

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV DESEMBER 2022

1952

2022

katastrofen?

~~Arealkonseptet i NAV~~

Side 4-7



Slutt å bryr deg!

Ikke en atypisk uttalelse fra en irritabel tenåring som jobber med å bli voksen, finne ut av seg selv, bli selvstendig og som har behov for å være seg selv uten at andre bryr seg. Likevel er det noe fundamentalt med oss mennesker det at vi bryr oss og at vi vil at andre skal bry seg selv når vi sier det motsatte. Vi er en flokk som i stor grad passer på hverandre enten vi vil det eller ikke. Det gir oss en form for gjensidig trygghet som gjør livet lettere, kanskje særlig i vanskelige situasjoner. Det er også en verdi som har dype røtter i fagbevegelsen – ja kanskje er det selve grunnverdien: solidaritet. Det å bry seg om andre betyr at vi tenker på andre enn oss selv for at andre også skal kunne ha det bra. Kanskje er det frykten for at vi skal havne i en situasjon der vi trenger andre eller den genuine tanken om at dersom alle har det bra øker også sjansen for at vi selv har det bra.

I møte med andre parter i arbeidslivet, gjennom medbestemmelsen og i lønnsforhandlinger, sitter jeg med en følelse at LO og NTL blir stadig mer alene om å tenke solidarisk. Vi kjemper for at alle skal ha lønnsutvikling gjennom sentrale krone-tillegg slik at forskjellene ikke fortsetter å øke. Vi kjemper for at lederlønsfesten må bremse opp. Vi kjemper for at alle skal ha lik lønn for likeverdig arbeid. Oftere og oftere kommer vi til kort i forhandlinger og jeg synes det er bekymringsfullt at våre forhandlingsparter ikke er med oss i vår kamp. Man skulle anta at de andre arbeidstakerorganisasjonene hadde samme type interesser som oss, men vi opplever også at flere av dem ikke står opp for de samme

prinsippene. Vi ender ofte opp med prosent-tillegg, beregning av lønnsforhandlings-potter basert på prosenter og ikke kroner per årsverk, desentralisering av forhandlinger og det som Akademikerne har vedtektsfestet hos seg: markedsbasert lønnsdannelse. En markedsbasert lønnsdannelse betyr i praksis at det ikke er mulig å oppnå lik lønn for likeverdig arbeid, markedet bestemmer.

Jeg synes at du, og alle våre medlemmer, skal snakke med våre kolleger om dette. Jeg tror egentlig at mange er veldig enige med oss i NTL – om en rettferdig lønnsutvikling for alle. Jeg tror ikke at våre kolleger mener at andre skal tjene stadig dårligere sammenlignet med de som kommer best ut. På landsmøtet i Norsk Tjenestemannslag ble jeg valgt som forbundssekretær, noe som betyr at dette blir min siste utgave som redaktør for Gaiden. Jeg lover dere at jeg SKAL BRY MEG og kjempe for våre verdier så lenge det går blod igjennom meg. Jeg håper at jeg har deg med på det – vi trenger deg i vårt sterke fellesskap!

Jan Rune Yanni Vikan
Redaktør



FOTO: RENATE HULSBVÅG-LYNSSTAD

«Du skal ikke sparke dem som ligger nede. Bare gå stille forbi.»

Nils-Fredrik Nielsen

GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 9 300 tre ganger årlig

Redaktør
Jan Rune Yanni Vikan
NTL NAV
Møllergata 10
0179 OSLO
jan.rune.yanni.vikan@nav.no
412 80 914

Redaksjonsutvalget:
Johan Gunnerud
johan.gunnerud@nav.no
413 03 990

June Helen Berg
june.helen.berg@nav.no
907 25 063

Tine Olsen
tine.olsen@nav.no
995 16 011

Redaksjonen avsluttet:
22. november 2022

www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes NTLs
kontingentavdeling kont@ntl.no

Forsidefoto:
Ukjent kontorlandskap 1952: Christine Holm
NAV Gamle Oslo 2022: Jan Rune Yanni Vikan

Layout og trykk:
LO Media, Oslo
23 06 22 79

Følg oss på:



Innhold



Følg oss på Instagram
@ntlnav



Alt fra NTLs landsmøte

FOTO: ADRIAN NIELSEN/NTL



Elisabeth Steen valgt som hovedkasserer

FOTO: JAN RUNE YANNI VIKAN



Aktivitets- og redegjørelsesplikten

SKJERMDUMP/REGJERINGEN.NO

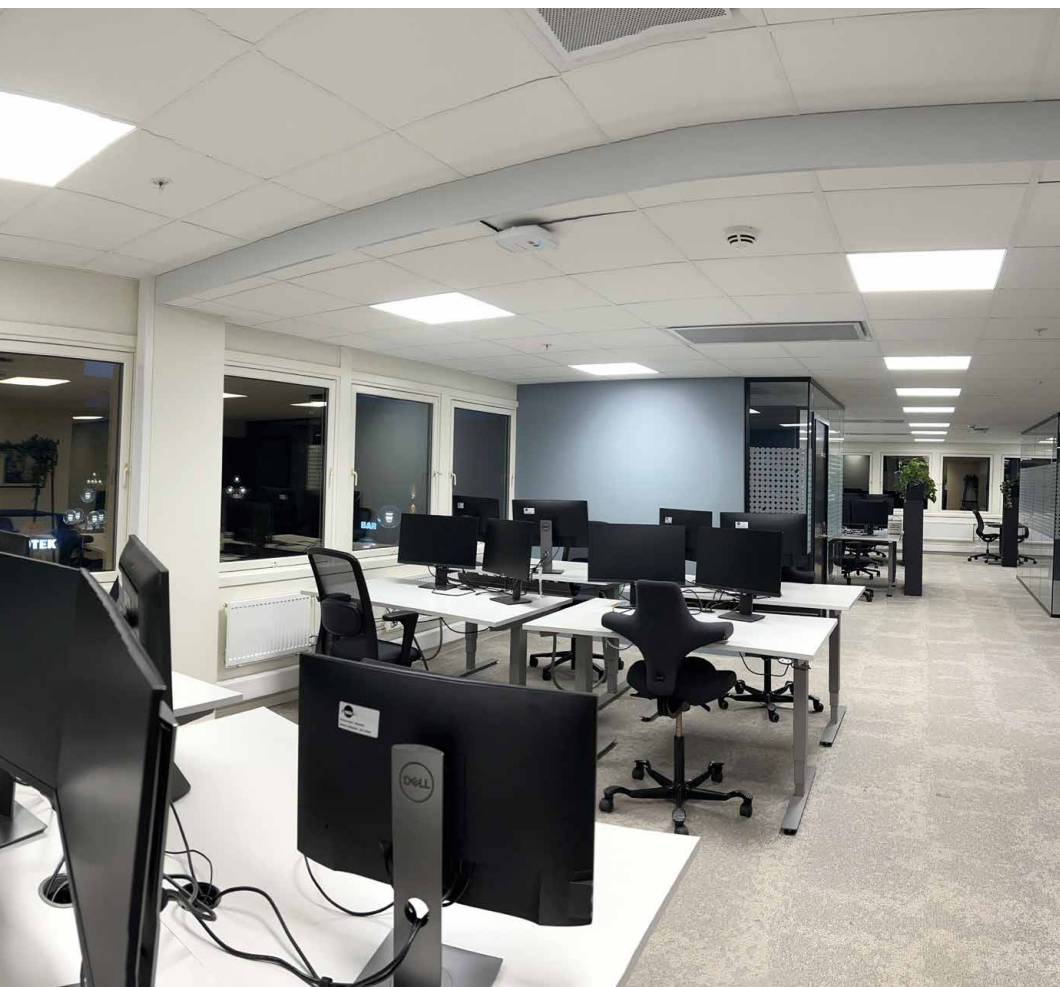
- **04** Areakatastrofen
- **08** Tillitsreformen i NAV
- **19** Omsorgstrøtthet
- **20** Kutt i arbeidsmarkedstiltak
- **22** Modia Sosial
- **25** Rekordverving
- **27** Siste stikk



Arealutfordringer

Det er på det rene at staten som arbeidsgiver virkelig har fått blod på tann når det gjelder å spare penger på husleie. På den ene siden i form av føringer som arealnormen i staten, med sin maksimale grense for hvor mange kvadratmeter hver enkelt ansatt skal klare seg med. På den andre siden i form av budsjettkutt fra politisk hold og etatsinterne sparemål i NAV. Men hva med oss ansatte og våre behov for å få gjort jobben vi er satt til å gjøre? Betyr det ingenting for arbeidsgiver at vi settes i stand til å gjøre jobben godt og effektivt? Og hva med kunnskapen som finnes om arbeidsplassutforming? Hvorfor blir ikke den lagt til grunn når vi bygger nye kontorlokaler og bygger om? Hvor ble det av den kunnskapsbaserte utviklinga som ellers rår i NAV?

JAN RUNEYANNI VIKAN (tekst)



Arealkonseptet for NAV er utførlig beskrevet på Navet og her hevdes det at konseptet bygger på NAVs samfunnsoppdrag spekket med visjoner om hvordan endret brukeradferd, ny teknologi og behov for stor fleksibilitet argumenterer for valgte løsninger. Samtidig skal arealutforminga støtte opp under oppgaveløsninga i dag og i framtida og være tilstrekkelig for å ivareta personvernet. De to sistnevnte henger godt sammen med arbeidsplassforskriftens formål (se faktaboks), men er prosessene og løsningene egentlig i tråd med dette i NAV?

Arketyper. Arealkonseptet har tre arketyper som skal gi rammer for valg av løsninger. Beskrivelsene av behovene og arbeidets art gir en kategorisering som korresponderer med NAVs linjer og kontor typer. Arbeidsformene vil være noe ulike i

de forskjellige NAV-enhetene, men det er på det rene at de aller fleste jobber med individuelle og konsentrasjonspregede oppgaver store deler av arbeidsdagen. Eksempelvis ble det gjort en kartlegging ved NAV Gamle Oslo før ombygging som viste at over 90 % av de ansatte hadde individuelt eller konsentrasjonspreget arbeid nærmere 80 % av arbeidsdagen sin. For NAV-kontorer er det ABW-løsningen som korresponderer med arketyper og i en video på Statsbyggs facebook-sider presenteres NAV Fredrikstad, som har en dekningsgrad på 2,3-2,4 stoler per ansatt. Det understrekes at dette er nødvendig for at ABW-konseptet skal fungere godt. I presentasjon fra 2019 ved NAV Fredrikstad opereres det med 1,9 fullergonomiske arbeidsplasser per ansatt.

Kunnskapsgrunnlag. I en sammenstilling fra 2017 av forskning på arbeidsplassut-

Den aktivitetsbaserte (ABW) løsningen ved NAV Gamle Oslo er godt mottatt av mange ansatte, men i denne sonen er det rundt 30 arbeidsplasser. Ifølge kunnskapsgrunnlaget om arbeidsplassutforming er ikke det forenlig med konsentrasjonspreget arbeid.

Foto: Jan Rune Yanni Vikan

Arbeidsplassforskriften

Formålet med forskriften er å sikre at arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd ivaretas ved at arbeidsplasser og arbeidslokaler tilrettelegges og utformes i forhold til arbeidet som utføres, den enkelte arbeidstaker og til særskilte risikoforhold.

Arbeidsplassforskriften § 1-1.

forming (Bakke og Fostervold, Folkehelseinstituttet), konkluderer man med at arbeid i åpne kontorlandskap reduserer privathet og jobbtilfredshet. Åpne arbeidsplassløsninger intensiverer kognitiv arbeidsbelastning og forverrer mellommenneskelige relasjoner. Dette kunnskapsgrunnlaget sammen med en ny vurdering i 2018 tar for seg 75 publiserte og fagfellevurderte studier. Kunnskapsgrunnlaget viser at overgang fra cellekontorer til åpne kontorløsninger øker sykefravær, gjør at ansatte velger å jobbe hjemmefra for å konsentrere seg og at produktiviteten går ned med opp mot 30 % – dette selv om en del ansatte selv opplever å bli mer produktive. I noen studier vises det til at tilfredsheten øker de første 6-12 måneder, men at også denne etter hvert scorer lavere enn før endring.

Manglende medbestemmelse. I flere av NAVs driftsenheter får NTL NAV tilbakemeldinger om at arealprosessene oppleves som dårlige med manglende medbestemmelse. Tillitsvalgte forteller om det de ser på som skinnprosesser som ikke har reell involvering og som ikke tar hensyn til at arbeidsplassutforminga skal understøtte arbeidsoppgavene. – Vi føler at vi ikke har blitt hørt eller tatt på alvor i flere av prosessene, sier Aasmund Aasland, som er hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Rogaland. Det har vært uenigheter

om hvordan man skal få kontorlokalene til å fungere etter intensjonen, ettersom det er for få kvadratmeter til å eksempelvis ha en fullgod ABW-løsning og ivareta formålene i arbeidsplassforskriften. I flere av prosessene har man endt opp med tvist i forhandlingene.



Direktør Anne Cathrine Brodtkorb ved NAV Gamle Oslo mener ABW-løsningen gir rom for mer samhandling enn de tradisjonelle cellekontorene.

Foto: Privat

Populært. Ved NAV Gamle Oslo har man den siste tiden fått mange besøk fra både NAV-kontorer og andre kommuner og bydeler. De har vært ute etter å høre erfaringene med arbeidsplassutforminga og løsningene som er benyttet der. – Mange av de som besøker oss fra NAV-kontor er opptatt av hvordan ABW-løsninga fungerer, særlig ettersom vi har vært såpass tidlig ute, sier Anne Cathrine Brodtkorb, som er direktør for NAV Gamle Oslo. – Andre som besøker oss er nok mer opptatt av konseptet om å samle alle avdelinger i bydelen i et bydelshus. I intervju med Brodtkorb tilføyer hun at arealene NAV disponerer har et større tilbud enn resten av bydelshuset, som et resultat av drøftinger med de ansattes representanter. – I NAV-delen er det flere aktivitetsrom, hvilerom og mindfulnessrom. Rommene er tilgjengelige for andre avdelinger i bydelen. De NAV-ansatte utgjør omtrent halvparten av alle i bydelshuset.

Samhandling. Brodtkorb mener selv at den nye arbeidsplassutforminga gjør det lettere å bli kjent med flere. – Tidligere satt man fordelt på flere etasjer, mens nå er alle samlet på en flate. Hun ser også fordelene av å sitte i arbeidssoner. – Det er lettere å spørre personen som sitter rett ved siden av enn når man tidligere satt på separate cellekontorer. På spørsmål om hvordan de ansatte har tatt imot de nye kontorlokalene, viser hun til at det kommer en snarlig digital vernerunde som blant annet vil si noe om dette. Foreløpige tilbakemeldinger fra ansatte, vernetjenesten og tillitsvalgte er at man er fornøyd med løsningen. Det har allerede vært en digital vernerunde siden lokalene ble tatt i bruk, men da var fokus i hovedsak på hybrid arbeidshverdag og hjemmekontor på grunn av pandemien. – Vi har også hatt en undersøkelse om hva de ansatte nå mener om trivselsreglene ved kontoret, som de selv har vært med å utarbeide. Den gir mest informasjon om funksjonene til de forskjellige arbeidssonene er ivarettatt. Undersøkelsen viser at folk er opptatt av at man skal være høflige, vise respekt, ha det ryddig og rent, samt ikke forstyrre unødvendig.

Tabu. NTL får tilbakemeldinger fra medlemmer som sier at det kan være vanskelig å si fra om at man ikke trives eller ikke synes ABW fungerer så godt. Det har blitt et slags mantra om at man ikke kan kritisere arbeidsforholdene. – Alle skal selvsagt få si det de mener, og det er viktig slik at man kan trives på jobb. – Snakk med leder eller vernetjenesten og husk at vi også kan benytte hjemmekontor om nødvendig, svarer Brodtkorb. ABW-konseptet gir mange tilretteleggingsmuligheter som gjør bruken og utforminga av arbeidshverdagen fleksibel, i tillegg til hybrid arbeidshverdag med mulighet for hjemmekontor. Brodtkorb mener også at ABW-konseptet fremmer samhandling.

Anbefalinger. Til andre som skal sette i gang med ombygging eller nybygging av lokaler, anbefaler Brodtkorb at man starter tidlig og har god tid med sterk involvering av de ansatte. – Tillitsvalgte og verneombud må være med fra starten av. Man må også huske å ha tilstrekkelig med rom som hvilerom, stillerom, fokusrom og

telefonrom. Aktørene må ta eierskap til prosessen sånn at folk ikke melder seg ut.

NTLs syn. NTL er nok fortsatt av den oppfatning at utforming av arbeidsplasser må komme fra behovet til de ansatte og på en måte som understøtter arbeidsoppgavene. Fokuset på et noe abstrakt framtidssbilde synes å overskygge de fakta vi har om arbeidsutførelse per i dag og den kunnskapen vi har om arbeidsplassutforming. Når vi får opplyst at eksempelvis NAV Gamle Oslo har 1,25 stol per ansatt, ser vi at dette står i sterk kontrast til presentasjonsvideoen fra Statsbygg, som argumenterer for 2,3 stoler per ansatt for en fullverdig ABW-løsning. Manglende medbestemmelse i arealprosessene ser ut til å være et problem mange steder, også i NAV. NTL vil kjempe for at vi har en kunnskapsbasert utvikling og utforming av arbeidsplassene våre. Påfølgende side gjengir NTLs prinsipp- og handlingsprogram om arbeidsplassutforming.



Aasmund Aasland er hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Rogaland og har opplevd en uryddig prosess ved utforming av kontorene i Haugesund og Eigersund.

Foto: Jan Rune Yanni Vikan

Tør redaksjonen være så frekke å påstå at det er andre interesser som har forrang i utforming av arbeidsplassene våre enn å understøtte arbeidsoppgavene og de ansattes helse?

Arbeidsplassutforming

NTL legger til grunn at alle arbeidsplasser utformes med hensyn til et forsvarlig arbeidsmiljø, i tråd med arbeidsmiljølovens formålsparagraf. Åpent landskap, aktivitetsbaserte arbeidsplasser og andre tilsynelatende kostnadseffektive løsninger ender ofte med dårligere arbeidsmiljø, lavere effektivitet og kvalitet og økt sykefravær. Dette er dyrere enn reduksjonen i arealkostnader. NTL krever at den fysiske utformingen av arbeidsplassene tilpasses oppgavene som skal gjøres, ikke at arbeidet må tilpasses lite gjennomtenkte kostnads- og arealbesparelser. Arbeidsplassutformingen må ivareta de ansattes helse, sikkerhet og velferd og dette må prioriteres over kortsiktige, økonomiske besparelser. Publikumsarealer må utformes slik at de minimerer risikoen for at ansatte blir utsatt for vold.

NTL krever at forskriften om arealnorm i statlige bygg oppheves, og at fagforeningene får utvidet forhandlingsrett knyttet til arbeidsplassutforming og arealendring, både i nye og i eksisterende bygg.

Økt bruk av hjemmekontor skal ikke medføre forventninger til digital tilgjengelighet utenfor arbeidstid og ved sykefravær og permisjoner. Samtidig som noe fleksibilitet i muligheten til å arbeide hjemmefra kan være positivt for enkeltpersoners livssituasjon, må det sikres gode, kollektive rammebetingelser.

NTL mener at alle arbeidstakere skal ha rett til fast, fysisk arbeidsplass med et fysisk arbeidsmiljø som har forsvarlige rammer og hvor de ansatte har gode arbeidsvilkår. Dette må gjelde også i en arbeidshverdag som i større grad er preget av digitale møter. Arbeid i arbeidstakers

hjem er en frivillig ordning som skal avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, ikke et effektiviseringstiltak.

NTL krever at både arbeid hjemmefra og mobile kontorløsninger skal være omfattet av faste omforente avtaler, retningslinjer og forsikringer.

NTL krever full kompensasjon og dekning av kostnader til utstyr, drift og abonnenter ved arbeid hjemmefra. Også når arbeid utføres i arbeidstakers hjem, må forsvarlige arbeidsforhold fullt ut ivaretas i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser, herunder både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.





Tillitsreformen på agendaen på Arendalsuka. Foto: June Helen Berg

Tillitsforvirring

Den sittende regjering gikk hardt ut i siste valgkamp med et løfte om en tillitsreform i offentlig sektor. Det sterke fokuset på mål- og resultatstyring i staten har ledet til ideen om en tillitsreform. I NAV var en tillitsreform tenkt å skulle gi større rom for skjønnsutøvelse og en tjeneste tilpasset den enkelte brukers behov. Nå har Arbeiderpartiet og Senterpartiet hatt regjeringsmakt i ett år og redaksjonen tar en gjennomgang av status på reformen i NAV.

JUNE HELEN BERG (tekst og foto)

Tildelingsbrev til Arbeids- og velferdsdirektoratet for 2022 av 25. januar:

- Direktoratet skal konkretisere hvordan arbeids- og velferdsetaten skal ivareta formålet med tillitsreformen og utarbeide en plan for hvordan brukerutvalgene, de tillitsvalgte og ledelsen på ulike nivåer kan engasjeres i dette arbeidet.
- Direktoratet skal starte arbeidet med å gjennomgå mål- og resultatstyringen med sikte på å utvikle god balanse mellom behov for styring og reelt handlingsrom for å utøve faglighet i førstelinjen. I dette arbeidet skal etaten legge til rette for å inkludere de ansattes organisasjoner og den kommunale styringslinjen. Gjennomgangen koordineres med departementets tilsvarende gjennomgang av etatsstyringen slik at den også bidrar til å løfte utfordringer i styringen som må løses på overordnet nivå.
- Direktoratet skal legge til rette for lokalt forankret tjenesteutvikling og etablere forsøk med større handlingsrom lokalt.

Arbeidet med tillitsreformen må forankres lokalt og ikke være unødig toppstyrt. Det er allikevel nødvendig å koordinere innretning og tiltak på en hensiktsmessig måte i hele sektoren og på tvers av sektorer. Departementet vil derfor komme tilbake til en nærmere spesifisert dialog mellom departementet og direktoratet om gjennomføring av oppdragene og det videre arbeidet med tillitsreformen.

Utgangspunktet for en tillitsreform er troen på at New Public Management passer dårlig som verktøy til styring av offentlig sektor. Det er ikke en effektiv bruk av ressurser og bidrar ikke til bedre offentlige tjenester. LO-kongressen i 2017 ønsket på bakgrunn av dette en tillitsreform i offentlig sektor. Partiene på venstresiden i norsk politikk programfestet dette og gikk til valg på en tillitsreform. Hurdalsplattformen slår fast at den vil legge frem en strategi som tar brukerorganisasjonene, de tillitsvalgte og ledelsen i alle store offentlige virksomheter med på en forpliktende prosess i arbeidet med utformingen av en tillitsreform.

NAV setter kurs i reformen. Regjeringen ønsker at NAV skal gå foran med en gjennomføring av tillitsreformen og Arbeids-

og inkluderingsdepartementet har i sitt tildelingsbrev til Arbeids- og velferdsdirektoratet i januar 2022 gitt marsjordre om oppstart.

På oppdrag for NTL. De Facto – Kunnskaps-senter for fagorganiserte har på oppdrag fra NTL utarbeidet en rapport om tillitsreform i staten: «Tillit og medbestemmelse i staten». NAV er en av tre etater det er hentet innspill fra i arbeidet, blant annet gjennom fokus-grupper med ansatte. De Facto peker på at en tillitsreform handler om å

«endre en forvaltning basert på... ideene om at ansatte alltid forsøker å gjøre minst mulig til en forvaltning basert på ideene om at offentlig ansatte ønsker å gjøre en best mulig jobb for samfunnet. Det krever en forvaltningsreform der Mål- og resultatstyring

avvikles og erstattes av tillit til at etater og medarbeidere både kan og vil oppfylle samfunnsoppdraget.»

Videre vises det til at tillitsreform krever medbestemmelse og at denne må være formell og ta utgangspunkt i at arbeidsgiver og arbeidstaker også har ulike interesser.

NTL NAV var tidlig på banen. Vi sendte en henvendelse til arbeidsgiver allerede den 7. desember i 2021 med krav om drøfting av tillitsreformen, og at det skulle nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skulle se på gjennomføringen av tillitsreformen. Vårt utgangspunkt var at i tillegg til medbestemmelse, handler tillit om fravær av kontroll, overvåkning og detaljstyring. På dette området er det store variasjoner mellom etatene og internt i etatene. NAV er

TILLITSREFORMEN

ikke noe unntak. Siden NAV er en av etatene De Facto har samlet innspill fra ansatte i, er flere eksempler fra NAV nevnt i rapporten. NTL NAV mente partene i NAV måtte ta tak i disse utfordringene.

Treg oppstart. Det har tatt tid å komme i gang med prosessen i NAV. Tillitsreformen kom først på agenda til et sentralt medbestemmelsesmøte den 18. mai i 2022. Det skulle vise seg at NTL NAV og arbeidsgiver hadde ganske ulike tanker om hva en tillitsreform skulle være. Den 25. august var tillitsreformen på nytt ett tema. De sentrale tillitsvalgte og arbeidsgiver skulle drøfte hva som er målsettingen og hvordan reformen skal gjennomføres.

Uenighet om mandat. Det har vært uenighet om både målsettingen med reformen og hvordan vi skal komme dit. NTL NAV hadde flere innspill til arbeidsgivers forslag til mandat. Arbeidsgiver foreslo at formålet for NAV skulle være:

1. Vi har tillit til brukerne.
2. Vi bidrar sammen til et tett og tillitsfullt samarbeid mellom ledelse, medarbeidere, tillitsvalgte samt brukerorganisasjoner.

NTL NAV anførte at tillitsreformen ikke har med tillit til brukerne å gjøre. NAV skal gi god veiledning og riktig forvaltning. I dette arbeidet etablerer vi naturligvis en tillitsrelasjon til bruker og forhåpentligvis vil god forvaltning gi tillit i befolkningen. Reformen handler altså om å gi de ansatte tid og tillit til å gi brukerne bedre tjenester enn de har i dag. Det står i Hurdalsplattformen, og det står i tildelingsbrevet til NAV.

Endelig enighet. Etter flere drøftingsrunder i sentralt MBA ble mandatet for arbeidet med tillitsreform endelig ferdig drøftet den 11. oktober. NTL NAV har fått godt gjennomslag for våre krav. NTL NAV er spesielt fornøyd med at vi har fått gjennomslag for at partsamarbeidet skal styrkes som en del av tillitsreformen. Videre påpekte vi at tillitsreformen er den viktigste reformen i offentlig sektor for sittende regjering og at siden NAV er pilot er det viktig at Arbeids- og velferdsdirektøren selv er tett på arbeidet.



Arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen.

Foto: Astrid Waller

Målene for arbeidet med tillitsreform i NAV er følgende:

1. Vi gir våre medarbeidere større rom til å bruke sin faglighet og kompetanse til å finne riktig løsning sammen med brukerne.
2. Det legges til rette for lokalt forankret tjenesteutvikling og etableres forsøk med større handlingsrom lokalt.
3. Vi styrker partsamarbeidet i NAV og partsamarbeidet skal skje på alle nivåer, i tråd med intensjonene i hovedavtalen.
4. Mål- og resultatstyringen sikrer en god balanse mellom lokalt handlingsrom og behov for styring, krav til kvalitet, likebehandling og god forvaltningspraksis.
5. Vi videreutvikler tilliten vi viser i møte med brukerne.

Så langt så godt. Da gjenstår selve arbeidet med å fylle tillitsreformen med innhold.

Vi i NTL NAV vil følge prosessen tett og bidra med vårt perspektiv og vår kompetanse, slik vi alltid gjør.

Få fart på tillitsreformen

Etter flere tiår med markedsstyring og åtte år med Høyrestyre må regjeringen vende markedsstyringspolitikken ryggen, og sørge for en styrking av statlig sektor. Tillitsreformen må settes ut i livet gjennom politiske tiltak og gjennom tydelige krav til de lokale arbeidsgiverne. Dersom reformen skal lykkes må den lokale medbestemmelsen styrkes, de ansatte må få mer tillit og autonomi i arbeidshverdagen og virksomhetene må kjennetegnes av en demokratisk ledelsesform.

Markedsstyringen av statlig sektor har de siste ti-årene vært preget av styrings-, finansieringsorganisasjons-, og ledelsesformer som har ført til mindre autonomi for arbeidstakerne, mer kontroll av den enkelte og undergraving av partssamarbeidet. Sammen med kutt i virksomhetenes budsjetter har dette svekket statens mulighet til å oppfylle samfunnsoppdraget og gitt dårligere tjenester til innbyggerne.

NTL krever at regjeringen benytter stortingsperioden til å endre styrings-systemene i staten. Regjeringen må gjennomgå og endre økonomiregelverket i staten. NTL krever at tillitsvalgte inkluderes i etatsstyringsdialogen. Det er nødvendig å avvikle mål- og resultatstyringssystemet slik at offentlig styring skjer på overordnede politiske målsettinger og virksomhetenes samfunnsoppdrag. Den interne styringen i de enkelte virksomhetene må endres for å hindre individualisering av mål, målforskyvning og unødvendig byråkrati.

Staten må organiseres slik at den er underlagt demokratisk styring og kontroll. Sentralisering og toppstyring fører til svekket medbestemmelse fordi viktige avgjørelser som påvirker de ansattes arbeidshverdag tas langt fra de ansatte og utenfor medbestemmelsesapparatet. Staten må ikke organisere seg bort fra medbestemmelse og innføre organisasjonsmodeller



NTL NAVs Anne Kari Moberg var på talerstolen under debatt om prinsipp- og handlingsprogrammet. Her er uttalelsen om tillitsreformen gjengitt i sin helhet. Foto: Adrian Nielsen/NTL

som undergraver partssamarbeidet. En tillitsbasert styring av offentlig sektor er ikke forenlig med kontroll- og overvåkingsregimer knyttet til individuell arbeidsinnsats. For å gi de ansatte mer tillit krever landsmøtet at regjeringen må pålegge virksomhetene å gjennomgå innførte kontrolltiltak i virksomhetene. Individuell målstyring må avskaffes.

Tillitsreformen forutsetter at medbestemmelsesinstituttet revitaliseres. NTL krever at ledere i staten gis bedre opplæring i lov- og avtaleverket, at inngåtte avtaler

etterlevs, og at likeverdigheten i partsforholdet respekteres.

Skal tillitsreformen lykkes må regjeringen komme tydelig på banen og lede an i reformarbeidet. Regjeringen sitter på virkemidlene og ansvaret for å gjennomføre reformen. Det er avgjørende at de sentrale partene er med på å forme tiltakene i reformen videre. NTLs tillitsvalgte er klare til å samarbeide om å sette tillitsreformen ut i livet.

Få fart på tillitsreformen!

NTL NAVs valgte i Norsk Tjenestemannslag

I løpet av landsmøtet ble det gjort valg på landsstyre, forbundsstyre, forbundssekretærer og kontrollkomite. NTL NAV stiller godt representert i alle organer. Gaiden gratulerer alle ny- og gjenvalgte og benytter anledningen til å takke for de som har gått ut i løpet av landsmøteperioden eller som ikke tok gjenvalg.

JAN RUNE YANNI VIKAN (tekst og foto)



Leder for NTL NAV, Elisabeth Steen, ble valgt som ny hovedkasserer.

Forbundsledelsen

På landsmøtets tredje dag var det valg av ledelse i Norsk Tjenestemannslag. Vår egen leder Elisabeth Steen ble valgt inn som hovedkasserer og blir en av fire som skal lede forbundet de neste fire årene. Elisabeth har vært leder for NTL NAV siden mai 2018 og var før dette både sekretær og nestleder i landsforeninga. Nå fratrer hun dette vervet og tar fatt på hovedkassererjobben i forbundet. – Jeg er stolt og ydmyk, sier Elisabeth. – Vi skal bygge et sterkere og større NTL. Jeg er godt motivert for den jobben – samtidig som det blir vemodig og jeg kommer til å savne mine kolleger i NTL NAV. Redaksjonen antar at vi fortsatt kommer til å ha mye med Elisabeth å gjøre også framover.

Kjersti Barsok ble gjenvalgt som leder og Ellen Dalen ble gjenvalgt som 1. nestleder. Ellen var i forrige periode 2. nestleder. Som 2. nestleder ble tidligere forbundssekretær Pål Kjærstad valgt.

FOTO: RENAET HOLSBØVÅG-LYNGSTAD



Jan Rune Yanni Vikan blir siste tilskudd fra NTL NAV inn i korpset av forbundssekretærer i NTL.



Torstein Brechan ble gjenvalgt for sin tredje periode.



Sven Ivar Skodjevåg ble gjenvalgt for sin andre periode.



Hennie Isaksen ble gjenvalgt etter å ha blitt supplert inn i siste periode.

Forbundssekretærer

Antallet forbundssekretærer ble øket med to for den kommende landsmøteperioden. I tillegg ble Pål Kjærstad valgt inn i ledelsen og Dag Agleddal går av med pensjon. Dermed var det rom for fire nye forbundssekretærer, hvorav NTL NAVs Jan Rune Yanni Vikan ble valgt inn som en av disse. Han har bakgrunn innen hotell og som reiselivssjef for Lofoten før han startet i NAV og ble aktiv i NTL fra så og si første arbeidsdag. Han har vært plasstillitsvalgt og hovedtillitsvalgt i driftsenheten, avdelingsleder i NTL NAV Oslo, vara styremedlem i NTL NAV og har hatt vervet som redaktør i NTL NAV siden 2020.

I løpet av siste landsmøteperiode gikk NTL NAVs Siv Anita Hagen ut av vervet som forbundssekretær, mens Hennie Isaksen ble supplert inn underveis. Vi takker Siv Anita for hennes innsats gjennom mange år. Både Torstein Brechan og Sven Ivar Skodjevåg fra NTL NAV ble gjenvalgt sammen med Hennie Isaksen. NTL NAV har nå fire forbundssekretærer.



Tarjei Haga blir ny representant fra NTL NAV i forbundsstyret. Tarjei kommer fra NAV Familie- og pensjonsytelser og har hatt verv både som vara hovedtillitsvalgt i driftsenheten og som etatstillitsvalgt i NTL NAV, nå som sekretær.

Forbundsstyret

For kommende periode har NTL NAV fått inn en ny fast representant, som er Tarjei Aamot Haga. Tarjei ble valgt som sekretær og medlem av arbeidsutvalget i NTL NAV på representantskapsmøtet i mai og var i perioden før det etatstillitsvalgt for NTL i NAV. Hanne Kolby som har vært vara til forbundsstyret tok ikke gjenvalg og vi takker henne for innsatsen hun har lagt ned i landsforeninga og forbundet.



John-Arne Birkeland blir leder av kontrollkomiteen i Norsk Tjenestemannslag. Foto: Privat

Kontrollkomiteen

Landsmøtet valgte John-Arne Birkeland som ny leder av kontrollkomiteen. John-Arne er til vanlig ansatt i NAV Innlandet i avdeling for organisasjonsutvikling og har fram til nå vært medlem av kontrollkomiteen.



Torgeir Homme



Ida Birgitte Skogland



Ricky Mehmi



Tine Olsen



June Helen Berg

Landsstyret

Til landsstyret ble det valgt inn fire faste og en vara representant fra NTL NAV. På de faste plassene har vi fungerende leder Torgeir Homme, kasserer Ida Birgitte Skogland, styremedlem Ricky Mehmi og etatstillitsvalgt Tine Olsen. Som vara til landsstyret har vi vår egen studieleder June Helen Berg. Rasmus Rydland tok ikke gjenvalg til landsstyret og vi takker også han for hans innsats både i forbundet og landsforeninga, i og med at han skal ha permisjon ut representantskapsperioden.



**Gaiden takker
alle som har bidratt til å
styrke fellesskapet vårt.
Våre hjerteligste gratulasjoner
til alle som er gjenvalgt og
valgt inn som ny i verv i Norsk
Tjenestemannslag.**



Oljegrønne (ord)skifter fra landsmøtets talerstol

Blant sakene som fikk temperaturen opp mer enn halvannengradersmålet var naturligvis navnedebatten, men olje, klima og velferd førte også til skarpe tunger under landsmøtets debatt.

JOHAN GUNNERUD (Tekst) NTL/FLICKR-STREAM (Foto)

Wisting. Debatten rundt uttalelsen «Grønn og rettferdig omstilling for en sterkere velferdsstat» avdekket en grunnleggende motsetning i synet på oljenæringa. Tor Olav Kvål i Kystverket fremmet forslag om å slette setningen om «at Wistingfeltet ikke bør åpnes for produksjon». Equinor utsatte utbygging av Wisting-feltet til 2026 samme dag og Kvål trakk forslaget.

Motsetninger. Olje- og gassdiskusjonen fortsatte imidlertid inn i voteringa over

prinsipp- og handlingsprogrammet. Redaksjonskomitéen måtte presentere både flertallsinnstilling og mindretallsinnstilling. Landsstyret innstilte overfor landsmøtet på at «NTL vil jobbe for at det ikke åpnes for nye olje- og gassfelt på norsk sokkel». NTL Ung forsvarte innstillinga under debatten, mens en større koalisjon med Kystverket, Forsvar, Veg m. fl. krevde elektronisk votering over forslaget. De fikk dermed fram at NTL er delt i synet på leting etter mer olje og gass – og åpning av nye felter. Redaksjonskomitéens flertallsinnstilling vant med 153 mot 105 stemmer, men altså mot et betydelig mindretall.

Argumentasjoner. For studentene var det viktig at NTL ikke går bort fra klimapolitikken. De framholdt at det er viktig for å nå FNs klimamål og mer nært for å kunne verve klimabevisste unge arbeidstakere. Det ble også framholdt at Norge nå må satse på andre miljøvennlige næringer, på samme måte som man en gang kjempet for det norske oljeeventyret. Det vil gi Norge et næringsmessig fortrinn i årene som

kommer. De som stemte imot og altså ville ha setningen bort hadde flere ulike argumenter. De la vekt på at måten norsk olje og gass utvinnes på er mer miljøvennlig enn andre lands produksjonsmåter. Energikrisen i Europa har også aktualisert behovet for norsk olje og spesielt gass. De uttrykte bekymring for avvikling av en næring som har vært med å bygge velferdsstaten og minnet også om at en for rask nedstengning av olje- og gassektoren kan føre til at mange mister jobbene.

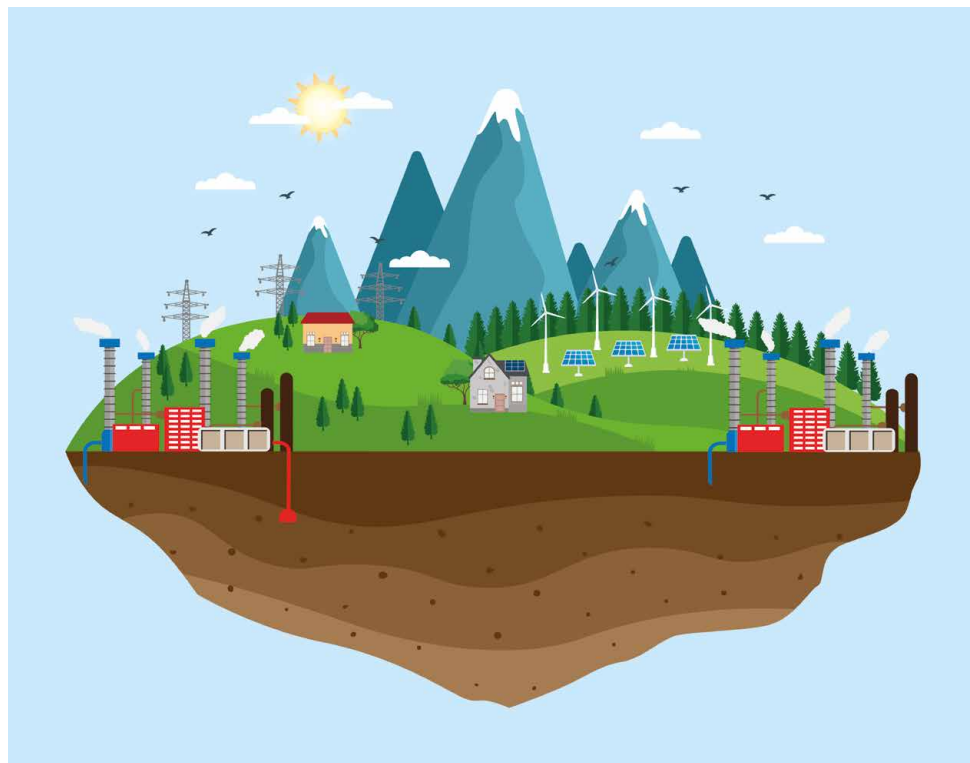
Klassiske skillelinjer. På mange måter er det altså en klassisk skillelinje i klimaspørsmålet som kom til uttrykk under landsmøtet. Det er ikke til å unngå å legge merke til at begge parter henviste til LO-kongressens kompromiss rundt klimaspørsmålet og olje- og gassdiskusjonen. Klimakompromisser kan noen ganger egne seg for argumentasjon i flere retninger.

Grønn og rettferdig omstilling for en sterkere velferdsstat

NTL krever kraftfull politikk for grønn og rettferdig omstilling! Det må prioriteres penger og folk til innovasjon, forskning og grønn næringsutvikling. I en situasjon med mangel på arbeidskraft i alle bransjer, og et skrikende behov for ny, fornybar kraft, kan vi ikke fortsatt binde opp fellesskapets ressurser i oljenæringen. Kompetansen og teknologien i norsk leverandørindustri er verdensledende og må brukes til utvikling av nye, framtidsrettede og lønnsomme næringer. Bare slik kan nye, grønne industriarbeidsplasser og næringer vokse fram over hele landet og sørge for inntekter til fellesskapet – til velferdsstaten.

I Sør-Norge fører galopperende strømpriser til at industriarbeidere blir permitterte. Strømstøtteordningen hjelper husholdninger med strømrregningen, men NTL krever ytterligere politiske grep for å regulere markedet og for å sikre forsynings-sikkerheten blant annet gjennom strømsparing og tiltak for energieffektivisering. Strømpriskrisen må ikke bli en reell strømkrisen. Den billigste og mest miljøvennlige strømmen er den som ikke brukes.

I Nord-Norge blir kraftoverskuddet fra fornybar vannkraftproduksjon bundet opp blant annet av planer for elektrifisering av oljefeltet Wisting, med en kraftkabel over 300km fra Finnmarkskysten. NTL frykter dette vil føre til økte strømpriser, og til at landbasert industri og nye industrisatsinger mister et av sine viktigste konkurransefortrinn – nemlig billig, grønn og kortreist energi. NTL mener at elektrifisering av petroleumsproduksjonen må skje ved hjelp av havvind, og at Wisting-feltet ikke bør åpnes for produksjon. NTL støtter opp om det enstemmige vedtaket på LO-kongressen som stadfester at de ressur-



ILLUSTRASJON: ADOBESTOCK

sene som kan bygges ut må være økonomisk og klimamessig bærekraftige. Det vil medføre at deler av ressursene på norsk sokkel vil ligge urørt.

I hele landet, og også globalt, må vi stanse tapet av natur og biologisk mangfold. Klimakrisen og naturkrisen er ikke uavhengig av hverandre – det er en og samme krise. I tråd med Parisavtalens mål må vi halvere utslippene våre innen 2030. For å få til dette må vi, enda raskere enn i dag, omstille oss til fornybarsamfunnet. Men vi må gjøre det på en måte som i størst mulig grad tar vare på kulturarv, natur og dyreliv. I Norge har vi et særlig ansvar for å bidra til å verne sårbare, arktiske naturområder.

Kampen for grønn og rettferdig omstilling er en kamp for norsk industri og industriarbeidsplasser. Det er en kamp for gode jobber med skikkelige vilkår og en kamp for velferdsstaten. Vi må sikre god, offentlig velferd også etter at verdens etterspørsel etter olje går ned, vi trenger inntektene det grønne skiftet gir oss muligheter for.

Den norske modellen er forutsetningen for å lykkes også med omstillingen til nullutslippssamfunnet. Partssamarbeid, samarbeidet mellom forbund i LO og i andre allianser er helt avgjørende.

ARP



Likestilling

Likelønn fremmer likestilling.

Lik lønn for likt arbeid?

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) i likestillings- og diskrimineringsloven er styrket. Alle offentlige arbeidsgivere må annethvert år kartlegge og redegjøre for lønnsforhold fordelt etter kjønn. Hvordan står det til med lik lønn for likt arbeid i NAV? Vi skal ta en nærmere titt på det i denne artikkelen.

JUNE HELEN BERG (tekst)



Gunvor Sverdrup fra HR-juridisk svarer på spørsmål fra NTL NAV om ARP i NAV (se neste side).
Foto: Ane Marit Stø.

Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022 – 30. april 2024:

«5.8 Likestilling

Partene lokalt skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. De tillitsvalgte skal involveres i arbeidet med arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP), herunder planlegging og oppfølging av likelønnskartleggingen.»

HTA 2.5.3 nr. 3:

«Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det samme gjelder der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6. Det skal settes opp protokoll fra møtet.»

Partene i staten – det vil si Kommunal- og distriktsdepartementet og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne – ga Oslo Economics (OE) i oppdrag å se på hvordan de statlige virksomhetene har arbeidet med likelønnsrapporteringen for 2021. Alle statlige virksomheter skal rapportere på likelønn i sine årsrapporter for 2021. På bakgrunn av dette ble det satt i gang et prosjekt mellom partene i arbeidslivet og departementet for å kartlegge likelønnsarbeidet i noen utvalgte virksomheter. Resultatet av denne ble fremlagt 26. august i år.

Likelønn. Gisle Norheim, statens personaldirektør, sier i forbindelse med likelønnskartleggingen at lokal lønnspolitikk og aktiv bruk av denne er et viktig virkemiddel i likelønnsarbeidet. Våre hovedtariffavtaler (HTA) i staten sier at allerede ved ansettelse skal det være søkelys på likelønn. Ved lønnsfastsettelse ved nyansettelser

påhviler det et særskilt ansvar for arbeidsgiver, sier Gisle Norheim. Videre skal det ved lokale lønnsforhandlinger i henhold til HTA også være fokus på likelønn.

Partene i arbeidslivet. I den nye HTA for 2022-24 er det kommet inn et nytt pkt 5.8 om likestilling. Det kommer frem av denne at de tillitsvalgte skal involveres i arbeidsgivers arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Tanken bak dette er at man skal aktivere de lokale partene i likelønnskartleggingen.

Arbeid av lik verdi. Allerede i 1951 nedfelte ILO-konvensjonen en bestemmelse om lik lønn for «arbeid av lik verdi». Denne trådte i kraft i Norge i 1960. I 1978 fikk vi likestillingsloven, også i denne kom det inn en egen paragraf om lik lønn for arbeid av lik verdi. Det har også vært mye diskusjoner og mye forskning rundt likelønn de senere årene. Blant annet kan nevnes likelønnskommi-

sjonen fra 2006-2008, NOU 2008-6 tok for seg forskjellene i lønn mellom kvinner og menn og hva som kunne bidra til å redusere lønnsforskjellene. Hensikten med aktivitets- og redegjørelsesplikten er å synliggjøre eventuelle lønnsforskjeller etter kjønn. Her er det verdt å merke seg at det er arbeidsgiver som har bevisbyrden hvis man finner uforklarlige lønnsforskjeller.

Oslo Economics (OE). Likelønnskartlegging og rapportering skal gjennomføres en gang i året. Undersøkelsen viser at rapporteringen har ført til økt bevissthet om likelønn og om mekanismer bak forskjellene i virksomheten. OE anbefaler at virksomhetene ser likelønnskartleggingen i sammenheng med likestillingsarbeidet ellers i virksomheten. De kommer også med en klar anbefaling om å forankre arbeidet hos de ansatte gjennom de tillitsvalgte og at tillitsvalgte bør delta i arbeidsgrupper som jobber med likelønnskartleggingen og bør

komme tidlig inn i prosessen. De tillitsvalgte må ta sin plass og fylle sin rolle i denne prosessen. Resultatet av kartleggingen i de ulike statlige etater som deltok i prosjektet viser at det nesten ikke er lønnsforskjeller basert på kjønn. I nesten alle stillingskategorier, dvs. kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi, var kvinners andel av menns lønn på tilnærmet 100%. Men hvordan ser lønnsforskjellene ut hos oss i NAV?

Likelønn i NAV. Vi ser at NAV har sett på like-lønnskartleggingen i sammenheng med likestillingsarbeidet i etaten ellers. Vi har sett på rapporten som ble utarbeidet for 2021. Det vi først og fremst ser av denne kartleggingen er at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er langt høyere i NAV enn i de statlige virksomhetene som deltok i OE sin undersøkelse. Kvinners andel av menns lønn i NAV ligger i gjennomsnitt på 93% hvis vi ser hele NAV under ett. Det er kun i kategorien saksbehandler at kvinners andel av mennenes lønn er høyere.

Det har i 2021 blitt gjennomført et parts-sammensatt opplæringsopplegg om lønnsforhandlinger etter hovedtariffavtalenes (HTA) pkt. 2.5.3 særlige grunnlag. Dette er gjennomført for alle enhetene utenfor direktoratet. Et av elementene i opplæringen har vært utdyping og redegjørelse for HTA 2.5.3 nr. 3. Redaksjonen er ikke kjent med om det har vært foretatt en likelønnskartlegging i 2022, for blant annet å se om opplæringen i 2021 har hatt en positiv effekt på likelønnsarbeidet.

Vi er usikre på hvem som har deltatt i kartleggingen for likelønnsarbeidet i NAV og spør derfor vår leder i NTL NAV, Elisabeth Steen, om hun er kjent med om tillitsvalgte har deltatt i prosessen i 2021. Steen svarer til redaksjonen at av det hun kjenner til har ikke partene vært involvert i dette arbeidet.

Arbeidsgiver om likelønnskartleggingen. Redaksjonen har også stilt noen spørsmål til avdelingsdirektør for HR-juridisk i Arbeids- og velferdsdirektoratet, Gunvor Sverdrup, om tidligere og fremtidig prosess med aktivitets- og redegjørelsesplikten når det gjelder likelønnskartleggingen. Redaksjonen gjengir her svarene vi har mottatt per e-post:

Ble partene i NAV involvert i arbeidet og



ILLUSTRASJONSFOTO: COLLOURBOX.COM

prosessen med likelønnskartleggingen i 2020/2021? Enten partene etter Hovedtariffavtalen eller partene etter Hovedavtalen?

- Nei.

Er det foretatt en kartlegging av lønnsforskjeller mellom kjønnene forut for de lokale/delegerte lønnsforhandlingene i 2022?

- Til hvert års lokale/delegerte lønnsforhandlinger utarbeides og oppdateres lønnsstatistikken. Denne er et viktig grunnlag for partene i årlige lokale og delegerte lønnsforhandlinger, den er tilgjengelig for alle ansatte og legges ut på Navet. En egen del av lønnsstatistikken redegjør for «Lønn og kjønn – utvikling», her viser statistikken utviklingen av kvinners andel av menns lønn fra perioden 2018-2022, delt på hovedstillingskategorier som ledere, medarbeidere, saksbehandlere og rådgivere. Denne statistikken kan brytes ned på tariffområdene og/eller på det enkelte driftsområde (Fylke, Resultatområde, Økonomienhet, Direktorat).

Hardere planlagt oppstart av prosessen for kartlegging i 2023 og hvordan ser arbeidsgiver for seg at involvering og deltakelse fra de tillitsvalgte skal foregå?

- Dette vil planlegges i forbindelse med utarbeidelse av årsrapporten for 2022. Per nå har ikke arbeidsgiver tatt stilling til

prosessen og hvem som skal involveres i utarbeidelsen av den delen av aktivitets- og redegjørelsesplikten vi har som arbeidsgiver. Dette er en redegjørelse som arbeidsgiver er ansvarlig for og skal levere.

Når det gjelder lønnskartleggingen skal dette skje i samarbeid med de ansattes representanter. Hvordan dette praktisk skal foregå vil avklares i dialog med organisasjonene.

Hvordan kan kartleggingen bidra positivt til å redusere gapet mellom kvinners og menns lønn i NAV, for arbeid av lik verdi?

- Kartleggingen vil være et viktig kunnskapsgrunnlag for diskusjon både på arbeidsgiversiden og mellom partene om eventuelle tiltak ifm. de årlige lønnsforhandlingene. Kartleggingen vil også være en relevant kilde i forvaltningen og evt. revisjon av etatens personal- og lønnspolitikk.

Vi står klare. NTL NAV er klar til å delta i prosessen med likelønnskartleggingen i NAV, i samarbeid med ledelsen. Vi har en liten vei å gå for å oppnå lik lønn for likt arbeid i vår virksomhet. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal vi i samråd med arbeidsgiver rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34.



Omsorgstrøtthet (compassion fatigue)

NAV har i flere år hatt fokus på rutiner, opplæring og tiltak når det gjelder vold og trusler mot ansatte. Det støttes naturligvis helhjerta av NTL NAV. I april fremmet vi en sak for etats-AMU (arbeidsmiljøutvalget i etaten) om en indre trussel som kan ramme veiledere i NAV. Vi krevde at etaten også må ha rutiner, opplæring og tiltak for fenomenet «omsorgstrøtthet». Emosjonelle faktorer må føyes til de tradisjonelle risikofaktorene i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

JOHAN GUNNERUD (tekst) ADOBESTOCK (foto)

Kunsten å brenne uten å brenne ut. Hvordan unngå omsorgstrøtthet? I forrige nummer av Gaiden skrev vi om dette. Kort fortalt innebærer det at man i emosjonelt krevende jobber risikerer å bli utbrent. Det koster å stå i emosjonelle relasjoner og ofte kan NAV-veilederen oppleve en skvis mellom brukers behov og NAVs regelverk.

Hvem har ansvaret når omsorgstrøtthet rammer veilederen? Den 5. april deltok over 340 medlemmer fra hele NTL NAV på et digitalt foredrag med psykologspesialist Per Isdal. Isdal pekte på den enkeltes ansvar for egenomsorg. Å jobbe profesjonelt med oppfølging av mennesker fordrer at vi samtidig tar vare på oss sjøl og setter grenser for hvor langt oppfølginga går, hvor mye vi jobber, osv. Han pekte også på gode kolleger som en viktig ressurs for å holde koken i omsorgsykker.

Veiledningsplattformen. Etats-AMU drøftet saken i møtet 17. november. Avdelingsdirektør Mette Gelmuyden Rød Hødal holdt et innlegg om hvordan de arbeider med problemstillinga i NAV kontaktsenter. Det var enighet i AMU om at egenomsorg og selvledelse er viktig, men at det ikke er tilstrekkelig. Etaten må ta ansvar for å gi

ansatte og ledere verktøy for å arbeide med problemstillinga. AMU støtter derfor at «omsorgstrøtthet» kommer inn i veiledningsplattformen under punktet «relasjonskompetanse». Ansvaret for å utvikle modulen er lagt til NAV Øst-Viken, da de allerede har en egen enhet som arbeider med lignende tema: Utviklingstjeneste for arbeid og psykisk helse (USAP). Kompetanseverktøyene skal være lett tilgjengelig for alle på intranettet (Navet). I tillegg til omsorgstrøtthet har NTL NAV fremmet behovet for å følge opp nytilsatte, da mange opplever det som et sjokk å få «brukernes liv i fanget». Det kan oppleves vanskelig å mestre jobben og evne å opptre profesjonelt i skvisen mellom håndheving av regelverk og å gi bistand i krevende livssituasjoner.

Risikofaktor. I tillegg til utarbeidelse av verktøy til veiledningsplattformen, arbeides det med å få omsorgstrøtthet inn i AMUs risikoverktøy på en god måte. Da NTL NAV løftet saken ønsket vi nedsatt en arbeidsgruppe i etats-AMU for å utrede hvordan omsorgstrøtthet kan tas hånd om i etaten. AMU ser nå ikke behovet for dette, men setter saken opp på vår halvåret 2023 for å evaluere framdriften i både veiledningsplattformen og AMUs risikoarbeid.

Barbert budsjett

I regjeringas budsjettforslag reduseres tiltaksbudsjettet med 360 millioner kroner. I tillegg reduseres den delen av driftsbevilgninga som berører tiltak med 112 millioner, hvorav drøye 77 millioner er reduksjon i personellressurser. Dette kommer i tillegg til den forrige regjeringas reviderte nasjonalbudsjett for 2022, hvor tiltaksbudsjettet er barbert med 264 millioner kroner, inkludert personellressurser.

JOHAN GUNNERUD (Tekst og foto)

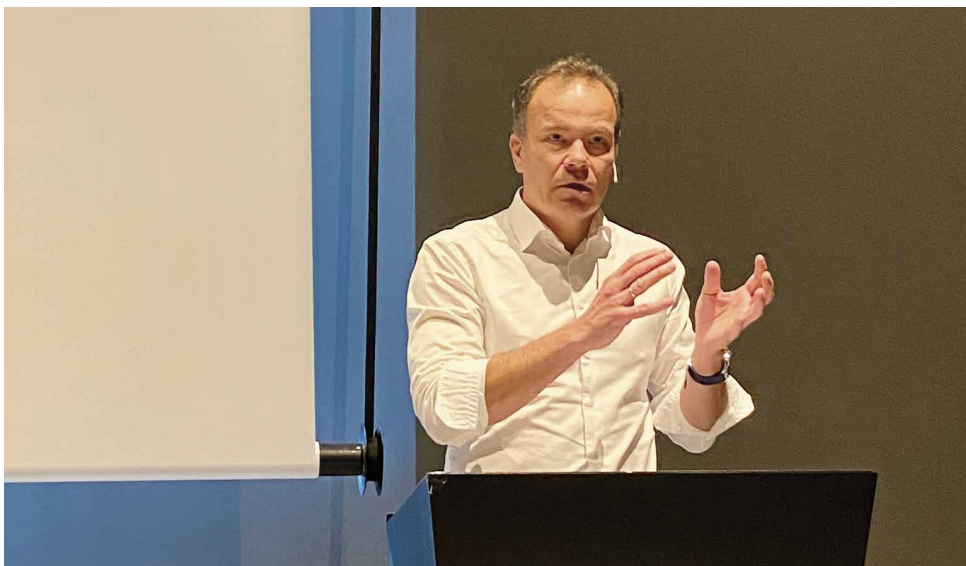
Færre i tiltak. Det var dagens dose tall. Omsatt i tiltaksplasser utgjør budsjettforslaget, for 2023 hele 1100 færre tiltaksplasser per måned. Det blir også færre ansatte til å administrere tiltaksporteføljen og veiledere til å bistå brukere ut i tiltak/arbeid.

Innstramming og tillit. Statssekretær Tomas Norvoll (Ap) kunne tidligere i høst ikke svare NTL NAV om detaljer i budsjettet før det ble offentliggjort, men var lei for å melde at det kom til å bli et stramt budsjett – på alle måter. Samtidig gjorde han det klart at regjeringa vil få slutt på detaljstyring i budsjettet. – Øremerking av millionbeløp i et milliardbudsjett er mangel på tillit. NAV må få mulighet til å gjøre egne prioriteringer, sa Norvoll 29. september i år. Gaiden kans i med en gang at det setter vi pris på. Vi opplevde også statssekretæren som oppriktig interessert i NAV og brukere av NAVs tjenester. Samtidig må det være lov å si at årets

budsjett for det første er preget av en god dose øremerking. For det andre er prioritering i et tiltaksbudsjett som er redusert med en halv milliard kroner en øvelse av det beske slaget.

Flere tolker. Denne regjeringen styrer, som alle regjeringer, NAVs innsats gjennom øremerking av midler. Det store bildet er at det strammes inn, men noen områder styrkes. NTL NAV har lenge jobbet for å øke antall fast ansatte tolker i etaten. Inneværende budsjettforslag gir 35 millioner til å ansette flere tolker.

Uføresatsing. Regjeringen satser også 35 millioner på et forsøk med arbeidsorientering for unge uføre. Samtidig styrkes oppfølging av varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet med 10 millioner og varig tilrettelagt arbeid med 70 millioner. Disse satsingene bygger opp under en mer fleksibel uføreordning som ble innført for



Statssekretær Tomas Norvoll.

noen år siden. Det skal bidra til bedre muligheter til å kombinere uføre med deltidsarbeid, for de som klarer det.

Oppfølging. Utvida oppfølging og individuell jobbstøtte styrkes med 27,5 millioner. Det blir satt i gang en ny tilskuddsordning for fag- og yrkesopplæring til en kostnad på 25 millioner. Det siste er ikke en direkte satsing mot NAV, men styrker armslaget i arbeidet med ungdom. Den største satsinga kommer i form av en ny ungdomsgaranti verdt 175 millioner.

Ungdomsgaranti. Seksjonssjef ved opplæringskontoret i Arbeids- og tjenesteavdelinga, Kristin Kvanvig, forteller at innretningen på den nye ungdomsgarantien skal utvikles i samarbeid med fylkene, når oppdraget er klart gjennom tildelingsbrevet fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). – Ny ungdomsgaranti skal antageligvis tre i kraft fra 1. juli 2023, som den viktigste arbeidsmarkedspolitiske satsningen til den nye regjeringa. Det blir en ytterligere styrking og prioritering av unge i NAV. Ungdomsgarantien skal forskriftsfestes, og AID tar sikte på å sende forskriften på ordinær høring i uke 2 i 2023. Fylkene vil bli involvert i planarbeid i samarbeid med direktoratet for å forberede implementering fra 2. halvår 2023. Den nye ungdomsgarantien vil bygge videre på tidligere nåværende ungdomsinnsats.

Dagpengeinnsparing. Regjeringa er kritisert for å gi med den ene hånda og ta med den andre i dagpengespørsmålet. Utbetaling av ferietillegg gir en stipulert kostnad på 995 millioner. Samtidig reduseres opptjeningsgrunnlaget til dagpengene fra tre til ett år. Det gjør det vanskeligere for personer uten fast tilknytning til arbeidslivet å tjene opp dagpengerettigheter. Dette treffer en sårbar gruppe. Mange opplever det som et svik at denne regjeringa retter opp ferietilleggsinnstramma til den forrige regjeringa og samtidig endrer opptjeningsgrunnlaget i dagpengerregelverket. De fordeler 995 millioner i ferietillegg på alle dagpengemottakere, men sparer samtidig 190 millioner på å endre beregningsgrunnlaget for den mest sårbare dagpengegruppa.

Tiltakspenger. De verste nedskjæringene må den forrige regjeringa ta ansvar for, men Støre-regjeringa har heller ikke gjort noe for å rette opp. Det gjelder tiltakspengene. Satsen ble i 2022 endret fra 411,- (309,- for de under 19 år) til 255,- per dag for alle. Det var «spikeren i kista» for den ordninga og kommer i forlengelsen av kuttene fra 2020, der tilsynstillegg, læremidler, ekstrautgifter til bolig (ved tiltak andre steder enn hjemsted) og flyttehjelp for de som mottar tiltakspenger ble fjernet. Det går naturligvis ikke opp og tiltaksdeltakerne må derfor også søke om økonomisk sosialhjelp, bostøtte og andre ordninger. Et tilleggsproblem er at

utbetalinger kommer på forskjellige datoer i løpet av måneden og det gjør økonomien uoversiktlig. En ny forståelse av tiltakspengeforskriften av 16. juni 2022 har ført til fullstendig avkortning av tiltakspenger dersom man har litt lønnet arbeid i tiltaket eller litt udokumentert fravær. Andre graderte ytelser, som for eksempel uføretrygd, kan heller ikke kombineres med tiltakspenger. Det rapporteres flere steder om at disse innstrammningene dreper motivasjonen blant tiltaksdeltakerne.

Ikke dramatisk. Leder for Arbeidsinkluderingskontoret i Arbeids- og velferdsdirektoratet, Trond Wetlesen, framholder at den reduksjonen man ser i budsjettet for 2023 ikke oppleves som dramatisk. – Begrunnelsen for det er at antall ledige går noe ned og forventes å være lav også i 2023/24, samt at det etter vår vurdering fremdeles er et godt nivå på tilgjengelige tiltaksplasser og midler. Når vi allikevel får en reduksjon har vi sendt ut signaler til fylkesenhetene hvor vi er tydelig på at NAV har mye å hente på å jobbe med høyere kvalitet i selve gjennomføring av tiltakene. – Konkret ønsker vi å prioritere opplærings tiltak. Dette er rimelige tiltak sett opp mot eksempelvis lønnstilskudd. Samtidig ønsker vi ikke særlig økt bruk av arbeidstrening. I et arbeidsmarked med høy etterspørsel etter arbeidskraft forventer vi at arbeidsgivere betaler lønn for utført arbeid. Der det likevel er behov for arbeidstrening vil tiltakene være korte og målrettede. Leverandører av arbeidsmarkedstiltak vil fortsatt oppleve høye krav til kvalitet og resultater. Nå måles leverandør på 80 % kvalitet og 20 % pris når tilbudene skal vurderes, mot 70/30 for noen år siden. Deltakerporteføljene til oppfølging i egen regi skal opp.

Egenregi og IPS-metodikk. – Deltakerporteføljene til oppfølging i egen regi skal opp. I dag ligger de på rundt 12-14 deltakere, men det er også innenfor god metode å ha 17 deltakere per jobbspesialist i Utvidet oppfølging. Innenfor IPS-metodikken øker vi til opp mot 20 deltakere, også det innenfor metodikkens krav. Dette vil også følges opp i Mål- og disponeringsbrevet, som kommer i uke 50/51, avslutter Wetlesen.

Helsetilsynets rapport og Modia Sosial

Rapport. I desember i fjor kom Helsetilsynet med en rapport om tilgjengelighet til sosiale tjenester i NAV. Rapporten «Hei og velkommen til NAV! Gjelder det økonomisk sosialhjelp, midlertidig botilbud eller andre sosiale tjenester, tast 1», var basert på undersøkelser og kartlegging i NAV Kontaktsenter.

TINE OLSEN (tekst)

Bakgrunn. Undersøkelsene ble satt i gang etter at Helsetilsynet over tid har fått bekymringsmeldinger fra NAV-ansatte, brukere og statsforvalteren om at tilgjengeligheten til de sosiale tjenestene for brukere er blitt dårligere.

Rapportens funn. Rapporten stadfestet alvorlige funn, men også noen positive. På den positive siden slår Helsetilsynet fast at veilederne i NAV Kontaktsenter (heretter NKS) har god kompetanse, at brukerne blir møtt med profesjonalitet og at oppfølging og opplæring av veilederne er av god kvalitet.

Undersøkelsesmateriale. Helsetilsynets undersøkelser var basert på intervjuer av de ansatte i fem av kontaktsentrene. I tillegg var de på medlytt i 59 samtaler som omhandlet henvendelser vedrørende sosiale tjenester. Av disse ble 44 samtaler forsøkt satt over til NAV-kontor fra NKS. Her konkluderer Helsetilsynet med at disse bare unntaksvis ble besvart, eller for å være helt konkret: Seks samtaler ble besvart.

Andre funn var at brukerne har behov for informasjon som NKS ikke kan gi dem, da de ikke har tilgang til opplysninger på grunn av taushetsplikt. Når det skjer prøver NKS å få kontakt med saksbehandler. Hvis det ikke oppnås kontakt sendes det melding til det NAV-kontoret som bruker tilhører, for å få kontakt med saksbehandler.

Arbeidsgruppe. NTL NAV har jobbet med temaet i tiden etter at rapporten ble offentliggjort. Det ble satt ned en arbeidsgruppe der mandatet var å finne ut hva som kunne være gode løsninger på den alvorlige situasjonen. Dette ble en styresak i NTL NAV tidligere i år. Arbeidsgruppen konkluderte med at så lenge NKS ikke har de tilganger som kreves for å kunne hjelpe brukere med sosiale stønader, så er den naturlige konsekvensen at kommunene tar det fulle og hele ansvaret for kontakten med dem. Det ble vedtatt at man henvender seg til arbeidsgiver for å få fortgang i saken, da det er en uholdbar situasjon for denne gruppen brukere.

Arbeidsgiver har tidligere i år gått ut med en beskjed om at alle NAV-kontor skal ha en bemannet vakttelefon slik at brukere som trenger akutt hjelp kan komme i kontakt med en saksbehandler. I tillegg er det nå satt i gang et pilotprosjekt som heter Modia Sosial. Modia Sosial er en delplattform som skal gi de ansatte i NKS bedre innsyn vedrørende sosiale tjenester. Plattformen skal erstatte Personkortet, som har vært den innsynsløsningen som NKS har hatt i saker som omhandler sosiale tjenester til nå. Pilotprosjektet startet i mai 2022 og er rullet ut i fem NAV-kontor i Stavanger. Piloten pågår ennå og denne løsningen skal erstatte Personkortet som går ut av tiden 1.1.2023.

Modia Sosial. Modia Sosial skal gi NKS bedre innsyn og derigjennom kunne gi

Utfasing av Personkortet og innfasing av ny innsynsflate for NKS (Modia sosialhjelp)

Personkortet er et gammelt system som krever mye vedlikehold, er kostnadskrevende og som ikke fyller dagens krav til informasjonssikkerhet.

Team Digisys har utviklet ny innsynsflate for NKS, Modia sosialhjelp, som fyller kravene til dagens forventninger til informasjonssikkerhet. På samme måte som Personkortet vil opplysningene i den nye innsynsløsningen være avgrenset til sentrale stønadsopplysninger om økonomisk sosialhjelp.

En forutsetning for at NKS skal få tilgang til saksinformasjon i Modia sosialhjelp er at aktuell kommune har tatt i bruk innsynsløsning for brukere på nav.no og aktivert Modia sosialhjelp for NKS.

Modia sosialhjelp – fra pilot til innfasing

25.10.22 ble Norges største kommune, Oslo, tilkoblet Modia sosialhjelp. Med Stavanger og Oslo har 100 av 356 kommuner aktivert Modia sosialhjelp for NKS (tall per 27.10.22).

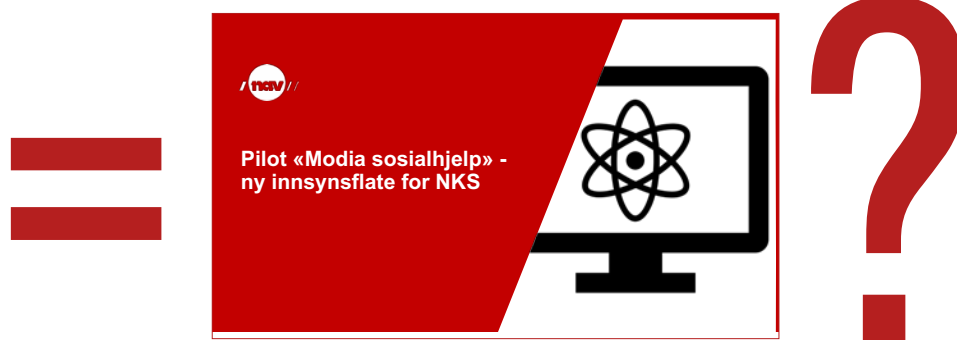
bedre hjelp til brukere av sosiale tjenester. Fristen for å koble seg på Modia Sosial for kommunene var 1. november i år. Den nye digitale virkeligheten gir kommunene mulighet til å koble seg på en digital innsynsløsning der brukere kan følge søknaden sin hvis kommunen har åpnet opp for at de kan koble seg på. Det er flere kommuner som ikke har en digital løsning og av de som har det er det mange som ikke har åpnet opp for at brukere skal kunne koble seg på og dermed få innsyn i saken sin.



Er Modia Sosial svaret på Helsetilsynets kritikk?

I ukesmail fra arbeids- og tjenestelinjen september 2022 står det: *Vær oppmerksom på at NKS ikke har samme systemtilgang på sosiale tjenester som på statlige tjenester. Mange samtaler på sosiale tjenester må derfor settes videre til NAV-kontoret. Dersom noen NAV-kontor ikke kobler seg på Modia Sosialhjelp innen fristen 1. november, vil denne utfordringen øke betydelig.*

Er Modia Sosial en forbedring vedrørende innsyn og muligheten for å hjelpe flere brukere med sosiale tjenester for de ansatte i NKS? Vel, det vil tiden vise, da det ennå er i en pilotfase. Vi har innhentet noen kommentarer fra enkelte ansatte der tilbakemeldingene er at Modia Sosial ikke vil ha noen stor betydning for dem, da de ikke ser så mye mer enn de gjorde i Personkortet, som nå fases ut. De kan se at det ligger en søknad og at det er sendt inn dokumenter, men de kan ikke gå inn i den.



De kan noen ganger se vilkår og veilede rundt dette, men har ikke noe utvidet tilgang utover det. Det innsynet NKS har gjelder kun de brukerne som har søkt digitalt. Et stort antall brukere er ikke digitale. Det er blant annet svært mange i denne gruppen som mangler bankID.

Samtidig som Modia Sosial ble startet ble det gitt beskjed fra direktøren i arbeids- og tjenestelinjen om at alle NAV-kontorene skulle ha en bemannet vakttelefon. Til tross for en klar beskjed så er dette ennå ikke på plass. I skrivende stund (17.11.2022) så er det 191 NAV-kontor som har registrert en vakttelefon. Det vil si at 72,3% av kontorene har vakttelefon. Det er etter vår mening alt for dårlig og noe som samtlige burde ha hatt på plass for lenge siden.

Konklusjonen er at Modia Sosial vil være til hjelp for sosialstønadbrukere som er

digitale og der NAV-kontorene har åpnet for sosial søknad. I disse tilfellene kan brukere koble seg på saken sin for å følge status. For brukere som er i en akutt situasjon med f.eks. strømavstenging, mangler penger til mat, utkastelse av bopel osv., så vil ikke Modia Sosial ha noen betydning. Det eneste som vil hjelpe for disse brukerne er å få kontakt med saksbehandler. Da må det være en vakttelefon/nødtelefon på plass, slik at den mest sårbare gruppen vi har i NAV kan sikres hjelp der og da.

Det faktum at vakttelefon ikke er på plass i alle NAV-kontor snart et år etter at rapporten kom ut, er nesten en skandale, som etaten ikke kan akseptere. Dette MÅ på plass for at vi skal være tilgjengelig for alle og derigjennom kunne hjelpe innbyggerne når de har behov for det.

NTL i fire nye år

I forkant av landsmøtet var det mange oppslag og friske debatter om et nytt navn på forbundet. Til tross for en tilnærmet kampanjelignende offensiv for tilhengere av navnet «Stat og kunnskap», ble det likevel ikke flertall for å skifte navn i denne omgang. Navnedebatten ble vedtatt å utsettes.

JAN RUNEYANNI VIKAN (tekst og foto)

Fram til vedtektsdebatten startet på landsmøtets tredje dag kom det stadig inn nye navneforslag. Etter snakkisen i pausene å bedømme, lå «Stat og kunnskap» godt an til å kunne vinne fram hos mange. Også det tidligere lanserte navnet «Styrke» ga gjenklang i flere delegasjoner. Et av de sist introduserte navneforslagene, «Fokus», hadde også en egen kampanje med utdeling av flyers og nytegnet logo, men til ingen nytte. Et stort flertall vedtok å utsette navnedebatten i fire nye år.

Kom med forslag! Gaidens redaksjon oppfordrer derfor medlemmene til å kvesse blyantene og vri hjernen for å komme opp med nye, gode forslag til neste runde. I forbindelse med arbeidet for å foreslå nytt navn, kom en arbeidsgruppe fram til følgende kriterier som burde legges til grunn for et nytt navn:

- Kjønnsnøytralitet
- Vise at vi er samlende, inkluderende og organiserer på tvers – alle på arbeidsplassen
- Ikke ekskluderende for de som ikke jobber i staten
- Ta vare på assosiasjoner og verdier i det gamle navnet



– Jeg blir svært overraska om det er en større kraft i meg enn det er i alle LO sine medlemmer til sammen, uttalte NTL NAVs Jens Martin Olsen fra talerstolen på landsmøtet. Han er en av mange som ikke er fornøyd med avtalene vi har på bank og forsikring.

- Beskrive hva og hvem vi er, som en tydelig identitet å kommunisere i rekruttering

Kollektiv advokatforsikring. Landsmøtet vedtok at det skal inngås avtale om å tegne en kollektiv advokatforsikring til alle medlemmene. Denne forsikringen vil gjelde for private anliggender. Det vil være mulighet å reservere seg mot denne, på samme måte som den kollektive reiseforsikringa vi har i dag. Iverksetting av ordninga vil naturlig nok ta litt tid, da det må innhentes tilbud og gjøres avtaler. Etter det gjenstår den praktiske innføringa og avstemming om hvem som ønsker å reservere seg mot forsikringa.

Misnøye med LOFavør. – Jeg mener at når LO har en medlemsmasse på 980 000 medlemmer, skal det ikke være mulig for meg å forhandle bedre avtaler på egen hånd, sa Jens Martin Olsen (bilde) fra talerstolen. – Vi må bruke den krafta vi har,

vi har gode kort på hånda. Jens Martin var en av mange som påpekte misnøye med fordelene man får i LOFavør, dermed formoder vi at den nye ledelsen, lands- og forbundsstyret tar dette på alvor og forhandler fram enda bedre vilkår framover.

Innoforsikring til pensjonister. Det ble vedtatt en endring innen dekning av forsikring for pensjonister som får virkning fra 1. januar 2021. Den nye bestemmelsen lyder slik:

«Medlemmer som får pensjoniststatus fra og med 01.01.24 kan beholde LOFavør innboforsikring på samme vilkår som yrkesaktive medlemmer. For medlemmer som var pensjonister før 31.12.23 betaler forbundet forsikringen fram til LOs gratis forsikringstilbud til medlemmer som er 75 år eller eldre trer i kraft. Det er en forutsetning at medlemmet har vært medlem i NTL og betalt forsikring i 10 år sammenhengende som yrkesaktiv og/eller pensjonist.»

Over 700 nye medlemmer i 2022

Når redaksjonen avsluttes i Gaiden, kan vi glede oss over nok en rekord av innmeldte medlemmer i NTL NAV: 704 nye medlemmer i 2022!

JAN RUNEYANNI VIKAN (tekst)

ROSA JOHNSEN/INVENTAS (illustrasjon)

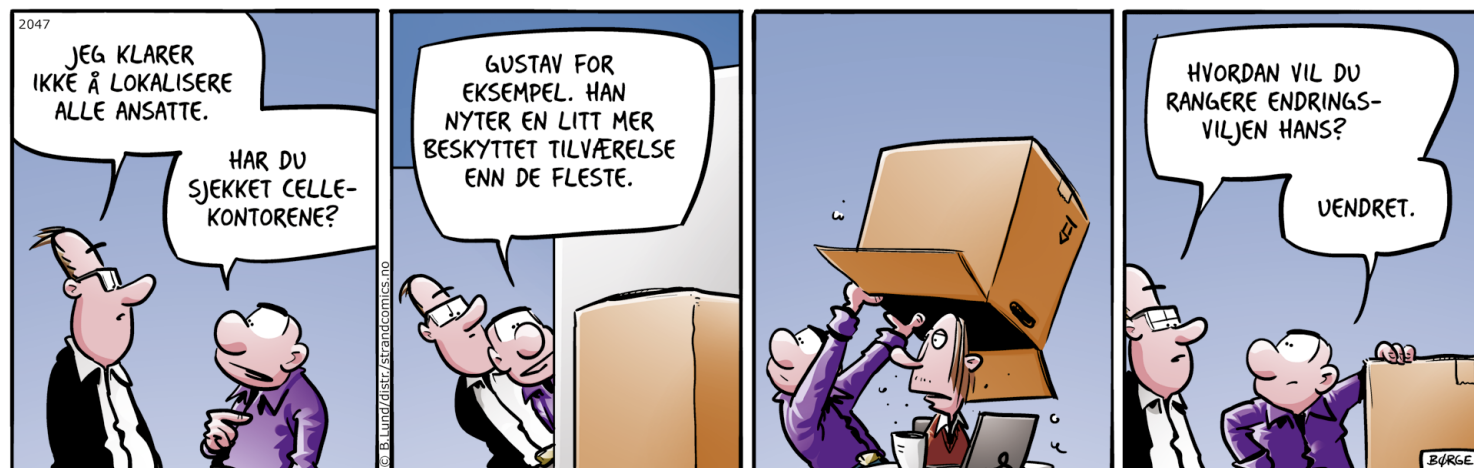


I 2021 fikk vi vel 670 medlemmer, men i år passerer vi 700 med god margin. – Det er fortsatt en måned igjen så det kan jo hende vi får enda flere, sier en smilende Tarjei Haga, sekretær og verveansvarlig i NTL NAV. – I juni i år hadde vi en formidabel økning av nyinnmeldinger på kort tid, på en uke meldte over 120 kolleger seg inn i NTL. Dette kan tilskrives den usikkerheten som oppsto i forbindelse med hovedtariffoppgjøret, hvor det var uklart hvilken hovedtariffavtale de uorganiserte ville havne på før stortingsbehandlingen. Hadde

de uorganiserte havnet på hovedtariffavtalen til UNIO og Akademikerne, ville de ikke ha fått det sentrale tillegget som ble framforhandlet på avtalen med LO Stat og

YS Stat. – Det viser vel at det lønner seg å være organisert i ei fagforening som tar lønnsutvikling på alvor for alle sine medlemmer, avslutter Tarjei.

LUNCH



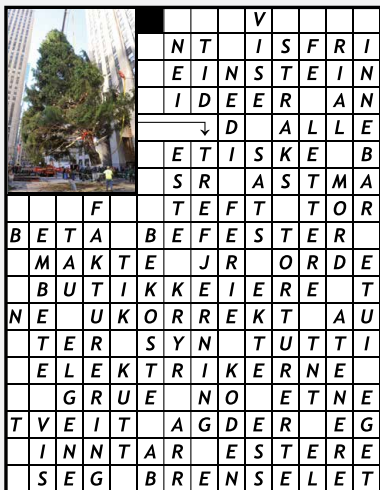
HJERNETRIM



							XORD .NO	LÆRE Å KJENNE	↓	SATT IKKE	DISPO- NERER	↓	TRÅK- KET
							BULLS	→		↓	KOLLE ØKO- NOMISK FELLES- SKAP		
							TRAKT						
							FLUOR		TONE DUO			BÆRE NAG TIL	
INDI- ANER													
BE- TRAKT- ES	↓	BØKER	DYRKE	↓	VUL- KAN	FYLLE	TYVERI VEN- TRILO- KVIST	LEGGE ... PÅ BRYR SEG OM					
ANO- NYM			USKADD DECEN- NIUM							FUGL			
WIRE							BE- SLEKT- EDE	GENI 100 m2					
FASE													
↳		EKTE STJERNE- BILDE				FLET- NING ELTE				CHIF- FERET			
ASKE				SJØ- UTTR. PÅLEGG									
FORME	ELV DANS				GUMMI- SKYVER PENGE- SKAP (fl.)			DRIFT LAND					
↳			VIND- BYGE						←	PRON. TRÅKK			
PULS- ÅRE			↓			SPISE MAGE			WISE BE- NEVNES		INN- GANG- EN		
TVIN- NE				GOD HJELPER BÅT									
GULL													
↳		SINN AP					SKORP- ER TØYSE				GUD- INNE		
VILL- DYR- PARK								STOR- FYRSTE MORENE					
KRYP					LYST- SPILL								
KRØLL- ALFA			60 MINUT- TER				SANG- EN						

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:

**VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:**

Anne Lise Flataker, 7550 Hommelvik
Astrid Dahl Tollhaug, 2223 Galterud
Leif Hovland, 7630 Åsen

Frist for innsending av kryssord er 1. februar 2023.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden Desember 2022» og sendes til: NTL NAV, Møllergata 10, 0179 OSLO. Alternativt kan du sende løsningen på e-post til: gaiden@ntlnav.no. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3 og 2 FLAX-lodd. Her kan du skrape deg til store gevinster. Lykke til!

Sudoku

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

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

Løsning:

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

Opp- og nedturer på NTLs landsmøte

Over 300 personer samlet seg i Folkets hus i starten av november. Blant deltakerne på landsmøtet var en god gjeng på 34 tillitsvalgte fra NTL NAV, og flere fylte viktige funksjoner. Ida Skogland løste delegasjonen trygt gjennom en travel uke, mens Elisabeth Steen dirigerte kompliserte voteringer med stø hånd. Johan Gunnerud sørget for at møtet ble dokumentert for ettertiden som sekretær for protokollen, mens June Berg og Tine Olsen bidro til gode kompromisser og presise formuleringer i redaksjonskomiteene til prinsipp- og handlingsprogrammet. Tarjei Haga jobbet dag og natt i valgkomiteen.

Landsmøtet største opptur var å se NTL NAVs tillitsvalgte markere seg fra talerstolen. Vi fikk høre både dikt, sang og mange gode argumenter, til en variert bukett av saker. Det meste handlet om det vi er spesialister på: Lønn, arbeidsvilkår, arbeids- og velferds-politikk og NAV. Samtidig reflekterte innleggene at NTL er en organisasjon som også tar standpunkt i andre viktige saker. Blant det våre tillitsvalgte tok for seg finner vi A-krim, fleksitid, sikkerhet i NAV, åpningstider, lederopplæring, kontorløsninger, HR-ideologi, statlige arbeidsplasser i distriktene, kjønnsbasert vold, Nord-Norgebanen, ung-arbeid i NTL, LO favør og gratis forsikring for pensjonister. Det kaller jeg bredde!

Om vedtaket på forbundets navn var en opptureller en nedtur, spør på hvem du spør. Felles for de av oss som tok ordet i navne-debatten er at vi er glade i NTL, etter både korte og lange perioder som tillitsvalgte. Noen synes vi skal holde på det kjente og kjære, mens andre ser sterke grunner til å gjøre en endring. Landsmøtet vedtok å utsette saken og forbundet heter Norsk Tjenestemannslag i fire år til.

Under valget gikk det mest opp for NTL NAV denne gangen, og vi fikk solid uttelling på våre forslag. Vi er sikret god representasjon i både landsstyret, forbundsstyret og LOs representantskap. Våre tre forbundssekretærer Torstein Brechan, Sven-Ivar Skodjevåg, og Hennie Isaksen fikk alle gjenvalg, og får i tillegg selskap av Yanni Vikan. Den kanskje største spenningen var i forkant knyttet til valg av hovedkasserer. Elisabeth Steen ble enstemmig valgt.

Det er gode nyheter at hele NTL kan få nytte godt av kompetansen til Elisabeth og Yanni. Men kombinert med at etatstillitsvalgt Rasmus Rydland har fått ny jobb, så er det ingen tvil om at det etterlates noen hull hos oss i NTL NAV. Tre dyktige tillitsvalgte med store ansvarsområder forsvinner, og det er store sko å fylle. Samtidig er det sånn at når noen går ut, så betyr det nye muligheter for andre. Det gror heldigvis godt i NTL NAV og det er mange dyktige og hardtarbeidende tillitsvalgte ute i organisasjonen.

Jeg er spent på hvem som blir de nye på laget i 2023.

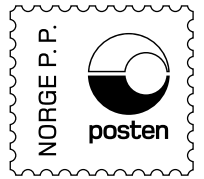
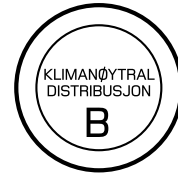
Men først skal vi ha litt julefri. God jul alle sammen!

Torgeir Homme
Fungerende leder i NTL NAV



Aktønummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo



Tusener av hjerteslag

Allsang er viktig i arbeiderbevegelsen, også i NTL. Likevel har ikke forbundet hatt noen egen arbeidersang. 75 år skulle det gå før noen endret på det.

For hva gir man til en 75-åring som har alt? Vi fikk en sang og den er allerede i alles hjerter 😊

Sangen kan du høre her: <https://www.youtube.com/watch?v=J8AT2b7IXls>

SUNNIVA BERG (Tekst, musikk og arr) **ADRIAN NIELSEN/NTL** (Foto)

Ett flettverk av unike tråder
som sammen skaper en hel
Et nettverk av drømmer og visjoner
hvor hver og en utgjør en del
Når mørke skyer buldrer
står vi på formødres skuldrer
de trampet i takt
trosset trusler og makt

Tusener av hjerteslag slår i samme lag
og hender som løfter sammen
Vi har hverandres rygg
du holder meg trygg
Og framtida den når vi sammen

I ekkoet fra fordums sanger
tar vi til å skrive en ny
hvor røstene får klinge sammen
med løfter for dagen som gryr
om at mennesker skal tenne flammen
at gamle murer skal rase sammen
og stein for stein bygger vi den nye vei

Tusener av hjerteslag slår i samme lag
og hender som løfter sammen
Vi har hverandres rygg
du holder meg trygg
Og framtida den når vi sammen

I dette vil jeg skape jeget
som lever og ånder og ler
som løftes opp med andre som ser
at vi er en del av en hel
med alt som lever og gror
på dette umist' lige vare vi kaller vår jord

Når tusener av hjerteslag slår i samme lag
og hender løfter sammen
har vi hverandres rygg
du holder meg trygg
Og framtida den skaper vi saman

I lag, i lag skaper vi framtida
I lag, i lag møter vi den nye dag
I lag, i lag skaper vi framtida
I lag, i lag møter vi den nye dag

Tusener av hjerteslag slår i samme lag
og hender som løfter sammen
Vi har hverandres rygg
du holder meg trygg
Og framtida den skaper vi sammen
Ja, framtida den skaper vi sammen