



FOR  
VELFERDS  
STATEN

*Fra velferdsstat til konkurrencestat,  
og fra demokrati til ekspertvelde?*

Linn Herning

*For velferdsstaten*

NKS, København  
11.10.2016

# Normacare

Nordic Research Network on Marketisation in Eldercare

[Home](#)

[Research agenda](#)

[Network members](#)

[Events](#)

[Publications](#)

[Contact](#)

## Welcome to Normacare

---

The Nordic research network on marketisation in eldercare (Normacare) brings researchers together to investigate and compare how market-inspired steering principles have emerged, evolved and operate in eldercare in the Nordic countries. More information about Normacare's research agenda is available [here](#).

Normacare will develop a framework for collaborative study and support for participating researchers, particularly PhD students and emerging scholars. Network activities include workshops for participants as well as public presentations at conferences and Normacare symposia. Information about Normacare events is available [here](#).

Normacare will also establish a public [e-database of resources](#) for all researchers

### NEWS

**The eighth Normacare meeting** is taking place at University of Tampere October 10-11, 2016

**At the 23rd Nordic Congress of Gerontology in Tampere, June 19-22, 2016**, two symposia were organised by Normacare members Tine Rostgaard and Håkan Jönson, respectively, and several Normacare members presented papers in these symposia and in other sessions.



## Den norske konkurransetaten anno 2013:

«Regjeringen mener i utgangspunktet at produksjon av velferdstjenester skiller seg lite fra andre tjenester.

Bruk av konkurranse stimulerer til verdiskaping, bedre tjenester og effektivisering.

Det er derfor helt nødvendig at konkurranse blir et gjennomgående element i offentlig virksomhet.»



HÅKAN TENELIUS OCH NIELS SELLING

# VÄLFÄRDS- LOBBYISTEN

EN BERÄTTELSE OM MEDIEDREV,  
VÅRDVINSTER OCH EN NY UTMANING  
FÖR DEMOKRATIN



*Ekerlids Förlag*

«Vi ville ha konkurrens.  
Eller snarare: Vi ville ha  
effektivitet. Vi ville byta  
ut en alltför håglös och  
idéfattig kommunal regi  
mot nytänkande  
entreprenörer som  
använde skattepengarna  
smartare.»

s.66







«Den enkle og grunnleggende årsaken til at arbeiderbevegelsen har bygd opp en sterk offentlig sektor, er at det finnes behov som er så viktige at de ikke kan overlates til markedskreftene.»

# Hvorfor offentlig sektor? Hvorfor forvaltning?

- Jo, det er fordi mekanismene i privat sektor ikke er hensiktsmessige i forhold til å oppnå det vi ønsker. Derfor er det betenkelig at for å fornye offentlig sektor så innfører politikerne markedsmekanismer fra privat sektor, mekanismer som er årsaken til at vi har offentlig sektor i utgangspunktet.

**-Alle har godt  
av å jobbe  
mot en  
bunnlinje.**

**Anne Kari Bratten**, administrerende direktør  
i Arbeidsgiverforeningen Spekter





## 5. FORHANDLINGER

### 5.1 Årlige forhandlinger

Forhandlinger om overenskomststrevisjon og lønnsreguleringer skal føres i henhold til forhandlingsmodellen i [redacted] med utgangspunkt i de fire kriteriene; bedriftens økonomi, produktivitet, framtidutsikter og konkurransesevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

### 5.2 Forberedelser til forhandlinger

Partene lokalt skal gjennomføre drøftinger som forberedelse til de årlige forhandlingene. Agenda skal blant annet være:

Altså... Hvem skal bestemme om du har nådd kriteriene? Hvordan kan du måle sånt som det der i en barnehage? Hva er det de skal sjå på? Hvor mange bilder vi har malt? Hvor mange aktiviteter vi har gjennomført? Hvor mange barn som kan skrive navnet sitt og tegne en bil?!?

5

I forhandlinger avtaler partene den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

Individuelle tillegg fordeles av arbeidsgiver i tråd med kriterier i punkt 5.4.

### 5.4 Kriterier for individuell lønnsutvikling

Følgende kriterier skal vektlegges ved individuell lønnsutvikling:

- oppnådde resultater
- prestasjoner
- engasjement, initiativ og arbeidsinnsats
- evne og vilje til å ta ansvar
- fleksibilitet, endringsvilje/omstillingsevne
- relevant kompetanseutvikling
- beholde kritisk kompetanse

Fra: [redacted]  
Sendt: 11. februar 2016 08:47  
Emne: Dagsrapport - Dagpenger

Go'morn

Vi ligger tett under måloppnåelse. Det gjenstår bare 36 saker til vi er på dagsmål. Det betyr at om vi gjør en til to saker til pr dag så er vi i mål. Jeg vet hva denne avdelingen er god for og at vi klarer dette.

Jeg minner på at alle kan måle seg selv over to uker (en arena uke og en gosys uke). Når de to ukene er gått bør en oppnå en gjennomsnittlig saksmengde på minst 12 saker pr dag. De som ikke oppnår det må gå i dialog med meg om tiltak slik at vi kan se på rutiner, kompetanse og andre forhold. Dersom jeg ikke er tilgjengelig kan dere ta en prat med [redacted] eller [redacted] om dette. Dette er et tiltak som gjennomføres for å gjøre den enkelte i stand til mestring. Gjør også oppmerksom på at jeg har stor forståelse for den enkeltes opplevelse av arbeidsforholdene i avdelingen mht arbeidsmengde og overtid. Hjelp til selvhjelp er et bidrag til avdelingen, som helhet, slik at vi må opp i produksjon på dagtid. Dette vil bidra til at vi kan slippe «fast» overtid slik det fungerer i dag. Den gruppen som jobber overtid begynner å bli slitne og frustrerte over situasjonen. Jeg har stor forståelse for deres opplevelse. Alle forslag mottas med takk.

Det er et absolutt krav fra politisk hold at dagpengesakene skal behandles og har første prioritet i forvaltning. Dersom vi ikke klarer å forbedre produksjonsmengden må jeg gå til det skritt og be om ytterligere forsterkninger fra de andre avdelingene ved [redacted]. Et slikt uttak vil bety at disse avdelingen vil stille krav til innsats og produksjon fra oss. Disse avdelingene har store utfordringer mht bemanning og saksmengde selv og vil reagere på en forskyvning til dagpenger. Det er ikke aktuelt med ytterligere bemanning eksternt da vi ikke har budsjettmidler til det og at det ikke er politisk vilje til å tildele ytterligere midler til fagområdet.

Dagens tavlemøte utgår siden jeg har møte med [redacted] i dag. [redacted] er syk og [redacted] fungerer som avdelingsleder i dag. Ta gjerne kontakt på mail eller telefon om det er noe. Tlf nr mitt er [redacted].

[redacted]

Er det kun en opplevelse og ikke en realitet?

i Mal: [redacted]  
Kommer alt?  
Shutter det da?

Hva "produksjon"?

Er ikke dette det egentlige problemet? For store krav og for lite ressurser?

- NPM/dehumanisering: Hva er det man "producerer"?
- individuelt ansvar / kollektiv ansvar
- hard HR
- politiske foringer ≠ realitet i virksomheten



// NOTAT

Til: Enhetsledere // NAV Kontaktsenter  
Fra: Andreas Kristiansen // NKS Styringsenhet, Utvikling  
Dato: 08.03.16

## **Prosjektene «På sporet av den skjulte tid» og «Rett bruker i rett kanal» - Veien videre**

### **Bakgrunn og hensikt**

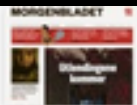
Som en del av prosjektet «På sporet av den skjulte tid» ønsker vi å finne den riktige samtalebehandlingstiden i NAV Kontaktsenter. Vi startet prosessen med et forslag om 3 alternativer til hvordan vi kartlegger dette. Forslaget var å starte prosessen med fagområdene Arbeid & helse og Familie. Begrunnelsen for dette valget var at en reduksjon i snitt SBT på disse køene, vil gi den største gevinsten for NKS i form av kapasitet. Dette vil igjen føre til høyere tilgjengelighet for bruker på flere køer. Forslagene ble presentert for RMBA og enhetslederne i januar 2016.





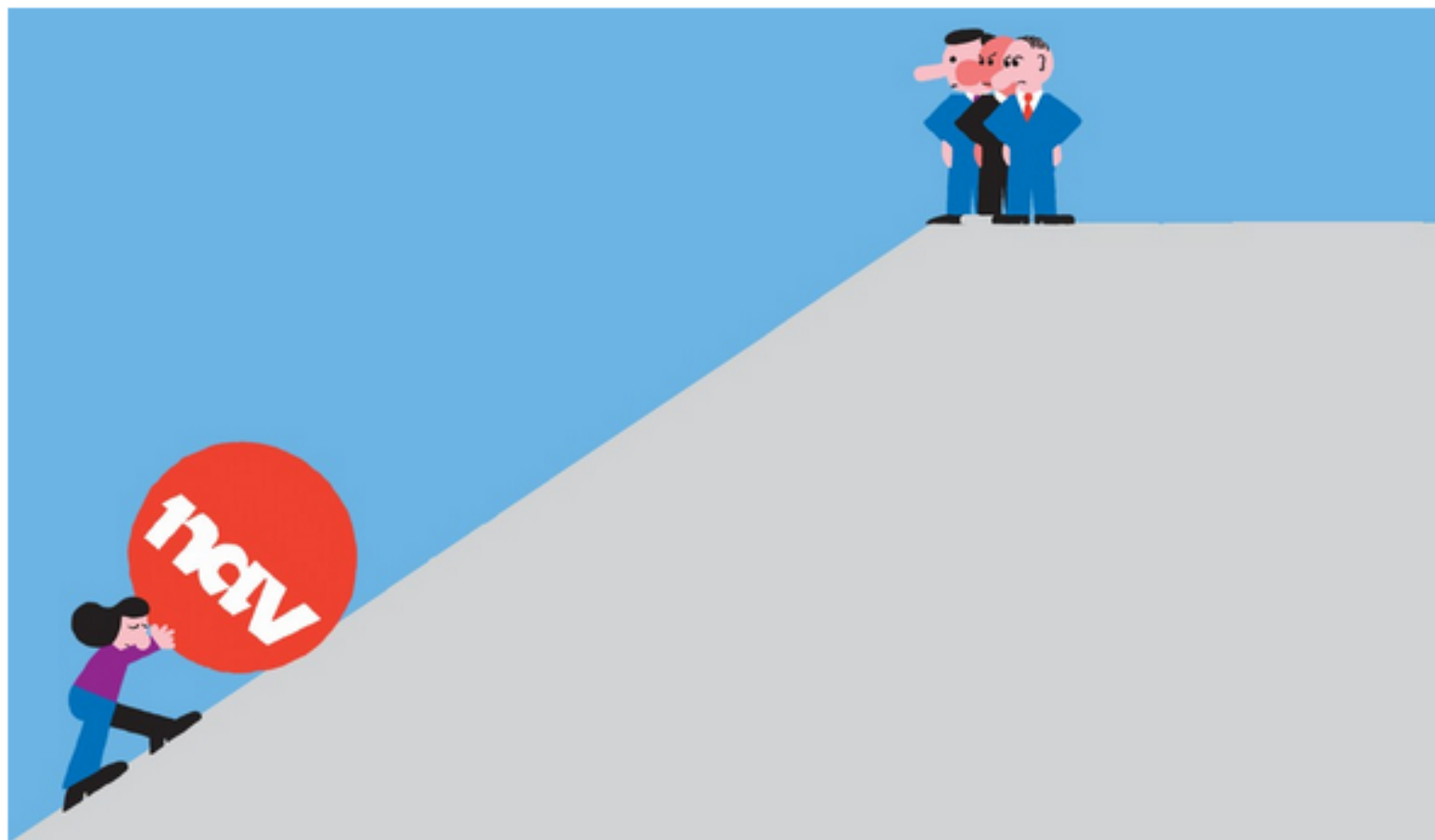
Joakim Lystad, direktør i NAV til  
NTL NAVs representantskap mai 2014:

«Jeg har ikke oversikt over alle utfordringene i NAV. Men dere  
kan ta det helt med ro.... ... for nå får jeg hjelp av McKinsey.»



KOMMENTAR 00:01 - 23. september 2016

## Jeg har sett den nordiske arbeidslivsmodellen dø, skriver *Linn Herning.*





**LEDELSENS  
SVAR  
PÅ**

**KRITIK:**



# Hvor står vi ?

Offentlig sektor består av late, «håglösa» ansatte som ikke kan tenke en eneste ny tanke og som bare vil ha mer lønn og mindre arbeid.

For å endre dette må konkurranse bli et gjennomgående element. Dette gjøres gjennom å privatisere tjenester og ved å introdusere konkurranse som styringsideologi i offentlig sektor.  
(bestiller/utfører, mål-og resultatstyring, benchmarking/beste praksis, resultatenheter, stykkprisfinansiering, resultatlønn osv.)

Konsulenter erstatter ansatte og fagbevegelsen som de som beskriver problemer og som gir løsninger.

Dersom ansatte kommer med kritikk avvises dette som individuell syting, bakstreversk, illojalt eller misforstått.

# Hva må gjøres?

## **Back to basics: Hva var den politiske begrunnelsen for velferdsstaten?**

Skille mellom forretning og forvaltning.

Avvise dehumaniserende standardisering og mål- og resultatstyring.

Avvise konsulentenes kvasikunnskap.

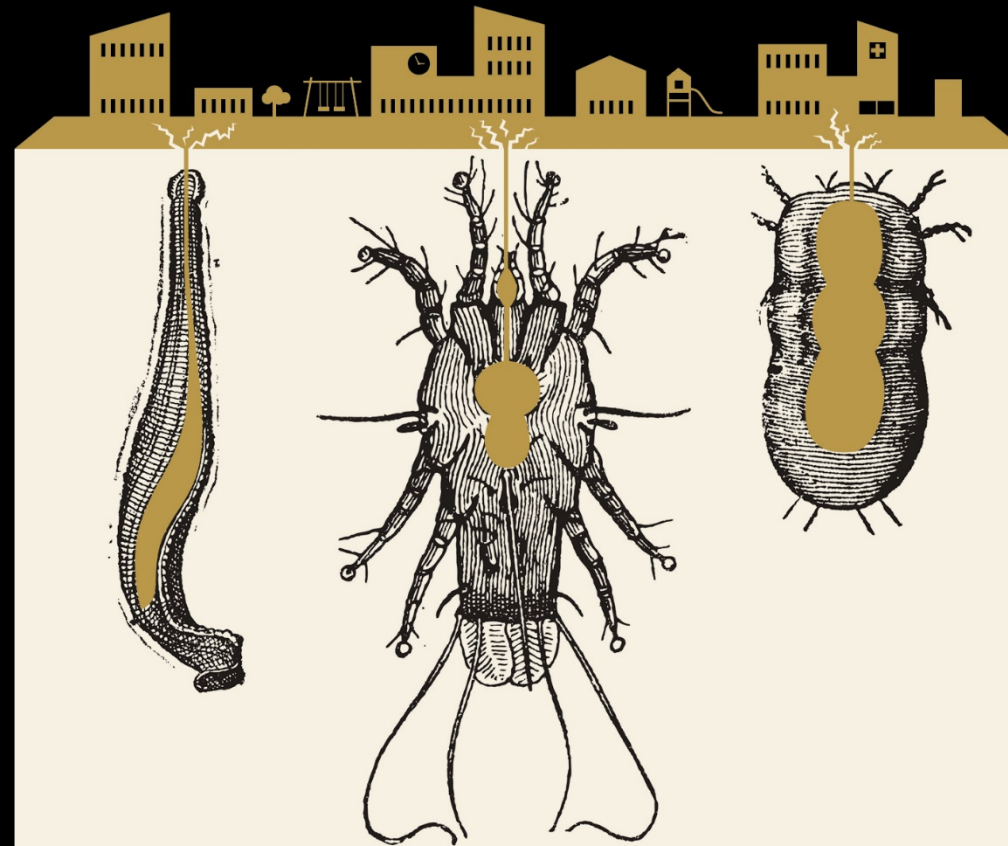
Gjenerobre fagbevegelsen og fagfolkene stilling som legitime og kunnskapsrike kritikere og problemløsere.

Bygge makt og kunnskap nedenufra.

Mer demokrati - i alle ledd.

Linn Herning

# VELFERDSPROFITØRENE



Om penger, makt og propaganda  
i de norske velferdstjenestene

**M**



Oslo: 13 sykehjem  
Bærum: 1 sykehjem  
Asker: 1 sykehjem  
Moss: 2 sykehjem

Stavanger: 1 sykehjem  
Bergen: 2 sykehjem  
Askøy: 2 sykehjem  
Os: ½ sykehjem  
Austevoll: Hele eldreomsorgen

Karmøy - forslag  
Elverum - forslag



Skal slutte med sykehjem  
på anbud:

Oslo:    

Bergen:   

Moss:     

Elverum:    

Karmøy:     

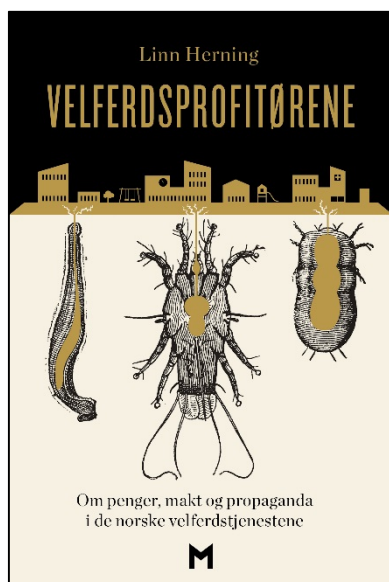
Askøy:    

# SKANDINAVISK VELFERDSKONFERANSE 2016

Oslo 14.-15.november



169,- NOK  
[www.manifest.no](http://www.manifest.no)



## FOR VELFERDS STATEN



[www.velferdsstaten.no](http://www.velferdsstaten.no)

Electronic newsletter  
(in norwegian):  
[aksjon@velferdsstaten.no](mailto:aksjon@velferdsstaten.no)

[linn.herning@velferdsstaten.no](mailto:linn.herning@velferdsstaten.no)