

352 Langesund  
Stathelle

# Loaiden

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

MARS 2013



## NAV Bamble tar tjenestene tilbake

s. 9



# Kamerater!

**Det er vemodig** å se tilbake på et tre år gammelt samarbeid med Anne Birgit og konstatere at det nå er slutt. På grunn av omrokninger i styret, trer hun nå ut av redaksjonsutvalget og jeg takker for samarbeidet. Videre er det med glede jeg ønsker Torstein velkommen som hennes erstatter og kan med tilfredshet allerede slå fast at han blir en god arvtaker.

**Det verserer en del** vitser om konsulenter og deres evne til å sette seg inn i oppdragsgivers behov. De har det til felles at de er frikostige med konsulentens intelligens og Armanidress. Det er som regel oppdragsgiveren det burde vært satt spørsmålstegn ved. Hvorfor i all verden fortsetter vi å leie inn konsulenter i dyre dommer når vi kan svarene på spørsmålene de blir stilt, fra før? I noen tilfeller mistenker jeg oppdragsgivere for å bruke konsulenten som en slags omvendt prügelnabe (en som tar i mot juling på vegne av synderen) – på det viset at de får skylda, men betaling i stedet for pryl.

**I og med at** Arbeidsdepartementet har fortrent Arbeids- og velferdsdirektoratet fra sine gemakker, er det behov for nye. Da kommer selvfølgelig den gode gamle diskusjonen om cellekontor og landskap opp igjen. Denne gangen er det selveste direktoratet som skal kastes ut i det. For å være helt sikker på at man forstår at det er for å bli mer effektive, ikke for at man skal spare penger, har man gått til det skritt å hyre inn konsulenter. Hvorvidt man tok seg råd til en i Armanidress vites ikke, men resultatet står å lese på direktoratets sider på Navet. Søk på «Etasjeinndeling og arbeidsplasskonsept»

**Der kan vi blant annet** lese: «Avbrytelser i utførelse av arbeidsoppgaver, opptatte møterom og støy i kontorlokalene er de 3 største utfordringene i dag». Videre «Det er omtrent like effektivt å jobbe på cellekontor som i åpen løsning, men potensialet er større i åpen løsning hvis en får

reduert avbrytelser og støy». Hvilket ikke sies noe særlig om. Jeg lurer derfor på hvor det er enklest å redusere støy: I cellekontorer eller i landskap? Jeg foreslår at leserne tar på seg Armanidressen før de svarer.

**Konsulentenes undersøkelser** har vist at «To av fem medarbeidere er på etterskudd med arbeidsoppgaver. Medarbeidere i cellekontor er mest på etterskudd». Undersøkelsen viser dessverre ikke om det er noen særlig større sannsynlighet for at disse saktearbeidende medarbeiderne vil jobbe raskere om de bare kommer seg ut av cellekontorene sine og ut i åpne landskap.

**Deretter tegnes vegen** til himmelen i fire trinn. Direktoratet befinner seg på nest nederste som er beskrevet slik: «Ulike romløsninger, Ikke mobil teknologi, Mange møter». Målet med satsningen er å bringe dem opp på neste trinn: «Mer åpne løsninger, Færre formelle møter, Bedre samarbeid og konsentrasjon». Idealet – uten at vi er påtenkt en slik situasjon, heldigvis, er «Fleksible løsninger, Mobil teknologi, Landskap, ikke fast arbeidsplass, Underdekning i antall arbeidsplasser»

**Dette er gammel moro.** Visjonen for Telenors bygg på Fornebu var å skape «Nordens fremste arbeidsplass for nyskapende virksomhet». For å realisere en slik visjon må løsningen være dynamisk. Den må legge til rette for at bedriftens viktigste ressurs – medarbeiderne – får utnyttet sitt potensial. Samarbeid, fleksibilitet og evne til raske endringer er noen av stikkordene for hva som må ligge i løsningen.. Dette er ti år gamle ideer som ligger på nettet. Smart å leie inn konsulenter.




Selv om vårt intellekt alltid lengter etter klarhet og sikkerhet, finner vi som regel uvissheten mer fascinerende.

Karl Von Clausewitz



8

Per Stabell er full av arbeidslyst, men tvinges til å pensjonere seg fra NAV. &gt;&gt;&gt;

12

NTL fortsetter kampen mot midlertidige tilsetninger. &gt;&gt;&gt;

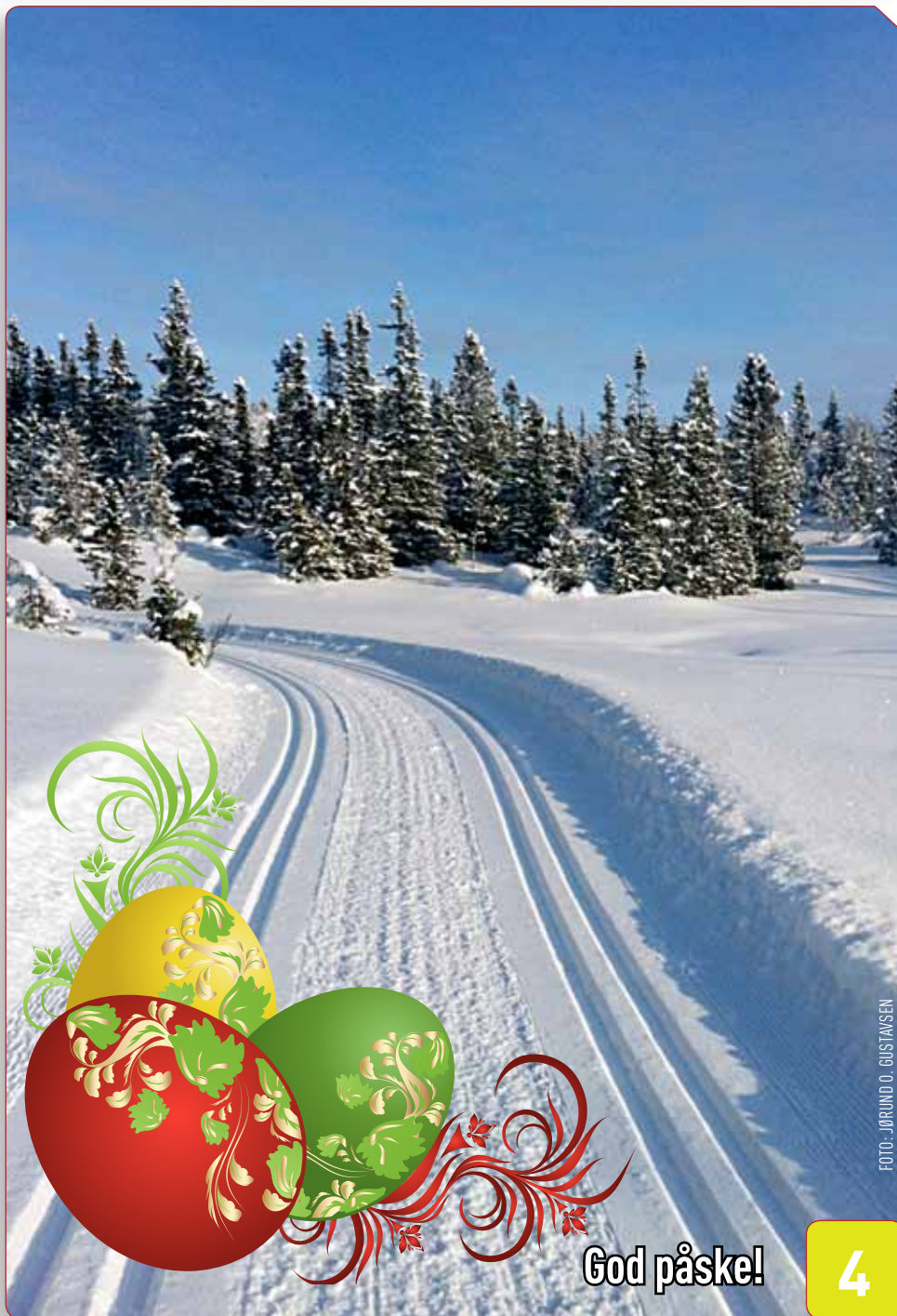


FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

God påske!

4

### Send inn din mening (maks 35 linjer)

e-post: [jorund.olav.gustavsens@nav.no](mailto:jorund.olav.gustavsens@nav.no) - Tlf: 21 07 01 75 – Mobil: 928 12 649  
 Postadresse: Arbeids- og velferdsdirektoratet, PB 5, St. Olavs plass, 0130 Oslo.

FOTO: TERJE EVENSEN



|   |    |
|---|----|
| Redaktøren                                    | 2  |
| Den nye sjefen                                | 4  |
| Nok er nok                                    | 7  |
| Tilpasningsavtalen til glede for store og små | 14 |
| Endelig kvelden for Dagsen                    | 15 |
| Digitalt frynsegode                           | 16 |
| 200 MB fra det forrige århundre               | 16 |
| Det enkleste er pistol?                       | 17 |
| Siste stikk                                   | 19 |
| Når fjellet lokker                            | 20 |

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 9.200, fire ganger årlig

#### Redaktør

Jørund O. Gustavsens  
 Arbeids- og velferdsdirektoratet  
 Postboks 5, St. Olavs plass  
 0130 Oslo  
 Telefon: 21 07 01 75  
 Mobil: 928 12 649  
[jorund.olav.gustavsens@nav.no](mailto:jorund.olav.gustavsens@nav.no)

#### Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen  
[terje.evensens@nav.no](mailto:terje.evensens@nav.no)  
 Mobil: 416 79 751

Torstein Brechan  
[Torstein.brechan@nav.no](mailto:Torstein.brechan@nav.no)  
 Mobil: 949 70 794

#### Redaksjonen avsluttet:

1. mars 2013

[www.ntl.no/nav](http://www.ntl.no/nav)

#### Layout og trykk:

LO Media, Oslo  
 Tlf: 23 06 22 79



# Den nye sjefen



– Kan vi få et intervju med arbeidsminister Anniken Huitfeldt? Spørsmålet ble stilt til hennes politiske rådgiver Martin Henriksen. At både Henriksen og Gaidens skribent er fra Harstad måtte utnyttes til fulle, og i dette tilfellet til å skaffe oss innpass hos selveste ministeren.

Anne Birgit Nilsen (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

**Problemer.** Og intervju fikk vi, så vidt det var. Fra rådgiveren gikk forespørselen videre til departementets presse- og kommunikasjonsseksjon, derfra videre til statsråden og tilbake til presseseksjonen som bekreftet en ½-times audiens på ministerens kontor. Noen timer før intervjuet ba en seniorrådgiver fra samme avdeling om å få spørsmålene på forhånd, for at minister Huitfeldt skulle være best mulig forberedt. Men bare 20 minutter før intervjuet kom kontrameldingen; - statsråden har ikke tid til å bli intervjuet i dag allikevel! Kun to dager til deadline for bladet, her var gode råd dyre.

– Vi må finne noen andre å portrettere, var første tanke, eller kan vi få utsatt deadline? – Skribenten må uansett utsette hjemreisen til nord, for her blir det forsinkelser fra opprinnelig plan. Frustrasjonsnivået steg på redaksjonsutvalgets kontor i Akersgata, - før det plutselig kom en ny telefon fra ministerens kommunikasjonsseksjon, - hun kan ta intervjuet nå allikevel. Puh, reddet i tolvte time.

**Sikkerhet.** Fra Gaidens kontor i direktoratets 4. etasje til arbeidsministerens kontor i departementets 7. etasje skiller det kun tre etasjer må vite, ettersom begge er i samme hus. Men sikkerhetstiltak gjør det nødvendig å først gå ned fire etasjer, ut av bygget, inn igjen, registrere seg i resepsjonen for så å bli hentet av en hyggelig kar fra arbeidsdepartementet. Sammen tar vi heisen opp til 7. etasje og sluses inn i opptil flere avlukker før vi endelig kan ta plass ved statsrådens

bord. Sjefen for kommunikasjonsseksjonen tar plass sammen med oss og gir beskjed om at vi kun har 25 minutter til rådighet og passer på fremdriften underveis.

**Adel.** Hvem er hun denne dama med etternavnet som er så vanskelig å uttale uten å få plystrelyd? Anniken Scharning Huitfeldt stammer fra den dansk-norske adelsslekten Huitfeldt. Hun er også etterkommer etter Norges rikskansler Jens Bjelke. Hun er utdannet cand.philol. med hovedfag i historie, og har i tillegg grunnfag i både statsvitenskap og geografi. Arbeidserfaring har hun med ett år som fylkessekretær i Akershus AUF, samt fem år som forsker i Fafo. Hennes politiske karriere startet, som for så mange andre i Arbeiderpartiet, i AUF hvor hun har vært både lokallagsleder, sentralstyremedlem, nestleder og sist leder fra 1996 til 2000. Hun har vært stortingsrepresentant for Akershus siden 2005, og har siden 2008 bekledd tre ulike ministerposter. Barne- og likestillingsminister var hun fra 2008 til 2009, kulturminister fra 2009 fram til hun 21. september 2012 ble utnevnt til ny arbeidsminister.

**Forsvarer velferdsordningene.** Huitfeldt, som i år fyller 44 år, viser seg å være en svært så hyggelig minister, alle sikkerhetsforanstaltninger, begrensninger i både tid og spørsmålsstilling til tross. Hun forteller at hun aldri var i tvil om hva hun skulle svare da hun fikk spørsmål om å bekle posten som arbeidsminister. – Jeg satt i bilen på en parkeringsplass på Jessheim da jeg fikk telefonen, og sa ja med én gang, sier hun. Arbeids- og velferdspolitikken er viktig, fortsetter hun, og det er svært viktig at vi nå forsvarer velferdsordningene våre. Det er ikke slik at andelen uføretrygdde øker, sier hun, tvert imot. Antall uføretrygdde går ned, antall sosialhjelpsmottakere går ned og sykefraværet går ned. Det ligger en annen politisk agenda bak hos de som angriper de norske velferdsordningene. – Dette kommer jeg til å bruke tida framover mot høstens valg på å argumentere i mot, sier hun alvorlig. – Vi må beholde ordningene som gjør at de av oss om har nedsatt arbeidsevne også har muligheter for å klare seg.



FOTO: BJØRN HYTANSTORP

Huitfeldt blir ivrig, og da prater hun fort og mye. Hun snakker om hvor viktig det er å ha fokus på psykisk helse og arbeidsliv, og hvor viktig det er å stå fast på målet med NAV-reformen for at NAV skal lykkes. – Folketrygdmeldingen kom i 1948, og først 19 år senere, i 1967, ble folketrygdloven vedtatt. NAV-reformen, derimot, ble gjennomført på 5 år. En reform så svær at den er uten sidestykke i norsk historie. Det sier litt om hvor raskt dette har gått. Og det går riktig vei, mener Huitfeldt, som på spørsmål om hvilke endringer hun eventuelt mener er nødvendig for at NAV skal bli bedre ikke ser det store behovet for endring. – Noen endringer kommer, sier hun, med regelverk og IA-avtalen, uten at hun kommer nærmere inn på hva dette betyr.

**Verst kledd.** Den nye arbeidsministeren er opptatt av likestilling. Og hun ytrer seg ofte i pressen når spørsmål som angår likestilling og kvinners rettigheter kommer på dagsordenen. Som da Krf-kommunen Spydeberg vedtok å doble kontantstøtten, samt la den vare helt til barnet begynner på skolen. – Dette er helt gal politikk overfor barn, sa Anniken Huitfeldt til NRK Nyheter. – Kommunen sparer penger, sender kvinnene hjem og ungene hjem fra barnehagen. Jeg håper ingen andre norske kommuner innfører denne politikken, sa hun i innslaget på Dagsrevyen.

– På mange områder har vi likestilling i dag, mens vi henger etter på flere felt, spesielt innenfor utdanning og arbeidslivet, sier Huitfeldt som nå blir ivrig igjen. – Den viktigste årsaken til lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er deltidsarbeid. Vi har fått full barnehagedekning, >>>





En statsråd kommer aldri alene.

makspris på barnehageplass og deler av fødselspermisjonen er forbeholdt menn. Dette burde bidra til at flere kvinner jobber heltid, noe som igjen vil bety lavere lønnsforskjeller, samt bedre pensjonsgrunnlag for kvinnene. Mange kvinner tenker dessverre ikke på at størrelsen på pensjonen de får etter pensjonsalder har sammenheng med opptjente pensjonspoeng, sier hun. – Vi må få til en heltidskultur blant kvinner i det norske arbeidslivet.

– Jeg er bekymret for norske jenter som i dag vokser opp med det store fokuset som er på kropp og klær, sier Anniken Huitfeldt som selv har gått i bresjen for å demonstrere mot mote-/kropps fokuset og journalistenes terningkast for antrekk. – Da Jan Thomas kritiserte meg for feil strømpebuksevalg og ba meg gå til stylist, da fikk jeg nok, forteller hun nesten irritert. – Jeg var statsråd og mor til tre små barn. Jeg hadde vært på jobb, kjørt hjem, laget middag, vært på trening og skulle på kvelden på NHOs årsmiddag. Der stilte jeg i skisko til en sort kjole, litt som spøk, men mest ment som et spark til pressa som lar seg rive med av kropps fokuset. – Jeg liker jo selvsagt å pynte

meg, sier hun, men det handler også om å kunne prioritere annerledes.

**NAV og politikk.** Vi kommer ikke utenom politikk og de store spørsmålene for NAV når en arbeidsminister skal intervjues. En av de store, politiske sakene som NTL NAV arbeider med for tiden er problematikken rundt partnerskapet. Vil arbeidsministeren si noe om hennes holdning til dette? Hun får informasjon om vår holdning til spørsmålet og om vårt forslag til prøveprosjekt hvor statliggjøring av NAV-kontor er tema. Men her svarer Huitfeldt som de fleste andre sentrale politikerne, verken ja eller nei. – Det er viktig at stat og kommune samarbeider tettest mulig, sier hun, og hun viser til Trondheim som har fått redusert antall sosialhjelpsmottakere. Vi ser at enhetlig ledelse fungerer, sier hun, og svaret kan kanskje tydes dithen at todelt ledelse ikke er ønskelig. Men å få henne til å si noe om at en kan se på partnerskapet som sådan, det lykkes ikke. Et annet felt som NTL NAV er opptatt av, og som vi har bidratt til at det er avsatt midler til på statsbudsjettet, er å ta tjenestene tilbake, det vil si at NAV skal drive med oppfølgings- og avkla-

ringsoppgaver i egen regi. Her vil ikke Huitfeldt konkludere, men hun sier at hun ønsker at NAV skal ha en større rolle i dette arbeidet. – Dette går jo direkte på målet i NAV-reformen, sier hun, men samtidig ser vi jo i dag at hver enkelt NAV-ansatt har for mange brukere til at tett og god oppfølging kan bli god nok. – IKT-satsingen med flere og bedre selvbetjeningsløsninger vil kunne bidra til å frigjøre ressurser som igjen kan brukes på oppfølging, sier hun. Den siste politiske saken vi tar opp er problemet med ramme- kontra overslagsbevilgning på tiltaksbudsjettet. – Du får meg ikke til å lekke fra statsbudsjettet, svarer hun kontant. Så da så...

**Privat.** Anniken Huitfeldt er kjent for å være lite meddelsom om sitt privatliv, og skribenten hadde derfor få forventninger om å få noe innblikk i livet utenfor departementsbygningen. Men det viste seg å være feil. Privatpersonen Anniken fikk vi et lite innblikk i.

Hun har tre barn i alderen 13, 11 og 10 år. – Da jeg ble gravid med mitt tredje barn mens jeg jobbet som forsker hos Fafo, turte jeg ikke å fortelle sjefen min det, forteller hun lattermildt. Men en hyggelig kollega på forværelset, for øvrig et NTL-medlem, skjønnte tegninga og tilbød seg å fortelle det for meg. – Og apropos NTL, sier hun, – jeg er NTL-medlem og har vært det siden jeg begynte i Fafo for 13 år siden.

Anniken trener, og i vinterhalvåret er det gjerne på ski. – Jeg er veldig glad i å gå på ski, sier hun, og har gått både Birkebeinerrennet og andre lengre skirenn. Svalbard Skimaraton er et ønskemål, problemet er bare å få det til å passe inn en allerede smekkefull kalender. – Min oldefar oppfant en type skibinding og han bestemte hvor Holmenkollbakken skulle ligge, så jeg er vel arvelig belastet, smiler hun. Igjen blir hun ivrig, og intervjueren blir ivrig, for vi begge har interesse for skigåing. Og rollene blir plutselig byttet, for skribenten har gått Marcialonga Ski og det vil Anniken gjerne høre om. Den tilmålte tida går fort og det ble et hyggelig møte med arbeidsminister Anniken Huitfeldt. Etternavnet uttales for øvrig [hvitfelt], og da er plystrelyden ikke noe problem.

# Nok er nok

Det er gjennomført lønnsforhandlinger for de øverste lederne i NAV. NTL er sterkt kritisk til utfallet av forhandlingene.

Terje Evensen (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

NTL NAV er av den oppfatningen at det er for store lønnsforskjeller mellom etatens toppledere og de øvrige ansatte. Dette var en oppfatning som ble formidlet under lønnsforhandlingene for leder-sjiktet i NAV.

**Store kronetillegg.** Styret i NTL NAV oppnevnte høsten 2012 et lønnsforhandlingsutvalg bestående av Hanne Nordhaug, Trygve Baltzersen og Torstein Brechan. Det var disse tre som utgjorde NTL NAVs forhandlingsdelegasjon under forhandlingene som fant sted for få uker siden. –Vi var opptatt av at det ikke skulle gis for store lønnstillegg til de øverste lederne, forteller Hanne. –Foruten våre prinsipielle synspunkter på et stort lønns-gap mellom topp og bunn, er det et faktum at de høyest lønnede i etaten fikk det største kronetillegg ved det sentrale oppgjøret pr. 1. mai i fjor. Dette har sammenheng med at det ble gitt prosentvis lønnstillegg fra lønnstrinn 56 og oppover. Etatens toppledere hadde derfor allerede før de lokale lønnsforhandlingene fått god uttelling i lønnsoppgjøret. Vi la dessuten vekt på at fylkesdirektørene har fått et vesentlig redusert ansvarsområde ved

at de fra 1. januar ikke lenger har ansvar for forvaltningsenhetene.

**Manglende vilje.** Hanne minnes at lønnsforhandlingsutvalget i det forberedende møtet fikk forståelse for at det var enighet om at lederforhandlingene for 2012 skulle holdes innenfor en ansvarlig ramme. –NTL presiserte både i forberedende møte og ved utveksling av krav at vi ville vurdere fremtidig forhandlingssted hvis oppgjøret bidro til en fortsatt stor lederlønnutvikling. Dessverre var det dette som skjedde under forhandlingene. Vi opplevde at både forhandlingsform og manglende vilje til et moderat oppgjør, gav lønnstillegg til lederne som vi ikke kunne godta. Det var uaktuelt for NTL NAV å skrive under på protokollen.

**Vil forhandle lokalt.** Konsekvensen av store lønnstillegg til lederne, er at NTL NAV heretter ikke vil godta at disse forhandlingene finner sted på sentralt nivå. Hanne påminner om Hovedtariffavtalens bestemmelser. –At forhandlinger for ledernivået under øverste leder i etaten føres sentralt, betinger enighet mellom partene. Så vi valgte å spørre vårt styre om råd i dette spørsmålet. I styremøte den 26. februar fattet styret et enstemmig vedtak om at lønnsforhandlingene for de øverste direktørene skal finne sted lokalt. Når vi opplever et forhandlingsystem som etter vårt syn er altfor generøst for de høyest lønnede, ønsker vi ikke å opprettholde et slikt system.

## PROTOKOLLTILFØRSEL

NTL NAVs protokolltilførsel etter lederlønnforhandlingene: «Arbeidsgiver signaliserte i forberedende møte at de ønsket å holde seg innenfor en ansvarlig ramme. NTL NAV anser ikke resultatet å være hverken ansvarlig eller moderat. NTL NAV er sterkt kritisk til den høye lederlønnutviklingen i NAV. Ved disse lønnsforhandlingene har ledergruppa fått en lønnsøkning på ca 2,1 % av lønnsmassen, mens rammen for lokale forhandlinger for resten av etaten, var 1,1 % av lønnsmassen. Dette lederoppgjøret forsterker lønnsforskjeller mellom topplederne og de øvrige ansatte. En lønnsforskjell som allerede var for stor».

## LØNNSTRINN

**Utvikling for en toppdirektør i lønnstrinn 90:**  
Før 1. mai 2012: 960 500 kroner pr. år.  
Fra 1. mai 2012: Et generelt tillegg på 25 900 kroner.

Ved lønnsforhandlingene for de øverste lederne ble det gitt lønnsopprykk på 1-4 lønnstrinn til direktørene som fikk tillegg. Ett lønnstrinn opprykk fra 89 til 90 utgjorde for eksempel 21 300 kroner. Dette gav et samlet tillegg på 47 200 kroner.

**En rådgiver i lønnstrinn 54 til sammenligning:**  
Før 1. mai 2012: 433 100 kroner pr. år.  
Fra 1. mai 2012: Et generelt tillegg på 12 000 kroner.

Ett lønnstrinn ved de lokale lønnsforhandlingene gav 7 800 kroner og et samlet tillegg på 19 800 kroner.

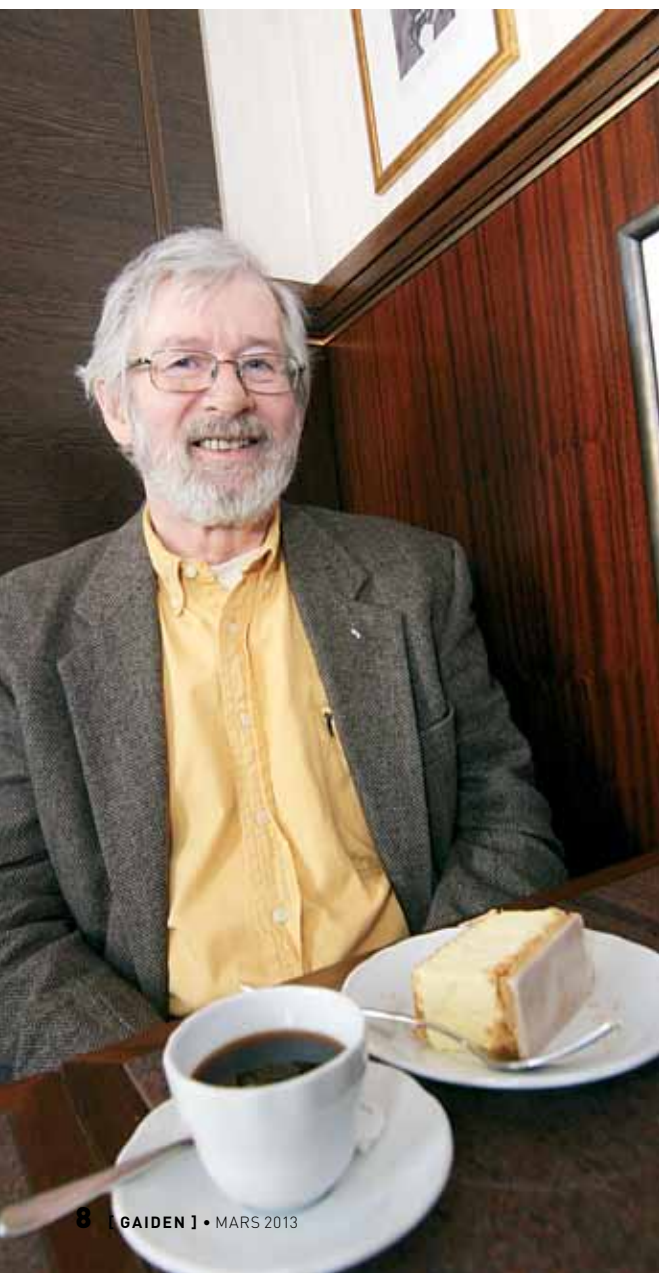
Fra venstre Trygve Baltzersen, Hanne Nordhaug og Torstein Brechan utgjør landsforeningens lønnsforhandlingsutvalg.



# For gammel for NAV

Ved en alder av 69 år har de fleste nytt sitt otium som pensjonister i flere år allerede. Loven sier at statstjenestemenn må gå av når de er 70, men det gis samtidig åpning for at de kan stå lenger. Per Stabell vil gjerne det, man får ikke lov.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)



Ja, hvorfor i all verden vil du ikke gå av med pensjon, Per? Du har jobba hele livet og kan da med god samvittighet takke av nå. – Det å nyte sitt otium kan også være å jobbe, repliserer Per. Jeg vil gjerne bruke min kompetanse. Jeg vet at jeg kan utgjøre en forskjell for de jeg møter i jobben. Det er min fremste motivasjon. I NAV disponerer vi verktøyet som skal til for å gjøre denne jobben. Jeg trives med dette. Jeg står opp og tar bussen klokka sju hver morgen, og kommer ikke hjem før klokken er halv seks. Da er det ennå tid til å arbeide i hagen. Det går ikke an å arbeide i hagen hele tiden. Jeg kan ha barnebarna på besøk en dag i uka, jeg orker ikke fem. Det får jeg ikke energi av, sier Per.

**Kompetanse.** Når Per går av, er det en formidabel kompetanse som forsvinner fra etaten. Han har fire fagbrev innen hotell og restaurant, han har vært hotelldirektør og han har drevet drivgarnsfiske etter laks utenfor Andøya. Han har befalsutdanning fra Forsvaret, han er utdannet adjunkt og har erfaring fra skoleverket. De siste årene i arbeidslivet ville han gjerne arbeide med å lære voksne mennesker noe. Pedagogikk fascinerer ham. Derfor begynte han i Aetat i 2002. Han jobbet i fem år ved Arbeidslivssenteret i Telemark før han søkte seg til NAV Grimstad.

**Holdningsløst NAV.** Per undrer seg over manglende holdninger hos arbeidsgiver i denne saken. Han henvendte seg til Joakim Lystad og spurte hva som var arbeidsgivers prinsipielle holdning i denne saken, men fikk ikke noe svar. Da han purret kom det svar fra Bjørn Gudbjørgrud som er direktør for tjenestelinja. Han henviste til lovtekstens paragraf 1 og at han eventuelt fikk ta opp spørsmålet om videre arbeidsforhold med sine overordnede. Det hadde

Per allerede gjort og fått nei.- Det var derfor jeg ba Lystad om etatens prinsipielle holdning, sier Per. -Jeg synes dette rimer dårlig med oppslaget på seniorpolitikk.no, hvor Lystad skryter av å ha vært på et NAV-kontor hvor han møtte en på 72 og en på 74, samt å ha en avdelingsleder på 71 og en fylkesdirektør på 69.

**Delmål 3.** Per synes behandlingen han har fått rimer dårlig med IA-avtalens delmål tre. Intensjonen om å få folk til å stå lenger i arbeid. Slutningen må være at 20-åringer uten arbeidserfaring, uten markedserfaring, uten kompetanse på helse, men med fersk akademisk utdanning er mer attraktive for etaten enn eldre medarbeidere – MED motivasjon. Lederen hans fortalte ham at han var for dyr. Han mener etaten må fokusere på senioren og deres kompetanse og arbeidsoppgaver. -Nå er fokuset helt og holdent på å gi mest mulig fri. -Vi seniorer ble oppfordret til å legge inn lønnskrav, men jeg har ikke fått noe siden 2008, fastslår Per. – Jeg mener etaten nå bør fokusere på seniorpolitikk, og dette arbeidet må begynne så tidlig som mulig. Allerede før de er femti, begynner folk å vurdere om de skal gå av.

**Loven.** Intensjonen i loven er jo at tjenestemenn ikke skal sitte til evig tid. Derfor ble også Statens Pensjonskasse etablert. Er det ikke på tide å gi seg, Per? – Nei, først så tenkte jeg «70?, jeg er ikke 70. Noen må ha tuklet med tallene». De må gjerne kaste meg ut når jeg begynner å snakke tull, men foreløpig mener jeg at jeg har mye å gi. Per aksepterer imidlertid at det er slutt i NAV og vil jobbe videre i eget firma hvor han allerede har oppdrag. Han vil også gjerne prøve å få etablert et bærekraftig system for å ivareta enslige eldre. Avslutningsvis takker han NTLs fylkestillitsvalgte i Aust-Agder, Øystein Fritzen, for all hjelp og støtte i saken.

Per Stabell har andre mål for pensjonisttilværelsen enn å drikke kaffe og spise napoleonskake.





NAV-leder Siri Bøgeberg, til venstre, og prosjektleder Anita Williams gleder seg stort til å ta tjenestene tilbake.

## – Nå skal vi gjøre det selv

NTL har lenge jobbet for at NAV må gjøre avklarings- og oppfølgingsarbeid i egen regi. Vi er i ferd med å bli hørt.

Terje Evensen (tekst og foto)

Det råder en spent og forventningsfull stemning på NAV Bamble i Telemark. Kontoret er plukket ut til å være ett av fem kontorer som skal lede an i prosjektet "Forsøk med kjerneoppgaver i NAV-kontor". Formålet med forsøket er, som det framgår av prosjektbeskrivelsen, "å vurdere i hvilken grad økt avklaring og

oppfølging av brukere i NAVs egen regi sikrer en høyere overgang til arbeid og en mer helhetlig arbeidsrettet brukeroppfølging".

**Veldig spennende.** Gaiden har vært i Bamble og møtt NAV-leder Siri Bøgeberg og prosjektleder Anita Williams, som entusiastisk forteller om bakgrunnen for at de ønsket å ta del i dette prosjektet. –Vi søkte om å delta i prosjektet fordi vi syntes dette var veldig spennende, forteller Siri, som legger vekt på muligheten dette ville være for NAV. –Her vil vi få anledning til å jobbe tett på både brukere og arbeidsgivere og finne de riktige tiltakene. Vi har jevnt over veldig gode resultater på NAV

Bamble, men når det gjelder avgang til arbeid, lyser det rødt på målekortet. Det er der vi må lykkes og det er på tide at vi selv får gjøre jobben med å følge opp og avklare brukerne og få dem ut i arbeid.

**Gjøre noe konkret.** At det er på tide, vil NTL NAVs leder, Hanne Nordhaug, gi sin helhjertede tilslutning til. Hun forteller om prosjektets tilblivelse og skuer da et par år bakover i tid. –Jeg husker jeg satt på Velferdskonferansen våren 2011 som hadde overskriften «Ta tjenestene tilbake», nettopp med tanke på at det offentlige måtte slutte å overlate viktige velferdsoppgaver til det private næringslivet, minnes Hanne. –Da tenkte jeg på et tids-

punkt at jeg var lei av å sitte på konferanser og høre hvor ille det er. Nå ville jeg gjøre noe konkret.

**Prosjekt?** Hannes ønske om å gjøre noe fikk gehør innad i NTL NAV. –Vi fikk idéen at vi ville iverksette et prosjekt for å ta tjenestene tilbake. Vår første innskyttelse var å starte et prosjekt i Trondheim, delvis fordi dette er en stor by og fordi de var kommet langt i NAV-reformen der, forteller Hanne som opplevde at NTL-avdelingen i NAV Sør-Trøndelag var veldig positiv til idéen om et prosjekt. –Vi tok også kontakt med arbeidsgiver og lanserte tanken. De var også positive, men mente at prosjektet burde få et større omfang enn bare Trondheim.

**Politisk jobbing.** Spiren begynte nå å gro for alvor og NTL NAV satte temaet på dagsordenen overfor det politiske miljøet, både i brev form og i møter. –Høsten

2011 ble forslaget til statsbudsjett for påfølgende år gjort kjent og da så vi til vår glede at NAV kunne omdisponere 40 millioner kroner fra tiltaks- til driftsbudsjettet, nettopp for å kunne drive oppfølgingsarbeid i egen regi.

**Stolt.** Hanne forteller at de hadde håpet at prosjektet kunne bli igangsatt fra våren 2012. –Det viste seg at direktoratet trengte mer tid til å forberede dette enn først forventet, men det er godt at det nå er i ferd med å skje noe og vi er stolte av at det er vi som har tatt initiativet til prosjektet, erklærer hun og legger til at NTL NAV vil følge dette nøye. –Vi sitter i ekstern referansegruppe sammen med bl.a. representanter fra direktoratet, departementet, attføringsbedriftene og brukerorganisasjonene.

**Intern utlysning.** Tilbake til NAV Bamble. Forsøkskontorene er i ferd med å rekrut-

tere veiledere som skal vie seg fullt og helt til prosjektet. Det har vært ulike rekrutteringsprosesser i kontorene, men i Bamble valgte de intern utlysning i fylket. Siri forteller om hvorfor. –Vi ville at dette skulle være en mulighet for våre egne ansatte til å gjøre et arbeid på linje med det som skjer hos våre tiltaksleverandører. Med tanke på at vi nå skal gjøre et aktivt oppfølgingsarbeid selv, ville det nesten være litt urettferdig å hente inn mennesker utenfra til å gjøre arbeidet, mener hun. Siri og Anita er opptatt av at de på denne måten får satt prosjektet raskere i gang. –Vi har søkt etter NAV-kompetanse og vi har søkt etter medarbeidere med stort engasjement. I rekrutteringen har vi lagt vekt på sammensetningen av teamet. Vi vil ha markedskompetanse som kan jobbe aktivt med innsalg i bedrifter og vi vil ha veiledningskompetanse. Det er dessuten viktig å rekruttere medarbeidere som kan brette opp ermene. Egentlig de som vil føle dette arbeidet som et kall.

**Nysgjerrige.** Med tanke på at NAV med dette prosjektet skal gjøre et arbeid som har blitt utført av eksterne tiltaksleverandører, ville det ikke vært utenkelig at de ville møtt skepsis utenfra. Siri og Anita opplever at responsen har vært litt blandet. –Tiltaksleverandørene ønsker oss lykke til med arbeidet. Vi opplever at dette er et oppriktig ønske og vi har stående tilbud om å ta kontakt for å få tips til oppfølgingsarbeidet. Samtidig er de veldig nysgjerrige og lurer på hvilke konsekvenser dette vil få for deres eget oppfølgingsarbeid.

Mens NAV er opptatt av konsekvensene dette vil få for eget etat. –Fylkeslederen i Telemark, Terje Tønnessen, har en klar målsetting om at NAV nå skal ta tilbake markedsarbeidet, forteller Siri.

**Et mer synlig NAV.** Gjennom prosjektet vil NAV Bamble gi arbeidsgiverne en mye tettere oppfølging. I samarbeid med Folkeuniversitet vil de tilby kurset "Min mentor", som skal ruste arbeidsgiverne til å ta imot arbeidssøkerne og følge opp disse på en god måte. Siri og Anita vil at prosjektet skal gjøre NAV mer synlig. –Det er mye velvilje ute hos arbeidsgiverne, men vi kan samarbeide mye bedre. Det



blir viktig for oss i prosjektet å gi tilbud om tilretteleggingsgaranti til alle arbeidsgivere som tar imot brukere fra oss, med en kontaktperson fra prosjektet.

Den offensive holdningen ved NAV Bamble kommer klart til uttrykk gjennom ønsket om å gi brukerne oppfølging også etter at de har fått jobb. –En liten telefonsamtale i ny og ne for å sjekke at alt går bra.

**Bred forankring.** NAV-lederen er opptatt av at dette ikke er Bamble sitt forsøk, men et forsøk som tilhører hele NAV. –Vi synes det er morsomt for Telemark at Bamble får ta del i forsøket og interessen fra de andre NAV-kontorene i fylket er stadig økende. Vi skal lykkes med dette for NAV og få alle sammen til å heie på oss, betyr Siri. Hun mener at denne måten å arbeide på er så logisk og så selvfølgelig at hun stiller seg undrende til at de i det hele tatt trenger et forsøk. –Hvorfor kan vi ikke bare gjøre det slik?

Det har vært viktig at prosjektet ikke bare tilhører medarbeiderne som skal jobbe med dette, men at hele kontoret har et eierforhold. –Vi vil at alle skal tenke på hvem som er riktig å ta inn i forsøket. Markedsteamet er mye ute allerede og markedsfører at vi følger opp brukerne tettere. Vi kan heller ikke glemme at dette arbeidet har betydning utover kommunegrensene. Vi skal etablere gode samhandlingsrutiner med kontorene i Grenlandsområdet og ikke miste av syne at vi har et felles arbeidsmarked.

**– Vi gleder oss.** Prosjektbeskrivelsen angir en risiko knyttet til at brukerne vil kritisere prosjektet i mediene. Prosjektleder Anita deler ikke denne risikovurderingen. –Vi gleder oss til å fortelle om dette i mediene og skal klare å unngå negativ oppmerksomhet. Jo mer jeg tenker på dette, jo mer sikker blir jeg på at vi skal lykkes med prosjektet.

## Støtte fra Fellesforbundet



NTL NAVs Bjørn Stenvold, til venstre, og Bjørn Sigurd Svingen fra Fellesforbundet er skeptiske til bruken av private tiltaksarrangører.

NTL er ikke alene om å mene at NAV bør drive oppfølgingsarbeidet selv. Tillitsvalgte i Fellesforbundet har stilt seg undrende til at NAV setter ut arbeidstreningssopplegg på anbud.

**Terje Evensen** (tekst og foto)

Samme dag som Gaiden besøkte Bamble for å få innsikt i prosjektet «Kjerneoppgaver i NAV-kontor», tok fylkestillitsvalgt for NTL NAV i Oppland, Bjørn Stenvold, kontakt med landsforeningen. Han hadde nemlig fått en henvendelse fra leder i Raufoss Jern- og Metallarbeiderforening, Bjørn Sigurd Svingen, der det ble uttrykt undring over at NAV ikke i større grad følger opp brukerne selv.

**Aggressiv markedsføring.** Svingen forteller at det først var en lokal tillitsvalgt i foreningen på Raufoss som sendte et brev til ham. –I dette brevet stilte han spørsmål om hva det kan ha seg at NAV setter ut arbeidstreningssopplegg på anbud. Han mente at det var de forskjellige IA-kontaktene som har det beste nettverket rundt seg opp mot bedrifter, forteller Svingen. Han forteller at tillitsvalgte i Fellesforbundet har

reagert på hva de oppfatter som en aggressiv markedsføring fra noen tiltaksarrangører. –Vi har sett tilfeller der deltakere på tiltak blir solgt inn som gratis arbeidskraft og dette ønsker vi å sette spørsmålstegn ved.

**Bekymret.** Vår mann i NTL, Bjørn Stenvold, og Fellesforbundets lokale leder deler bekymringene som gjelder en utstrakt bruk av tiltaksarrangører. –Vi er redd for at det forringer mulighetene for fast arbeid når det er mange tiltaksarrangører som gjør jobben for NAV. Bedriften og tjenesteleverandøren vil holde folk i tiltak så lenge som mulig da det er god økonomi i dette. Dette kan undergrave grunnbemanningen i arbeidslivet og skape dårligere lønns- og arbeidsvilkår.

**Stoppe profittmulighetene.** Svingen erfarer at det gjennom IA-utvalget er etablert et godt samarbeid med NAV og er opptatt av å styrke dette. –Da må vi stoppe mulighetene for profitt til private tiltaksarrangører, mener han. –Dette går på min tillit til det private næringsliv. Med utstrakt oppfølging i privat regi blir det uklarer rundt hvem som har arbeidsgiveransvar, forsikringsansvar og ansvar for HMS. Hvem tjener penger på alle tjenestene som NAV kjøper? Spør en engasjert tillitsvalgt i Fellesforbundet.



# Kampen mot midlertidige tilsetninger fortsetter

«Fast ansettelse betyr at vi kan dra til banken og få boliglån og har en viss sikkerhet for at vi kan klare våre utgifter. Vi kan si vår mening på arbeidsplassen uten å risikere å stå kontraktsløse neste måned.»

Torstein Brechan (tekst og foto)

Med disse ordene slår forbundsleder John Leirvaag slår fast at midlertidighet er en trussel mot demokratiet på arbeidsplassen. Ifølge ham er det for flertallet i det norske arbeidslivet en selvfølge å være fast ansatt.

**Stor variasjon.** Over 900 medarbeidere i NAV er midlertidig tilsatte, med en mindre grad av trygghet for hva de skal gjøre etter kontraktens utløp, usikker fremtid og en forhøyet terskel for å si sin oppriktige mening på arbeidsplassen. Antallet midlertidige tilsatte i etaten er stabilt høyt og utgjør 6,5 prosent ved inngangen til årsskiftet. Variasjonen er skyhøy mellom enhetene. De siste tallene fra lokale tillitsvalgte ved NAV Internasjonalt tilsier en midlertidighet på hele 22,6 prosent og NAV Kontroll på 16,3 prosent. På den andre siden av skalaen ligger Aust-Agder og Buskerud som begge ser ut til å ha orden i sysakene med henholdsvis 1,5 prosent og 2,7 prosent ved årsskiftet.

**Satser på skolering.** Gaiden tok kontakt med forbundslederen for å høre om NAV skiller seg fra statlige virksomheter for øvrig og om de har oppskriften klar for å få bukt med uvesenet. –Vi vet at omfanget av ulovlig midlertidighet er stort i offentlig sektor. Samtidig er holdningene til bruk av midlertidige tilsetninger ulik i

etatene. Regelverket er det samme for alle, men det praktiseres ulikt, fastslår John Leirvaag. Forbundet satser på å skolere lokale tillitsvalgte. –Det siste året har vi arrangert regionale konferanser for tillitsvalgte, slik at de kan forebygge bruk av midlertidighet på egen arbeidsplass og si ifra til arbeidsgiver når tjenestemannsloven ikke følges.

**Høyt på dagsordenen.** Aina Holum Karlsen er tillitsvalgt for NAV Forvaltning Oslo som ble slått sammen til én enhet fra fire selvstendige enheter ved årsskiftet. Midlertidighet er satt høyt opp på dagsordenen overfor arbeidsgiver. –Vi har bedt om en kartlegging av ubesatte faste stillinger og hjemmelsgrunnet for de midlertidige tilsatte for å få en oversikt over det reelle grunnlaget for midlertidighet. Arbeidsgiver avventer imidlertid årets budsjettildeling. –Etter overføring til ny styringslinje har vi fått signaler som tyder på at utlysning av enkelte ledige stillinger skal vurderes av ledelsen i styringslinjen. Dette vil medføre at vår lokale påvirkningskraft blir mindre. Aina viser til at mye likevel går i riktig retning. – I enheten «Forsørger» ble det før årsskiftet ryddet opp i bruken av administrative

tilsetninger og stillingene ble lyst ut. Vi tar nå nye grep i hele enheten. Ellers samarbeider vi med hovedtillitsvalgte i Forvaltning som prioriterer kampen mot midlertidighet.

**Ustabile rammevilkår.** Når Gaiden spør om årsaken til midlertidighet, peker Aina på at ustabile rammevilkår fra år til år utgjør én grunn. –Mangelen på tydelige retningslinjer for tilsetning fører også til spekulasjon rundt arbeidsgivers motiver. Aina lurte på om det er slik at man allerede nå forsøker å ta ut effektiviseringsgevinster i forkant av moderniseringen. Jobben tillitsvalgte gjør mot midlertidighet har to sider. Én retter seg mot arbeidsgiver på overordnet plan, en annet mot ivaretagelse av medlemmer som er midlertidig tilsatt. Vi spør Aina om hun ofte blir kontaktet av medlemmene? – Døren min blir ikke rent ned av medlemmer som er midlertidige. Dette har sin naturlige forklaring. Mange midlertidig tilsatte er ikke fagorganiserte. Vi jobber overordnet med problemstillingen mot arbeidsgiver og har de andre organisasjonene med oss. Det gir oss en større tyngde overfor arbeidsgiver, mener Aina som er bekymret over at høy midlertidighet skaper ustabilitet og lite forutsigbarhet. –Midlertidighet gir også høy turnover, noe som er naturlig da folk flest vil ha fast jobb. Det blir mange runder med opplæring av nytilsatte. Dette berører alles arbeidshverdag hvor det er stort press på produksjon og kvalitet som skal ivaretas. Høy turnover og midlertidighet er ikke oppskriften på et godt arbeidsmiljø.

Forbundet har utarbeidet en veileder for tillitsvalgte om midlertidige stillinger man finner på [www.ntl.no](http://www.ntl.no). Er du midlertidig tilsatt selv og har lyst til å gjøre noe med det, ta midlertidighetstesten i boksen til høyre.

## TJENESTEMANNSSLOVEN

Tjenestemannslovens bestemmelser  
Hovedregelen er fast tilsetning med mindre....

- Tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag
- Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemann som trengs
- Tjenestemannen er vikar for en annen



Aina Holm Karlsen er NTL-tillitsvalgt ved NAV Forvaltning Oslo og bekymret over bruken av midlertidige tilsettinger.

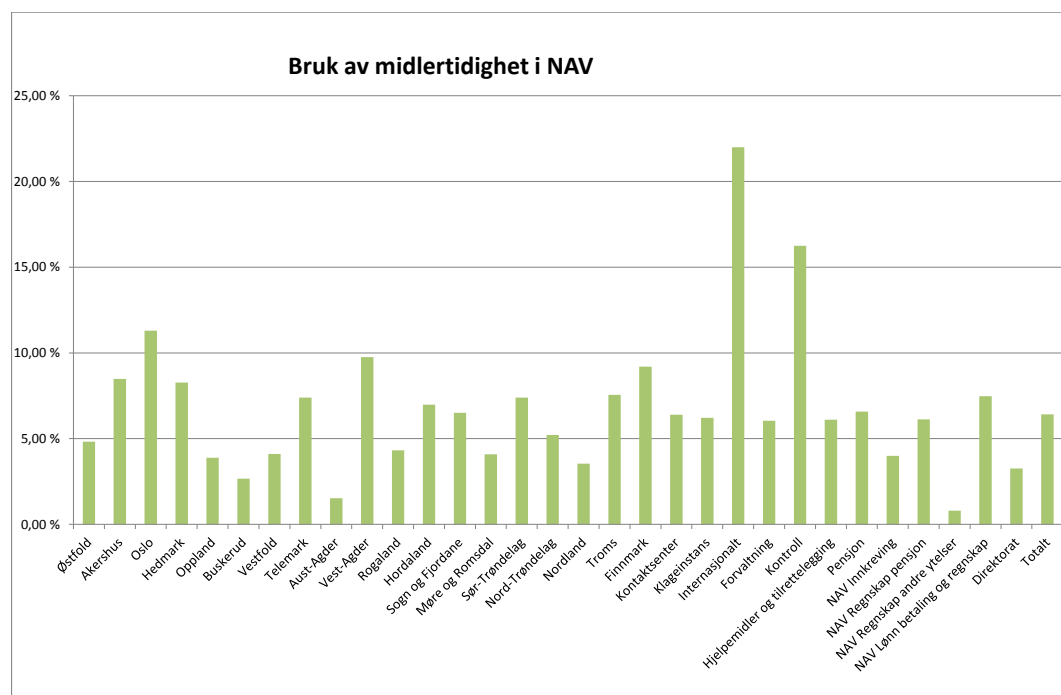
## MIDLERTIDIGHETSTEST

### Ta en midlertidighetstest!

NTLs midlertidighetstest hjelper deg å finne ut om du har grunnlag for å få lovligheten av ditt midlertidige arbeidsforhold vurdert nærmere.

1. Har du faste og løpende arbeidsoppgaver?
2. Er det avtalt at du skal arbeide "inntil videre" (e.l.)?
3. Har du skriftlig arbeidsavtale om midlertidig tilsetning?
4. Har du mottatt varsel om opphør av arbeidsforholdet?
5. Har du vært midlertidig ansatt i mer enn fire år?

Svarer du JA på én eller flere? Ta kontakt med din tillitsvalgte.



# Tilpasningsavtalen

## til glede for store og små

Arbeidsgiver og organisasjonene i NAV har forhandlet om en ny tilpasningsavtale. Den er blant annet ment å være et håndslag til ansatte med omsorgsforpliktelse.

Terje Evensen (tekst) Anne Birgit Nilsen (foto)

Det er den velkjente Hovedavtalen som uttrykker at statlige virksomheter skal inngå en tilpasningsavtale om medbestemmelse mellom partene. Avtalen, som sist ble reforhandlet for tre måneder siden, beskriver interne forhold i NAV.

**Påtrykk fra NTL NAV.** Ett av avsnittene i tilpasningsavtalen omhandler personalpolitikk og avvikling av kontormøter og dette er noe NTL NAVs nestleder, Sven Ivar Skodjevåg, har vært opptatt av. –Når jeg har vært rundt i landet og møtt tillitsvalgte og medlemmer, har det vært en tilbakevendende problemstilling at møter i kontorene i stor grad har blitt avholdt utenfor kjernetiden. En slik praksis er uheldig for ansatte som ikke rekker å bli med på disse møtene på grunn av omsorgsforpliktelser eller andre årsaker, mener Sven Ivar. –Da vi skulle forhandle om en ny tilpasningsavtale, var vi derfor opptatt av å få sterkere formuleringer om å holde møtevirksomheten innenfor kjernetiden, noe vi faktisk fikk gjennomslag for.

**Bevisst.** Ved NAV Kvæfjord i Troms har de hele tiden praktisert en ordning med kontormøter i kjernetiden. –Vi er bevisst på viktigheten av å avvikle møter i kontorets kjernetid og prøver så godt vi kan å få til dette, forteller NAV-leder Merete Halvorsen. Hun mener at noe annet ville uthule rettighetene som følger av fleksitidsordningen i staten. –Vi kommer dessverre opp i situasjoner da det er vanskelig å være konsekvent på dette, særlig i sommer- og



NAV-leder i Kvæfjord, Merete Halvorsen, er opptatt av at kontorets møter blir avholdt i kjernetiden.

Line Hunstad rekker å se til at Wulff (6 år) og Andrea (9 år) kommer seg vel av gårde til skolen.

ferietid, men da gir jeg beskjed til de ansatte at de blir med på møtene så lenge de har anledning.

**Skaper trygghet.** NAV-lederen forteller at det er sju ansatte på kontoret og at fire av disse har omsorgsforpliktelser. –Jeg tenker ikke på at tilpasningsavtalen beskriver hvordan møter bør avvikles. Vi har bare gjort det sånn fra første dag. Jeg har små barn sjøl og det er kanskje derfor jeg har dette i ryggmargen, spekulerer Merete. –Det kan som sagt være noen utfordringer, men det lar seg gjøre å få til og jeg er opptatt av at dette skaper trygghet for de ansatte.

**Veldig gunstig.** Line Hunstad er blant de ansatte ved NAV Kvæfjord som nyter godt av ordningen med at møter blir avholdt i kjernetiden. –Det betyr at jeg ikke behøver å stresse med å dra på jobb, men kan sørge for at mine barn på seks og ni år kommer seg vel av gårde på skolen, erfarer Line. –Dette er veldig gunstig for meg. Den min-

ste slipper å gå på SFO om morgen og kan heller ha bedre tid hjemme. Vi har fast kontormøte hver mandag og daglige postmøter kvart over ni og det er viktig for meg at disse møtene ikke starter altfor tidlig.

**Ulik tolkning.** Nestleder Sven Ivar påpeker at intensjonen med formuleringen i tilpasningsavtalen er at flest mulig av de ansatte skal kunne ta del i kontorets møter og at arbeidsgivers plikt til å legge til rette for dette, er forsterket. Arbeidsgivers plikt gjelder også å sørge for informasjon til ansatte som av ulike årsaker ikke kan ta del i møtene. –Men jeg registrerer tilløp til at arbeidsgiver legger en annen tolkning og praksis til grunn for sin kommunikasjon utad, forteller Sven Ivar. –Når arbeidsgiver langt på veg gir uttrykk for at ledere kan ta lett på tilpasningsavtalen og selv styre gjennomføringen av møter, blir jeg urolig. Da slår det meg at vi kanskje må ha en ny runde i det sentrale medbestemmelsesapparatet for å få fastslått at personalpolitiske hensyn er noe vi skal ta på stort alvor.





Det var tomt på Dagsen da Gaiden var der, men nå er det også snart slutt.

Klaus med det ettertraktede dokumentet som bekrefter oppmøte på Dagsen.

# Endelig kvelden for Dagsen

31. mai er det endelig slutt. Etter et langt liv som formidler av enkle jobber er det besluttet at «Dagsen» - eller NAV Dagjobbformidlingen Oslo, som avdelingen egentlig heter, skal legges ned. Det er ikke Klaus Kaila lei seg for.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

**Utdatert.** På NAV Frogner i Oslo sitter det en mann som ikke er glad i jobben sin. I hvert fall er det deler av jobben han ikke er glad i. Det er Klaus Kaila som er mannen på Dagsen. Han er glad for at tilbudet endelig legges ned. Klaus er opprinnelig fra Finland og kan fortelle at både i Helsingfors og i Stockholm la de ned dette tilbudet allerede på 70-tallet. - Dagsen tilhører en annen tid, hele markedet er borte, mener han. Fabrikkene er ikke lenger her. Bygg og anlegg krever faglært arbeidskraft. Lasting og lossing av skip utføres med store maskiner som betjenes

av proffer. Før kunne de formidle et par hundre jobber i uka, slik er det ikke lenger. I dag hadde jeg tre jobber, forteller Klaus, i går; ingen, i forgårs; ingen.

**Falske forhåpninger.** Det er daglig 40-50 personer som kommer innom Dagsen. Mange av disse har blitt sendt dit av NAV for å fylle aktivitetskravet. Andre kommer med håp om å få en jobb og tjene noen kroner. Disse blir som regel skuffet. De få jobbene som formidles er stort sett sjaujobb, et og annet flyttebyrå fra andre kanter av landet som trenger hjelp til et lass som skal losses i Oslo, en barnehage som trenger hjelp en dag, ja det er stort sett det hele.

**Paradoks.** Klaus mener det er paradoksalt at staten driver denne type formidling. Hele geskjeften er jo i gråsonen for det lovlige. Ingen bakgrunnsjekk foretas fra NAVs side. Skattekort eller legitimasjon sjekkes, det er alt. Det oppfordres til kontant oppgjør for jobber under 1000 kroner. Tarifflønn er et ukjent begrep. Det finnes klart tvilsomme bedrifter blant arbeidsgiverne, som ikke stiller med verneutstyr til arbeiderne og som bare er ute etter billigst mulig arbeidskraft. Cowboyer kaller Klaus dem.

**Lokalkontorene overtar.** Nå skal jobbene i stedet formidles av lokalkontorene. Da får arbeidsgivere og jobbsøkere et tilbud i egen bydel. NAV skriver søkerne på en egen liste og tar kontakt med dem om jobbene dukker opp. Dagsen blir da ikke en hodepute for saksbehandlerne som skal ha oppfylt aktivitetskravet for brukerne sine. Det er nemlig ikke til å stikke under stol at veldig mange av de som kommer hit er fullstendig uskikket til å arbeide, sier Klaus.

**Uriaspost.** Dette tilbudet skulle vært lagt ned for 25 år siden, sier Klaus. Det har vært en uriaspost for saksbehandlerne som har fått denne oppgaven. Mange finner det ubehagelig å jobbe her, fordi en del av brukerne er så vidt belastet. Ca 80 prosent har fremmedkulturell bakgrunn og svært mange snakker ikke norsk. - Jeg har jo blitt garvet med årene og det er strengt tatt helt nødvendig, avslutter Klaus, som også forsikrer at det blir sjampis den 31. mai.

## Digitalt frynsegode

Torstein Brechan (tekst)

«Frynsegoder har vi. Heis kjører vi jo kostnadsfritt!» En spak anmodning fra de tilsatte om å vurdere subsidiert kantine ble med denne uttalelsen lagt død fra ledelsens side. Nå har imidlertid direktoratet tatt grep om sakene.

For noen måneder tilbake kunne vi lese på Navet at tilsatte kunne få Microsoft Office-pakken til hjemmebruk. Tilbudet er ikke en formidabel utvidelse av hjemmekontorløsning, men et tilbud til alle tilsatte om at man nå kan harmonisere IKT-miljøet i eget hjem med det man har på jobb.

Dette oppnår vi til og med til spotpris. For det overkommelige utlegg av 99 kroner får vi Microsoft Office Professional Plus. Dette er Microsofts topp-notch utgave som i den elektroniske varehandelen tilbys befolkningen for øvrig til den atskillig stivere pris av 4 099 kroner. Mange kunne kanskje greid seg med en billigere versjon dersom de hadde handlet på eget initiativ, men det skader jo ikke å få hele pakken.

Da Gaiden foretok bestilling gikk leveringen knirkefritt med digital nedlastning og det hele var unnagjort på få minutter. Programvaretraverne Word og Excel kjenner vi til fra før, ellers inngår også Access og Publisher. Med førstnevnte er det bare å sette i gang med databasekompilering og med sistnevnte kan både borettslagsavisa og nabovarslet få seg et visuelt løft.

For å få glede av gavepakken må imidlertid operativsystemet på PC-en din være Windows 7 eller 8. Dersom du har et eldre operativsystem kan du avvente kjøpet til du oppgraderer systemet eller kjøper ny PC. Bortskjemte med frynsegoder er vi ikke, men lokalt er det flere enheter som har forhandlet seg frem til fruktkurv, trening i arbeidstiden og påspandert kaffe. Noen har til og med subsidiert kantine. Dette er goder det er grunn til å tro kommer hele etaten til gode. Vi jobber for lønna, men det er fint å bli satt pris på også utover den tariffestede godtgjørelsen. Dersom du mangler noen av de ovennevnte goder på ditt arbeidssted, er jo alltid lov til å fremme forslag til sjefen. Og mens du venter på neste frynsegode er det bare å fortsette å kjøre heis aldeles vederlagsfritt.



Postboksen er full. Fullt er også redaktørens beger.

# 200 MB fra det forrige

Det blir stadig trangere om plassen. Det erfarer vi i særdeleshet i vår daglige omgang med Outlook.

Torstein Brechan (tekst og foto)

Mandag morgen kl. 08.00. Nytrukket kaffe, stå-på-humør og uthvilt arbeidsmoral. Dagens første gjøremål innebærer bruk av det administrative støtteverktøyet Outlook.

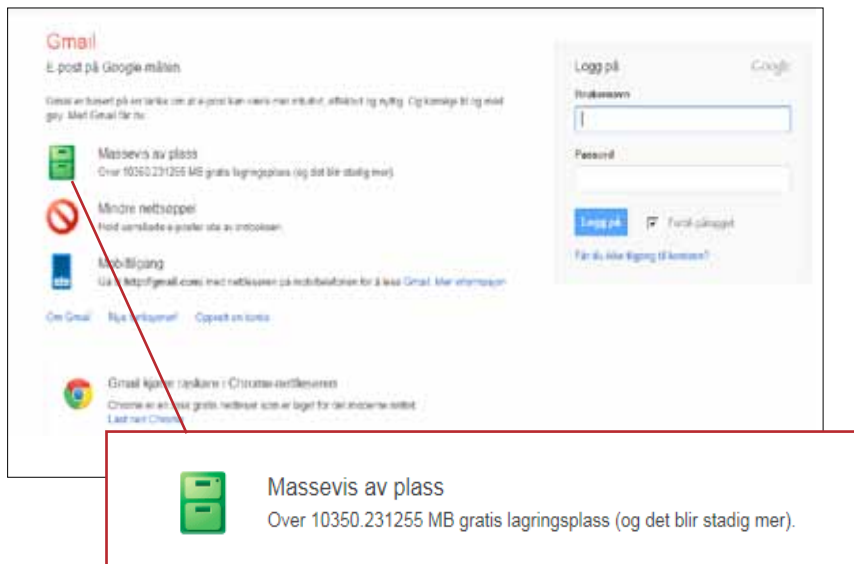
**Energilekkasje.** Du aner uro. Før helgen mottok du daglige henvendelser fra ukjent avsender med oppfordring om å «reduere størrelsen på postboksen». Postboksen er vel allerede tilstrekkelig liten, tenkte du før du tok helg og ubekymret vandret hjem. Nå er det alvor. Outlook nøyer seg ikke lenger med utydelige oppfordringer. Nå pålegges du opprydding før du får lov til både å sende og motta e-post. Den slags gjør energilekkasjen til et faktum for alle utenom de aller mest lyse til sinns.

**200 MB.** Siden 2006 har medarbeiderne i etaten måtte nøye seg med 200 MB



Innboksen i NAV har 1,9 prosent av Gmails kapasitet.

lagringsplass i Outlook. Hvorfor denne begrensningen eksisterer til tross for en ellers rivende utvikling innenfor IKT-området, kjenner ikke Gaidens redaksjon til. Gaiden har snakket med ansatte i departementer og andre større statlige etater for å høre om NAV-ansatte deler utfordringen med offentlig forvaltning for øvrig. Dette avkreftes. For mange er konseptet «full innboks» totalt fremmed. For å prøve å nøste i mulige årsaker, har Gaiden sett nærmere på hva lagring av data koster. Det er en kjensgjerning at prisen på lagring av data synker eksponentielt i størrelse over tid.



Noen steder er plassproblemene fraværende.

# århundret

Kostnaden halveres omlag hver fjortende måned. Mens 1 GB kostet 60 cent i 2006 får du samme kapasitet for 6 cent i dag. Vår nåværende samlede innboksstørrelse er med andre ord nesten gratis.

**Demokratisk.** Når uretten er jevnt fordelt er den som kjent lettere å bære. Det er en fattig trøst at det ikke gjøres forskjell etter stillingsbetegnelsen. Direktører er underlagt det samme regimet som sine underordnede. Gaiden kjenner til en direktør som etter to måneders ansettelse tok en telefon til brukerhjelpen da innboksgrensen var nådd. Vedkommende anså at anmodningen om ytterligere megabytes skulle innvilges som en administrativ selvfølge. Troen på at tittelen sikret horisontal gjennomslagskraft i etaten, fikk seg et skudd for baugen.

**Et uskjønt regnestykke.** Vår arbeidsgiver er særdeles opptatt av effektivitet i oppgaveløsningen, og bruker store ressurser på å måle det vi gjør opp ad stolper og ned ad vegger. Kost/nytte-regnskapet knyttet til

tiden vi bruker på egenadministrering i Outlook versus arbeidsgivers besparelse av tilmålt lagringsplass går simpelthen ikke opp. La oss anslå at gjennomsnittsmedarbeideren bruker et kvarter per måned på Outlook-opprydding. Anslaget vil være høyt for enkelte og lavt for andre. Det er om lag 14 000 medarbeidere i NAV. Med en større innboks hadde vi frigjort arbeidskraften som ligger i 21 årsverk. Arbeidskraften som går til spille på grunn av akutt energitap kommer i tillegg, men er vanskelig å kalkulere.

NTL NAV er ikke tilhenger av å sammenligne offentlig sektor med private virksomheter, men la oss for en gangs skyld gjøre et unntak. Hotmails innboksstørrelse passerte etaten i 2004, mens Gmails innboks er nær umulig å fylle opp. Modernisering er en aktivitet vi er i gang med i etaten. La oss begynne med å oppheve postboksbegrensningen og ta Outlook inn i det 21. århundre. Hvis ikke noe blir gjort vil undertegnede seriøst vurdere å gå over til brevark som det foretrukne medium for interetatlig kommunikasjon.

## Det enkleste er pistol?

Terje Evensen (tekst)

Jeg kunne nylig lese om et nytt prosjekt i NAV, en task force i forbindelse med uføreforhøringen. Om dette var bra eller dårlig, var jeg usikker på, for jeg visste nemlig ikke hva en task force er. Hva gjør man så når ny kunnskap er påkrevet? Jo, man gugler, for det har jeg etter hvert lært meg. All verdens nyttig og unyttig kunnskap finnes på Google. Der lærte jeg hva en *task force* er og at vi her står overfor en farlig tankegang.

Begrepet stammer, som vi vel allerede har skjønnet, fra det engelske språket og har vært i bruk siden 2. verdenskrig. *Task force* kan for eksempel dreie seg om militære innsatsstyrker der soldater fra forskjellige enheter oppretter grupper for å jobbe sammen mot et felles mål. Blant historisk kjente, men skremmende eksempler finner vi «Einsatzgruppen der Sicherheitspolizei und des SD» som i stor utstrekning ble brukt til opprydningsarbeid i tyskokkuperte områder. For å si det enkelt, disse gruppene lot seg ikke pille på nesen. Nådeløs effektivitet preget sterkt arbeidet de drev med.

Så kommer altså *task force* til NAV og jeg aner en offensiv holdning til å ta fatt på utfordringene som venter. Med tanke på vinterens våpendebatt i USA, går det opp for meg, som det gjorde for Tramteatret tidlig på 80-tallet og for amerikanske våpenforkjempere allerede for over 200 år siden, at det enkleste er pistol. En *task force* i forbindelse med uføreforhøringen vil kanskje få de uføre til å tenke seg om før de utfordrer NAV med kravstorhet, trygdemisbruk og intrikate spørsmål.

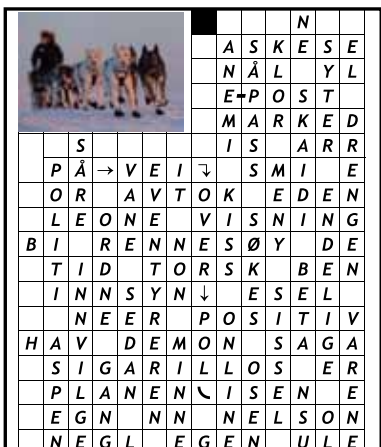
Tankegangen har nok vært der en god stund. Jeg har en mistanke om at den organisatoriske oppsplittingen av NAV er inspirert av troen på at det er innsatsgrupper som bidrar til at oppgavene blir utført og målene nådd. Innsatsgrupper som tar telefonen. Innsatsgrupper som bygger ned restanser. *Innsatsgrupper* som avdekker misbruk og som behandler klagesaker. De neste årene blir preget av enda sterkere spesialisering og forvaltningsenhetene blir NAVs *special forces*.

Men så viser det seg at NAV har ombestemt seg og allikevel ikke vil etablere en *task force*. Jeg vet ikke hvorfor, men kanskje virker det skummelt å gå i krigen. Da må vi ikke glemme Bjørnsons kloke ord om at fred er ei det beste, men at man noget vil.



|                     |                     |                       |   |                     |                     |                        |                        |                      |                     |                     |                   |                    |
|---------------------|---------------------|-----------------------|---|---------------------|---------------------|------------------------|------------------------|----------------------|---------------------|---------------------|-------------------|--------------------|
|                     |                     |                       |   |                     |                     | <b>XORD .NO BULLS</b>  | <b>KORS-INN-SKRIFT</b> | <b>REM KALD-DUSJ</b> | ↘                   | <b>SANG-ER</b>      | <b>MÅLTID</b>     | <b>AN-TREKK</b>    |
|                     |                     |                       |   |                     |                     | <b>ØY-REPU-BLIKK</b>   |                        |                      |                     |                     |                   |                    |
|                     |                     |                       |   |                     |                     | <b>NR. 2</b>           |                        |                      | HAMLER              |                     |                   |                    |
|                     |                     |                       |   |                     |                     | <b>VANE-SAK</b>        |                        |                      | ANTAR               |                     |                   |                    |
|                     |                     |                       |   |                     |                     | <b>TALL-TEGN</b>       |                        |                      |                     |                     |                   | PÅ OVER-FLATEN     |
| ↘                   | <b>BYG-NING</b>     | <b>VESEN-ET</b>       | ↘ | <b>KONGS-SØNN</b>   | <b>SITRUS-FRUKT</b> | <b>SØSTER TIL EMIL</b> | <b>SKRIFT</b>          | <b>TRAV-BANE</b>     |                     |                     |                   |                    |
|                     |                     |                       |   |                     |                     |                        | <b>STJELE</b>          |                      |                     |                     |                   |                    |
| ↘                   |                     |                       |   | →                   |                     |                        |                        |                      |                     | ↘                   |                   | <b>EDENS HAGE</b>  |
| <b>PREP.</b>        |                     |                       |   | <b>FOR-BILDE</b>    |                     |                        |                        |                      |                     | <b>JUV FØL-ELSE</b> |                   |                    |
|                     |                     |                       |   | <b>KLØFT-ENE</b>    |                     |                        |                        |                      |                     |                     |                   |                    |
| <b>GRUS-STED</b>    |                     |                       |   |                     |                     |                        |                        | <b>KOMM LAND</b>     |                     |                     |                   |                    |
| <b>FRYSE</b>        | <b>HERSKER 7580</b> |                       |   |                     |                     | <b>OPP-SPILT</b>       |                        |                      |                     |                     |                   | <b>UKJENT</b>      |
|                     |                     |                       |   |                     |                     | <b>BE-STEMT</b>        |                        |                      |                     |                     |                   |                    |
| ↘                   |                     |                       |   | <b>GARAN-TERTE</b>  |                     |                        |                        |                      | <b>VULKAN</b>       |                     |                   |                    |
|                     |                     |                       |   | <b>KORRI-DORENE</b> |                     |                        |                        |                      | <b>MUSIKK-UTTR.</b> |                     |                   |                    |
| <b>JORDE-NE</b>     |                     |                       |   |                     |                     |                        | <b>M.NAVN</b>          |                      |                     |                     |                   |                    |
| <b>HAST</b>         |                     |                       |   |                     |                     |                        | <b>PRON.</b>           |                      |                     |                     |                   |                    |
| ↘                   |                     | <b>AT DET GÅR ..!</b> |   |                     |                     |                        |                        |                      |                     |                     |                   |                    |
|                     |                     | <b>BRYR SEG OM</b>    |   |                     | ↘                   |                        |                        |                      |                     |                     |                   | <b>EURO-PEISKE</b> |
| <b>BE-STRIDE</b>    |                     |                       |   |                     |                     |                        |                        | <b>WISE</b>          |                     |                     | <b>DES-SERT</b>   |                    |
|                     |                     |                       |   |                     |                     |                        |                        | <b>SKADE</b>         |                     |                     | <b>BIBEL-NAVN</b> |                    |
| <b>IKKE GAM-MEL</b> |                     |                       |   | <b>SRI ...</b>      |                     |                        |                        |                      |                     | <b>URO</b>          |                   | <b>VISER</b>       |
|                     |                     |                       |   | <b>IVRIG</b>        |                     |                        |                        |                      |                     | <b>ØY-BOER</b>      |                   |                    |
| <b>MERKE-LIG</b>    | <b>SINDIG</b>       |                       |   |                     |                     |                        | <b>USIK-KERT</b>       |                      |                     |                     |                   |                    |
|                     | <b>RUSLE</b>        |                       |   |                     |                     |                        | <b>UNION</b>           |                      |                     |                     |                   |                    |
| ↘                   |                     |                       |   |                     |                     |                        |                        |                      | <b>ANGÅ</b>         |                     |                   |                    |
| <b>ILD-STED-ENE</b> |                     |                       |   |                     |                     | <b>FORE-SLÅR</b>       |                        |                      |                     |                     |                   |                    |

Navn: .....  
 Adresse: ..... Postnr./Sted: .....



### VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

**Wenche-Karin Skarmyr**, Kvamsøy  
**May Edel Raen**, Stjørdal  
**Hege Karin Kittilsen**, Dalen  
 Frist for innsending av kryssordløsning er 15. mai 2013. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden mars 2013» og sendes til: NTL NAV v/ Jørund O. Gustavsen, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Postboks 5, St. Olavs plass, 0130 Oslo. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3, og 2 flax-lodd. Her kan det være store gevinster å hente. Lykke til.

### Sudoku

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

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

Løsning:

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

## Ett NAV - for brukere og ansatte

**Styringslinjer, resultatområder**, partnerskap, ytelseslinja, tjenestelinja, økonomilinja, osv..... Med andre ord: NAV har en uoversiktlig og kompleks organisering. Dette gir en del utfordringer for NAV. Det har vært nødvendig å spesialisere oppgavene våre. Om graden av spesialisering er riktig kan sikkert diskuteres, men både fag- og IKT-utvikling har gjort det nødvendig med spesialisering. Men jeg får stadig tilbakemeldinger på at spesialisering har en del uheldige konsekvenser. Det må etaten ta tak i. NTL skal også være en pådriver i dette arbeidet.

**Når hver enhet har** ansvaret for sitt spesialfelt, er det lett å miste det overordnede helhetsperspektivet. Sammen skal hele NAV bidra til å løse de velferdsoppgavene etaten har fått ansvar for. Da må hver enhet og hver saksbehandler se sin rolle i dette. Får vi ikke den muligheten vil jobben vår bli mindre interessant, og brukerne våre vil ikke få optimal bistand fra NAV. Ledelse, medarbeidere og tillitsvalgte må alle bidra til å tenke helhet. Vi kan ikke bare hegne om våre fagfelt og påse at «våre» rammevilkår blir optimale. Vi må sammen bidra til at hele NAV får de beste forutsetninger for å lykkes.

**Samarbeid er viktig** når vi skal jobbe på tvers av fagområder. Spesielt utfordrende blir dette når samhandlingen skal skje på tvers av resultatområder og/eller styringslinjer. Vi har sett mange eksempler på mangel på slik samhandling. Noe som er uheldig og skaper frustrasjon både hos ansatte og brukerne. Det er f.eks. ikke greit at brukere får avslag på arbeidsavklaringspenger på grunn av manglende arbeidsevnevurdering når dette skyldes mangelfull samhandling i NAV, at medarbeider ikke tør veilede arbeidsgivere i permitteringssaker eller at medarbeidere bruker tid på å skrive klagesaker for brukerne i stedet for at sakene løses gjennom samtaler mellom ansatte på tvers av enheter.

**Som ansatt i NAV** har jeg tidligere sagt at jeg er heldig som har mulighet til å bytte arbeidsoppgaver uten å bytte arbeidsgiver. Nå begynner jeg å tvile på dette. Vi ser en tendens til at organiseringen av NAV gjør at det blir vanskeligere å bytte arbeid over resultatområder. Ved opprettelse av NAV var fagforeningene og ledelsen enige om at slik «sideforflytning» skulle være uproblematisk. I praksis ser vi at dette ikke alltid er like enkelt. Jeg mener det skal være mulig for medarbeidere i NAV å bytte fagområder. Dette uavhengig av om det er helse, omsorgsforpliktelser eller bare et ønske om nye arbeidsoppgaver som er årsaken.

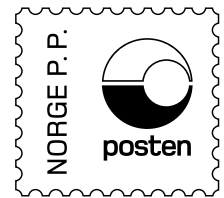
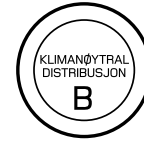
**NTL NAV** er ikke organisert etter arbeidsgivers organisering. Jeg har tro på at vi gjør en bedre jobb for våre medlemmer når vi i hovedsak er organisert geografisk. Dette gir oss mulighet til å samhandle på tvers av styringslinjene på en helt annen måte enn om vi hadde organisert oss med egne avdelinger for hvert resultatområde. Det er fint at medlemmer fra bl.a. NAV-kontor, forvaltning, kontaktsenter, klageinstansen, kontroll, økonomienheter og pensjon kan treffes gjennom sin lokale NTL-avdeling.

**Hanne Nordhaug**  
 Leder NTL NAV



Aktørnummer: 389560

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



## Når fjellet lokker

NTL NAV Vestfold tok konsekvensen av flotte forhold i vinterfjellet da de skulle arrangere kurs for tillitsvalgte. Kurset var lagt til Gaustatoppen og kurslokalene lå i enden av skiløypa.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Ann Kristin Drevland er kursansvarlig i Vestfoldavdelinga til NTL NAV. Hun hadde virkelig lagt seg i selen for å arrangere kurs som gav muligheter for å prøve løypene for den som ønsket det. Med en skikkelig kveldsøkt ble det tid og rom for skigåing etter lunsj. Det gav deltagerne en utmerket anledning til å forbedre formen, fordøye nye kunnskaper og forsterke samholdet. Med det faglige på plass er det virkelig et stort pluss å ivareta det sosiale på en så positiv måte. Da kan man virkelig oppnå en sunn sjel i et sunt legeme.

Ann Kristin overlot ingenting til tilfeldighetene hva kveldene angikk heller. Hun hadde en vel forberedt quiz på lur som samlet kursdeltagerne til intellektuell dyst på kvelden. Selv om noen av oss fikk blottlagt store hull i basiskompetansen, var det svært underholdende. En av rundene gikk på nord-norske dialektord fra Ann Kristins hjemby, Mo i Rana. Meget underholdende. Deretter fulgte et veritabelt premiedryss, med medaljer og gode greier.

Blide kursdeltagere med støle lemmer og gode minner reiste hjem med tungt sinn. Været var like bra da vi dro som da vi kom. Det må vel også nevnes at fylkestillitsvalgt, Otto Odberg, aldri lot seg lokke eller overtale til å betre det hvite element.



Fjellet lokker for Anne Karine Jensen, Ole Magne Bakke og Per Morten Hansen.



Utsikten fra konferanserommet var upåklagelig.