette har NTL hevdet lenge, og at det største opposisjonspartiet innser det, gir håp om endring etter neste stortingsvalg.

NAV har et viktig og omfattende samfunnsoppdrag. I hovedsak går det ut på å hjelpe folk til å komme i arbeid, samt å forvalte folketrygden. Det er helt nødvendig å endre måten staten, herunder NAV, styres på. For når hovedfokus er telling, måling, rapportering og såkalt effektivisering, mister vi muligheten til å løse samfunnsoppdraget. Det må være tid og rom for faglige diskusjoner, faglig utvikling og kvalitet i arbeidet.

Kombinasjonen av budsjettkutt og målstyring gir dårligere muligheter til å hjelpe folk over i arbeid og å være sikkerhetsnettet i samfunnet. Vi trenger et NAV som har tid og rom til å være mer opptatt av mennesker enn av excel-ark.

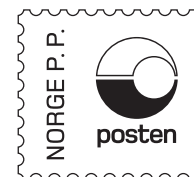


Elisabeth Steen

Elisabeth Steen
leder

Aktørnummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo



NTL NAV går stadig nye veier

Går man inn på iTunes og søker på NTL NAV, dukker det opp en podcast med herrene Torgeir Homme og Ove Torheim-Sandvik. De har laget en podcast som tar sikte på å forklare litt rundt forholdene ved å være tillitsvalgt i NAV.

JØRUND O. GUSTVSEN (tekst) EDDIE INGEBRIGSTEN (foto)

Som de sier selv, er dette en podcast om medbestemmelse, tillitsvalgte og organisasjonsliv i NAV. Vi skal snakke om: Hva medbestemmelse er – Tillitsvalgtrollen – Informasjon – Drøfting – Forhandling – Med mer.

Torgeir forteller oss at fire episoder allerede er spilt inn og de regner med å lage tre til før jul. Totalt ti stykker er det foreløpige målet. – Så får vi evaluere og se om det er marked for fler. Målet er å slippe en episode hver mandag, og på den måten skape en slags forutsigbarhet.

– Uansett er det viktig å prøve nye medier, slår Torgeir fast. – Det viser at NTL NAV er en aktuell organisasjon, som følger med i tiden. Det er kanskje behov for å spre informasjon via nye kanaler og utfordre de gamle utsendelsene via mail. Vi må hele tiden vurdere hvordan vi mest mulig effektivt kommuniserer med våre medlemmer.



Kanskje informasjonsbrev via korte videosnutter er framtida.

Podkasten er tilgjengelig i podcast-appene både på iPhone og Android, i tillegg til Spotify. Måten du finner den på er å gå inn via podcast-appen på din iPhone, eller tilsvarende og søke opp NTL NAV der. Da finner du bildet av de glade herrer og kan

velge episode. Trykk gjerne abonnér, så blir du oppdatert når det kommer noe nytt.

Om du går inn via en vanlig nettleser, er dette adressen:

<https://podcasts.apple.com/no/podcast/hverdagen-med-ntl-nav/id1488314477>