

# GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

MAI 2018



## Ny lederduo

Side 4



# Kamerater!

Jeg velger meg april  
I den det gamle faller,  
i den det ny får feste;  
det volder litt rabalder,-  
dog fred er ei det beste,  
men at man noe vil.

Vi har nylig gjennomført vårt femte ordinære representantskapsmøte. Dette skjedde i april, på Sundvolden. Dette kan dere lese mer om utover i bladet. Jeg opplevde en spent og engasjert forsamling og det er ikke fritt for at det var spesielt én sak som fikk mye oppmerksomhet, nemlig ledervalget. Det er feil å si at hele representantskapsmøtet handlet om dette, for det var mange gode og viktige diskusjoner utover dette også.

Det er i og for seg positivt for en organisasjon at den har to lederkandidater som begge ønsker seg vervet. Men man må velge side, det er ikke noe alternativ å ikke velge. Dermed havner man i en spagat som har to mulige utfall: Enten støtter man den sittende leder og gir dermed signal til motkandidaten at en har mindre tro på henne, alternativt støtter man motkandidaten og sier at den sittende leder ikke lenger har ens tillit.

Slikt volder litt rabalder, men jeg vil si at det ble holdt på et meget nøkternt nivå på vårt representantskapsmøte. Leder av valgkomiteen la fram en grundig forberedt innstilling og

poengterte samtidig at den var enstemmig. I en slik prosess, hvor fem medlemmer og to vararepresentanter skal bli enige om en innstilling, må man gå ut i fra at de fleste alternativer



**Jørund O. Gustavsen**  
Redaktør

har vært på bordet. Hvis man som delegat har en nøytral holdning til valget, bør man følge valgkomiteens innstilling.

De som har gjort seg opp en mening gav uttrykk for den på talerstolen. Jeg vil si de fleste greide å holde seg til å rose sin egen kandidat, få begikk den feilen å karakterisere motkandidaten. Den sittende leders meritter ble kommentert og det var bred enighet om at hennes innsats var av stor verdi for NTL NAVs medlemmer. Jeg tror faktisk at de fleste som var på den andre siden hadde et sterkt ønske om å applaudere henne ut. Når det blir kampvotering, blir det liten anledning til slikt.

Jeg tror vi har fått en leder som ønsker å ta hele landsforeningen i bruk, spille på de tillitsvalgtes ressurser og evner. Ta i bruk det nettverket som tross alt utgjøres av organisasjonen vår, for å gjøre den sterkere og mer synlig. Jeg tror vi har fått en leder som søker råd der de er å finne og som har evne til å følge dem, der hun finner det klokt. Jeg er spent på det videre samarbeidet i landsforeningen og jeg tror det vil bli bra. Mer enn noen gang før har medlemmene grunn til å forvente noe av landsforeningen og jeg tror vi, på vår side, har et stort press på oss for å levere. Som Bjørnson sier: Fred er ei det beste, men at man noe vil.

Jeg velger meg april,  
fordi den stormer, feier,  
fordi den smiler, smelter,  
fordi den evner eier,  
fordi den krefter velter,-  
i den blir somren til!

God sommer!

# GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV  
Opplag: 8.900, fire ganger årlig

**Redaktør**

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

**Redaksjonsutvalget:**

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

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

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

**Redaksjonen avsluttet:**

9. mai 2018

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

Adresseendringer meldes medlemsregisteret  
til NTL: [post@ntl.no](mailto:post@ntl.no)

**Layout og trykk:**

LO Media, Oslo  
Tlf: 23 06 22 79



Følg oss på:



Det blir aldri løyet så mye som før valget, under krigen og etter jakten. Otto von Bismarck



# Innhold

## Send inn din mening

e-post: [jorund.olav.gustavsen@nav.no](mailto:jorund.olav.gustavsen@nav.no)

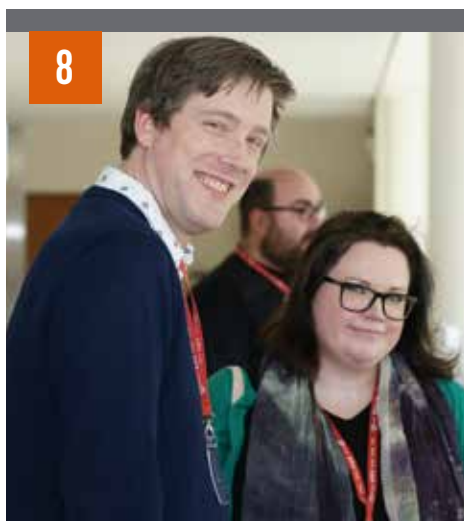
Mobil: 928 12 649

Postadresse: Arbeids- og velferdsdirektoratet,  
PB 5, St. Olavs plass, 0130 Oslo.



10

Diverse blinkskudd fra representantskapsmøtet 2018. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



8

Klare for PHP-debatt. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



11

Valg. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN

---

02 Redaktøren

---

07 Kamp for anstendige pensjoner

---

09 Politisk debatt

---

12 Det nye styret

---

14 Uttalelser

---

16 Arbeidsplasser i NAV

---

20 Avslag gir høyere lønn

---

23 Siste stikk

---



Nyvalgt leder Elisabeth Steen

# Vi har en ny leder!

Et representativt utvalg av alle våre medlemmer har i åpen dialog valgt en ny leder av NTL NAV. Nå ønsker vi å gjøre alle litt bedre kjent med Elisabeth Steen.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Elisabeth Steen er en 42 år gammel tromsøværing. Hun er utdanna jurist og skrev under studiene en avhandling om arbeidsrett. Hun ble ansatt i NAV i 2007, men søkte straks permisjon for å jobbe som gruppeleder i kommunestyret for AP. Dette var jobben hennes i fem år, før hun vendte tilbake til NAV. Etter det har hun vært parti-

leder i Tromsø Arbeiderparti. Dette var etter en periode med splittelse i partilaget som resultat av en tidlig #metoo-kampanje. For å samle partiet så hun at det var viktig å lytte til partene for å forstå deres standpunkt, men også å sette grenser og få folk til å legge ting bak seg og se framover. Til og med å be folk om å oppføre seg.

**Organisasjonen.** Et sentralt punkt for Elisabeth i denne perioden er å styrke organisasjonen internt i NTL NAV. – Vi har snakka i årevis om at de viktigste i vår organisasjon er de lokale tillitsvalgte. Vi må gjøre mer for at de skal kunne stå i mot presset fra arbeidsgiver, i de tilfellene det er nødvendig. Vi er for lite ute hos medlemmene, dette må vi endre, slik at vi bedre forstår deres hverdag og kan styrke deres lokale tillitsvalgte, sier Elisabeth. – Vi må etter-

fylle verktøykassa deres, slik at de har alle nødvendige verktøy. Hun mener vi har hatt et for sterkt fokus på sentralt medbestemmelsesapparat. – Det hjelper lite om vi vedtar gode prosesser sentralt, om de ikke følges opp lokalt, slår hun fast. Kommunikasjon med våre tillitsvalgte er dessuten verdifullt. – Vi har mye kortere vei til våre tillitsvalgte, enn det arbeidsgiver har til sine lokale ledere.

**Framover.** Vi må følge med i utviklinga på fagsystemene, men vi kan ikke følge alle små prosjekter. – Derfor er det viktig for oss å se det store bildet, mener Elisabeth. Ny teknologi er et gode, vi må ha tillit til at det gjør at rutineoppgaver forsvinner, men blir erstattet av mer interessante oppgaver. Hun er klar på at vi ikke skal akseptere at ansatte med masse kompetanse på etatens

ansvarsområder må skiftes ut bare fordi de ikke skulle ha kunnskaper om de nyeste systemene. Her må arbeidsgiver gjøre sin plikt og legge til rette for kompetanseutvikling. – Folk takler dette med den rette opplæringa!

**Utfordring.** En viktig utfordring i tiden som kommer er å sørge for at de som bli overtallige som følge av digitalisering får jobb et annet sted i etaten. – Det finnes mange virkemidler for å få dette til i staten, opplyser Elisabeth, som akkurat har utarbeidet et skriftlig innspill i denne saken, som skal opp i sentralt MBA i slutten av mai.

**Lederoppgaver.** Elisabeth skal nå lede et korps på 12 sentrale tillitsvalgte. Det er en krevende personallederrolle hvor hun må forholde seg til folk med rimelig sterke meninger. Heldigvis har hun erfaring nettopp fra denne arbeidsformen fra før, hvor hun satt som gruppeleder i kommunestyret i Tromsø. – De tillitsvalgte er en kjemperessurs og det gjelder å lytte til dem, sier hun. Oppgaven er å få alle til å jobbe i samme retning, finne roller til alle, sørge for teamwork og legge til rette for deling av kunnskaper og erfaringer. Elisabeth er en kjent fotballentusiast, og det er ingen overraskelse at det kommer noen referanser til denne idretten når hun ordlegger seg. – Vi kan ikke være spiss alle sammen, sier hun, og det kan man jo lett forstå, selv med begrensede kunnskaper om idretten, men hennes sosialdemokratiske sinnelag slår igjennom når hun fastslår følgende: – Men vi kan jo bytte på å være det. – Jeg har en klar oppfatning om at jeg ikke skal ha oversikt over alt og være med på alt, sier Elisabeth, jeg har dyktige folk rundt meg, og de må få brukt sin ekspertise.

**Forhold til arbeidsgiver.** Hun har en klar oppfatning om at arbeidsgiver lytter til henne og tar henne på alvor. Hun er nok ikke den som snakker mest i møtene, men det hun sier er vel gjennomtenkt. NTL NAV møter i delegasjon til møtene med arbeidsgiver og Elisabeth synes ikke at det bare er hun som skal føre ordet, ei heller at det bare er hun som skal delta på arbeidsmøter i tilknytning til sentralt medbestemmel-sesapparat.



**Arbeidsmiljø.** Elisabeth er ikke villig til å peke ut én fanesak som hun vil jobbe mer med enn andre, men landet til slutt på at noe av det viktigste vi kunne bruke tida vår på er arbeidsmiljøet i NAV. Folk tilbringer store deler av livet sitt på jobb og vi plikter derfor å gjøre vårt for at de skal ha det bra mens de er der. Hun peker på den fysiske utformingen av arbeidsplassene våre, diskusjonen om åpne landskap kontra cellekontor og arealkonseptet som én viktig del av dette bildet. Assisterende Arbeids- og velferdsdirektør Geir Akselsen pekte i sitt

innlegg på representantskapsmøtet på at det var behov for å se på det. – Det skal vi følge nøye med på, sier Elisabeth. Hun peker også på Agenda Kaupangs rapport om arbeidsmiljøet i NAV Kontaktsenter. Denne rapporten setter ledelse i klar sammenheng med sykefravær. Snart foreligger også den undersøkelsen Arbeidsforskningsinstituttet har utført for sentralt AMU i samme hensikt. Spørsmålet er hvordan vi omsetter disse kunnskapene i faktiske tiltak som gjør arbeidsmiljøet bedre for våre medlemmer, avslutter hun.

# Nestleder Torgeir Homme

Torgeir har vært en del av NTL NAV som frikjøpt tillitsvalgt på heltid siden representantskapsmøtet i april 2014. Nå trer han inn i rollen som nestleder. Med vervet følger mer ansvar, økt synlighet og stemmerett i styret. Hvordan vil vår nye nestleder forvalte denne tilliten? .

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

Torgeir kommer fra NAV Nordre Aker, der han jobbet med oppfølging av brukere med arbeidsavklaringspenger. – Jeg hadde 175 brukere i porteføljen min da jeg begynte i NAV, og jeg skjønnte fort at det ikke var mulig å gi forsvarlig oppfølging med så mange brukere, forteller Torgeir. – Dette handler jo om bemanning og budsjetter, fortsetter han, – og det bidro til at jeg raskt engasjerte meg i NTL og ble plasstillitsvalgt ved kontoret. Torgeir engasjerte seg også i LO i Oslo og NTLs fylkesutvalg, og han har vært med på å bygge opp NTL Ung fra scratch, som styremedlem der. –Jeg er veldig glad for erfaringene jeg har med å jobbe med mennesker i sårbare situasjoner, forteller Torgeir, og erfaringen med å bygge organisasjon helt fra bunnen i NTL Ung.

**Hjertesaker.** Torgeir er opptatt av det skjeve maktforholdet mellom arbeidsgiver og ansatt. – Jeg vil at stemmen til de «på gulvet» skal være sterkere og tydeligere, og at de ansatte skal få påvirke arbeidshverdagen sin, sier han. – De ansatte vet best hvordan NAV kan endre seg i riktig retning, og de vet best hva brukerne trenger, fortsetter han. – Jeg er også opptatt av rammebetingelsene våre, og hvordan NAV bruker de pengene vi får tildelt i statsbudsjettet, forteller Torgeir, og fortsetter: – Det



Nyvalgt nestleder Torgeir Homme

er min påstand at ingen kommer til å finne A'en i NAV før vi gjør mye mer av jobben selv – tiltak i egenregi må utvides! Vi må også kutte så mye som mulig på det vi ikke trenger, blant annet konsulenter. Når det gjelder vår egen organisasjon, er jeg opptatt av at veien mellom avdelinger, plasstillitsvalgte og landsforeningen skal være kort, og at vi har god kontakt med medlemmene våre, sier Torgeir. – Jeg mener også at vi må møte medlemmene, særlig de unge, på andre kanaler. Særlig må vi være aktive i sosiale medier, og vi må delta i det offentlige ordskiftet og debatten i media om saker som har betydning for NAVs ansatte og brukere, sier han.

**Rollen som nestleder.** – Jeg er ikke en person som er opptatt av å rope høyt eller hevde min autoritet i ulike sammenhenger, sier Torgeir, og fortsetter: –Jeg er trygg på min kompetanse og mine evner, samtidig som jeg er fullt klar over at det er mye jeg ikke vet og ikke kan. Heldigvis er det masse

kunnskap i NTL NAV, og det handler om å benytte den. Da er det nødvendig å lytte; til styret, til frikjøptkorpset, til tillitsvalgte ute og til medlemmene. For Torgeir handler ikke ledelse om å bestemme, men å legge til rette og få ut det beste av de rundt seg: – Jeg er veldig opptatt av å bidra til at alle skal få brukt sin kompetanse og at vi skal dra i samme retning, til beste for NTL NAV, forteller han.

**NAV og samfunnet.** Når det gjelder NAV og samfunnsoppdraget vårt, trekker Torgeir frem følgende: – Vi er velferdsstatens voktere og forvaltere. Jeg er opptatt av at NAVs ansatte fortjener respekt for den jobben vi gjør, både fra brukerne, arbeidsgiver og politikerne, sier Torgeir. – Når politikerne sier at offentlig sektor ikke er effektiv, så vitner det om manglende respekt for den jobben vi gjør, og det er en ansvarsfraskrivelse for de rammebetingelsene vi jobber under, avslutter han.

# Ta fra de syke og gi til de friske

LO Stat, staten og de andre hovedsammenslutningene har forhandlet frem et forslag til ny offentlig tjenstepensjon som er sendt på uravstemning blant NTLs medlemmer. Et enstemmig styre i NTL NAV anbefalte medlemmene å stemme nei til det fremlagte forslaget. Hvorfor?

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

Det er ingen tvil om at dagens offentlige tjenstepensjon må endres etter pensjonsforliket på Stortinget i 2005. Da gikk nemlig stortingsflertallet inn for endringer av alderspensjonen i folketrygden med virkning fra 2011, og innførte blant annet levealdersjustering og alleårsopptjening. Levealdersjusteringen innebærer at dine årlige pensjonsutbetalinger justeres ut fra forventet levealder for ditt årskull. Grunnlaget for pensjonen din er en oppspart «pott» fra alle dine år i arbeid. Denne potten skal deles på dine forventede gjenværende leveår det året du går av med pensjon. Litt komplisert, dette. I praksis betyr det blant annet at yngre årskull får lavere pensjon fordi de er forventet å leve lengre, alternativt at de må jobbe til de er langt over 70 år. Så langt altså den alderspensjonen du får gjennom folketrygden.

**Tjenstepensjon.** I tillegg til alderspensjonen, har vi i staten en offentlig tjenstepensjon. For statsansatte har denne pensjonsavtalen garantert oss full opptjening

etter 30 år, som gir oss til sammen 66 % av sluttlønnen vår i pensjon. Dessverre har pensjonsforliket ført til at pensjonsordningen for statsansatte også skal levealdersjusteres. Da kommer de unge svært dårlig ut. Forslaget som partene har forhandlet frem for oss og som nå er ute på uravstemning, hjelper et stykke på vei. Forslaget sikrer en bedre pensjon for de yngre årskullene, enn tilfellet er med dagens ordning. Flere kan også gå av ved 67 år og med en anstendig pensjon, enn tilfellet er med dagens ordning.

**AFP.** Der den fremforhandlede avtalen svikter stort, er for dem som av ulike årsaker må gå av før fylte 67 år. I staten har vi hatt AFP som en tidligpensjonsordning. I det fremforhandlede forslaget endres den til en tilleggspensjonsordning som vil medføre uakseptabelt lave pensjonsutbetalinger dersom man må gå av ved for eksempel 62 år. La oss illustrere dette med et par grelle eksempler: Saksbehandler Knut er født i 1965 og har en sluttlønn på 450 000 kroner. Knut trenger å gå av ved fylte 62 år. Med dagens ordning får han en årlig pensjon på 57 % av sluttlønn. Med den fremforhandlede avtalen vil Knut få en årlig pensjon på bare 51 % av sluttlønnen. Hadde Knut klart å stå i jobb til han fylte 70 år, ville den årlige pensjonen hans ha vært på 83 % av sluttlønnen med den fremforhandlede avtalen. Saksbehandler Hanne er født i 1990 og har en sluttlønn på 450 000 kroner. Hanne trenger også å gå av ved fylte 62 år. Med dagens ordning får Hanne en årlig pensjon på 49 % av sluttlønn. Med den fremforhandlede avtalen vil Hanne få en årlig pensjon på bare 43 % av sluttlønnen. Hadde Hanne klart å stå i arbeid til hun fylte 70 år, ville den årlige pensjonen hennes ha vært på 67



NTL NAV maner til kamp for anstendige pensjoner

% av sluttlønnen med den fremforhandlede avtalen.

**Nei.** Her ligger altså kjernen. NTL NAV kan ikke akseptere at de som ikke greier å stå i arbeid til de er 70 år, får en livsvarig pensjon det ikke går an å leve av. Over 50 % av NTL NAVs medlemmer i aldersgruppen 65-66 år har i dag AFP eller er uføre. Ingen av oss vet hvor lenge vi klarer å stå i arbeid. Hva er så alternativet?, tenker du kanskje. Alternativet til å gå med på dette usolidariske forslaget som straffer dem med dårlig helse og utslitte kropp, er fortsatt kamp for anstendige pensjoner i offentlig sektor. Det er på høy tid med et pensjonsopprør!



Dirigenter og sekretærer i arbeid

# Prinsipp- og handlingsprogrammet 2018–2020

Norges største gruppearbeid. Vårens vakreste eventyr. NTL NAVs grunnmur. Kjært barn har mange navn. NTL NAVs prinsipp- og handlingsprogram er fast sak på representantskapsmøtene våre, så også i år.

På representantskapsmøtet i 2016 ble det gjort en relativt stor opprydningsjobb, og prinsipp- og handlingsprogrammet ble kortet ned og spisset mer mot NAV-spesifikke temaer og utfordringer. På årets representantskapsmøte var det likevel satt av god tid til å debattere prinsipp- og handlingsprogrammet for kommende periode. I for-

kant av møtet hadde det kommet inn hele 79 endringsforslag som var sendt ut i organisasjonen på forhånd.

De innkomne forslagene tok for seg alt fra språklig opprydning og tydeliggjøring av våre budskap, til nye punkter som tidligere ikke har vært med. Det har kommet inn nye momenter både under arbeidsmiljø, personalpolitikk og egen organisasjon. Eksempelvis har prinsipp- og handlingsprogrammet for kommende periode fått inn et kulepunkt om at vi i NTL NAV vil ha et inkluderende og trygt miljø uten seksuell trakassering og annen utilbørlig atferd. Under personalpolitikk har det kommet inn et tilleggspunkt som understreker at de ansatte er den viktigste ressursen vi har i NAV. Det har også kommet inn et punkt om viktigheten av etter- og videreutdanning for de ansatte. NTL NAV skal også jobbe for at

det tilrettelegges for trening i arbeidstiden for alle, i den kommende perioden. Også på pensjon kom det inn et nytt punkt: NTL NAV arbeider mot enhver svekkelse av våre opparbeidede pensjonsrettigheter, inklusiv offentlig tjenestepensjon og AFP.

Prinsipp- og handlingsprogrammet er grunnlaget for hva NTL NAV mener og skal jobbe for i den kommende perioden. Mye ligger fast fra år til år, andre ting endrer seg i takt med utviklingen i arbeidslivet og aktuelle politiske saker. I år kom faktisk styret PHP-debatten i forkjøpet, da de enstemmig vedtok å anbefale medlemmene å stemme nei til det fremforhandlede forslaget til offentlig tjenestepensjon som ble sendt på uravstemning i mai. Det er nok ikke alle saker landsforeningen vil være så framoverlent i, men det er da en god start!





Over: Geir Axelsen, assisterende arbeids- og velferdsdirektør  
T.v.: Fredric Holen Bjørdal, stortingsrepresentant for Arbeiderpartiet

## Politisk debatt

Geir Axelsen, assisterende arbeids- og velferdsdirektør, var første innleder til den politiske debatten. Han understreket at NAVs rolle blir stadig viktigere i samfunnet, men også mer utfordrende å håndtere. Vi skal håndtere flere brukere per ansatt og gi bedre og tettere oppfølging med stadig færre midler. I 2020 vil vi få et driftsbudsjett som er opptil 700 millioner kroner lavere enn i 2014. Vi må omstille oss for å møte kravene fra både storting, regjering og brukere, var Axelsens budskap. Digitalisering, spesialisering og lokalisering er ledd i denne omstillingen.

Flere representanter utfordret han på at det fortsatt foregår detaljstyring av ansatte. Han var tydelig på at det ikke skal skje. Men NAV er en stor og komplisert organisasjon, det tar tid å endre ting. Det er ikke viljen det står på, det er evnen, mener han.

Fredric Holen Bjørdal, stortingsrepresentant for AP, var andre innleder til debatten. Han

hadde fokus på regjeringens uprioriterte kutt i NAVs driftsbudsjett uten satsing på hvordan vi skal få flere i jobb. Bjørdal mener det må kjempes mer for det seriøse arbeidslivet og sa at «dere kan ikke samarbeide med kjeltringer når dere skal ha folk i jobb!» Han sa videre at AP ønsker å øke handlefriheten til medarbeiderne i NAV. Brukerne har behov for rask vurdering, tett oppfølging og tilrettelegging.

I debatten som fulgte ble det stilt spørsmål om hva AP vil gjøre dersom de kommer i regjering? Vil de reversere avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen? På dette svarte Bjørdal at «Flate kutt i offentlig sektor, det er ingen reform, det er et makkverk» og sa videre at de vil gjøre alt de kan for å reversere denne. Det er mulig å finne andre typer effektiviseringstiltak som ikke går utover tjenestene og brukerne på samme måte. De vil ha en tillitsreform i NAV og offentlig sektor.





Delegasjonen fra Vestfold (over t.v.).



Feststemte damer fra Telemark (over).



Godt kameratskap så vi mye av, her ved NTL NAV Oslo (t.v.).



Flotte folk på vei til konsert (under).



God stemning under festmiddagen



Elever fra Ringerike videregående skole åpnet møtet med sang og musikk (t.v.).



Kristin Nilsen redegjør for valgkomiteens enstemmige innstilling.



Elisabeth Steen ble valgt som ny leder i NTL NAV, med 52 mot 29 stemmer.

# Valgets kvaler

Det var uten tvil valget det knyttet seg mest spenning til på dette representantskapsmøtet. Kristin Nilsen fra NAV Oppland hadde ledet valgkomiteen. De hadde gjort grundige undersøkelser og snakket med alle kandidatene. Deres innstilling var enstemmig og hun gikk på talerstolen og redegjorde for arbeidet og innstillingen på en rolig måte. Deretter ble det åpnet for debatt.

Innstillingen var gjort kjent et par uker i forveien, så det skulle borge for en vel forberedt valgkamp. Det var ting som tydet på at en del av delegatene var både forberedte og samkjørte. Det skulle da også bare mangle. Det var lagt opp til at vi skulle velge leder først. Alle innleggene handlet da bare om kandidatene til dette vervet. Siden fulgte nestleder og så videre nedover. Da valgkomiteen hadde innstilt på

Elisabeth, kom det straks benkeforslag på Hanne. Dette forslaget ble raskt fulgt opp av delegatene som støttet Hanne. Det kom etter hvert også mange som støttet Elisabeth og begge kandidater fikk mange vakre ord med seg. Da talerlista var tømt gikk vi til valg.

Man skrev sin foretrukne kandidats navn på en lapp og leverte til tellekorpset som gikk ut og telte over. De kom tilbake etter en liten evighet – det virka sånn i hvert fall – og leverte resultatet til dirigenten, som etter å ha forsikret seg om resultatet meddelte dette til representantskapet. Elisabeth fikk 52 stemmer og Hanne 29. Det var med andre ord et klart flertall for valgkomiteens innstilling.

Deretter ble det enklere med valg av sekretær, kasserer, studieleder og redaktør.

Men da vi kom ned på andre styreplass kom benkeforslagene igjen. June Berg fra NTL NAV Vestfold ble benka inn på fast plass i styret. Vel fortjent etter manges mening. Så ble det ganske mange benkeforslag på de følgende plassene. Det nytter ikke å referere alle, men de er ført i protokoll. Det er rart med det, at det er den nederste delen av lista det blir mest uenigheter om.

Man kunne ha ordet til saken to ganger og det var dermed viktig å holde tann for tunge og ikke sløse med delegasjonens muligheter til å fremme kandidater. Da både styret og sentrale tillitsvalgte var valgt, gjensto valgkomite, revisorer og delegater til NTLs landsmøte. Da det var gjort, gjensto bare banketten. Heldigvis.



# NTL NAVs styre og tillitsvalgte for

Her er en kort presentasjon av øvrige styremedlemmer og frikjøpte tillitsvalgte:

Sekretær, styremedlem og 100 % frikjøpt – Petter Aasheim. Han kommer fra vervet som leder for avdelingen i Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Kasserer, styremedlem og 100 % frikjøpt – Ida Skogland. Ida har siden 2013 vært styremedlem i rogalandsavdelingen

hvor hun også har vært studieleder siden 2015.

Studieleder, styremedlem og 100 % frikjøpt – Caroline Hjellegjerde-Aam. Hun har tilhørighet i avdelingen i Møre og Romsdal og ble gjenvalgt til vervet som studieleder.

Det nye styret og de frikjøpte tillitsvalgte.  
(Foto: Torstein Brechan)



# perioden 2018–2020

Redaktør, styremedlem og 100 % frikjøpt – Jørund O. Gustavsen. Jørund tilhører NTL NAV Oslo og ble gjenvalgt til vervet som redaktør.

Styremedlem og 50 % frikjøpt – Johan Gunnerud. Johan er avdelingsleder for nye NTL NAV Trøndelag. Han har vært

leder for NTL NAV Sør-Trøndelag og har jobbet tett på prosessen med sammenstilling av de to fylkene.

Styremedlem – June Helen Berg. June er hovedtillitsvalgt for NTL NAV Vestfold og sitter også som styremedlem i avdelingen.

Styremedlem – Sanjin Kazagic. Sanjin har vært leder og hovedtillitsvalgt for avdelingen i Aust-Agder.

Styremedlem – Tove Bye. Hun er hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Kontaktsenter. Tove tilhører NTL NAV Rogaland og har lang erfaring som styremedlem derfra.

Styremedlem – Birte Sletten. Birte er styremedlem og kasserer i hordalandsavdelingen og har lang og bred erfaring fra fagforeningsarbeid på flere nivå.

1. vara – Lars Eide. Lars er hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Arbeid og ytelser. Han tilhører avdelingen i Hedmark hvor han også er styremedlem.

2. vara – Hilde Huru. Hilde tilhører avdelingen i Finnmark og er med i forhandlingsutvalget i NAV Familie og Pensjonsytelser.

3. vara – Jan Rune Yanni Vikan. Yanni er leder og hovedtillitsvalgt i NTL NAV Oslo. Han har vært med i styret i avdelingen der siden 2016.

4. vara – Birgit Rennemo. Birgit har lang erfaring som leder og hovedtillitsvalgt i NTL NAV Nord-Trøndelag.

5. vara – Solfrid Helen Borger. Hun er leder i østfoldsavdelingen, et verv hun har hatt siden 2014. Hun er også hovedtillitsvalgt for fylkeslinja.

Frikjøpt utenfor styret - Harald Borgerud. Gjenvalgt i vervet. Tilhører avdelingen i Akershus .

Frikjøpt utenfor styret - Hanne Kolby. Gjenvalgt som frikjøpt. Tidligere avdelingsleder og hovedtillitsvalgt i NTL NAV Internasjonalt, hører nå til osloavdelingen.

Frikjøpt utenfor styret – Hennie Isaksen. Gjenvalgt i vervet. Kommer fra NTL NAV Troms.

Frikjøpt utenfor styret – Harald Langstad. Gjenvalgt, var 50 % frikjøpt i forrige periode. Kommer fra Akershus hvor han har vært avdelingsleder og hovedtillitsvalgt i fylkeslinja.

Frikjøpt utenfor styret – Tine Olsen. Gjenvalgt i vervet. Tilhører avdelingen i Nordland.

Frikjøpt utenfor styret – Rasmus Rydland. Ny i vervet. Han har vært nestleder i avdelingen i Rogaland siden 2010.



Fullsatt sal under debattene på representantskapsmøtet.

# Uttalelser

Representantskapsmøtet vedtok tre uttalelser. «Kutt i forvaltningen svekker velferdsstaten», «Gode arbeidsplasser i NAV» og «Sykefraværet i NAV Kontaktsenter». Disse kan brukes i landsforeningens videre arbeid mot både arbeidsgiver og politikere.

Uttalelsen «**Kutt i forvaltningen svekker velferdsstaten**» tar for seg osthøvelkuttene i driftsbudsjettet til NAV. Dersom kuttene fortsetter på samme nivå som i 2018, vil NAVs driftsbudsjett i 2021 være 553 mil-

lioner lavere enn i 2014. Dette tilsvarer 800 årsverk. Kuttene svekker NAVs evne til å gi innbyggerne nok informasjon til å hevde sine rettigheter, og de svekker vår evne til en saksbehandling som setter lov og rett høyere enn effektivitetshensyn. Kuttene fører til lengre saksbehandlingstid, lengre ventetid på telefon og redusert mulighet til å følge opp brukerne.

Samtidig som regjeringen kutter i driften, angriper de rettigheter til arbeidsavklaring og stønadsnivåene i dagpengereguleringen. Regjeringen fører en tofrontskrig mot velferdsstaten. På den ene siden gjennom svekkelser av folketrygden og en arbeidsmarkedspolitikk med for få virkemidler, og på den andre siden en årelating av etaten som skal sette arbeids- og velferdspoli-

tikken ut i livet. NTL NAV motsetter seg regjeringens angrep på velferdsstaten. Vi krever tilstrekkelig antall ansatte til å oppfylle samfunnsoppdraget vårt og stønadsnivåer som sikrer innbyggerne fullverdige liv.

**Gode arbeidsplasser i NAV.** Gjennom denne uttalelsen stiller vi krav til utforming av arbeidsplassene i NAV. NTL NAV er opptatt av at alle skal ha en god arbeidsplass, hvor den enkeltes behov står i fokus. Dette innebærer ergonomisk tilpasning, beskyttelse mot støy og forstyrrelser når det er nødvendig, samt rom for samhandling når det er behov for det. Vi er kritiske til løsninger som innebærer underdekning av arbeidsplasser og miljøer hvor det er vanskelig å tilrettelegge for den enkeltes



Konsentrerte delegater.



Mange var oppe på talerstolen under PHP-debatten.

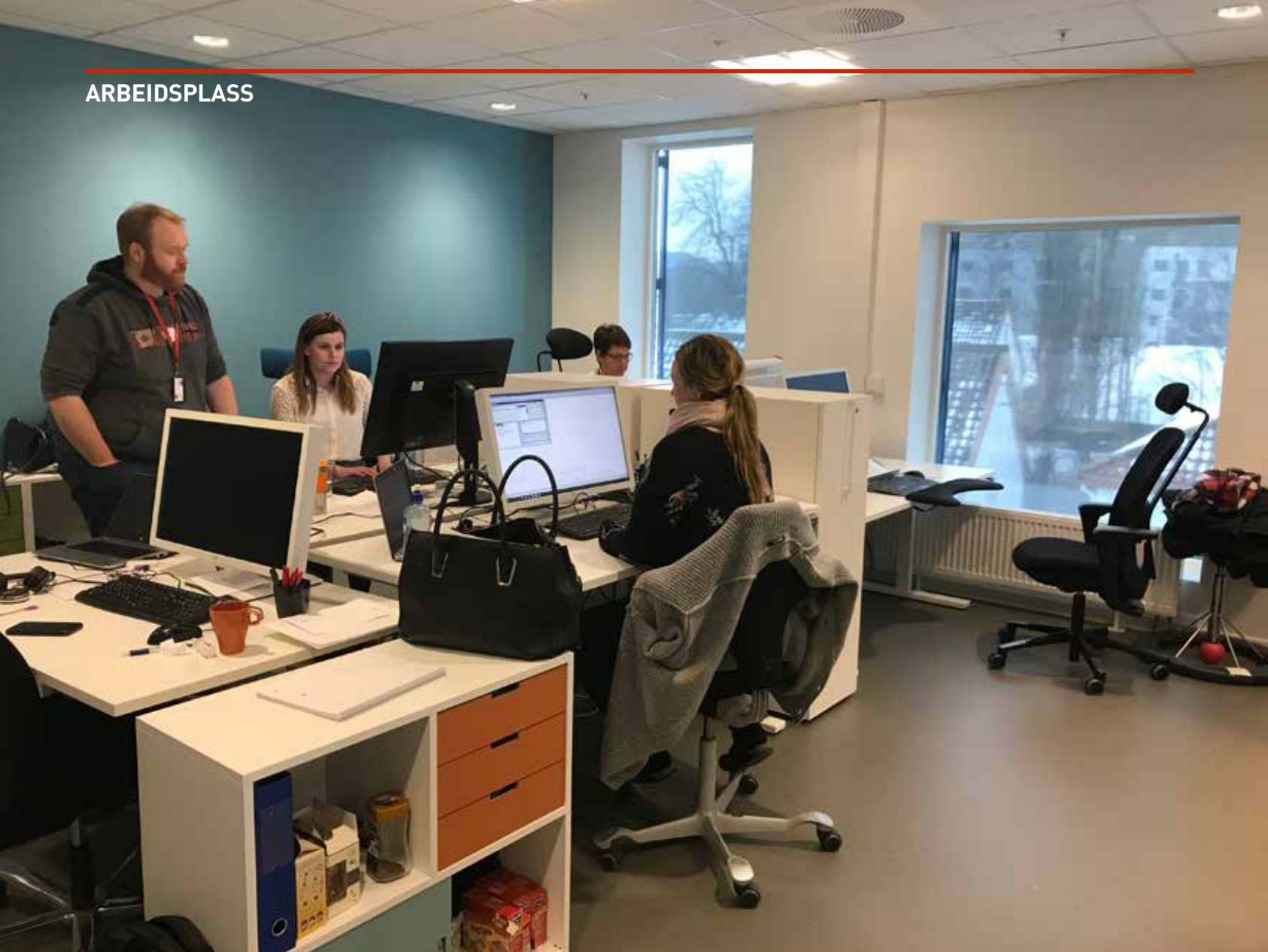


behov. En endring i form av mer fleksible arbeidsplasser, krever endringer i måten lederne utøver sitt ansvar på. Vi mener at mer tillitsbasert ledelse er nødvendig for å oppnå ønsket effekt av endringene.

**Sykefraværet i NAV Kontaktsenter.** Uttalelsen adresserer det bekymringsfullt høye sykefraværet i NAV Kontaktsenter. Sykefraværet i 2017 var i gjennomsnitt på ca. 10,5 %. Dette er en økning på nesten 20 % siden 2014. Sykefraværet i NAV Kontaktsenter har blitt undersøkt av konsulentfirmaet Agenda Kaupang som publiserte rapporten «Årsaker til sykefravær og

nærvær i NAV Kontaktsenter». I rapporten blir det framhevet at fysisk arbeidsmiljø, styring og ledelse, faglig utvikling og oppfølging og jobberelatert stress har betydning for sykefraværet. NTL NAV forlanger at etatens ledelse tar sykefraværet på alvor og iverksetter tiltak for å redusere dette. I 2018 er det planlagt å igangsette omstilling av NAV Kontaktsenter. NTL vil på det sterkeste fraråde det og vil be om at eventuelle omstillinger utsettes frem til sykefraværet har kommet ned på et akseptabelt nivå. Både brukerne og ansatte er avhengig av et velfungerende kontaktsenter som kan bistå våre brukere på en god måte.





Tett samarbeid på NAV Falkenberg.

# To NAV-kontorer

To av de nyeste NAV-kontorene har satsset på åpne kontorløsninger. De bryter med arealkonseptet til NAV, men ble utformet på et tidspunkt før dette dokumentet ble framforhandlet. Det vil bli spennende å følge utviklingen begge steder.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

NAV Tromsø og NAV Falkenberg, det siste i Trondheim, har endel ting til felles. Men det er foreløpig et par ting som skiller dem også. NAV Tromsø overtok den gamle politistasjonen i Tromsø for to år siden. I den forbindelse ble hele bygningsmassen pusset opp og medarbeiderne kunne flytte inn i nye lokaler. Det som før var et bygg med cellekontor, ble nå gjort om til åpne landskap. Slik var det også på NAV Falkenberg. Bare at der var hele bygget nytt. Dette

ble et felles bygg for kommunale og statlige velferdstjenester med NAV og flere andre kommunale tjenester under samme tak. Også dette bygget fikk en åpen og tilsynelatende delikat landskapsløsning. Her var det brukt moderne arkitektur i forbindelse med friske farger og kule møbler. De ansatte opplever det som inspirerende å flytte inn i slike lokaler.

Bildene avslører at det er snakk om to vidt forskjellige kontorer. Det ene lyst og delikat, med et rimelig ryddig preg, det andre mørkt





Store arealer med mye lys, men uten støyskjerming.



Noen har gått amok i en møbelbutikk.

og uoversiktlig. Er det da noe grunnlag for å sammenligne disse to? Det mener vi at det er. NAV Tromsø startet nemlig også opp som et lyst og åpent bygg med arbeidsplassene i landskap, slett ikke ulikt det vi i dag ser på NAV Falkenberg. Også her kan vi se antydninger til at arbeidsplassene er plassert på samme måte. 5–6 pulter mot hverandre, ved siden av hverandre. Forskjellen er at det har dukket opp skillevegger i Tromsø. Først mellom hver enkelt pult,

Stefan Soós.



siden som store grå murer som deler av arbeidssoner og gangareale, som deler opp landskapet i grupper og stenger lyset ute.

**Åpne landskap.** Arkitektenes begrunnelse for å ha åpne løsninger er jo som kjent at det inviterer til samhandling, samarbeid og læring. Vi skal ikke diskutere det inngående i denne artikkelen, det har jo blitt gjort i mange andre sammenhenger opp igjennom. Men når skilleveggene settes opp og blir forsynt med plakater som oppfordrer til ro, da det arbeides bak veggene, ser vi vel at det ikke er samhandling som står i fokus. Dette viser egentlig konseptets begrensninger og det ville i dette tilfellet vært bedre med cellekontor.

**Prosesen.** Det egentlige kilden til disse utilsiktede interiørmessige forandringene ligger i manglende forutgående prosess med behovsanalyse og involvering av de ansattes representanter. Arealkonseptet er helt utvetydig i prosessbeskrivelsen, når den fastslår at tillitsvalgte og vernetjenesten skal involveres fra første stund. Videre skal det foretas en behovsanalyse som igjen skal drøftes med partene. Hvis man ikke er oppmerksomme i kartleggingsfasen og faktisk erkjenner at det

finnes endel medarbeidere som vil ha liten nytte av å sitte i landskap, men faktisk ville fungere bedre på cellekontor, da kunne man tatt disse hensyn allerede i en tidlig fase. Har man typiske konsentrasjonsoppgaver, som mye av saksbehandlingen i NAV er, har man ikke behov for å konsultere teamet man jobber på hele tiden.

**Ekspert råd.** Vi har snakket med Senior-konsulent i Avdeling for etatseiendom, Stephan Soós. Han understreker også behovet for en god prosess i forkant. – Det er mange kontorløsninger som besluttes uten at de er knyttet opp mot reelle behov, sier han. – Kommunal- og moderniseringsdepartementet sier i sin instruks på området; det skal gjøres en behovsanalyse før prosjekt settes i gang. Instruksen sier mye om prosess, men likevel går mange rett på løsning. – Vi må skille mellom ønsker og behov, forklarer han. Ofte ser vi at man går direkte fra ønsker til løsning, uten at man har sett på hvordan vi skal jobbe sammen i framtiden. Hvis arbeidsformene endres, må det ligge muligheter i lokalene til å tilpasse dem disse endringene, fortsetter han. – For eksempel gjorde kanalstrategien at NAV-kontorene endret måten å jobbe på. Dette viste ganske fort

## ARBEIDSPASS



Det jobbes bakom skilleveggene.



Livet bak skilleveggene byr også på festlige dager.

at NAV-kontorene ikke var tilpasset denne arbeidsformen.

**Aktivitetsbaserte arbeidsplasser.** Eller ABW, som den engelske forkortelsen lyder er et konsept som bygger på at medarbeiderne skal velge arbeidsplass ut i fra de arbeidsoppgavene de utfører. Man har ulike behov i løpet av dagen og derfor bør man også kunne velge arbeidsplasser som er tilpasset det aktuelle behov. Soós sier at man først må gjøre en kartlegging av arbeidsmønsteret, før man går til utformingen av lokalene. ABW må overdimensjoneres med tanke på antall arbeidsplasser. Når man tar kontorene i bruk må de ansatte og lederne ha opplæring i hvordan man skal benytte lokalene. Den enkelte må selv bestemme hva slags arbeidsplass som er riktig for den aktuelle oppgaven, men vi må også være klar over at ikke alle har behov for ABW.

**Feilkilder.** Det er endel misforståelser ute og går. Soós hjelper oss litt her. – ABW er ikke det samme som fleksikontor. Her har man ofte en underdekning av antall plasser, typisk 80 plasser for 100 ansatte. De tar utgangspunkt i at alle ikke er på plass samtidig og da er det jo en fare at du ikke finner den plassen du trenger når du

skal utføre en bestemt arbeidsoppgave. Ofte resulterer det også i støyproblemer, da man ikke har definerte stillezoner og sosiale zoner, men sauser alt sammen. Ofte ser man at spesialrom blir benyttet til ting de ikke er ment for. Typisk er at man ofte ser folk som står og snakker i telefonen på kopirommet.

**Arealkonseptet.** I NAV har vi arealkonseptet som ble vedtatt i 2015. Soós forteller at det er modent for revisjon, da det etter hans mening var litt utdatert allerede da det ble vedtatt. Dette blir lagt fram for sentralt MBA innen kort tid. Han ser for seg at vi får beskrevet arketyper av NAV-avdelinger/kontor, hvor behovene til f.eks. kontaktsentrene blir spesielt definert. Arbeidsmønstrene her skiller seg fra forvaltningsavdelinger og NAV-kontor, som igjen har sitt særpreg. Han vil ikke gå inn på de ovenfor nevnte kontorene, men understreker at begge disse ble planlagt før arealkonseptet ble vedtatt.

**Vanlige feil.** – Det som ofte skjer er at man har behov for et nytt bygg. Man har 50 ansatte og leier et bygg som er passe stort. Det blir så fylt opp med møbler og slikt. Deretter blir bygget innredet og de ansatte og arbeidsmetodene tilpasset bygget. – Det

skulle vært omvendt, sier Soós. – Behovene må styre innredningen, ikke omvendt. Det vil få grove følgefeil i tiden som følger.

**Free seating.** Prinsippet om at man ikke skal ha fast plass, kalles free seating. Dette benyttes både i fleksikontor og i ABW. Det alene vil ikke løse noen problemer, forklarer Soós. Han understreker nødvendigheten av å dele inn arealene slik at de som har behov for konsentrasjon blir skjermet fra støy og forstyrrelser. – Tenk på et tog, foreslår han. Skal du sitte stille og jobbe, velger du ikke familievogna, da tar du stillevogna. Når du vil ha litt avveksling så setter du deg kanskje i kafévogna og slår av en prat med en medpassasjer over en kaffekopp. – Det er sånn vi må tenke på arbeidsplassen vår også, avslutter han.

En god prosess i forkant er nødvendig.





Elin Dalhaug, Anne Britt Løvik og Elisabeth Remmen.



Slike lokaler gir god arbeidslyst!

# Nav Ørsta/Volda har fått det til

Nav Ørsta/Volda er eit prakteksemplar på at når vernetenesten og dei tillitsvalte samt leiinga står samla, kan ein få til det meste.

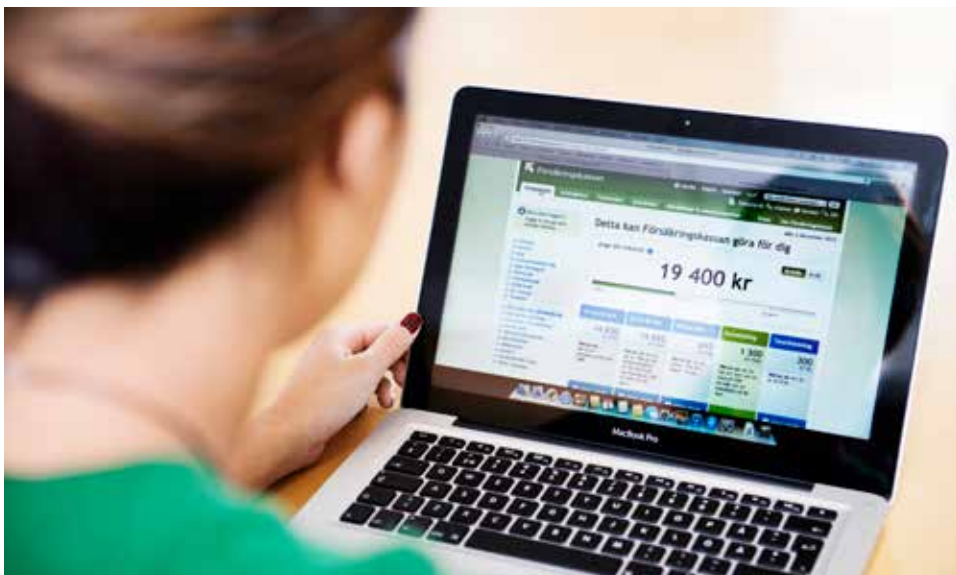
**CAROLINE HJELLEGJERDE- AAM** (tekst og foto)

Kontoret var lokalisert i eit gammalt bygg der dei tilsette var spreidd over 2 plan, henholdsvis i 1. og 3. etasje. Dette hemma godt arbeidsmiljø og arbeidstilhøve. Når nye leigekontrakter skulle framforhandlast og

anbod vart lagt ut, var dei tillitsvalte tett på forhandlingane både gjennom grundige behovsvurderingar, dialog med arkitekt, partnerskapet og leiinga, heile vegen. Dei hadde satt seg godt inn i arealkonseptet, med dei begrensingane, men også mulighetene som ligg der. Tillitsvalte hadde også lest forskning på området, og hadde dermed kompetansen på plass når cellekontor og gode arbeidstilhøve skulle framforhandlast.

Anne Britt Løvik som var tillitsvald for NTL under prosessen, seier at presset på open landskap og clean desk konseptet var stort, spesielt frå NAV si fylkes- og direktoratsleiing. Likevel lot dei seg ikkje presse, eller

miste trua på det dei visste ville bli det beste. Resultatet er ubetinga positivt, noko tildelinga av Ørsta kommune sin arbeidsmiljøpris, like etter innflytting, er eit synleg bevis på. No har dei vore i dei nye lokala sidan februar i år, og både trivsel og arbeidslyst er stor. Det gjer noko med ein å arbeide under slike gode forhold, seier tidlegare verneombod Elin Dalhaug. Sjølv om vi har cellekontor er lokala lyse og lette, og ikkje minst opne gjennom mykje bruk av glas. Det gjer at vi ser kvarandre og har god kontakt, og låser oss på ingen måte inne, avsluttar NTL tillitsvalt Elisabeth Remmen.



Hos Försäkringskassan i Sverige er det lett å få høyere lønn.  
Foto: Försäkringskassan

# Den enes død, den andres brød

Hos Försäkringskassan i Sverige er det lett å få høyere lønn. Det er bare å finpusse avslagsargumentene, og cashe inn.

HANNE KOLBY (tekst)

Svensk TV (svt) melder om ville tilstander hos våre kollegaer i øst. På flere av Försäkringskassans kontorer i Stockholm melder saksbehandlerne om at flere avslag på innkomne sykepengekrav gir dem høyere lønn. En av saksbehandlerne svt har snakket med, kan fortelle at antallet avslagsvedtak var tema på hennes lønnsamtale. Der fikk hun beskjed om at hun skal fatte et visst antall avslag per år, og at det må påtales når hun ikke når målet.

**Brukerne.** En av saksbehandlerne svt har snakket med forteller at hun har sett eksempler på brukere som har hatt rett til sykepenger, men som ikke har fått det. Hun forteller også at det finnes en

«avslagskvote», og at denne kvoten brukes som grunnlag for lønnsforhøyelse. Jo flere avslag, jo høyere lønn. En annen forteller om at de saksbehandlerne som er «flinkest» til å gi avslag, påskjønes både med høyere lønn og lederroller i Försäkringskassan. Slik har en ukultur fått utvikle seg.

**Enkelttilfeller?** Ledelsen i Försäkringskassan er selvsagt av den oppfatning at dette dreier seg om enkelttilfeller. Våre fagforeningskamerater i fagforbundet ST har imidlertid gjort en kartlegging blant sine plasstillitsvalgte som gav urovekkende resultater: flere av dem bekreftet at de visste om tilfeller der antallet avslagsvedtak hadde vært tema i lønnsamtaler. Noen dager senere kom en ny sak hos svt, der ytterligere tre saksbehandlere forteller om det samme. Reaksjonene på at ledelsen anser det som et enkelttilfelle, lar ikke vente på seg. –Jeg ble så opprørt, det er bullshit, sier den ene. –Det er krystallklart at flere avslag gir høyere lønn, forteller den andre. På et kontor fikk til og med de ansatte skylden for et dårlig arbeidsmiljø «fordi de slapp inn for mange i sykeforsikringen», som lederen sa.

**Sykt.** De som søker om sykepenger fra Försäkringskassan, er stort sett syke. Men ut fra denne praksisen kan man jo spørre seg om ikke ledelsen har pådratt seg en alvorlig form for sykdom også. Er ikke selve oppgaven til Försäkringskassan å håndheve et regelverk, og å påse at brukerne får de ytelsene de har krav på?

**Svenske tilstander.** Denne praksisen hos våre naboer viser målstyring på sitt mest perverterte. Vi har ikke gått så grundig i baret her hjemme – ennå. Men også hos oss ser vi noen urovekkende utslag av målstyringen. Blant annet har NTL NAV påpekt at målstyringen og presset de ansatte opplever om å fatte et visst antall vedtak per dag, fører til ubegrunnede avslag og mange klager som kunne ha vært unngått. Særlig ser vi denne tendensen på dagpengeområdet, hvor utviklingen faktisk har gått i gal retning de siste årene. Over 50 % av klagen som kommer inn på dagpengevedtak fattet av NAV, omgjøres i førsteinstans. Det er ikke god forvaltning, og det er svært dårlig ressursbruk. Tør vi håpe på at tillit til de ansatte og tilstrekkelig tid til å gjøre jobben, blir høyere prioritert i tiden som kommer?

# Endeleg ei fagforeining for akademikarane

Under representantskapsmøtet på Sundvolden blei det diskutert mange viktige saker. Eit av forslaga gjekk på at NTL NAV vil arbeide mot korrupsjon og nepotisme i NAV. Men representantskapsmøtet er ein av dei viktigaste arenaer for språkrøkt, så forslaget gjekk ikkje heim utan vidare.

CAROLINE HJELLEGJERDE- AAM (tekst)

Debatten under sak 6 prinsipp- og handlingsprogram, forslag 6.67 frå NTL NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet skulle vise seg å bli både oppheta, engasjerande, opplysende og fylt av humor. Ingen burde vere i tvil om at vi er fagforeininga for folk flest, men diskusjonane om prinsipp- og hand-

lingsprogram er det tydeleg at vi også er foreininga for dei som ser verdien av framandord og språkutvikling. Det var ikkje få som tok talarstolen i bruk for å argumentere både for og i mot bruken av ordet. Ordet nepotisme kjem frå italiensk eller fransk, via latin nepos «barnebarn», «nevø», og betegner favorisering av slektningar, ektefelle eller vener, og det å setje kjennskap framfor kompetanse i forbindelse med utnemningar. For sjølv om saka handla om at vi i NTL NAV vil arbeide mot korrupsjon og nepotisme i NAV, vart debatten prega av om vi som fagforeining for folk flest kunne vedkjenne oss slik bruk av framandord. Skal vi imøtekome langtidsutdanna akademikarar som forstår seg på slikt og meiner det er viktig og bruke det mest presise ordet, eller skal vi snakke folkeleg og forståeleg? Representantane var heilt samde i at det var viktig at vi arbeider imot nepotisme. Eit praktesempel frå nyare tid har vi frå, ingen ringare enn, USA sin president Donald Trump der

han har blitt anklaga for nettopp nepotisme då han ansatte si svigerdotter Lara Trump for å jobbe med media. Då hadde han allerede ansatt si eiga dotter Ivanka Trump som assistent og svigerson som seniorrådgjevar.

Ja, for sjølv om innhaldet i forslaget til direktoratsavdelinga fekk skuffande lite merksemd, var merksemda og spenninga i salen desto større når avstemminga skulle avgjere resultatet, for eller imot ordet nepotisme. Ivar Aasen ville nok applaudert for denne type tidsbruk, og ein skal ikkje sjå vekk frå at han såg på oss med eit smil om munnen denne aprildagen. Avgjerda vart teken og ein kunne sjå at nokre himla med augo, andre pusta letta ut, når slaget om nepotisme vart avgjort. Endeleg utstråler vi kompetanse, integritet og utvikling kunne dei ivrigaste forkjemparane seie. Ja, for kanskje var det nettopp dette som skulle til for å fornye imaget vårt, og verve enno fleire medlemmar.

## LUNCH



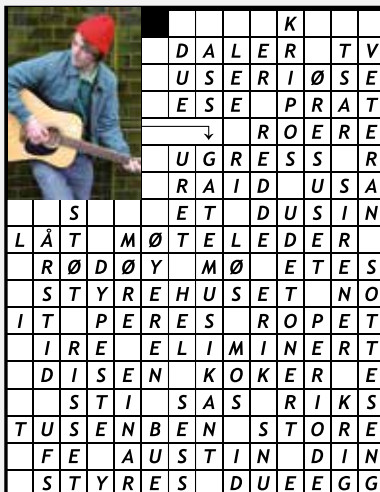
# HJERNETRIM



		XORD no BULLS	UPÅ- VIRKE- LIG	UT- SØKT		BRINGE	KOMPO- NIST RICHARD ...	BORT	SLØV- SINN
		→				↙	EN SCHØNE- MANN FRA		
		SKAD- DE							
		ILD- STED						UNDER- LAGET	
		AVIS	FLØRT RE- FLEKTOR				REGNE FISK		
		TIG- GET	→		FISKEN BY I TYRKIA				
		↘		FØ TRE- SLAG			HÅLKE TEGNE- BLEKK		
MOT- TAS	EN HAR- EIDE	↙	SER- VISE- DEL	SENIOR	GA GASS				BEGAV- ELSE
↘			HINNE FISKE- STED				↓	IKKE INNE HODE- TOPP	
FULL- BYRDES						BUD- STIKKE SOBER			KOMME FRA DET MED LIVET
↘				KIRURGI FOR- FEDRE					
RAP- TUSER	PARINGS- LEK DEDU- SERE							KVAL TAPER TERRENG	
FRI FOR ART.					URO LIGGE FORAN	SNUTE BYG- NING			FJELL- GÅRD
↘		COL- LEGE					↘	KUNST JORDE	
KOAGU- LERE	↓				UNION PAPE- GØYE		GUFNE VOKST		
GRESK BOK- STAV				TERRENG- FORMA- SJONEN SLENTRE					
BOM- ULLS- TØY						FORD- RE			
FORT- SATT					FOR- KYN- NER				

Navn: ..... Adresse: .....

Postnr./Sted: .....

**VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:**

**1: Wenche Bull-Dahl**, 3083 Holmestrand

**2: Gunnvor Hopen Veka**, 5783 Eidfjord

**3: Vigdis Juland**, 1152 Oslo

Frist for innsending av kryssordløsning er 1. september 2018. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden mai 2018» 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**

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



© Kryssquiz / Butts

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:**

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

# Vi trenger gode ledere

Medlemmene våre tilbringer store deler av livet sitt på jobb. Det er gode grunner til å stille krav til arbeidsmiljø og ledelse i NAV. Noe av utfordringen er å ta hensyn til at det er mennesker med ulike behov som jobber i NAV – mennesker med ulik bakgrunn, funksjonsevne og i ulike livsfaser. I møte med strammere budsjetter og stadige effektiviseringskrav er det fort gjort å glemme dette.

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at den enkelte ansatte er i stand til å mestre arbeidsoppgavene og til å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet gjelder også i NAV. Samtidig har måten vi styres og ledes på stor betydning for arbeidsmiljø, sykefravær og hvor godt vi klarer å løse samfunnsoppgavet.

NAV Kontaktsenter hadde i fjor et gjennomsnittlig sykefravær på 10,5 prosent. Sykefraværet i NAV Kontaktsenter har blitt undersøkt av Agenda Kaupang som publiserte rapporten «Årsaker til sykefravær og nærvær i NAV Kontaktsenter» høsten 2017. I rapporten ble det framhevet at fysisk arbeidsmiljø, styring og ledelse, faglig utvikling, oppfølging og jobbrelatert stress har betydning for sykefraværet. Ikke overraskende er det mye lavere sykefravær ved kontaktsentere som har ledere som forstår at det ikke er lurt å ha et sterkt tellefokus og detaljstyring av ansatte. Rapporten har overføringsverdi til andre arbeidsplasser i NAV, og NTL forventer at etaten lærer av den.

Mål- og resultatstyring har vært en utbredt ledelsesform i senere år, også mange steder i NAV. Problemet med en slik ledelsesform er at tett styring med stor grad av rapportering, overvåking og kontroll dreper motivasjonen hos ansatte. Det er ikke uten grunn at arbeidsmiljøloven stiller krav om at den enkelte ansatte skal ha innflytelse på egen arbeidssituasjon. Gode ledere gir medarbeiderne ansvar, handlingsrom og selvstendighet og tåler å slippe kontrollen. En leders hovedoppgave er å sette den enkelte i stand til å gjøre en god jobb.

NTL NAV kan ikke akseptere at det settes individuelle mål med detaljstyring av ansatte. Eller et tellefokus der ansatte presses til å «produsere» stadig mer. Hovedgrunnen er at det gir mindre motiverte ansatte og dermed dårligere resultater. NAV er ikke en fabrikk eller en butikk, vi driver med utøvelse av offentlig myndighet. Det fins også grenser for hvor lite tid det er mulig og forsvarlig å bruke på en arbeidsoppgave. Det blir litt sånn som når du skal springe 100 meter: du kan kanskje forbedre små detaljer og få en litt bedre tid – og det settes jo verdensrekord innimellom også. Men uansett hvor fort du løper, er du aldri i mål før du har begynt. Vi vil ha ledere som skjønner disse sammenhengene.

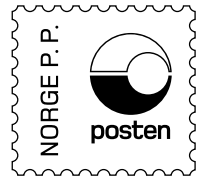
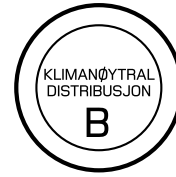


*Elisabeth Steen*

**Elisabeth Steen**  
leder

Aktørnummer: 389560

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



# En stille skål



En stille skål  
for alle som gikk inn  
i den store glemselen  
med krokett rygg  
og utslitte hender  
med trøler nesten like tykke  
som fabrikkieernes lommebøker

En stille skål  
for alle som bare stod  
i strevet og slitet  
uten å oppnå noe mer  
uten å finne noen mening  
med det hele

En stille skål  
for alle som var  
andres eiendom,  
ja, en skål  
for alle hvis navn vi har glemt  
men som noen engang bar på armen  
og sang for

En skål,  
men helt stille

– så vi kan lytte etter den stumme sangen  
fra alle arbeidere som ingen minnes  
alle tomme, trøtte hender  
alle hjertene som lengtet  
alle faner ingen løftet  
alle håp som aldri steg

De synger:

Det er vår oppreisning  
at dere kjemper for rettferdighet,

da retter vi våre bøyde rygger  
i gravene

og trøelene i hendene  
blir æresmedaljer

Sindre Skeie  
1. mai 2018