

# GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV SEPTEMBER 2024

**NAVs  
troverdighet**  
Side 4



**NTL NAV**  
Størst og tydeligst i NAV

# NAVs troverdighet, politikeransvar og det gode liv

**Tilsyn i NAV.** I denne utgaven av Gaiden har vi blant annet sett nærmere på Datatilsynets tilsyn i NAV. I en tidligere utgave så vi på Arbeidstilsynets omfattende tilsyn ved NAV-kontorene. NAV har gått mange runder med begge tilsynsmyndighetene om virkelighetsbeskrivelsen og nødvendigheten av å gjennomføre påleggene. Det kunne vi sett mildere på om NAV samtidig hadde gjort sitt ytterste for å rydde opp. Det er ikke slik vi opplever det. Vi ligger også etter med tiltakene som ble utformet i forbindelse med sikkerhetsrapporten etter Årstaddrapet.

**Politikernes ansvar.** NAV sliter også med å få endene til å møtes. IT-utviklingsprosjektene står i kø og koster flekk. Med politiske satsinger som Ungdomsgarantien forskyves oppfølgingsressurser fra de over 30 år til de under. Det er en krevende situasjon å stå i. Vi kan legge til ventetider på behandling av flere sentrale ytelser og bildet av en etat i krise begynner å avtegne seg. Det går ut over NAVs brukere. Og NAV er ikke aleine. Hvor er politikerne og deres ansvar for at de offentlige etatene evner å levere de tjenestene befolkningen trenger samtidig som brukernes personvern og arbeidsmiljøet til de ansatte ivaretas?

**Arendalsuka.** De fleste aktørene på Arendalsuka har nok gode hensikter, men det er ikke til å komme fra at mange av debattene går på repeat uten at det kommer særlig mye nytt ut av det. Likevel er det hvert eneste år noen debatter og noen stemmer som skiller seg ut.

Per Olaf Lundteigen er én av dem. Han har i mange år vært en befriende frittalende politiker, som også evner å lytte til grasrota. Han er heller ikke redd for å refse oss i fagorganisasjonene. Vi må tørre å være systemkritiske, se helheten og tenke langsiktig. Det er det som kreves for å bygge en velferdsstat som varer og kommer alle til gode.

Hardest er Lundteigen i kritikken av sin

egen stand – politikerne. De har med få unntak liten interesse for å sette seg inn i hvordan NAV og velferdsstaten faktisk fungerer. Det gir embetsverket for mye makt, mens det egentlig skulle være politikerne – på vegne av folket – som skulle styre.

**«Stå opp om morran.»** Gaiden har ikke vært imponert over Tonje Brennass formaning om at ungdommen må «stå opp morran». Det er en nedlatende måte å snakke på, som ikke fører noe sted. På Arendalsuka hadde hun en annen innfallsvinkel. Hun var tydelig på at vi skal ha forventninger til hverandre. Det er bare slik vi kan utvikle oss. Forutsetningen er naturligvis at forventningene tilpasses den enkeltes evner og muligheter.

Brenna var også forbilledlig tydelig på velferdsstatens forutsetninger. For det første vet vi innerst inne at «i morra kan det være meg». For det andre må vi ha tillit til «kontrakten»; at vi yter etter evne og får etter behov. Og så må vi ha tillit til at systemet fungerer etter intensjonen. Det må være rettferdig.

**Inkludering og gode liv!** I år var det begrepene «utenforskap» og «inkludering» som gikk igjen på Arendalsuka. Professor emeritus Kalle Moene mente vi burde snakke mindre om utenforskap og mer om inkludering. Inkludering har også en pris. Sykefraværet vil blant annet gå opp. Men prisen for å ha folk utenfor arbeid er større. Som arbeidsmiljønestor Arne Berhardsen sier: Det er langt større helsegevinst i å stå i et hvilket som helst arbeid enn å stå utenfor! Reduserte helseutgifter er likevel ikke eneste grunnen til å tenke inkludering. Moene oppsummerte debatten med å spørre forsamlingen hva som egentlig er målet? Du gjettet det nok: Gode liv!

Johan Gunnerud,  
**Redaktør**



FOTO: LOTTEWISØEN/ARLOTT

«Stagnasjon er ikke noe videre»  
Niels-Fredrik Nielsen

Utgis av NTL NAV

Opplag: 8400 to ganger årlig

Redaktør

Johan Gunnerud

NTL NAV, Møllergata 10, 0179 Oslo

johan.gunnerud@nav.no

413 03 990

Redaksjonsutvalget:

Johan Gunnerud

johan.gunnerud@nav.no

413 03 990

Tine Olsen

tine.olsen@nav.no

99 51 60 11

Martin Kvalvik

martin.kvalvik@nav.no

40 23 76 44

Vegard Opedal

vegard.opedal@nav.no

41 76 79 28

Tarjei Aamot Haga

tarjei.haga@nav.no

41 51 15 49

Redaksjonen avsluttet:

18. august 2024

www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes NTLs  
kontingentavdeling kont@ntl.no

**Forsidefoto:**

Etatstillitsvalgt i NTL NAV Harald Langstad og arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte i en opphetet samtale etter Holtes innlegg på NTL NAVs representantskapsmøte i april i år. Gaiden antar at diskusjonen handlet om Datatilsynets tilsyn i NAV og det faktum at Klassekampen publiserte et intervju med Langstad den samme morgenen. Årets scoop-pris går til fotograf Nina Åsbakk!

Layout og trykk:

LO Media, Oslo

23 06 22 79



Følg oss på:





# Innhold

 Følg oss på Instagram  
[@ntlnav](https://www.instagram.com/ntlnav)



12

Rikke With Bergseth forteller om Norsk Folkehjelps arbeid i Equador. FOTO: JOHAN GUNNERUD



24

Gaiden møtte Per Olaf Lundteigen under Arendalsuka. FOTO: JOHAN GUNNERUD



16

Jenny Gauslaa Richardsen fra Steinkjer brenner for fagbevegelsen. FOTO: JOHAN GUNNERUD

---

**04** Datatilsynet og NAVs troverdighet

---

**06** Intervju med Hans Christian Holte

---

**07** Intervju med Harald Langstad

---

**08** Tor Idar Halvorsen - IA-avtalens forkjemper

---

**10** Ny IA-avtale

---

**12** Norsk Folkehjelps arbeid i Equador

---

**14** Tillitsreformen: Fra pilot til nasjonalt tilbud

---

**16** NTL Ung: Jenny Gauslaa Richardsen

---

**18** Avvergingsplikten

---

**20** NTL 2033: Prosjektet som kan gi forbundet et nytt navn

---

**22** Skjebneoppgjør i staten

---

**24** Lundteigens oppgjør med NAV

---

**26** Arendalsuka 2024

---

**29** Vervekampanjen 2024

---

**30** Kryssord/Sudoku

---

**31** Siste stikk

---

# Datatilsynet og NAVs troverdighet

18. mars 2024 fikk NAV vedtak om en rekke pålegg og et overtredelsesgebyr av Datatilsynet. Tilsynsrapporten avdekket 12 lovbrudd fordelt på tre kategorier: styringssystem, tilgangsstyring og loggkontroll. Vedtaket fastslår også et overtredelsesgebyr på 20 millioner kroner. Overtredelsesgebyret understreker alvorlighetsgraden i tilsynet og tilsynet viser ifølge Datatilsynet at NAVs rutiner ikke er forbedret. De er snarere forverret siden tilsynene i 2007, 2010 og 2011. Akkurat det er NAV uenig i.

JOHAN GUNNERUD (tekst)

Bakgrunnen for Datatilsynets vedtak var et tilsyn 6. september 2023. Dette er sett i relasjon til tidligere tilsyn (2007, 2010 og 2011). I tillegg baserer tilsynsrapporten seg på BDO og Wiersholms rapport fra 2016 og PwCs evaluering fra 2020, samt NOU 2023:11 «Raskt og riktig». PwCs evaluering er unntatt offentlighet.

**Personvern i NAV.** Før vi går inn i detaljene rundt tilsynet som resulterte i 12 pålegg og et historisk høyt overtredelsesgebyr (Datatilsynet har aldri gitt et høyere gebyr), er det behov for å se litt på historikken.

**NAV i særstilling.** Datatilsynet slår fast at «NAV står i en særstilling sett fra et personvernperspektiv». Datatilsynet har fulgt NAV siden før etaten ble etablert. I høringsrunden knyttet til NAV-loven uttrykte Datatilsynet bekymring for at «reformen ville medføre en vesentlig tilgjengeliggjøring av sensitiv informasjon om den enkelte.» I til sammen fire tilsyn i 2007 ble det avdekket avvik knyttet til tilgangsstyring, loggføring og loggkontroll. Avvikene var ikke lukket da Datatilsynet foretok nytt tilsyn i 2010. Nye pålegg ble gitt. I 2011 gjennomførte Datatilsynet et tilsyn rundt ansvarsfordelingen mellom statlig og kommunal del av NAV. I tillegg ble påleggene fra 2007 og 2010 sjekket. De

tidligere påleggene knyttet til tilgangskontroll og logg/loggføring var fortsatt ikke tilfredsstillende. Både statlige og kommunale fagsystem fikk dessuten kritikk for manglende «konfidensialitetssikring». I 2013 bekreftet NAV at avvikene var lukket.

NAV hyret i 2016 revisjonsselskapet BDO AS og advokatfirmaet Wiersholm AS til å utarbeide en rapport om tilgangskontroller. Konklusjonen var knusende: «Det er BDOs og Wiersholms overordnede vurdering og konklusjon at NAV ikke har evnet, i tilstrekkelig grad, å forstå betydningen av at behandling av personopplysninger står sentralt i NAVs virksomhet ...» I en rapport unntatt offentlighet avdekket PwC i 2020 en rekke svakheter i sikkerhetsarbeidet,



spesielt knyttet til styringssystemet. I NOU 2023:11 «Raskt og riktig» anbefales det å utarbeide et helhetlig kvalitetssystem. Kvaliteten i tjenestene er ikke gode nok. Den offentlige utredningen tar for seg store deler av NAVs virksomhet og er ikke ensidig knyttet til personvern. Gaiden opplever også at NAV har tatt tak i denne rapporten og at det kan forventes bedring i kvaliteten på tjenestene om etaten evner å stå løpet ut i kvalitetsarbeidet.

Datatilsynet konkluderer i rapporten fra 2023 med at loggkontrollen er svakere enn ved tidligere tilsyn og at systemene med tilgangskontroll er utvidet. Blant annet er landsdekkende tilgang mer utbredt. Overtredelsesgebyret er den strengeste reaksjonen

Datatilsynet kan gi og de begrunner det i de 12 konkrete påleggene og det faktum at tidligere tilsyn ikke har ført til bedre rutiner: «I vår vurdering av nødvendigheten av å ilegge et overtredelsesgebyr i denne saken, har vi sett hen til at tidligere pålegg gitt av Datatilsynet har vist seg ikke å være tilstrekkelig virkningsfulle.»

**Konkret om tilsynet.** Datatilsynets tilsyn i 2023 var rettet mot behandling av personopplysninger i forbindelse med tjenesteytingen. Konkret dreier det seg om tekniske og organisatoriske tiltak knyttet til tilgangskontroll, logg og loggkontroll i NAVs fagsystemer, herunder om NAV har et egnet styringssystem.

I vedtaksbrevet fra mars 2024 er NAVs tilsvarende til rapporten fra Datatilsynet vurdert. Et av punktene hvor det er uenighet mellom Datatilsynet og NAV er hvorvidt Datatilsynet har myndighet til å stille spørsmål ved om NAV oppfyller kravet til et overordnet styringssystem, da regelverket (Personvernforordningen) legger opp til en skjønnsvurdering på dette området. Slik Datatilsynet ser det gir NAVs omfattende tilgang til personopplysninger fra mange ulike kilder etaten et ekstra ansvar for et «sterkt og velfungerende styringssystem». Dette behovet forsterkes ifølge Datatilsynet, ved at de «tekniske tiltakene innenfor tilgangskontroll og loggkontroll etter Datatilsynets vurdering er svake.»

Datatilsynet oppsummerer i vedtaksbrevet tilsynet slik: «Tilsynet har avdekket en rekke lovbrudd som etter Datatilsynets oppfatning viser strukturelle, organisatoriske svakheter og en manglende styring av og forståelse for betydningen av personvern og hvilke krav som må stilles til NAV på dette området.»

**Forsett.** NAV hevder at etaten ikke har handlet i forsett og begrunner det med at «forsett» (i motsetning til «uaktsomhet») må knyttes konkret til et eller flere av de 12 påleggene fra Datatilsynet. På dette punktet er vi langt inne i jussen (og EU-lovgivningen). Datatilsynet hevder på sin side at hvert av de 12 lovbruddene er knyttet til NAVs manglende ivaretagelse av konfidensialitetsvernet. «Med dette mener vi ikke at det foreligger forsett relatert til hvert av de 12 lovbruddene isolert

sett, men til det faktum at NAV beviselig har hatt kunnskap om at konfidensialitetsvernet i virksomheten er utilstrekkelig på grunn av manglende rutiner, tilgangsstyring og loggkontroll.»

**Uakseptabelt.** Datatilsynet legger vekt på at det er «et lederansvar å sørge for at personvernet ivaretas tilstrekkelig i en virksomhet.» NAV mangler et mer overgripende styringssystem knyttet til tilgangsstyring og loggkontroll og vurderingen av «tjenstlig behov» er delegert ned på de enkelte NAV-enhetene. Tilsynsmyndigheten konkluderer derfor med at ledelsen har «fraskrevet seg ansvaret for og muligheten til å kontrollere etterlevelsen av personvernforordningen. Manglende styring medfører en høy risiko for at etterlevelse beror på tilfeldigheter. Det er ikke akseptabelt for en myndighet som NAV.»

**Personvernemnda.** NAV har som nevnt påklaget Datatilsynets vedtak om pålegg og overtredelsegebyr til Personvernemnda. Nemnda opplyser at de håper å få behandlet saken i løpet av året. Det vil gi en endelig konklusjon i saken fra forvaltningen. NAV kan, som alle andre aktører, likevel stevne staten ved Personvernemnda for domstolene.

### Dette er påleggene Datatilsynet ga NAV i mars 2024

1. NAV pålegges å etablere og gjennomføre en helhetlig og egnet systematikk for organisatoriske tiltak for å sikre og påvise etterlevelse av personvernregelverket.
2. NAV pålegges å etablere tekniske og organisatoriske tiltak knyttet til tilgangsstyring som gir tilfredsstillende konfidensialitetssikring av personopplysninger.
3. NAV pålegges å etablere tekniske og organisatoriske tiltak knyttet til loggkontroll som gir tilfredsstillende konfidensialitetssikring av personopplysninger.

**VEDTAKSBREVET KAN DU LESE HER:**  
[datatilsynet.no/Lover\\_og\\_regler/Sentrale\\_avgjorelser/2024](https://datatilsynet.no/Lover_og_regler/Sentrale_avgjorelser/2024)



# Tilsyn til besvær

Gaiden har stilt arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte noen spørsmål rundt Datatilsynets vedtak om pålegg og overtredelsesgebyr.

JOHAN GUNNERUD (tekst), NINA ÅSBAKK (foto)

– Hans Christian Holte, du har jo tidligere vært opptatt av at Datatilsynet ikke har grunnlag for å si at NAVs arbeid med personvern er for dårlig, da deres tilsyn kun omhandler tilgangskontroll, logg og loggkontroll. Datatilsynet skriver at de har tatt NAVs tilsvaret til tilsynsrapporten med i vurderinga når de vedtok påleggene og overtredelsesgebyret. De opprettholder overtredelsesgebyret og knytter det til lovbruddene, ikke til en «generell vurdering av alt personvernarbeid i NAV». Hva tenker du om det?

– Det var bra at Datatilsynet lyttet til våre innspill og presiserte at deres grunnlag for vurderingen av lovbrudd ikke var basert på hele NAVs arbeid med personvern, men områdene som tilsynet undersøkte. Derfor var det også overraskende at de opprettholdt vedtaket sitt. Vi mener at det ikke er grunnlag for å påstå at summen av avvikene kvalifiserer for så omfattende brudd på personvernlovgivningen som det Datatilsynet konkluderte med, sier Holte, og fortsetter: – Dette handler om viktige prinsipielle spørsmål for oss og mange andre offentlige aktører som leverer tjenester til folk i Norge, og derfor ønsker vi å få det rettslig avklart i Personvernemnda.

**Verrestilt i dag?** – Datatilsynet skriver også at det innenfor områdene tilgangsstyring og loggkontroll er verre stilt i NAV nå enn ved tidligere tilsyn (2007, 2010 og 2011). Datatilsynet viser også til andre rapporter, som konkluderer med at NAV helt fra starten har hatt personvernutfordringer. Hva er din kommentar til det?

– Vi er ikke enige i at det er verre stilt på



Arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte er uenig med Datatilsynet om personvernets vilkår i NAV.

personvernområdet i NAV nå enn ved tidligere tilsyn. Vi har jobbet knallhardt med personvern i mange år. Vi har fortsatt noe arbeid som gjenstår, som vi tar på alvor og jobber videre med, sier Holte og fortsetter:

– NAV må forholde seg til et stort sett med lovverk. Folk skal få ytelsene og tjenestene de har rett på så raskt og effektivt som mulig, og personvernet til den enkelte skal ivaretas. Datatilsynet sitt vedtak går svært langt i vurderingen av hvordan NAV må være organisert for å være innenfor lovens rammer. Datatilsynet må gjerne vurdere og påpeke hvordan organisering kan påvirke personvernrisiko, men det er noe helt annet å langt på vei konkludere med at organiseringen innebærer lovbrudd.

– Datatilsynet skriver også at overtredelsesgebyr er benyttet fordi «tidligere pålegg gitt av Datatilsynet har vist seg ikke å være tilstrekkelig virkningsfulle.» Er du/NAV enig i at tilstanden har forverret seg?

– Nei, vi er ikke enige i at tilstanden har forverret seg. Det er ikke grunnlag for å

påstå at tidligere tiltak ikke har vist seg å være tilstrekkelige. Tilsynene det henvises til har medført betydelige oppfølgingsarbeid og endringer, og er etter dialog med Datatilsynet blitt lukket.

**Hva består uenigheten i?** – I både NAVs tilsvaret til rapporten og Datatilsynets påfølgende vedtak ser det ut til at partene stort sett er enige. NAV har jo sendt inn tiltak som svarer ut de fleste påleggene. Hva er årsaken til at NAV bringer saken til Personvernemnda? Handler det utelukkende om overtredelsesgebyret?

– Det stemmer at vi stort sett er enige i avvikene Datatilsynet fant i sitt tilsyn, og at vi er i gang med å lukke disse. Det vi ikke er enige i, er grunnlaget for Datatilsynet sin påstand om så omfattende brudd på personvernlovgivningen. Det handler ikke om overtredelsesgebyret, men at vi mener det er behov for en rettslig avklaring. Som sagt må NAV treffe en balanse mellom mange ulike lovverk, hvorav Datatilsynet kun tar hensyn til én del av det. Det er et viktig prinsipielt spørsmål også for framtiden når det gjelder hvor Personvernemnda mener lista bør legges.

**Rydde opp?** – Sett fra Gaidens ståsted framstår det som viktigere for arbeids- og velferdsdirektøren å vise at Datatilsynet tar feil enn å rydde opp i egen etat. Hva er din kommentar til det?

– Det er ikke slik jeg ser det. Vi mener at Datatilsynet har gjort en for dårlig utredning, og fattet vedtak på feil grunnlag. Derfor ønsker vi å få dette avklart i Personvernemnda. Det er viktig ikke bare for NAV, men for hele offentlig sektor som har lignende oppgaver som oss, avslutter Holte.

# Personvernets fanebærer

Gaiden har intervjuet etatstillitsvalgt i NTL NAV, Harald Langstad. Han er kanskje den som kjenner best til hvilke konsekvenser personvernutfordringene i NAV har fått for enkeltpersoner, både ansatte (ledere og fotfolk) som har gjort oppslag i fagsystemene uten tjenstlig behov og de som har blitt utsatt for snoking.



**JOHAN GUNNERUD** (tekst og foto)

– Harald, du har jo i lang tid vært kritisk til NAVs behandling av personvernet og har blant annet blitt intervjuet av Klassekampen om det alvorlige vedtaket fra Datatilsynet nå i vår. Hva er de viktigste utfordringer med NAVs behandling av personvernopplysninger slik du ser det?

– Det store bildet her er jo at Datatilsynet har forsøkt å få NAV til å ta personvernet på alvor siden 2007, da de foretok det første tilsynet. Min innfallsvinkel er at det er arbeids- og velferdsdirektøren som til enhver tid har det overordnede ansvaret og i NAVs historie har vi hatt fire ulike direktører. Jeg har vært forbanna mange ganger, men nå er jeg bare trist. Vi har mange oppgaver i NAV, men vi kan ikke gå på bekostning av rettsikkerheten og personvernet når vi skal løse oppgavene. Dette har blitt en snart 20-årig lang saga! Når skal NAV rydde opp?

NAV er den organisasjonen i Norge med flest personopplysninger. Det er også bakgrunnen for Datatilsynets sterke reaksjon. De mener NAV står i en særstilling på personvernområdet og at etaten ikke har den nødvendige kontrollen på alle disse opplysningene.

**Utdaterte systemer.** Flere av systemene er mer enn 20 år gamle og er ikke godkjent som arkivsystemer. Når ting skal gjøres i

mange ulike systemer blir det også mer uoversiktlig og fritekstfelter åpner for at en kan skrive inn «nyttige» opplysninger som andre veiledere kan se.

– Baksiden er at dette også kan være sensitive personopplysninger. Mange veiledere opplever at personvernet er komplisert og manglende opplæring gjør at ansatte også ufrivillig gjør feil. NAVs veiledere har med andre ord ikke gode nok verktøy til å utføre jobben, oppsummerer Langstad.

**Thorenfeldt-saken.** Gaiden har tidligere skrevet om Thorenfeldt-saken og det er verdt å nevne i denne sammenhengen hva Lagmannsretten skrev i sin dom: «Overtreddelsene er en generell «systemsvikt» i NAVs rutiner og systemer, ikke en overtredelse rettet spesifikt mot Thorenfeldt. [...] Om det i slike situasjoner skulle ytes oppreisning til enkeltpersoner, ville dette etter lagmannsrettens syn kunne få et økonomisk omfang det er vanskelig å overskue.»

– Spørsmålet er hvordan man kan ende der at 136 personer i NAV gjør over 1500 oppslag på en person uten at det fanges opp i en automatisk loggkontroll, sier Langstad.

Et hvert oppslag i fagsystemene blir i prinsippet logget, men det finnes ingen automatikk i selve loggkontrollen. Den foretas manuelt ved mistanke om uberettigede oppslag eller i de tilfeller hvor en

bruker ber om innsyn i saken. Dette er også et av ankepunktene til Datatilsynet. Tilgangsstyringen er delegert ut i organisasjonen og loggkontrollen er for svak.

Langstad har sjøl vært utsatt for oppslag uten tjenstlig behov. Det gjaldt i forbindelse med ny beregning av morens pensjon. NAV hadde tjenstlig behov for å vite om ekteparet hadde felles barn (altså Langstad), men istedenfor å slå opp på Langstad skulle de ha kontaktet moren. Dette er ikke blant de alvorligste sakene, men viser at det er en systematisk mangel på forståelse av hva «tjenstlig behov» er og hvordan man skaffer til veie den informasjonen man trenger.

**NAVs papirarkiver.** De fleste NAV-kontorene har ryddet opp i disse arkivene nå, men det er ikke lenge siden det kom for en dag at et NAV-kontor har mistet hele arkivet. Det antas at dokumentene er makulert, men usikkerheten er der, da arkivet ikke kan bli reddegjort for. NAV bedyrer også at de kan rekonstruere arkivmappene som forsvant ved behov.

– En annen utfordring med gamle dokumenter er at skanning og lagring av disse i foreksempel Gosys ikke er lov. Dette gjøres i stor utstrekning av praktiske hensyn, for eksempel når det skal beregnes uføretytelse på bakgrunn av gamle helseopplysninger, sier Langstad.

**Helhetsbildet.** – Jeg er ikke så opptatt av det enkelte pålegg. Det må jo NAV-ledelsen svare ut og fagavdelingene må løse de tekniske utfordringene. Det jeg er opptatt av er helhetsbildet.

Langstad viser til at ledelsen i daværende trygdeetaten allerede sommeren 2000 slo fast at trygdeetaten ikke ville klare å gjennomføre de forberedelser som måtte gjøres før foregående personopplysningslov trådte i kraft.

– NAV har over 200 fagsystemer og jeg er av den klare oppfatning at personvernforordningen må følges både når vi utvikler nye systemer og når vi integrerer de med eksisterende systemer, avslutter Langstad.

# IA-avtalens forkjemper

Når det nå drar seg mot forhandlinger om en ny IA-avtale, så er vår hovedorganisasjon LO en av de viktige partene som skal signere på en forhåpentligvis forbedret utgave av avtalen. Siden 2010 har LO hatt en pålitelig og meget engasjert mann på plass i forhandlingsteamet. Tor Idar Halvorsen er klar for nok en spennende høst og det viktige arbeidet med å få fagbevegelsens prinsipper implementert i et av de fremste verktøyene for god arbeidsinkludering.

TINE OLSEN (tekst), JOHAN GUNNERUD (foto)

Halvorsen har deltatt i drøftinger og forhandlinger rundt IA-avtalen siden 2010 og i år er det igjen en ny IA-avtale som skal forhandles frem. I den forbindelse ønsket Gaiden å få en prat med han om hans tanker om den nye IA-avtalen som nå er på trappene.

**De reelle drøftingene** har ikke startet, men Halvorsen forteller at det som er nytt denne gangen er at partene helt fra starten i mars har hatt det man kaller en strategisk fase. Det dreier seg om seks møter der man går igjennom alle momenter og virkemidler før forhandlingen starter. Alle parter stiller med to representanter.

Hittil har de hatt fem møter der de har fått klarlagt at partene er ganske enige om både det som fungerer og det som ikke fungerer. Blant de sistnevnte er det at arbeidsgivere ikke får den bistand de trenger vedrørende IA-arbeidet og arbeidslivssentrene rolle. Når det gjelder sistnevnte så har det blitt for mange forskjeller når det gjelder hvordan de ulike arbeidslivssentrene midler og ressurser brukes. Dette vil være et tema i forhandlingene, men Halvorsen understreker at partene kan ikke detaljstyre NAV.

**Sykelønnsordningen** vil bli et tema, ifølge Halvorsen. Han mener det vil bli vanskelig å forsvare en ny IA-avtale uten endring. Spørsmålet er om vi har de rette tiltakene for å motvirke det økende sykefraværet. På spørsmål om hvilke endringer som drøftes, nevner han at perioden som arbeidsgiver dekker kan gå fra 16 dager til 12 dager og få et medansvar for finansieringen for de lange sykefraværene som et eksempel. Dette er i tråd med anbefalingene som Sysselsettingsutvalget kom med. Et annet eksempel kan være utvidet rett til egenmelding.

Et annet moment som han mener vil bli viktig er seniorperspektivet, som er borte fra dagens IA-avtale. Det er vedtatt et pensjonsforlik i Stortinget som må sees på opp mot ny avtale. Halvorsen mener at arbeidsmiljøet og arbeidsforhold må være slik at folk orker å stå i arbeid og det må legges vekt på forebygging.

Noe som også vil bli et tema i forhandlingene er om det skal være øremerkede midler som følger med arbeidet med avtalen. Partene har i de strategiske møtene til nå gitt uttrykk for at man ønsker å få bedre kontroll med midler og ressurser, da de er usikre på om de går til det de skal.

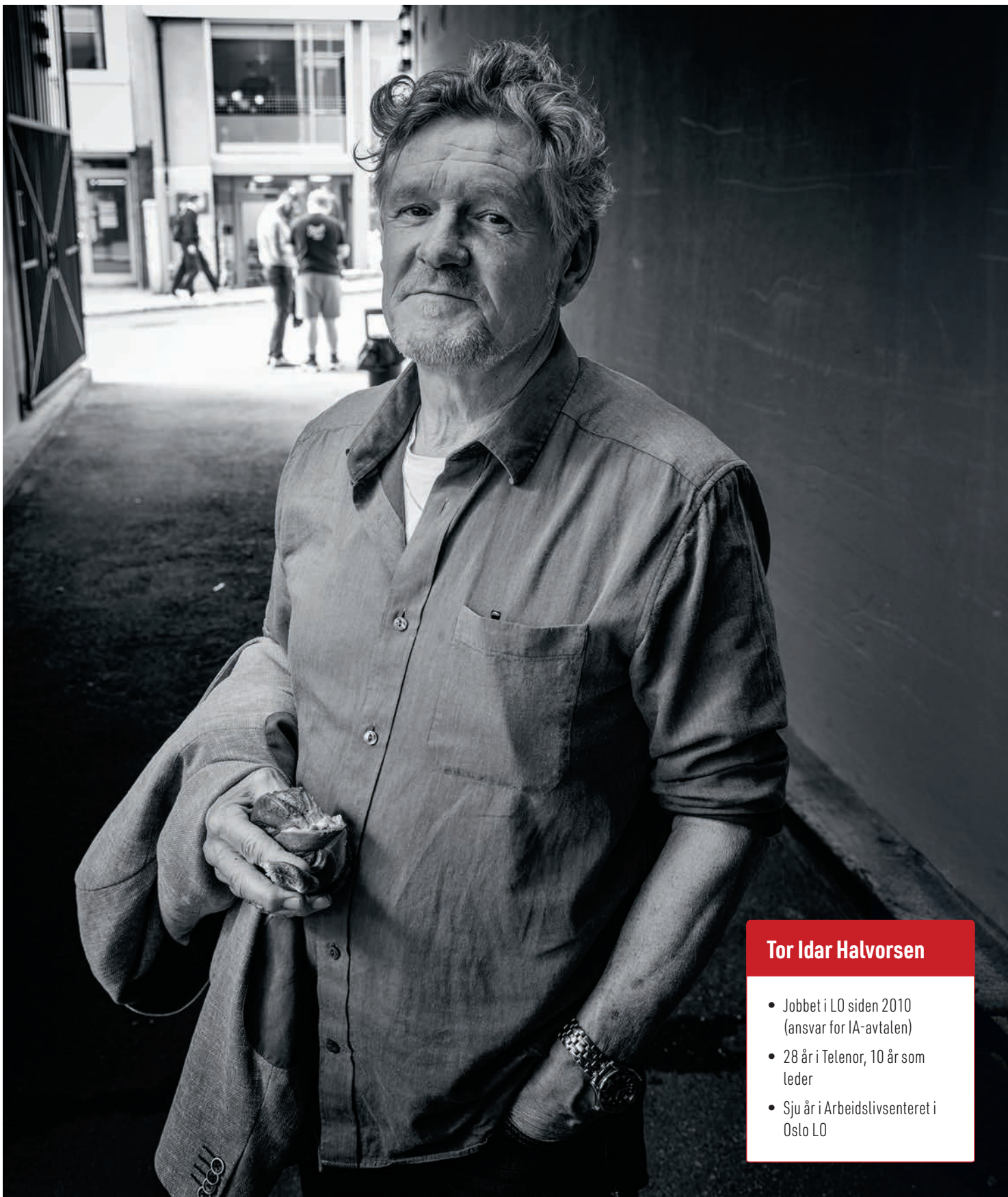
**Tidligere var det kontaktpersoner** for bedrifter som ønsket å jobbe med IA-arbeid. Disse er borte i dag. Arbeidsgiverne har vært tydelig i sine tilbakemeldinger at de trenger mer bistand enn det som gis i dag.

Der det tidligere var bindende avtaler for arbeidsgivere, er det i dag frivillige lokale avtaler. Halvorsen understreker viktigheten av at også små og mellomstore bedrifter får hjelp til IA-arbeidet. I dag går det mye midler og ressurser til store arbeidsgivere og offentlig sektor med kommunene.

Partene vil gjennomgå virkemidlene og tilskuddene som blir gitt gjennom avtalen for å se om noe må endres.

**Det som er viktig** i de kommende forhandlingene, er at det blir gitt en tydelig og klar marsjordre om hva IA-avtalen skal ivareta i neste periode. Partene har et klart mål om å være i havn med den nye avtalen i løpet av høsten. Avslutningsvis ønsker vi Tor Idar Halvorsen lykke til i forhandlingene og håper på en ny og forbedret IA-avtale som gjen-speiler fagbevegelsens innspill.



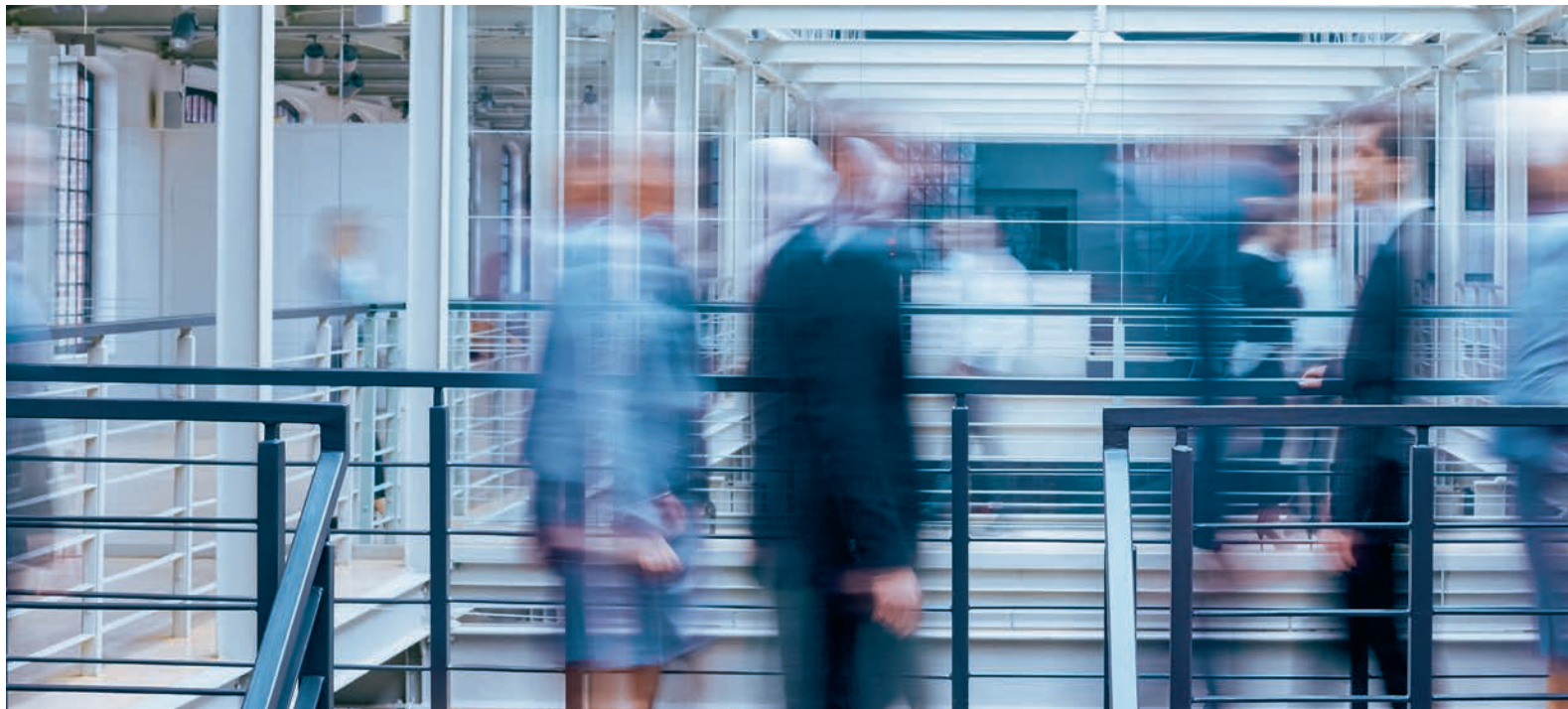


### Tor Idar Halvorsen

- Jobbet i LO siden 2010 (ansvar for IA-avtalen)
- 28 år i Telenor, 10 år som leder
- Sju år i Arbeidslivsenteret i Oslo LO

# Ny IA-avtale – en avtale for hele ar

FOTO: ADOBE STOCK



Nåværende IA-avtale synger på siste verset og en ny partssammensatt avtale skal forhandles frem i løpet av høsten 2024 med virkningstidspunkt fra 1.1.2025.

## TINE OLSEN (tekst)

I NTL NAV er vi svært opptatt av at den nye IA-avtalen skal bli et godt verktøy for et godt og inkluderende arbeidsliv. Det er medlemmene våre i NAV Arbeidslivssenter som skal ivareta de føringene som kommer i den nye avtalen. De har mye kunnskap om hva som fungerer og hva som må gjøres noe med ut ifra sine erfaringer med nåværende IA-avtale.

**Derfor er medlemmene våre i NTL NAV Arbeidslivssenter** svært engasjerte og har gitt innspill de mener er viktige å ha fokus på i de kommende forhandlingene:

- At NTL støtter LO sitt innspill om å

styrke arbeidslivssentrene og gjøre dem mer tilgjengelig for bedrifter som ønsker å jobbe med IA.

- Styrke partsamarbeidet på arbeidsplassene for å oppnå et bedre forebyggende arbeid og redusere sykefraværet.
- Ny IA-avtale må inneholde tiltak for å styrke et godt arbeidsliv for seniorene.
- NTL krever at den nye IA-avtalen inneholder en tydelig rollebeskrivelse til arbeidslivssentrene og at det derigjennom kommer øremerkede midler.
- At partene i avtalen tar et større ansvar og kommer med tydelige krav til NAV som ivaretaer av måloppnåelse av IA-avtalen.
- Gjenopprette IA-råd i alle fylker slik at IA-arbeidet kan ivaretas i tråd med avtalen. IA-rådene er en arena der tilitsvalgte og organisasjonene kan få, og ta, et større eierskap til IA-arbeidet.

**I juni var det landsstyremøte i NTL.** Til møtet fremmet NTL NAV en sak om IA-avtalen der punktene fra medlemmene våre var en

del av saksfremlegget. Hovedfokuset i saksfremstillingen vår var å få kunnskap om hvordan vi i NTL følger opp avtalen i de kommende forhandlinger og hva NTL vil legge vekt på.

**En god debatt.** Det ble en god debatt rundt IA-avtalen og hva den skal være fra engasjerte landsstyremedlemmer. Blant innspillene som kom var det blant annet ønske om å få tilbake delmål to i avtalen fra 2014–2018: Hindre frafall og øke sysselsettingen for personer med nedsatt funksjonsevne. Et annet forslag var å få KI og digital utvikling som en viktig del av den nye avtalen. I tillegg var det frustrasjon over hvordan dagens tilretteleggingsplikt fungerer og at den må gjøres mer forpliktende enn det som er i dag for dagens arbeidsgivere. Det ble også stilt spørsmål ved om staten, som skal gå foran med et godt eksempel når det gjelder arbeidsinkludering, virkelig gjør det.

Både engasjement og fokus rundt IA-avtalen blir viktig fra NTLs side i de kommende forhandlingene.



# beidslivet?!



**Det er vår hovedorganisasjon, LO,** som er forhandlingspart og dette er de punktene som de vil ta med seg inn i forhandlingene og kjempe for:

- LO ønsker en ny sterk IA-avtale, som viderefører dagens hovedinnretning i avtalen.
- Bevare dagens sykelønnsordning.
- De overordnede målene kan beholdes, men senior- og inkluderingsperspektivet bør komme tydeligere frem.
- Trepårtssamarbeidet må styrkes og forventningene til de ulike partenes bidrag må tydeliggjøres. Det bør være en bedre regional forankring av IA-arbeidet.
- Det må fortsatt jobbes med å styrke den lokale arbeidsplassforankringen av IA-arbeidet.
- Bransjesatsingen bør styrkes og det må legges til rette for at eksisterende IA-bransjeprogram kan søke om å fortsette og eventuelt utvide med nye bransjeprogram.
- Videreføre og utvikle arbeidsmiljø-satsingen og arbeidsmiljøportalen,

og gjøre det enklere for virksomheter å få prosessbistand i arbeidsmiljøarbeid.

- Styrke NAV Arbeidslivssenter og gjøre dem mer tilgjengelige for virksomheter som vil jobbe med IA.
- Bedre og mer koordinert kommunikasjon om IA-avtalen.
- Vurdere å lovfeste en utvidet egenmeldingsordning.
- Vurdere system og regelverk knyttet til sykefraværsoppfølgingen. Foreslå eventuelle hensiktsmessige endringer.

**Regjeringen** har sendt partene et foreløpig forslag til møteplan for forhandlingene om ny IA-avtale med start 9. september. Gjennom ti møter skal partene gjennom alle aspekter i IA-avtalen bl.a. sykefraværsoppfølging, fraværsmål, mål for eldre arbeidstakere, sykepenger og kunnskapsutvikling. Et av møtene er viet drøftinger rundt NAV Arbeidslivssenter og deres rolle. Ifølge utkastet til møteplanen er torsdag 31. oktober satt som avslutning og signering av avtalen.

**Iskrivende stund** har det vært en del kritiske røster mot dagens sykelønnsordning, bl.a. hevdes det at den er verdens mest sjenerøse samtidig som Norge har verdens høyeste sykefravær. Det mener disse røstene må føre til innstramminger i ordningen. Samtidig snakkes det lite om at Norge er flinkere til å inkludere flere i jobb enn andre land i OECD. Dette er et aspekt som påvirker sykefraværet.

Fra NTLs side er vi tydelige på at dagens sykelønnsordning skal bestå. Vårt prinsipprogram stadfester: «NTL vil arbeide for en IA-avtale som har tiltak for redusert sykefravær, sysselsetting for funksjonshindrede og et godt arbeidsliv for seniorer. For å få et inkluderende arbeidsliv må sykelønnsordninger opprettholdes, tilretteleggingsplikten i arbeidsmiljøloven overholdes og arbeidsgiverne må føre en aktiv seniorpolitikk.»

Gode momenter som vi har en klar forventning om å se igjen i den nye avtalen.

## IA-avtalen

- Begrepet inkluderende arbeidsliv (IA) ble første gang brukt i Sandmanutvalgets, ledet av Matz Sandman, utredning fra 2000, «Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv». Utvalget ble nedsatt for å utrede den kraftige veksten i sykefravær og uførepensjonering på slutten av 1990-tallet. IA ble lansert som et samlande begrep for de ulike tiltakene som utvalget anbefalte for å møte disse utfordringene.
- Sandmanutvalgets rapport dannet grunnlaget for forhandlinger mellom partene i arbeidslivet, dvs. myndighetene, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. I 2001 resulterte disse i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, også kalt IA-avtalen. Intensjonsavtalen er et stort samarbeidsprosjekt der partene går sammen for å møte utfordringene norsk arbeidsliv står overfor.
- IA-samarbeidet er et virkemiddel for å oppnå overordnede mål i sysselsettings-, arbeidsmiljø- og inkluderingspolitikken
- Avtalesamarbeidet jobber for å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Avtalen har vært reforhandlet flere ganger:

- 2001-2005
- 2006-2009
- 2010-2013
- 2014-2018
- 2019-2022

I 2022 ble det ingen ny avtale, den nåværende ble prolongert (videreført uten endringer) til 2024. I år er det derfor nye forhandlinger som skal resultere i en ny avtale som vil gjelde fra 2025.

**Vi kan allerede nå fastslå** at det blir en spennende høst når forhandlingene om den nye avtalen starter i september med alle partene til stede.



# Norsk Folkehjelpsarbeid i Ecuador

Det handler om retten til land og vann. Det er kanskje noe vi tar for gitt, men for urfolk i Ecuador er det fortsatt en daglig kamp. Vi har møtt småbønder, aktivister og studenter som kjemper for rettferdig fordeling av ressurser, utdanning og språk. De lever i tett kontakt med naturen, og er opptatt av å ta vare på den på best mulig måte.

**RIKKE WITH BERGSETH**, nestleder NTL Ung (tekst og foto)

På landsmøtet til NTL i 2022 ble det vedtatt at NTL skal støtte Norsk folkehjelp sitt prosjekt i Ecuador denne landsmøteperioden. Samtidig ble det bestemt at vi skal informere medlemmene i NTL om prosjektet via fire døråpnere. Som en av fire døråpnere reiste jeg til Ecuador i november i fjor for å møte Norsk Folkehjelp sine partnere der.

**Narkokrig og opptøyer.** Mye har skjedd i Ecuador de siste tiårene, og etter koronapandemien har landet stått i narkokrig og



Døråpnerne (fv): Florina Zagragja (NTL Riksrevisjonen), Håkon Henjum (NTL Sentralforvaltningen), Rikke With Bergseth (NTL Ung/NTL NAV), Per Olav Hernes (NTL Arbeidstilsynet).

voldelige opptøyer. På grunn av situasjonen i landet er det noen forhåndsregler vi må ta når vi skal besøke Norsk Folkehjelp sine partnere. En av dem er hvor i landet vi kan reise. I august 2023 ble det avholdt presidentvalg og valg til parlamentet etter at president Lasso oppløste parlamentet noen måneder tidligere. 11 dager før valget ble en av presidentkandidatene drept. Flere fengselsopprør har ført til unntakstilstand. Derfor går turen vår kun til det geografiske området som kalles høy-

landet. Ecuador har tre slike geografiske områder; kysten, høylandet og Amazonas. Hovedstaden Quito befinner seg i høylandet og det er der turen vår starter.

**Moderne slaveri.** Programmet er tett. Vi skal møte mange organisasjoner, og mange personer som har mye de har lyst å fortelle. Norsk folkehjelp brifer oss før vi skal på besøk slik at vi er så godt forberedt som vi kan være. Likevel er det første møtet vårt mer intenst enn jeg er forberedt på. I



Markedet: AUCC (Assembly for Cantonal Unity of Cotacachi) som har startet marked der kvinner får selge økologisk mat.



Elisabeth Steen i samtale med en fagforeningsleder som organiserer arbeidere innen avfall og søppelhåndtering.

Quito møte vi arbeidere på plantasjene til det japanskeide selskapet Furukawa. Furukawa-saken, som fikk oppmerksomhet i 2019, er en historie om moderne slaveri som er svært vond å høre for oss som hver dag jobber for trygge lønns- og arbeidsvilkår. Noen av arbeiderne vi møter har vokst opp i plantasjene. De jobber fortsatt for oppreisning etter det de har vært utsatt for gjennom et kollektivt søksmål mot staten og selskapet.

**Likestillingskamp.** Selv om det er vondt å høre på er det like mye imponerende og inspirerende. Det er det som er gjennom-



På besøk hos: MICC (Movimiento Indígena y Campesino de Cotopaxi). De har blant annet opprettet en egen TV-kanal som bidrar til å spre informasjon og formidler politiske prosesser som er relevant for lokalsamfunn.

gående for turen. Vi møter sterke kvinner i urfolksorganisasjonen AUCC i byen Cotacachi, som over flere tiår har jobbet for å etablere et økologisk marked der kvinner kan selge mat de selv har dyrket. På den måten oppnår de økonomisk frihet. Det er et praktisk eksempel på hvordan jordbruk kan brukes i likestillingskampen.

**Utdanning er nøkkelen.** Sentrum/periferiskillelinjen er sterk i Ecuador og på landsbygda er ikke tilgangen på utdanning lik som i byen. Det er store forskjeller mellom by og land, og flere av organisasjonene vi møter tar selv ansvar for utdanning til lokalsamfunnet. Det skolerer i alt fra internasjonal politikk til kunnskap om jordbruk. Det er et tydelig ønske at de kommende generasjonene skal ha mulighet til fortsette kampen for sine rettigheter og samtidig føre jordbrukstradisjonene videre.

**Bevaring av økosystem.** Ute på landsbygda i høylandet er tilgangen på vann en kampsak. Å dyrke jord i høyden er utfordrende, og økosystemet Páramo (alpin tundra i Andesfjellene) er helt sentralt. Spesielt etter at agroindustrien har tatt store landområdet som krever mye vann. I landsbyen San Isidro traff vi på bønder

som har kjempet harde kamper for å beskytte det sårbare økosystemet. Kampen lokalsamfunnet har stått i har ført til voldelige sammenreff. Det har kostet for de vi treffer å kjempe for Páramo.

**Fordeling av ressursene.** Så det handler om noe så grunnleggende som retten til vann, land, utdanning og rettferdig ressursfordeling. Det er dette støtten fra NTL til Norsk Folkehjelp går til. Kampen for grunnleggende menneskerettigheter som er lett å ta for gitt. Jeg er stolt over å være medlem i en fagforening med et så stort solidarisk hjerte, både her hjemme og ute i verden.

### Rikke With Bergseth

- 32 år
- Fra Tromsø
- Master i sammenlignende politikk fra Universitetet i Bergen (UiB)
- Bakgrunn fra NAV
- Nestleder i NTL Ung



# Fra pilot til nasjonalt tilbud



Kari Hånsnartredet ved NAV Arbeid og ytelser i Trondheim er en av de som trives med å jobbe med «drop-in Teams-møter».

I 2021 fikk Hopsnes-utvalget i oppdrag å gjennomføre en helhetlig gjennomgang av klage- og ankesystemet i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten. I mars 2023 leverte utvalget sin utredning i NOU 2023:11 «Raskt og riktig». Rapporten ble også omtalt i vår forrige utgave av Gaiden; «Raskt og riktig i NAV Arbeid og Ytelser».

VEGARD OPEDAL (tekst), JOHAN GUNNERUD (foto)

I utredningen fra utvalget får NAV kritikk for at vi har for lang saksbehandlingstid i klage- og ankesaker, og at kvaliteten og åpenheten må styrkes på flere områder. I

tillegg slår utvalget fast at NAV må bedre samhandlingen mellom veileder på NAV-kontoret og saksbehandler i NAV Arbeid og ytelser (NAY).

**Kompetansetelefon.** Helt fra NAVs begynnelse og fram til 2018 var det mulig å bruke interne telefonlinjer for å avklare saker mellom NAV-kontorene og ytelseslinjen. Etter hvert ble det organisert som en telefonvakt i ytelseslinjen. Etter at kompetansetelefonen ble lagt ned har det vært et velkjent problem i NAV at det ikke har vært en enkel måte å samhandle på for NAY og NAV-kontorene.

På bakgrunn av funnene i NOU Raskt og riktig ble det opprettet flere arbeidsgrupper i NAV. Arbeidsgruppene skulle komme med forslag til pilot/forsøk som kan bedre samhandlingen mellom NAV-kontor og NAY. Et av forslagene som ble foreslått var Drop in Teams-kanal på AAP-området. Intensjonen med piloten var å få til en bedre og enklere

samhandling mellom enhetene og unngå at vanskelige saker stopper opp eller sendes «frem og tilbake» (kilde: Evalueringsrapport for Pilot - Drop in Teams-møter AAP).

**Drop in møter for bedre samhandling.** Det ble gjennomført en pilot med Drop in Teams-møter for AAP. Piloten bestod av NAV-kontorene i Agder og NAV Arbeid og ytelser i Trondheim og Karmøy. Nordland ble også koblet på piloten i november 2023. Piloten startet i oktober 2023 og varte i to måneder.

I april 2024 ble Drop in møter for å drøfte AAP-saker et landsdekkende tilbud. Senere ble det også et landsdekkende tilbud for sykepenger og enslig forsørger. I allmøtet for hele NAV 13. juni kunne Stine Olsen, direktør i NAY, fortelle at ordningen også vil bli innført for dagpenger til høsten.

Siden piloten har blitt et landsdekkende tilbud og den utvides for flere ytelser kan



det se ut som piloten har vært en suksess. Derfor har Gaiden tatt en prat med noen av våre medlemmer som har deltatt i piloten for Drop in møter for AAP. Bente Sten og Kari Hånsnartredet jobber med AAP på NAY i Trondheim, og begge var deltakere i piloten.

Kari og Bente synes det var veldig positivt å få direkte kommunikasjon med lokal-kontorene.

– Når det kom at det skulle være en pilot, var vi ganske ivrige på å få lov til å være med. Vi har savnet den kontakten som man tidligere hadde med NAV kontorene, forteller Kari.

**Gosys-meldinger frem og tilbake.** Bente trekker frem at det er enklere å kommunisere muntlig enn å sende oppgaver frem og tilbake i Gosys.

– De kommer i hvert fall et godt stykke på vei med å løse saken og får vite hva vi i NAY er nødt til å ha for å få løst saken, så kan NAV kontoret jobbe ut ifra det. Vår opplevelse er at vi får løst sakene mye raskere, sier Bente og Kari.

Kari forteller at de har opplevd drop-in-løsningen som en bedre løsning enn det som var tilbudet før.

– Kompetansetelefonen fungerte ikke alltid helt etter intensjonen, mens drop in møtene føles mer spisset mot det som faktisk skal være dialogen mellom oss og veilederen. Under piloten var det to personer som var tilgjengelige for booking tre timer hver dag, forteller hun.

Den tekniske løsningen for booking av drop-in-møtet gjøres gjennom Microsoft 365-programmet Bookings og samtale-tiden er satt til maksimalt 15 minutter. Kari forteller at de har en egen person på enheten som har ansvar for å følge med på at de som har vakt er tilgjengelige og legge inn hvem som skal få bestillingene. Deretter dukker møtet opp i Outlook-kalenderen til saksbehandleren at det er kommet en bestilling.

**Flere og flere samtaler.** Bente forteller at helt i starten av piloten var det ikke så mange samtaler, men det ble gradvis mer og mer. Spesielt når piloten ble utvidet fra å bare gjelde Agder til å også gjelde Nordland.

– Etter at dette ble et nasjonalt tilbud,

## Samhandlingspiloter «Løsningsteam» Uføre



- Forsøk for bedre samhandling mellom NAV-kontor og NAY på
  - Saker som er i overgangen mellom sykepenger/ AAP og uføretrygd.
- Startet 1. september 2023 og skal pågå i et år.
  - Enkelt tilbud for bedre dialog mellom utvalgte NAV-kontor i Trøndelag, Innlandet og Vestland og NAY Trondheim
- Løsningsteam er et videomøte mellom veileder og saksbehandler.
- Hensikten med møtet er å bli enige om et tilpasset løp for å sikre at avklaringen til uføretrygd skjer effektivt, mer forutsigbart og til det beste for brukeren.
- Forsøket skal evalueres, og resultatene vil danne grunnlag for ev. videre oppskalering.
- Kilde: NAV

## Samhandlingspiloter «Drop in Teams-møter» AAP



- Forsøk for å bedre samhandling mellom NAV-kontor og NAY på saker som gjelder AAP.
- Startet opp i uke 41 og evalueres etter fire uker.
  - Enkelt tilbud for bedre dialog for NAV-kontorene i Agder fylke, og utvidet i november med Nordland fylke, med saksbehandlere i NAY Trondheim og Karmøy.
- «Drop in Teams-møter» er et Teams-møte mellom veileder og saksbehandler.
- Hensikten med forsøket er å få til tettere samhandling for å bidra til raskere håndtering av krevende enkeltsaker og unngå at vanskelige saker stopper opp eller sendes frem og tilbake.
- Erfaringene vil være viktig for eventuell videre implementering og skalering i NAV, også med tanke på videreføring til andre ytelsesområder med behov for tettere samhandling.
- Kilde: NAV

har det blitt flere samtaler og nå er det ganske mange pr dag, sier Bente.

Bente forteller videre at det er derfor det også er flere saksbehandlere som er på vakt og tilgjengelige for booking enn det var under piloten.

– Sakene som blir tatt opp i drop in møtene varierer veldig, men det er mange møter om regelverkforståelse, unntaksaker og saker hvor det skal vurderes stans av ytelsen.

Det positive med å ha samtaler er for å få en fullstendig oversikt over saken. Det blir gjerne flere oppfølgingsspørsmål som går begge veier for å klarlegge faktum.

– Det som i utgangspunktet var et spørsmål om hjemmel og regelverk, kan ende med at vi får frem viktige saksopp-

lysninger. Den direkte kontakten er helt avgjørende for at det kan skje. Det er NAV-kontoret som må booke møte med NAY, men Kari sier at når de besvarer oppgaver i Gosys, har hun nå også muligheten til å henvise til drop in møtene hvis NAV-kontoret har behov for mer informasjon i saken

Mangel på samhandling mellom linjene i NAV har vært en utfordring over tid. Drop in møter på teams løser ikke alle samhandlingsutfordringene, men det gjør at veiledere og saksbehandlere endelig har en møteplass hvor det kan kommuniseres direkte. Derfor er det positivt at drop in møter skal utvides til dagpengeområdet. Det blir spennende å se om løsningen også blir tilgjengelig på andre ytelsesområder etter hvert.

# Jenny har en plan for å nå de unge

Aldri før har NTL NAV hatt så mange unge medlemmer som nå. Den nye ung-tillitsvalgte har en plan for å engasjere mange av de nye unge medlemmene, og at NTL NAV skal vokse enda mer i tiden fremover.

MARTIN KVALVIK (tekst), JOHAN GUNNERUD (foto)

På representantskapsmøte til NTL NAV i år fikk landsforeningen en helt ny ung-tillitsvalgt. En superblid Jenny Gauslaa Richardsen (27) ble klappet inn som den nye ung-tillitsvalgte i styret for de neste to årene. Jenny er motivert for det viktige arbeidet som skal gjøres fremover. Men hva gjør egentlig en ung-tillitsvalgt, og hvorfor har vi det? Vi tok en prat med nettopp det nyvalgte styremedlemmet for å høre om akkurat det.

- En ung-tillitsvalgt i et styret i NTL skal ha ekstra oppmerksomhet på unge medlemmer. Ta ekstra vare på de unge medlemmene, forteller Jenny.

**«Vi unge er ekstra interessert i å bli inkludert i et fellesskap. Å ha sterke fellesskap der unge blir sett, hørt og inkludert er det viktigste.»**



Nyvalgt ung-tillitsvalgt i NTL NAV, Jenny Gauslaa Richardsen

Ung-tillitsvalgte i alle avdelinger. I praksis skal den ung-tillitsvalgte ha egne aktiviteter medlemmer som er under 35 år. Aktiviteter med fokus på temaer som engasjerer unge. Gi de unge muligheter til å bli mer inkludert i tillitsvalgtarbeidet. NTL har vedtektsfestet at alle organisasjonsledd skal ha en ung-tillitsvalgt i sitt styre, der det er mulig. I NTL NAV har omtrent hver avdeling sin egen ung-tillitsvalgt. Avde-

lingenes ung-tillitsvalgte har ansvar for å arrangere og fokusere på saker som unge medlemmer er opptatt av, samtidig som de skal være de unges stemme inn i styrene sine. Det er Jennys oppgave å koordinere dette arbeidet, samtidig som hun skal være de unges stemme inn i styret til landsforeningen. Jenny har nå en plan for å utvikle ung-arbeidet til NTL NAV:

- Vi jobber nå med en handlingsplan med

---

**«Vi må få frem at man har tillit til fagforeninger. Vi bør fokusere mer på lønnsvekst som en individuell fordel. Snakke høyere om hva vi har fått til tidligere som de unge i dag nyter godt av, for eksempel at vi har fri for å være hjemme med sykt barn.»**

---

prioriterte områder. Det jeg vil oppnå er å ha en nasjonal vervestrategi retta spesifikt mot unge i NAV. Jeg ønsker også å starte et kartleggingsarbeid på hvorfor mange unge slutter i NAV, og hva som kan gjøre NAV til en attraktiv arbeidsplass for unge.

Jenny forteller videre viktigheten av å inkludere flere unge som tillitsvalgte på arbeidsplassen.

- Vi unge er ekstra interessert i å bli inkludert i et fellesskap. Å ha sterke fellesskap der unge blir sett, hørt og inkludert er det viktigste.

**Unge mer sårbare i arbeidslivet.** Jenny utdyper dette med å fortelle at mange unge som kommer inn i arbeidslivet gjerne er i en mer sårbar posisjon. Man føler man har dumme spørsmål og det kan være høy terskel å spørre erfarne eldre tillitsvalgte. Da er det enklere å gå til noen unge som er lik deg selv, som har forståelse for at det er vanskelig å komme inn som ny og ung.

Jenny er 27 år og er en del av Generasjon Z (født mellom 1997 og 2012). Denne generasjonen har i den siste tiden fått mye fokus da det kan se ut til at det går en konservativ vind over denne generasjonen. Skolevalget i 2023 viste en klar tendens ved at de borgerlige partiene, spesielt Fremskrittspartiet gikk kraftig frem ved valget. Resultater fra de siste meningsmålingene viser også at unge, spesielt unge menn, vil stemme på partiene på høyresiden.

**Dagens unge mer til høyre.** Unge har historisk vært mer progressive og mer på venstresiden, dette kan se ut som har snudd med dagens unge. Det vil kunne bli en stor utfordring for NTL som fagforening om fremtidens rekrutteringsgrunnlag er mindre opptatt av solidariske fellesskapsløsninger, og heller går for et mer individualisert samfunn.

*Hva mener du, som en av generasjon Z,*

*at NTL bør gjøre for å nå flere av dagens unge?*

- Vi må bli mer synlige. Tilby mer av det de unge vil ha. Få flere unge valgt inn sentralt og som tillitsvalgte. Vi må involvere flere av de som er 25 år i dag.

*Hvorfor tror du dagens unge virker til å gå mer til høyresiden i sine holdninger?*

- Jeg tror denne generasjonen er mer i opprør mot tidligere generasjon prestasjon som led av "snill-pike-syndrom". Unge har veldig mye press på alle områder. Så de gjør opprør mot det. Man vokser opp i en verden hvor man er omringet av dårlige nyheter døgnet rundt. høyt press på for eksempel prestasjoner hvor det nå er færre alternative veier enn tidligere, du skal passe inn i alle deler av samfunnet og opplever et ansvar for å være dem som skal fikse for eksempel klimakrisen og vi skal være den første generasjonen som skal ned i levestandard.

Engasjementet for klima fikk bare frem at verden står i flammer uten at noen før oss har gjort noe med det. De tenker nok at hvorfor skal jeg være den eneste som skal slukke den flammen, når ingen andre bryr seg eller har gjort det tidligere. Derfor blir man mer individualisert i tankegangen når man opplever alt presset på seg og opplever at ingen tidligere har brydd seg, forteller Jenny oppgitt.

Et annet aspekt som den nyvalgte ungdomstullitsvalgte tar opp er synet på tillit. Det har i de siste årene vært mange politikerkandaler som gjør at unge har mista tillit til hele systemet som gjør at man tenker mer individualistisk. Politikerne selv bryter loven uten at har konsekvenser så setter den presedens for hvordan unge ser verden rundt seg.

---

**«Selv om mange unge vil stemme på partier på høyresiden, så viser også undersøkelser at dagens unge har høy tillit til fagforeninger.»**

---

**Koronapandemien har også hatt mye å si.** Det var fellesskapet som stengte de unge inne i små rom i viktige formative år. Dette har gjort at dagens unge muligens er litt mer kyniske til samfunnet rundt seg, og er mer opptatt av hva som gagne dem her og nå.

*Dette er jo litt dystert. Hvordan skal vi som fagforening klare å nå de unge med dette utgangspunktet?*

- Vi må få frem at man har tillit til fagforeninger. Vi bør fokusere mer på lønnsvekst som en individuell fordel. Snakke høyere om hva vi har fått til tidligere som de unge i dag nyter godt av, for eksempel at vi har fri for å være hjemme med sykt barn. Det har ikke kommet gratis. Dette er noe vi har kjempet for. Tenk hvis fagforeningen blir såpass svak at dette vil gå ut over meg personlig, hva kan jeg faktisk miste, forteller Jenny kontant.

Selv om mange unge vil stemme på partier på høyresiden, så viser også undersøkelser at dagens unge har høy tillit til fagforeninger. Over 80 prosent av de under 30 år har høy tillit til nettopp fagforeningene, høyere enn for eksempel til Stortinget.

**Med tanke på hvor mye NTL NAV og andre fagforeninger har vokst den siste tiden blant unge er det håp for at NTL vil være den største og tydeligste fagforeninga i NAV også i tiden fremover.** Nyvalgt ungdomstullitsvalgt i NTL NAV, Jenny Gauslaa Richardsen er i hvert fall supermotivert for å begynne på det viktige arbeidet med å være de unges stemme i NTL NAV, og å bygge en sterk organisasjon for unge medlemmer og tillitsvalgte.

## Jenny Gauslaa Richardsen

- 27 år
- Fra Steinkjer
- **Utdanning:** Bachelor i samfunnsanalyse
- Jobber i NAV Familie- og pensjonsytelser Steinkjer (EØS Barnetrygd)
- **Rolle i NTL:** Tidligere Ung-kontakt for NTL NAV Trøndelag, nå nasjonal Ung-kontakt for NTL NAV/styremedlem i NTL NAV/styremedlem i NTL NAV Trøndelag



# Avvergingsplikten

Representantskapsmøtet til NTL NAV vedtok i april en uttalelse om avvergingsplikten. Du kan lese den på nettsida vår. I NAV-sammenheng handler avvergingsplikten om at vi som veiledere kan få informasjon eller mistanke om at alvorlige lovbrudd kan komme til å skje. Ofte kan det dreie seg om vold i nære relasjoner. Da har vi plikt til å hjelpe personen bort fra volden. Dette klarer vi ikke uten å ha fått opplæring.

JOHAN GUNNERUD (tekst), PETTER GUNERIUS HAUG (foto)

Veiledere i NAV møter folk fra alle samfunnslag og i alle livssituasjoner. Er vi rustet til å avdekke vold i nære relasjoner?

**Folkehelseproblem.** Tone Salthe jobber som seniorrådgiver ved NAV Arbeid og helse Oslo, arbeidsrådgivning. Hun har fått ansvaret for å lage opplæring i veiledningsplattformen for veiledere i NAV om vold i nære relasjoner og den skal, sammen med en rutine om avvergingsplikten, være klar nå i begynnelsen av høsten. Planen er å implementere opplæringsmodulen i grunnopplæringa i NAV i løpet av våren 2025.

Tone har jobbet mot vold i nære relasjoner i lang tid. – Vi må jobbe med det på samme måte som alle andre tema i NAV, f

eks psykisk uhelse. Når vi får mistanke om at en bruker sliter, er dette noe vi spør om og henviser til rett sted. Min opplevelse er at vi gjør mindre rundt vold i nære relasjoner fordi vi ikke har tilstrekkelig kunnskap om det.

Vold i nære relasjoner regnes i Norge som et folkehelseproblem. Det er et stort antall mennesker som har opplevd det og det gir seinvirkninger. Antallet er også høyere blant NAVs brukere. Vold i nære relasjoner foregår i alle samfunnslag, men personer som lever med dårlig økonomi, ustabile boforhold og psykisk uhelse er spesielt utsatt. Mange av disse menneskene kommer i kontakt med NAV i en eller annen sammenheng.

**Straffbart.** Det er straffbart å ikke å søke å avverge at volden fortsetter når du oppdager at en person lever med vold i nære relasjoner. Dette kan gjøres ved å samarbeide med personen om rett hjelp, eller i siste instans ved å melde ifra til for eksempel politiet. Straffen for ikke å gjøre noe er nok teoretisk. Vi kjenner ikke til tilfeller hvor NAV-ansatte har blitt anmeldt, men det viser at samfunnet tar det på alvor når det har fått en egen paragraf i Straffeloven. NAV-veiledere vil jo også hjelpe, men det kan være vanskelig å gripe inn når man aner at en bruker er utsatt for vold. Hvordan snakker vi med brukeren om dette? Det er viktig å få brukeren til å åpne seg og å ønske å gjøre noe med det. Samtidig risikerer man å skyve brukeren fra seg hvis denne ikke kjenner at det er trygt å gå videre med saken.



**Kompetanse.** Få kjenner til avvergingsplikten. Derfor er det viktig med opplæring i temaet og ikke minst opplæring i hvordan vi snakker om dette og hva som kan gjøres. Det dreier seg blant annet om samtaleteknikk og å kjenne til hvordan vold i nære relasjoner kan vise seg i adferd.

Det er vanlig å tenke at NAV har som primær oppgave å følge opp brukere i forhold til arbeid, aktivitet og avklare rettigheter etter Folketrygdloven. De fleste har tatt inn over seg at vi må evne å avdekke andre forhold ved livssituasjonen til brukerne, som kan ha betydning for om de vil fungere i arbeid. Vi må kjenne til andre instanser i

### Avvergingsplikten

- Avvergingsplikten er hjemlet i *Straffelovens § 196. Plikt til å avverge et straffbart forhold.*
- Avvergingsplikten gjelder for alle, enten du arbeider med mennesker eller om du «bare» er privatperson.
- Når du skal avverge vold eller overgrep, samarbeid med den det gjelder.
- Avvergingsplikten går alltid foran taushetsplikten!
- Lurer du på om du har avvergingsplikt i en sak? Sjekk nettsiden [www.plikt.no](http://www.plikt.no)

KILDE: WWW.PLIKT.NO



hjelpeapparatet slik at vi kan henvise til riktig sted. Det gjør at vi må være gode all-roundere. Vi kunne litt om alt og vi må være gode samtalepartnere. Avvergingsplikten driver dette et hakk videre. Det handler ikke bare om løse utfordringer som gjør at folk kan fungere bedre i arbeid og fritid. Noen ganger handler det rett og slett om å redde liv.

– Da jeg startet i NAV i 2010 hadde jeg ingen forutsetninger for å drive godt veiledningsarbeid, og opplevde at opplæringen var nok så tilfeldig. Min erfaring er at jeg er langt fra den eneste «halvstuderte røveren» i etaten som har begynt uten for-

utgående fagkunnskap. Da er det desto viktigere at arbeidsgiver sørger for god og systematisk opplæring av nyansatte, men at det også settes av tid til faglig påfyll og kollegastøtte så lenge man jobber i NAV, sier avdelingsleder i NTL NAV Oslo, Petter Gunerius Haug. Ansatte som mestrer arbeidsoppgavene sine er tryggere kolleger, friskere ansatte og hjelper flere innbyggere bedre.

**Omsorgstrøtthet.** – NAV-veiledere møter alle typer brukere og bare litt kjennskap til f eks psykiske lidelser gjør at vi kan stille bedre spørsmål og dermed evne å bringe

← Avdelingsleder i NTL NAV Oslo Petter Gunerius Haug og styremedlem i NTL NAV Tone Salthe.

saken videre. Vi må vite hva vi skal se etter for å kunne stille de riktige spørsmålene. Faglig tyngde om dette kan også forebygge omsorgstrøtthet, sier Petter. – Er man faglig god i jobben og evner å adressere de problemene brukerne står i slik at de også kan få hjelp andre steder gjør at man ikke blir stående aleine med brukerne om problemene. Jevnlig opplæring og veiledning i veilederfaget forebygger omsorgstrøtthet blant ansatte, tilføyer Tone.

**Systematisk opplæring.** – Vi ønsker oss myndige NAV-kontor, men det kan være et tveegget sverd. Det åpner for at man kan prioritere feil. Spørsmålet er hvordan vi kan få en balanse? Vi må ha grunnleggende opplæring for alle og sørge for at man kan ha like forventninger til alle NAV-kontor, sier Tone. – Og denne obligatoriske opplæringa må være systematisk og bli satt i en skikkelig pedagogisk ramme. Faglig påfyll har ofte begrenset seg til e-læringsmoduler som den enkelte ansatte få beskjed om å ta «når de har tid» innen en angitt frist. Det holder ikke.

**Drøft saken!** Mål og disponeringsbrevet for 2024 har satt fokus på barneperspektivet. Det er viktig for barna at hverdagen går opp for foreldrene. Det har betydning for hvilke tiltak vi tilbyr (eller krever av) foreldrene. Andre ganger kan det være behov for å henvise foreldre til instanser som kan hjelpe dem med å gi barna god oppfølging. Avvergingsplikten vår er det dessverre ikke fokus på. Det må endres.

Tone er tydelig på at vold i nære relasjoner krever fagkunnskap og er så alvorlig at det er uforsvarlig å ikke ha systematisk og obligatorisk opplæring. – Dette av hensyn til både bruker og veileder. Er du i tvil om hva du skal gjøre i en sak skal du alltid drøfte den anonymt med politiet, krisesenteret, NAVs ressurscenter for vold i nære relasjoner eller andre tilsvarende instanser, råder hun til slutt.



NTL 2033:

# – Prosjektet som kan gi forbundet et nytt navn

Verden forandrer seg i rekordfart. Norsk Tjenestemannslag skal nå ta en fot i bakken for å se hva forbundet kan gjøre for å ruste seg til en framtid med klimautfordringer, globalisering og teknologiske utvikling. Men hva er egentlig NTL 2033? Og hvordan vil vi som NTL-medlemmer merke prosjektet?

MARTIN KVALVIK (tekst) og AUGUSTEKRØ/NTL (foto)

Norsk Tjenestemannslag har satt i gang organisasjonsprosjektet 2033. Jane Vogt Evensen er engasjert som prosjektleder og er allerede i gang med prosjektarbeidet.

*Hvorfor trenger forbundet vårt et nytt organisasjonsprosjekt akkurat nå?*

– Verden rundt oss forandrer seg – og det må vi også. For å være aktuelle i framtida, må vi være i forkant. Vi må styrke oss ytterligere for å sette premisser og dagsorden for utviklingen i arbeidslivet i årene

## Om prosjektleder Jane Vogt Evensen

- 42 år gammel småbarnsmor, bor i Oslo
- Utdanna samfunnsgeograf
- Jobbet mange år i LO med styrking av faglige rettigheter og organisasjonsbygging
- Tidligere erfaring med tillitsverv i NTL
- Bydelspolitiker på Grünerløkka i Oslo

## Her er medlemmene i prosjektgruppa til NTL 2033

- Jane Vogt Evensen – Prosjektleder
- Martin Kvalvik – NTL NAV
- John Magne Pedersen Tangen – NTL Ung
- Arnhild Torsteinsen – NTL Sentralforvaltningen
- Marius Johnsen – NTL Forskningsinstitutter
- Ingvild Vaggen Malvik – NTL Riksrevisjonen
- Henny Kristin Asperanden Navarsete – NTL Veg
- Marit Johanne Bjerke – Forbundskontoret
- Jan Rune Yanni Vikan – Forbundskontoret
- Thomas Sandvik – Forbundskontoret
- Marit Martinsen Dahle – NTL UiT
- Tommy Danielsen – NTL Studentsamskipnadene
- Aleksander Dyrnes – Ansatt på forbundskontoret
- Anne Kjøllestad – NTL Forsvar
- Malin Elisabeth Tvedt Hogstad – NTL Skatt og DFØ
- Mike Antonsen – NTL Luftfarten

fremover. Da må vi tørre å tenke mer langsiktig, mer enn fire år av gangen. Mye endres i arbeids- og organisasjonslivet. Medbestemmelsen utfordres i økende grad. Streikeretten, retten til organisering og til kollektive forhandlinger er under press i stadig flere land. Konkurransen om medlemmene innenfor våre organisasjonsområder er stor, og vi må sikre at NTL er best mulig rusta for framtida. For å sikre at NTL har best mulig slagkraft og innflytelse i årene framover må vi se nærmere på utfordringene og finne gode løsninger for å styrke organisasjonen for framtida, forteller prosjektleder Jane Vogt Evensen.

**Prosjekt 2033 skal ruste** Norsk Tjenestemannslag til å være et slagkraftig og moderne forbund som er i stand til å vokse i framtidas arbeidsliv. Temaene prosjektet skal svare ut på vil være medlemsvekst i møte med andre fagforeninger, skoloring av medlemmer og tillitsvalgte, tariff, teknologi, kommunikasjon og politisk påvirkning blant annet. Det er med andre ord ikke små spørsmål som Jane og prosjektet skal svare ut før landsmøtet i 2026. Fordi det er da prosjektet skal avsluttes med forslag til

løsninger som landsmøtet kan ta stilling til. I slutten av august lanseres en medlemsundersøkelse som Jane håper flest mulig av medlemmene svarer på. Dette vil bli en viktig brikke i kunnskapsgrunnet til prosjektet.

**Reising og innspill.** Denne våren og ut over høsten har og skal Jane sammen med prosjektgruppa ut til hele NTL-felleskapet for å snakke om prosjektet, og å ta imot innspill som prosjektet skal jobbe videre med. Prosjektet skal være medlemsbasert og det er innspillene som prosjektet får inn som vil danne grunnlaget for hva prosjektet konkluderer med.

– Medlemsdemokratiet er viktig for prosjektet og vi vil høre fra alle NTLs medlemmer, nye og gamle. Hvilken fagforening ønsker medlemmene seg for framtida? Hva skal vi bli bedre på og hva skal vi gjøre annerledes? Vi ønsker en bred debatt om forbundets framtid, og tar med prosjektet ut til årsmøter, medlemsmøter, kurs og representantskap i 2024, 2025 og 2026. Alle små og store innspill tas med tilbake til prosjektgruppa som etter hvert vil utforme forslag til løsninger, sier Evensen.



Prosjektleder for NTL 2033, Jane Vogt Evensen.

**Kan ende med nytt navn.** En av de store diskusjonene på landsmøtet til Norsk Tjenestemannslag i 2022 var hvilket navn forbundet skulle ha. Det var steile fronter og høy temperatur mellom dem som mente et navnebytte var langt på overtid og dem som mente den diskusjonen var totalt unødvendig og uviktig. Konklusjonen fra

2022 var at dette spørsmålet måtte få et bedre kunnskapsgrunnlag frem mot landsmøtet i 2026 enn hva vi hadde da.

Medlemmer som har lyst til å bidra kan gjøre det allerede nå ved å gå inn på [www.ntl.no/ntl2033](http://www.ntl.no/ntl2033) og finne den digitale innspillboksen. Der kan alle som vil komme med innspill til prosjektet og hva prosjektet

bør se nærmere på. Det vil også komme flere aktiviteter i tiden fremover, og Jane oppfordrer alle organisasjonsledd i NTL og NTL NAV til å invitere henne eller noen av prosjektgruppas medlemmer til å komme og snakke om prosjektet i deres avdeling.



# Skjebne- oppgjør i staten

Bakteppet til årets forhandlinger om nye hovedtariffavtaler i staten har vært komplisert og det gjenspeiles i resultatet – som ennå ikke er klart. Lønnsoppgjøret endte med streik og tvungen lønnsnemnd for Akademikerne og Unio, ny avtale for YS Stat og frivillig lønnsnemnd etter uravstemning for LO Stat. Gaiden gir deg detaljene.

TARJEI AAMOT HAGA (tekst)

I forbindelse med behandlingen i Stortinget av fjorårets oppgjør ba Sosialistisk Venstreparti, Rødt, Senterpartiet og Arbeiderpartiet i et felles vedtak regjeringen om å starte et arbeid for å oppnå likelydende hovedtariffavtaler til hovedoppgjøret i 2024.

**Flere hovedtariffavtaler.** I 2016 fikk nemlig Akademikerne, under Erna Solbergs regjering, en egen hovedtariffavtale i staten. I 2022 fulgte Unio etter, og det ble to sett med to likelydende avtaler i staten. LO Stat og YS Stat med likelydende avtaler, og Akademikerne og Unio med likelydende avtaler. Mange virksomhetsledere i statlige etater har pekt på utfordringer med å ha kontroll på egen lønnsmasse med to ulike avtaler å forholde seg til.

Den store forskjellen på avtalene er at det på «vår» avtale var flere kollektive elementer (som lønnstabell og sentrale til-



Joakim Frivold, NTL. FOTO JOHAN GUNNERUD

legg), mens den andre avtalen mangler lønnstabell og fastslår at alt skal forhandles lokalt i virksomhetene.

**LO Stats hovedkrav.** NTL og LO Stat hadde også som krav til årets forhandlinger at det igjen ble fire likelydende hovedtariffavtaler i staten, men ikke for enhver pris. Det var viktig for NTL å beholde flest mulig kollektive elementer i den nye hovedtariffavtalen.

I tillegg til likelydende avtaler på ett felles tariffområde for staten krevde NTL også at oppgjøret sikret reallønnsvekst

som gir en utjevne effekt.

24. mai kom LO Stat og YS Stat til enighet med staten om en ny hovedtariffavtale, samtidig gikk Akademikerne og Unio til streik for å få beholde en egen avtale.

Resultatet av forhandlingene på vår avtale ble at:

- Lønnsoppgjøret fikk en ramme på 5,2% (samme som frontfaget)
- Fordelingen mellom sentralt tillegg og avsetninger til lokale forhandlinger ble 25/75.
- Sentralt generelt tillegg på 0,75%

- Lokal avsetning på 2,15% av lønnsmassen i den enkelte virksomheten
- Regler for minstelønn og godskrivingsregler
- Ingen lønnstabell på den nye avtalen

**Uenighet i LO Stat.** Flertallet i LO Stat sitt forhandlingsutvalg vedtok å anbefale LO sine medlemmer i staten om å godta den nye avtalen. NTL sine forhandlere stemte imot resultatet i LO Stats forhandlingsutvalg, og anbefalte sammen med Skolenes Landsforbund sine medlemmer å stemme nei til oppgjøret.

Styret i NTL NAV avventet mer informasjon om oppgjøret før de ville avgjøre om de ville anbefale sine medlemmer å stemme JA eller NEI i uravstemningen. Torsdag 30. mai avholdt landsforeningen styremøte og etter innledninger fra Finn Olav Haga i LO Stat og Joachim Frivold i NTL vedtok styret med knappest mulig margin (seks mot fem stemmer) å anbefale medlemmene å stemme JA til oppgjøret. Hovedbegrunnelsen for dette var at det var nå det var mulig å få til en felles avtale i staten igjen.

Dermed endte medlemmene i NTL NAV opp med å måtte forholde seg til at LO Stat anbefalte å stemme JA, forbundet vårt anbefalte å stemme NEI og landsforeninga igjen anbefalte å stemme JA. I tillegg vedtok flere avdelinger i NTL NAV å anbefale medlemmene å stemme NEI. Det viser kompleksiteten i årets oppgjør, samtidig som det nok også viser at det ble vektlagt ulike ting for hva som er det viktigste ved årets oppgjør.

**Uravstemningen.** Da resultatet av uravstemningen i LO Stat kom var det likevel ingen tvil om hva flertallet av medlemmene mente om årets oppgjør.

I LO Stat stemte 76,3% av de som avga stemme NEI til oppgjøret. Blant NTL sine medlemmer stemte 87,9% NEI. Blant NTL sine medlemmer var også deltagelsen i uravstemningen veldig høy, nesten 80%. Det var dermed en klokkeklar tilbakemelding fra medlemmene om at dette resultatet ikke var godt nok.

**Medlemsdemokratiet.** Et nei i uravstemning betyr normalt at hovedsammenslutningen (LO Stat) da går ut i streik. Sjøkket var

derfor stort da styret i LO Stat vedtok å be om at årets oppgjør skal behandles i frivillig nemnd. De begrunnet det med at styret vurderer det slik at sjansene for å oppnå positive endringer i det fremforhandlede resultat ved å streike ikke er store.

Både forbundet vårt og landsforeninga har reagert sterkt på beslutningen til styret i LO Stat. Leder i NTL NAV, Torgeir Homme, uttalte da avgjørelsen ble offentliggjort at arbeidsutvalget i NTL NAV var sjokkert over avgjørelsen og at det er arrogant og uryddig av styret i LO Stat å sette demokratiet til side på denne måten. Han mente også at dette måtte få konsekvenser, og at det er paradoksalt at NTL, som organiserer 2/3 av medlemmene i LO Stat, kunne bli overkjørt på denne måten i forhandlingsutvalget og i styret i LO Stat.

Det som skjer videre nå er at YS Stat gjennom uravstemning har sagt JA til den nye avtalen, LO Stat skal i frivillig mekling i Rikslønnsnemnda og Akademikerne og Unio (som fikk streiken sin avblåst) får sin skjebne avgjort gjennom tvungen lønnsnemnd. Tvungen lønnsnemnd for Akademikerne og Unio avgjøres 7. november og frivillig lønnsnemnd for LO Stat avgjøres 15. november. Det blir med andre sen høst før vi får vite hva som blir utfallet i årets oppgjør og om vi ender opp med likelydende avtaler i staten igjen.

**Tøffe tider.** I tillegg venter det helt sikkert tøffe runder internt i NTL og LO Stat på veien videre for hovedsammenslutningen vår etter årets oppgjør.



Finn Olav Haga, LO Stat. FOTO LO STAT

## Tariffleksikon

**Tariffavtale:** Avtale mellom to parter, f eks mellom staten og LO Stat, staten og YS Stat, staten og Akademikerne, staten og Unio.

**Likelydende avtale:** Akademikerne og Unio har hatt to likelydende avtaler siden 2022, LO Stat og YS Stat har hatt likelydende avtaler.

**Tariffområde:** Det området (og ansatte) tariffavtalen gjelder for. I staten er det fagforeningstilknytning som har avgjort hvilken avtale du omfattes av. De uorganiserte arbeidstakerne har vært omfattet av den største avtalen på den enkelte virksomhet. I NAV betyr det at de uorganiserte har vært omfattet av LO Stat og YS Stat sin tariffavtale fra 2022 til 2024.

**Rikslønnsnemnd:** Nemnd som behandler tvister mellom tariffparter om innholdet i tariffavtaler. Tvister kan bringes inn frivillig (som LO Stat gjør), men det vanligste er at regjeringa stanser en streik gjennom tvungen lønnsnemnd.

**Uravstemning:** Avstemning blant alle medlemmer i en fagforening som er omfattet av en tariffavtale over et fremforhandlet forslag til (ny) tariffavtale. For at resultat av et "nei" i avstemningen skal være bindende må over to tredeler av de stemmeberettigede ha deltatt av i avstemningen eller over halvparten av de stemmeberettigede har stemt "nei".

**Tvungen lønnsnemnd:** Tvungen lønnsnemnd skjer når regjeringen griper inn i en arbeidskonflikt og avslutter en streik fordi det er fare for liv, helse eller nasjonens sikkerhet. Konflikten blir da avgjort av rikslønnsnemnda.

**Frivillig lønnsnemnd:** Frivillig lønnsnemnd skjer når tariffpartene fraskriver seg retten til å forhandle videre. Det skjer når de ikke klarer å komme frem til en løsning ved forhandlinger eller ved mekling. Rikslønnsnemnda kommer da inn som en tredjepart og avgjør arbeidstvisten. Kjennelsen fra rikslønnsnemnda er da bindende for partene.



Per Olaf Lundteigen (Sp) er drivende opptatt av velferdsstaten og hvordan NAV innvirker til den enkelte i hverdagen. Neste år gir han seg på Stortinget. Han retter nå en solid pekefinger mot ledelsen i NAV, oss fagorganisasjonene, men også hans egen regjering.

MARTIN KVALVIK (tekst) JOHAN GUNNERUD (foto)

Vi møter Per Olaf Lundteigen i Arendal dagen etter at han var i debatt med blant annet NAV-direktør Hans Christian Holte og representant fra regjeringen. Der la han ingenting imellom om utfordringene i NAV og hva som burde gjøres for å skape en arbeids- og velferdsetat som fungerer for de som trenger den mest.

**Se til Ivar Aasen.** Lundteigen er tydelig på støtte til de som står opp for felleskapet. Dersom velferdssamfunnet skal vinne fram, så må ledere være kontinuerlig ute i virkelighetens verden. Vi må følge Ivar Aasens ord: «Ein finn ikkje noko før ein kjem der det er». Dette utdyper Lundteigen med at dagens folkevalgte og ledelsen i NAV ikke har maktet å lage et system hvor den enkelte får den hjelpen som trengs. Det gjelder spesielt overfor de som går på helserelaterte midlertidige ytelser, som eksempelvis arbeidsavklaringspenger (AAP).

– Vi trenger myndige og erfarne veiledere, som har ansvaret og den reelle myndigheten til å ta beslutninger. Derved blir veilederne også saksbehandlere. Det er dette som er tillitsreformen. Det fysiske møtet mellom veileder og den som sliter, må være godt og skape tillit, forteller Lundteigen tydelig.

Representanten fra Senterpartiet viser til avgjørelsen som ble fattet av ledelsen i NAV tidligere i år angående AAP om at besluttermyndigheten skal ut av NAV-kontorene og inn i NAV Arbeid og ytelser. Dette er et steg i feil retning, mener Lundteigen:



Engasjert Per Olaf Lundteigen.

# Lundteigens oppgjør m

– Vi må ha myndige mennesker som veiledere. Organisasjon, kultur, og ledelse i offentlig sektor må bli bedre. Her må fagforeningene utøve systemkritikk. Vise at de har høyde over situasjonen og evne til å kraftsamle med forslag til endringer på de områder som det politisk er viktigst å forbedre.

**Veike fagorganisasjoner.** I debatten arrangert av AVYO i Delta under Arendalsuka kalte han fagorganisasjonene i NAV for veike. Han mener at vi ikke sterkt nok har

forstått at vi selv har stor makt til å få endring, både i NAV, men også overfor politisk ledelse i arbeids- og inkluderingsdepartementet. I spørsmålet om besluttermyndighet på AAP-regelverket var fagorganisasjonene samlet om kritikken mot NAV-ledelsen, Spesielt gjaldt det måten den ble drøftet i medbestemmelsesapparatet. Selv om den samlede kritikken fra fagorganisasjonene ikke fikk konsekvenser, ble det gitt en klar beskjed om at slike spørsmål for fremtiden skal drøftes ordentlig med de tillitsvalgte før avgjørelser blir fattet.



# ed NAV

Lundteigen mener spesielt fagforeningene har større muligheter til å påvirke dagens regjering til å forbedre NAV sitt omdømme. Det trengs!

**150 000 mennesker.** Dette er tallet på de som går på AAP. Regjeringen og NAV må prioritere AAP i tiden fremover. Folk går på AAP i altfor lang tid og man får verken rimelig rask arbeidsavklaring eller riktig arbeidstrening, mener Lundteigen.

– NAV er for Senterpartiet blant de viktigste organisasjonene i vårt velferdssam-

funn. Som politiske ledere må vi da prioritere de områdene som det må ryddes opp i, sier Lundteigen som er tydelig oppgitt.

**Tydelig oppgitt.** Per Olaf Lundteigen har nå som absolutt lengst sittende vært en del av arbeids- og sosialkomiteén på Stortinget i 12 år. Dette har han selv prioritert fordi han vil skaffe seg den faglige oversikten over et komplekst tema, og da spesielt velferdssystemet og organiseringen av NAV. Andre partier har derimot skiftet mannskap ofte, ved at mange har gått inn og ut av komiteén. Det gjelder også Arbeiderpartiet hvor komitémedlemmer stadig skiftes ut. Dette påvirker kvaliteten i samarbeidet mellom regjeringen og Stortinget. Lundteigen erfarer mange ganger at han mer «forhandler» med embetsverket, eller ledere i NAV, enn med den til enhver tid sittende politisk ledelse i departementet.

Mye utskifting i komiteén fører til diskusjoner om mange enkeltsaker og tilhørende regelverk, samtidig som en ikke får tid til å drøfte helheten. Høyre har mange forslag om NAV, men det går mye på ytelser – og da å redusere ytelsene. Eksempler kan være AAP-kuttene til forrige regjering eller deres forslag nå om at det nærmest skal være umulig for unge under 30 år å få uføretrygd. Dette mener Lundteigen er for billige politiske utsagn og vitner om en manglende evne til å sette seg inn i de overordnede krevende problemstillingene på arbeids- og sosialfeltet.

**Hjemme alene-fest i NAV.** I NAV har det nærmest fra etablering av organisasjonen vært en hjemme alene-fest for NAV-ledelsen, sier Lundteigen på en utfordrende spissformulert måte. Politisk ledelse uavhengig av statsrådets farge har vært for lite involvert og derved ikke evnet å ta klar regi over organisasjonens utvikling. Organisasjon, kultur, og ledelse i NAV er ikke god nok, Det er en overdreven tro på at digitalisering skal løse problemene også for de mennesker med helserelaterede plager. Vi kan ikke sluse folk gjennom en KI-mølle når det handler om medmennesker som sliter helsemessig, sier Lundteigen.

– AAP fungerer for dårlig. Der bør tilsitsreformen starte. Det trengs flere erfarne veiledere som brukerne har tillit til.

**Fagligpolitisk samarbeid.** En viktig del av løsningen ligger i samarbeidet mellom politikerne, NAV og de ansatte i NAV ved fagorganisasjonene.

– Jeg har erfart gode forbedringer på andre politiske områder når vi har greid å skape en allianse mellom folk på grasrota og i Stortinget. Når vi greier å skape et samspill mellom fagforeninger som har et felles budskap og engasjerte stortingsrepresentanter blir dette dynamitt, forteller Lundteigen engasjert.

Gårdbrukeren fra Buskerud legger til at vi må tørre å ta tak i de store spørsmålene og komme med mer systemkritikk når det trengs. Det er fantastisk når fagforeningene i NAV sier tydelig ifra til politikerne om hva som er problemet med NAV.

**Arbeidsinkludering.** En tredel av statsbudsjettet går til NAV-finansierte ytelser. Under Arendalsuka i år var NAV og da spesielt arbeidsinkludering av unge en viktig sak. Perspektivmeldingen fra regjeringen viser at vi må få 150 000 mennesker inn i arbeidslivet før 2030. Derfor må politikerne jobbe enda mer med å sette seg inn i det komplekse NAV-systemet.

– Skaffe seg oversikten, snakke med ansatte i NAV og se på forskningen av hva som fungerer best, avslutter Lundteigen.

Per Olaf Lundteigen (Sp) gir seg på Stortinget neste år, etter mange aktive og engasjerte år i politikken. En tydelig stemme for velferdsstaten og fellesskapet som vi i NTL NAV er glad for at vi har et godt samarbeid med. Nå må vi bare ta utfordringen han gir oss med å være enda mer tydeligere ovenfor politikerne om hva som kan gjøres for å skape et best mulig NAV.

## Per Olaf Lundteigen (Sp)

- Født i 1953
- Fra Vestfossen i Buskerud
- Gårdbruker siden 1982
- Stortingsrepresentant 1993-1997 og fra 2005 til 2025
- Første nestleder i arbeids- og sosialkomiteen i denne stortingsperioden som også blir hans siste periode.



# Arendalsuka – Demokratiets danse

Da var endelig sommeren på hell og store deler av den såkalte samfunnseliten var på plass i den idylliske sørlandsbyen Arendal. Her har de spist boller og drukket øl, og kanskje fått med seg et og annet interessant foredrag eller debatt. Arbeidsinkludering av unge og «utenfor-skap» var årets store tema som våre ledere i NAV hadde mange meninger om. NTL NAV var godt representert – og i år tok vi debatten om arbeidsinkludering på NAV-veilederens premisser.

MARTIN KVALVIK (tekst) JOHAN GUNNERUD (foto)

Arendalsuka har på relativt få år vokst i omfang. Arrangementet startet i 2012 som en politisk festival etter inspirasjon fra Almedalsveckan i Sverige. Der har de holdt på siden 1968. Hvert år samles ledere i offentlig sektor, veskebærere, fagforeningsfolk, aspirerende politikere, ordentlige politikere, næringslivsfolk og lobbyister til en uke med seminarer og debatter mellom fagfolk og politikere, men først og fremst er de samlet for mingling. Til en oase hvor de kan se og bli sett på toppen av samfunnseliten.

**Runkering.** Politisk nestleder i Senterungdommen, Nils Forren, gikk ut i Nettavisen og kalte arrangementet «Norges største runkering». Et sted der hvor fiffen kan prate med hverandre og drikke øl sponset av forskjellige arbeidsgivere. Samtidig kaller noen Arendalsuka for demokratiets dansegulv. Det er også noe fint over at alle som jobber i organisasjoner som ønsker seg et bedre samfunn kan møtes på tvers for å



Arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte i aksjon under AVYOs arrangement «NAV, robotisering eller varme hjerter».



Etatstillitsvalgte i NTL NAV, Martin Kvalvik og Vegard Opedal, i frisk gange mellom arrangementene på Arendalsuka. Et slitsomt liv!

diskutere viktige samfunnsaktuelle saker. Man kan på det beste etablere nye kontakter og få til ny politikkutvikling i skjæringspunktet mellom organisasjoner, politikere og næringsliv. Spørsmålet er om dette er noe man sier for å rettferdiggjøre én ukes øldrikkning, eller om det er noe reelt i det.

**NAV på Arendalsuka.** NTL NAV har også valgt å være godt representert på Arendalsuka. Flertallet av de sentrale tillitsvalgte er til stede hele eller deler av uka og vi er på så å si alle arrangementer med temaer som omhandler NAV. Tillitsvalgtes fremste oppgave er å kjempe for medlemmenes interesser. Å være til stede der NAV-

# ulv eller Norges største runkering?



Direktør for arbeids- og tjenestelinja, Sonja Skinnarland, deltok i den store inkluderingsdebatten under Arendalsuka.

ledelsen er sammen med politikerne for å snakke om hvordan NAV fungerer, og ikke fungerer, er derfor veldig viktig. Det er i skjæringspunktet mellom NAV og politikerne at våre medlemmers arbeidshverdag blir påvirket mest.

**Selvfølgeligheter.** Som i fjor, og året før der igjen, var arbeidsinkludering et tema som gikk igjen på årets utgave av Arendalsuka. Spesielt inkludering av unge var det mye diskusjon om. Flere har den siste tiden brukt store ord for å legge et mørkt bakteppe for unges manglende deltakelse i jobb eller utdanning. «Utenforskap er en av tidenes store samfunnsutfordringer», «Utenforskap – er vi på vei mot vippe-

punktet?» og «Yngrebølgen. Utenforskap og uførhet – Hvem tar ansvaret?» Det var med andre ord ikke mangel på dommedagsprofetier angående temaet. Selv med gode intensjoner fra mange aktører var det mye pjatring og gjentakende selvfølgeligheter i debattene. McDonalds konkluderte blant annet i sitt arrangement med Hans Christian Holte, arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna (Ap) og Margret Hagerup (H) at: «Bedre samarbeid er det vi tar med oss fra dagens diskusjon».

**Positive unntak.** Samfunnsøkonom Kalle Moene var tydelig angående norsk inkluderingspolitikk sammenlignet med resten av Europa. Norge er det landet som lykkes

aller best med å sysselsette folk i arbeidslivet. Blant de unge er det bare Nederland som har lavere andel av såkalte NEET 20-29 år (Not in employment, education or training). Siden Norge lykkes så godt som vi gjør med inkluderinga, så betyr det også at Norge har et høyere sykefravær enn mange andre land, spesielt for unge og kvinner. Sistnevnte ble aktualisert med arrangementet: «Overgangsalderen – Kvinners vei ut av arbeidslivet? Vi vet at en av tre kvinner opplever betydelig helseplager under overgangsalderen som påvirker tallet på langtidssykmeldte. Dette er konkrete diskusjoner vi må se nærmere på for å bedre arbeidsinkludering og sykefraværet.





Anette Trettebergstuen (Ap) har akkurat fått inn et poeng under NTL NAVs egne arrangement «Inkludering av unge i arbeidslivet – Hva er formelen?». Hun var imponert over arbeidet som ble presentert av ungdomsveileder ved NAV Arendal, Kristin Blørstad.



Tonje Brenna (Ap) og Kalle Moene (professor emeritus i økonomi ved Universitetet i Oslo) i frisk debatt om «Arbeidsinkludering av unge og norsk lønnsdannelse: Hva er handlingsrommet?».

**Ny politikk.** Støre-regjeringen var representert på mange arrangementer, naturlig nok. I diskusjonene om arbeidsinkludering hadde de derimot lite å si. Dette fordi det vil komme en stortingsmelding om arbeidsmarkedet innen svært kort tid. Likevel slapp de ut to konkrete tiltak som vil kunne få store konsekvenser for ansatte i NAV som jobber med unge. Det ene er at unge som har fått vedtak på uføretrygd vil bli kontaktet med jevne mellomrom. NAV skal med andre ord motivere allerede avklarte uføretrygdete om de har mulighet til å jobbe. Det andre er at regjeringen skal innføre en ny statlig NAV-ytelse der unge vil få en sikker inntekt – mot en streng aktivitetsplikt. Hvordan dette vil gi seg utslag i den

daglige oppfølgingen av unge på NAV-kontorene skal regjeringen komme tilbake til.

**Merkelapper.** En ting er sikkert etter en uke med diskusjoner under Arendalsuka; de fleste aktører, enten det er NAV-lederne, politikere eller arbeidsgivere, er flinke til å snakke OM de unge, og da gjerne i nedsettende ordelag. Det er veldig lite prat med de som faktisk står midt opp i problemstillingen, enten det er NAV-veiledere eller de unge selv. Her var det et positivt bidrag i debattserien Blanke Ark på Arendalsuka 2024. Dette er et samarbeid mellom NAV Agder, ARKIVET freds- og menneskerettighetscenter og Agder fylkeskommune. Her fikk vi møte unge som får hjelp fra NAV. De ga tydelig beskjed til statssekretær Per Olav Skurdal Hopsø (Ap) fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet og arbeids- og tjenestedirektør Sonja Skinnarland i Arbeids- og velferdsdirektoratet:

– Vi har ikke noe mindre behov for å gå til legen når vi blir syke enn andre. Vi er syke. Og de fleste av oss er på NAV av en grunn. Er det noen som tror at vi velger å leve i fattigdom og med konstante eksterne stressfaktorer fordi det er gøy? At vi frivillig har gitt fra oss jobb og skoleplass, planer for fremtiden, og en forutsigbar hverdag for å leve fra meldekort til meldekort. På toppen av det hele omtales vi på en måte

som får oss til å føle oss som undermennesker? Vi er lei av å ikke bli hørt!

**NTL NAVs arrangement.** Også vi i NTL NAV ville gjerne ta diskusjonen til de som står nærmest problemstillingene. Vi hadde med ungdomsveileder på NAV Lindesnes, Kristin Blørstad, som fortalte om sin arbeidshverdag. Hun har jobbet med unge siden 1988 og var tydelig på det hun mente må til: – Vi trenger tid til å følge opp den enkelte. Vi må være tilgjengelige for de unge og snakke deres språk. De må ha tillit til oss, slik at vi kan bygge relasjoner. De unge trenger også at økonomi, bolig og trygghet er på plass før de kan satse i arbeidslivet.

Vi inviterte også stortingsrepresentant Anette Trettebergstuen (Ap) og vara stortingsrepresentant Amalie Kollstrand (H). Førstnevnte mente vi må gjøre mer av det vi vet fungerer, og mindre av det som ikke fungerer og vektla styrking av ungdomsgarantien i tiden fremover. Kollstrand fra Høyre tok opp forslaget om at unge under 30 år ikke skal få uføretrygd om det ikke er åpenbare tilfeller. Hva eller hvem som skal definere de åpenbare tilfellene var det derimot vanskelig å få klarhet i.

**Ut av runkeringen.** En ting er sikkert. Diskusjonen om hvordan NAV skal ta imot unge under 30 år vil være noe vi kommer til å høre på Arendalsuka igjen, og ikke minst i den politiske debatten når stortingsvalgekampen 2025 drar seg til. Vi får bare håpe at politikerne kommer med mindre gjentakende selvfølgeligheter fra sin egen runkering, og hører mer på fagpersonene i NAV og de unge menneskene som trenger et bedre NAV for å oppnå sitt eneste ønske – et verdig liv i fellesskapet.



Statistikksejef i NAV, Ulf Andersen, gjestet Thomas Seltzer på torvet i Arendal.

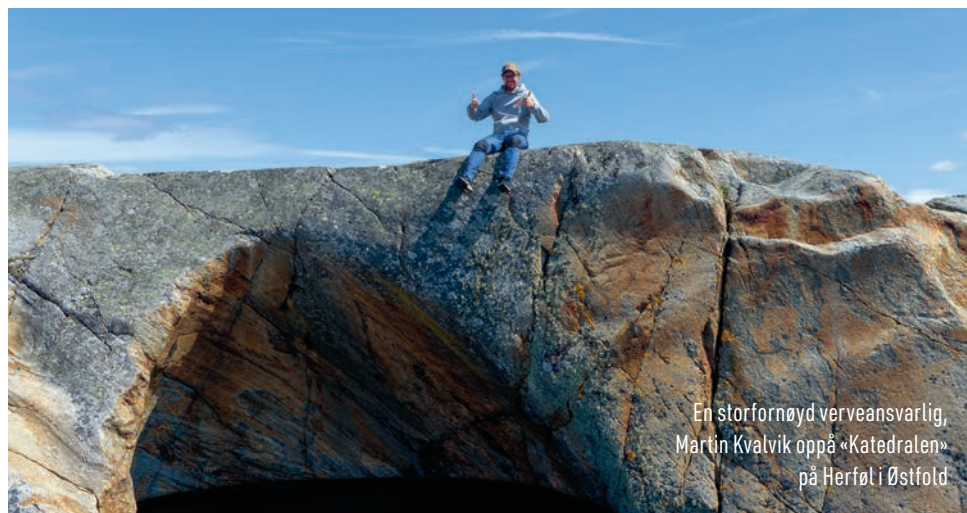
# Vervekampanjen 2024 – En suksess!

Vi startet året 2024 med å sette i gang en stor vervekampanje. Nå er vervekampanjen avsluttet og vi kan trygt si at det ble en suksess!

MARTIN KVALVIK (tekst) JOHAN GUNNERUD (foto)

**Medlemsutviklingen** til NTL NAV har de siste årene vært positiv. Vi har vokst jevnt og trutt, og vi kan stolt si vi er den største og tydeligste fagforeninga i NAV. For å opprettholde og styrke denne rollen trenger vi å fortsette å vokse. NAV får mindre midler til å ansette flere, og det er et stort press på å digitalisere mer i NAV. Samtidig har NTL mange medlemmer som vil gå av med pensjon de kommende årene. Hele organisasjonen må derfor engasjeres i å verve flere nye medlemmer, enten det er nyansette, uorganiserte eller de som er medlem av andre fagforeninger og som ønsker å bytte til NTL.

**Fokus** har vært på å få flere vervinger fra medlemmer og tillitsvalgte ute på arbeidsplassene. Den mest effektive vervingen er når man verver folk som kjenner godt til den som prøver å verve dem. De som blir vervet har et tillitsforhold til den enkelte og stoler da mer på budskapet som ver-



En storfornøyd verveansvarlig, Martin Kvalvik oppå «Katedralen» på Herføl i Østfold

veren kommer med.

Styret i NTL NAV vedtok derfor at alle nye medlemmer i kampanjeperioden fikk et gavekort på 500 kroner. Samtidig fikk alle som vervet nye medlemmer 500 kroner i gavekort for hvert nytt medlem de vervet. Tillitsvalgte i NTL NAV jobber også med å skape sterke fellesskap lokalt ved å være den tydeligste fagforeninga i møte med arbeidsgiver. Vi tar opp utfordringene som ansatte opplever i sin arbeidshverdag.

**Målet** til styret var at vi skulle verve 250 medlemmer i kampanjeperioden. Dette ble

sett på som et litt uoppnåelig mål, men at det var viktig å ha et høyt mål å strekke seg etter. Resultatet etter fire måneder med god verving i hele organisasjonen endte med hele 341 nye medlemmer i kampanjeperioden! Vi er nå nær ved å organisere 40 prosent av alle de statlige ansatte i NAV.


**Tusen takk** til alle som bidro i vervekampanjen, og som har snakket varmt om det sterke fellesskapet i NTL til kollegaer i NAV. Fremover skal vi fortsatt jobbe utrettelig for å styrke den største og tydeligste fagforeninga i NAV!

## LUNCH





# HJERNETRIM

				BERØMT VOKS- KABINETT	▼	STJELE M. NAVN	▼	SKUFFET VANN- SPRUT	▼	KJEMME	KOMMUNE	BREV
					▲							
				FORBILDE PRON.			VARSKO STUDENT					
				VED BEDØVLSE ENDELSE								
VEKSLE	↓	ENGELSK VAKT- MANNSKAP FJERNESYN	▼	BELEGG FEM LIKE						MARITIM FORK. GJEN- KLANGEN		
▲								TONE ER GRANITT			★	
ENTUSI- ASME					★	↓	VIDEO- BÅND		BØY			
FORFATTER OG KOMPO- NIST		HUTRA					VERMELIG MAKKERE					
▲					NABOER		BLEST LAW- RENCIUM		BINDE- ORD			NABOLAG
SNACK		ALBUROM							ALENE SPORTS- GREN			
▲				AFFEKTERT BEROLIGE								
FORMI- DÅBEL	↓	BESTÅR SVELL			URAN RADON		FORMODE			ANONYM		
▲												SLADDER
KJERNE PLATE							FYRSTE		FORTIDS- STED	DUSKREGN		
▲		TRESORT	VESEN	★	MORO	KJÆR- LIGHETS- GUD OPPDRETT				SAMFUNN 1400		
GALT	→											NYNORSK PRON.
▲					KV. NAVN			1	AKSELE- RERT			
5730							EKSAKTE					

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

Postnr./Sted: .....



**VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:**

**Grethe Dahl Monsen**, 8294 Hamarøy  
**Syvert Skagestad**, 4631 Kristiansand  
**Kristin Osmo**, 8622 Mo i Rana

Frist for innsending av kryssord er 31. Oktober 2024.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden September 2024» og sendes til: NTL NAV v/Johan Gunnerud, 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**

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

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

**Løsning:**

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

# Høy tarifftemperatur

Sommeren er på hell, og jeg håper dere har fått kost dere med litt sol og varme de siste ukene!

Det kokte greit før sommeren også, men da var det tariffspørsmål som sørget for økt temperatur blant tillitsvalgte og andre medlemmer i NTL og i LO.

Slutten av mai hadde vi en lidenskapelig debatt i styremøtet i NTL NAV, hvor styret tilslutt gikk inn for å anbefale medlemmene å stemme «Ja» i uravstemningen om meklingsoppgjøret. Flertallet fikk seks stemmer, mens et stort mindretall på fem ville anbefale å stemme «Nei».

Selv argumenterte jeg for å stemme «Nei», da jeg ikke kunne kjenne igjen nok av vår lønnspolitikk i avtalen som lå på bordet, og fordi resultatet var så dårlig når det gjaldt størrelsen på det generelle lønnstillegget til alle ansatte.

Samtidig har jeg respekt for de som mente noe annet, og jeg forsto hvorfor de ville anbefale å si «Ja». Ved å akseptere avtalen ville vi ta et skritt tilbake mot felles tariffavtaler i staten, og vi vil kunne få en felles pott med midler for å sikre større omfordeling i framtidige lønnsoppgjør.

Selv om jeg vektla andre faktorer som grunnlag for mitt valg, var jeg aldri i tvil om at alle i styret gikk for det de mente ville være det beste for våre medlemmer på sikt. Og når styret kunne skille seg på midten på den måten, ble det enda viktigere å komme ut med presis og balansert informasjon om det valget vi sto overfor.

Jeg har stor tillit til medlemmenes evner til å sette seg inn i kompliserte situasjoner og gjøre sine valg. Vår oppgave var å presentere best mulig informasjon om alternativene og konsekvensene, framfor å rope høyest mulig hva styret mente medlemmene skulle stemme.

Da stemmetellingen var ferdig, ble to ting raskt klart. For det første stemte medlemmene tydelig «Nei» til avtalen som forhandlingsutvalget i LO Stat hadde akseptert. Under en fjerdedel av de som avla stemme ønsket seg avtalen. Det andre som ble klart var at det allikevel ikke ble streik. For samtidig som vi først hørte om «Nei»-

flertallet, så fikk vi beskjed om at styret i LO Stat hadde inngått avtale om frivillig lønnsnemd.

Vi var ikke de eneste som ble overrasket over dette. Jeg har ikke hørt en eneste person snakke om dette alternativet i forkant, og nettopp derfor mener jeg det er problematisk. Når det ikke var nevnt med et ord, så er det åpenbart at medlemmene som stemte «Nei», stemte for streik. Hadde frivillig lønnsnemd vært åpent på bordet, så kunne det lettere argumenteres for at det var løsningen man landet på til slutt.

De tillitsvalgte er medlemmenes representanter, ikke medlemmenes regenter. Jobben er å lytte til medlemmene, for så etter beste evne å gjennomføre i tråd med medlemmenes ønsker, uavhengig av om man personlig er enig eller uenig. Min opplevelse er at styret i LO-stat her satte det klare medlemsflertallet til side. Det er en uryddig håndtering som utfordrer medlemmenes tillit til organisasjonen og de tillitsvalgte. Den tilliten må alle vi som har tillitsverv jobbe hardt for å gjenopprette.

Vi må vente i spenning noen måneder for å vite om vi i det minste nå får en felles tariffavtale eller om vi lander med et fullstendig og absolutt mageplask. Akademikerne og UNIO skal i lønnsnemd 7. november, mens vi får opp saken 15. november.

Selv om temperaturen har vært høy og feilgrep har blitt begått, så finnes det noe som gir grunn til optimisme. Lønnspolitikk og verdier ble heftig debattert på mange arbeidsplasser før sommeren, og interessen for lønnsutvikling i staten gikk opp. Økt engasjement er veldig bra for organisasjonen vår!

Jeg håper vi kan bruke den kraften til å utvikle NTL NAV til å bli en bedre organisasjon. Hvis du er uenig i valgene som blir tatt i fagforeninga di, så håper jeg du blir med og engasjerer deg for å påvirke i en annen retning.

**Torgeir Homme**  
 Leder i NTL NAV

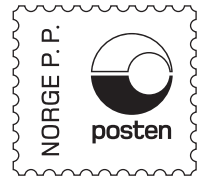


FOTO: NTL/ADRIAN NIELSEN



Aktønummer: 389560

Returadresse:  
NTL NAV  
Møllergata 10  
0179 Oslo



## VERVING

# Ti vervetips for å styrke den største og tydeligste fagforeninga i NAV!

Sommeren er over og høsten står for tur. Det er en tid vi i NAV ofte får mange nye kollegaer. For at NTL NAV fortsatt skal være den største og tydeligste fagforeninga trenger vi å verve mange av våre nye kollegaer inn i vårt sterke fellesskap. Vårt mål er at annen hver nyansatt i NAV skal bli medlem i NTL NAV. Vi trenger derfor at alle som bidrar i det viktige vervearbeidet i tiden fremover! Her er ti tips som kan bidra i vervearbeidet.

**MARTIN KVALVIK** (tekst)

- 1.** Bli godt kjent med den nyansatte!
- 2.** Still spørsmål til den du vil verve for å høre hva de er opptatt av.
- 3.** Vær fadder selv, eller få faddere som er NTL-medlemmer til å snakke pent om NTL.
- 4.** Bruk opplæringsansvarlig til å snakke om NTL-medlemskap.
- 5.** Snakk om at organiserte arbeidstakere har bedre lønnsutvikling enn uorganiserte – Sistnevnte står helt alene i framtidige lønnsoppgjør.
- 6.** Alt kan skje i arbeidslivet – NTL har de dyktigste tillitsvalgte som tar vare på deg.
- 7.** Størst og tydeligst i NAV – NTL er klart størst i NAV og LO har over én million medlemmer. Det gir tyngde når vi forhandler med arbeidsgiver.
- 8.** Norges beste innboforsikring inkludert i medlemskapet.
- 9.** Vi har gratis kurs og aktiviteter til alle våre medlemmer gjennom hele året.
- 10.** Vervepremie! 500 kroner i gavekort for hvert nye medlem som blir vervet!



**NTL NAV**  
Størst og tydeligst i NAV