

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

JUNI 2026



En milepæl:

6000 medlemmer!



NTL NAV
Størst og tydeligst i NAV

Fellesskapet

Dette nummeret av Gaiden er viet «organisasjon». I 2026 har vi avholdt årsmøter i avdelingene våre, representantskapsmøtet i NTL Nav, vi skal delta på landsmøtet i NTL til høsten og vi har blitt 6000 medlemmer! Gratulerer NTL Nav!

Å bygge en organisasjon er lagarbeid. Vi har ikke fått 6000 medlemmer i fanget. Det krever målrettet arbeid. Som organisasjon må vi vise helt fra grasrota og til topps at vi er der for medlemmene og at vi bryr oss – om deg som medlem, om Nav, om samfunnsoppdraget til Nav og om det fellesskapet som vi tror på.

Grunnstammen. Representantskapsmøtet er det høyeste organet i NTL Nav. Det avholder vi hvert andre år og her meiser vi ut politikken vår og legger strategi for de to neste åra, men medbestemmelsen starter ikke på det høyeste nivået. Den starter på det laveste nivået.

Våre plasstillitsvalgte er grunnstammen i organisasjonen. De er førstelinja og noen ganger til og med frontlinja. Ofte er du som plasstillitsvalgt uerfaren i vervet, men møter likevel tøffe situasjoner og krav. Da er det viktig at organisasjonen fungerer, at du har støtte i det lokale medlemsmøtet og at ledene over kan tre støttende til. Derfor har vi fokus på opplæring, kunnskapsformidling og gode nettverk. Vi vil du skal bli sett og få den støtten du trenger!

Landsmøtet i NTL står for tur til høsten. Det arrangeres hvert fjerde år. Avdelingene har laget innspill, som siden er behandlet i styret. Det gir oss et godt grunnlag for å gå inn i debatten på landsmøtet til høsten.

Ekspertgruppa som skal evaluere Nav er i gang med arbeidet. NTL Nav kjempet hardt for deltakelse fra arbeidstakersida og vant til slutt fram. Valget blant de hovedtillitsvalgte i Nav falt på vår egen Torgeir Homme. Han kjenner livet i Nav fra arbeidstakersida bedre enn de fleste.

Den nye Nav-direktøren er Hege Nilssen. Vi er spent på å møte deg! Vi håper at du tar deg tid til å bli kjent med etaten før den blir omorganisert igjen. Om to år kan politikerne ha snudd opp ned på alt etter ekspertgruppas gjennomgang. Da må vi være godt rustet til å håndtere endringene som kommer, samtidig som vi evner å gi god brukeroppfølgning og rask og riktig vedtaksbehandling. Vi håper på et godt samarbeid!

LO-fellesskapet vi er en del av er vi også stolte av. Mange angriper NTL fordi vi er del av LO, som igjen har en kobling til Arbeiderpartiet. For mange kan denne formelle koblingen mellom LO og Ap være det som gjør det vanskelig å være medlem i det partipolitisk uavhengige LO-forbundet NTL. Men LO støtter de partiene som gavner LO sine medlemmer, enten det gjelder bedre arbeidsvilkår for alle eller et godt utbygd sikkerhetsnett som velferdsstaten vår er. Stemmer det overens med dine verdier?

Velferd og fascisme er to diametralt motsatte sider i det siste århundrets historie. Arbeiderkampene fra slutten av 1800-tallet kulminerte med etableringen av velferdsstaten, som tok fart etter krigen og fram til 1980-tallet. Fascismen stod for en motsatt strømning som angriper demokratiet, menneskerettighetene og menneskers likeverd. Dette er tankegods som finner gjenklang i dag. Jeg ser dette som den aller viktigste kampen vi står overfor. Hvordan vi møter dette angrepet på fellesskapet kommer til å få stor betydning for livene våre. Det er ikke tid for å sløve i timen!

Vi må kjempe for verdiene våre – til kamp kamerater!

Johan Gunnerud,
Redaktør



FOTO: LOTTIEWIGEN/ARLOTT

«De som står midt opp i ugjeringene, har vondt for å se u'en.»
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:

16. juni 2026

www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes NTLs

kontingentavdeling kont@ntl.no

Forsidefoto:

Kakefest hos NTL Nav Askøy. Foto Ane Marte Nese. NB! Bildet er KI-pyntet med logo og festelementer.

Layout og trykk:

LO Media, Oslo

23 06 22 79



Følg oss på:



Innhold



Følg oss på Instagram
@ntlnav

6



Martine Bergly var på rep.møtet for første gang. Hun jobber ved Nav arbeid og ytelser i Vestfold og Telemark.

FOTO: MARIANNE S. BARRY

16



Ricky Mehmi er nylig avgått leder og hovedtillitsvalgt i NTL Nav Troms og Finnmark. FOTO: JOHAN GUNNERUD

20



Jenny Richardsen er Ung-kontakt og styremedlem i NTL Nav. Eirin Larsen er nestleder i NTL Ung. FOTO: RIKKE WITH BERGSETH

04 NTL Navs representantskapsmøte 2026

06 Seks på representantskapsmøtet

09 Hvem gjør hva på representantskapsmøtet?

12 Valgets kvaler

13 Skøyevåg rider igjen

14 Den viktige medbestemmelsen

16 En organisasjonsbygger takker av

18 Grunnstammen i medbestemmelsen

20 Ungt fellesskap i NTL!

22 Nav-transformatoren

24 Velferd og fascisme

28 Nei, nå gjelder det mere enn før!

30 1 million i ryggen!

33 Solidaritet på tvers av landegrenser

34 Erfaringer fra forbundsstyret og landsmøtets valgkomité

36 Fremtidens NTL

38 Forbundsrevolusjonen

42 NTL Navs saker til landsmøtet

44 Nav Sauda – 100 % NTL

47 Siste stikk

48 Hils på medlem nummer 6000!

NTL Navs Representantskapsmøte



FOTO: AUGUSTEKRØ

5.-7.mai samlet delegater fra hele landet seg på Sundvolden Hotel, for å avgjøre hva NTL Nav skal jobbe for i de neste to årene. Representantskapsmøtet er det høyeste organet i NTL Nav og et av høydepunktene i vårt felles arbeid. I denne artikkelen får du et innblikk i møtet, sakene som engasjerte og beslutningene som vil forme veien videre.

MARIANNES. BARRY (tekst) **JOHAN GUNNERUD** (foto)

Det er en solrik tirsdag formiddag i mai, og forventningsfulle Nav-ansatte strømmer inn i Dronningsalen på Sundvolden Hotel. Summingen i rommet øker i takt med at 131 engasjerte delegater, gjester og observatører fyller rommet. Foran salkartet har det samlet seg en liten kø av folk som leter etter plassene sine. Hver har sin designerte plass, hvor det venter personlige stemmekortet, en drikkeflaske, powerbank og en notatbok med NTL-logo. Snart senker roen seg. PC-skjermer vipper opp. NTL Navs leder, Torgeir Homme, gjør seg klar på talerstolen. Det er klart for NTL Navs 9. representantskapsmøte.

Hva skjer på representantskapsmøtet? Når delegater fra hele landet samles til representantskapsmøtet hvert 2. år, er det viktige oppgaver som skal gjøres. Arbeidet organisasjonen har gjort i de siste to årene skal vurderes, kursen for de neste to årene skal settes. Det velges et styre og frikjøpte tillitsvalgte. I tillegg kommer celebre gjester på besøk og gir mulighet for påvirkning. Så blir vi påvirket litt selv, av sterke formidlere som Jonas Bals.

Hvilke saker debatteres og vedtas? En av de første sakene som gjennomgås er beretningen. Dette er en gjennomgang av aktivitetene som de frikjøpte tillitsvalgte har hatt i perioden og hva NTL har opp-

nådd. Etter gjennomgangen åpnes det for debatt hvor salen kan komme med kritikk og ros til arbeidet som er gjort. I dette 9. representantskapsmøtet var det ingen som tok ordet til beretningen.

Etter beretningen er det tre viktige styringsdokumenter som settes. Prinsipp- og handlingsprogrammet som sier noe om ja... Hvilke prinsipper vi skal jobbe etter og handlinger som skal gjennomføres i den neste to-års perioden. Du kan si at prinsippene handler om selve sjela til fagforeningen. Hvem er vi og hva står vi for? Mens handlingsprogrammet sier noe om hva vi skal prioritere å jobbe for i den neste perioden. Tradisjonelt er debatten frisk og engasjementet høyt når prinsipp- og handlingsprogrammet skal behandles. I år var det flere spørsmål som fikk opp temperaturen.

Skal NTL Nav jobbe for at opparbeidet fleksitid ikke skal kunne strykes uten kompensasjon? Eller for at Nav-ansatte skal gis muligheten til å opptre som fullmektig for pårørende ovenfor Nav? Bør vi jobbe for at Nav får dataene sine over på euro-



Fredrik Jørgensen er hovedtillitsvalgt i Nav arbeid og ytelser.

peisk-kontrollerte skytjenester? Dette var bare noen av de mange spørsmålene som ble diskutert. Det foreslåtte prinsipp- og handlingsprogrammet fikk flere endringer som følge av debatten. Er du nysgjerrig på hva som står der? Ta en titt på det nye Prinsipp- og handlingsprogrammet på ntl.nav.no/organisasjonsdokumenter.

Uttalelsene er kortere dokumenter som vedtas på representantskapsmøtet for å markere hva organisasjonen mener om en aktuell sak akkurat nå. Det var innstilling på tre uttalelser. De handlet om 1) at NTL Nav skal være en pådriver for at Nav tar en tydelig posisjon i den grønne omstillingen,

2) at NTL Nav skal bidra til å forme en Arbeids- og velferdsetat for fremtiden og 3) at Nav er en del av totalforsvaret vårt og at NTL skal bidra til å fremheve at å styrke Navs beredskap er å styrke totalforsvaret.

I møtet kom et nytt forslag fra NTL Nav i Nordland om at Kontaktsenteret må få tilgang til informasjonen de trenger, hvis de skal bistå på området for sosiale tjenester. Dette forslaget skapte debatt om ulike problemstillinger ved partnerskapet og om det er riktig at kontaktsenteret skal være førstelinje for kommunenes ansvarsområde. Forslaget fra Nordland ble vedtatt og lagt til som en fjerde uttalelse.

Særvedtektene sier noe om hvordan NTL Nav skal organisere arbeidet sitt og de formelle rammene for dette. Her var det innstilt på flere justeringer, blant annet om avholdelse av valg og om digitale møter. Forslaget fra NTL Nav i Øst-Viken om å jobbe for en dedikert plass til en etatstillitsvalgt under 35 år (så langt det er mulig) var kanskje det mest radikale forslaget, og skapte en debatt om hvorvidt kvotering av ulike grupper blant de frikjøpte tillitsvalgte er veien å gå. Det var bred enighet om at NTL Nav skal satse på de unge, men forslaget om å kvotere inn unge (så langt det er mulig) falt.

Valg. Frikjøpte tillitsvalgte og styret velges på representantskapsmøtet. I år ble også delegater til NTLs landsmøte valgt. De valgte frikjøpte og styret presenteres i en egen artikkel.

Gjestene. Statsråden, Kjersti Stenseng holdt et innlegg om utfordringer for fremtidens velferdsforvaltning på første dag og svarte på spørsmål fra salen. I kjent politiker-stil, ble kanskje ikke alle spørsmålene besvart, men vi håper at noen av problemstillingene som ble tatt opp ble notert og tatt med inn i det videre arbeidet.

L0- lederen. Kine Asper Vistnes innledet til temaet – velferdsstaten, fellesskap og fagforeningenes rolle.

Arbeids- og velferdsdirektøren. Fungerende Arbeids- og velferdsdirektør Eve Bergli holdt en kort innledning om Nav før hun tok imot spørsmål fra salen.



Statsråd Kjersti Stenseng holdt innlegg.

Jonas Bals. Snakket om fascismens fremmarsj i Europa og holdt et engasjerende innlegg som minnet oss på at vi alle har et ansvar for å stå opp mot udemokratiske krefter og rasisme.

Det sosiale. Representantskapsmøtet er et formelt og litt alvorstungt forum. Da er det godt å puste ut og løsne litt på snippen når man kommer ut av møtesalen. Middagene er en fin anledning til å bli kjent med nye fagforeningskamerater og å fordøye inntrykk etter lange dager. Festmiddagen på dag to er et absolutt høydepunkt. Her bidro både toastmaster og taleholdere til god stemning – og vår egen Vegard Opedal bød på en improvisert trall som vi sent vil glemme.



Martin Kvalvik og June Berg rett før åpning av rep.møtet.



Harald Langstad koser seg med kake mellom slagene.

Seks på representantskapsmøtet

Vi har snakket med seks delegater om hvordan de opplever NTL Navs representantskapsmøte. Noen er her for første gang, andre har vært her før og den siste har vært her hele sju ganger – men trekker nå inn årene. Hva er de opptatt av og våget de seg opp på talerstolen?

MARIANNES. BARRY (tekst)



FOTO: MARIANNES. BARRY.

Martine Bergly

Hvor jobber du og hva jobber du med?

– Jeg jobber med saksbehandling av sykepengesaker på Nav arbeid og ytelser.

Har du vært på representantskapsmøtet før?

– Nei, jeg har ikke vært på rep.møtet før.

Hvordan synes du det er?

– Først og fremst er det moro og engasjerende. Det har vært flere spennende debatter. I tillegg synes jeg Jonas Bals sitt innlegg om fascisme og hvordan og hvorfor vi skal og må stå opp imot den var viktig og motiverende. Jeg hadde gåsehud gjennom hele innlegget hans. Det er lett å forbinde fagforeninger med lønnsforhandlinger, og det er viktig, men den viktigste kampen i vår tid, er kampen mot fascisme.

Har du vært på talerstolen?

– Ja, jeg var på talerstolen for første gang på dette møtet.

Hva snakket du om og hvorfor er det viktig?

– Jeg tegna meg for å støtte forslaget fra

Møre og Romsdal om at NTL Nav skal jobbe for kompensasjon for nødvendig reisetid til tillitsvalgte for møter i regi av NTL. Dette er viktig fordi det er store forskjeller når det gjelder hvor mye fritid tillitsvalgte må bruke på reising til og fra møter og kurs som er viktige i utøvelsen av tillitsvervet. Det at denne tidsbruken ikke blir kompensert, for eksempel som reisetid til avspasering, kan gjøre det vanskeligere å engasjere seg for de som bor mindre sentralt, eller for de som er foreldre eller har andre omsorgsoppgaver. NTL Nav bør engasjere seg i dette, og jobbe opp imot NTL og LO stat med problemstillingen. Derfor er jeg glad for at forslaget fra Møre og Romsdal ble vedtatt.

– Vestfold og Telemark hadde et forslag om at Nav-ansatte bør kunne få muligheten til å ha fullmakt for våre nære når de trenger bistand i kontakt med Nav. Dette har vi ikke lov til i dag. Da det kom et innlegg mot forslaget, kunne jeg ikke la være å forsvare forslaget vårt. Det å ta dette på sparket, gjorde det enda et hakk skumlere å gå opp på talerstolen.

– Begge oss fra vår delegasjon som var oppe og argumenterte for forslaget vårt var på talerstolen for første gang. Likevel fikk vi gjennomslag, og det at NTL Nav jobber for at Nav-ansatte skal få samme adgang til å få fullmakt som alle andre borgere i Norge, står nå i NTL Navs prinsipp- og handlingsprogram. Det er helt rått!

Var det noen annen diskusjon du syntes var ekstra engasjerende?

– Jeg syntes det var mange engasjerende diskusjoner, men jeg er spesielt glad for at vi hadde diskusjonen om at NTL Nav skal jobbe for digital suverenitet og nasjonal sky. Vi kan ikke være avhengig av diverse tech-oligarker fra USA når vi forvalter en enorm mengde sensitive personopplys-

ninger for hele Norge. I tillegg synes jeg også det er viktig at NTL Nav jobber for at de veilederne i NKS som besvarer spørsmål om sosiale tjenester får tilstrekkelig innsyn til å gjøre en god jobb. Jeg har selv bakgrunn fra Kontaktsenteret, og klarte å gi brukere god hjelp når det gjaldt alt annet, men når det gjaldt sosiale tjenester veilede jeg i blinde. Så lenge Kontaktsenteret skal besvare disse spørsmålene, må de også få nødvendig innsyn.

Har du lyst til å være med igjen neste gang, om to år?

– Jaaa, jeg må komme hit igjen!



FOTO: MARIANNES. BARRY.

Torill Christine Edvartsen

Hvor jobber du og hva jobber du med?

– Jeg er systemjurist i teknologiavdelingen i direktoratet.

Har du vært på representantskapsmøtet før?

– Nei.

Hvordan synes du at det er?

– Det som slo meg når jeg satt i salen var hvor forskjellig, men samtidig hvor like vi NTL-ere er. Vi har de samme verdiene, er opptatt av de samme tingene, men perspektivene vi argumenterer ut fra er det stor variasjon i. Jeg følte nesten at jeg var med i Navs største tverrfaglige team der jeg satt. Man er jo blant kamerater og som førstereisdeltaker ble man godt tatt vare på. Det var hyggeligere enn jeg trodde på forhånd.

Har du vært på talerstolen?

– Ja.

Hva snakket du om og hvorfor var det viktig?

– Jeg tok ordet for å snakke om statlig eierskap til skyløsninger. Vi lever i en urolig tid, vi ser en hardere verden og en større politisk vilje til å bruke makt til å ta kontroll over andres data. Fiendebildet er annerledes, de som tidligere var å regne som allierte er kanskje ikke de lengre.

– Jeg mener det er viktig at vi i Norge har kontroll på vår egen teknologiske infrastruktur og at vi utvikler nasjonale skytjenester som offentlig sektor i Norge skal bruke når de digitaliserer tjenester for folk.

– Nav følger mennesker fra vugge til grav og vi sitter på veldig mye informasjon om hele befolkninga og vi forvalter kritisk infrastruktur. Nav er hjørnesteinen i velferdsstaten. Nav er sikkerhetsnettet for folk, og så har vi bygget opp hele velferdsstaten ved bruk av teknologi fra amerikanske leverandører. Dette oppleves ikke lenger som trygt. Vi ser at andre land ønsker å gå bort fra amerikanske løsninger og jeg mener at vi i Norge må gjøre det samme. Vi er helt avhengige av trygge digitale løsninger.

– Hvis Nav ikke fungerer, så fungerer ikke Norge. Det er derfor viktig at NTL Nav engasjerer seg og tar et tydelig standpunkt der vi sier at dette er noe som er viktig å jobbe for.

Har du lyst til å være med igjen neste gang, om to år?

– Hvis jeg blir valgt som delegat fra avdelinga mi i direktoratet, så blir jeg selvfølgelig med neste gang.



FOTO: JOHANNE GUNNERUD

Karianne Heggskog

Hvor jobber du og hva jobber du med?

– Jeg jobber ved Nav Kontaktsenter Vestfold og Telemark, og svarer på tjenestene arbeid, helse og internasjonalt. Jeg er plassert i valg på arbeidssstedet, og avdelingsleder i NTL Nav Vestfold og Telemark.

Har du vært på representantskapsmøtet før?

– Jeg har vært her en gang før, for to år siden.

Hvordan synes du det er?

– Det er veldig spennende å være her, og være en del av å ta beslutninger for hvordan NTL Nav skal jobbe fremover. Det er veldig hyggelig å treffe andre engasjerte kollegaer i Nav, og innlegget fra Jonas Bals var et høydepunkt!

Har du vært på talerstolen?

– Jeg har vært på talerstolen, for første gang foran et så stort publikum. Jeg var fryktelig nervøs, og har grua meg i flere dager. Men de fem minuttene på talerstolen gikk overraskende fort, og jeg føler det gikk bra, og at jeg fikk frem argumentene for saken vår.

Hva snakket du om og hvorfor er det viktig?

– Jeg snakket om en sak avdelingen min hadde foreslått, om at Nav-ansatte bør kunne være fullmektig i saker i Nav. Vi mener dette er viktig, da det er uunngåelig at vi ca 22000 ansatte som jobber i Nav ikke kommer i en situasjon hvor vi vil være naturlig å bruke som fullmektig. Ikke fordi vi jobber i Nav, men fordi våre nære trenger en fullmektig. Det var utrolig gøy å få gjennomslag for forslaget vårt. Å oppleve at det vi lokalt sitter og snakker om, at det er andre og som tenker det er viktig, såpass viktig at man ønsker at det skal stå i PHP (Prinsipp- og handlingsprogrammet).

Var det noen annen diskusjon du syntes var ekstra engasjerende?

– Som ansatt i Kontaktsenteret (NKS) synes jeg jo det er viktig å løfte problematikken med innsyn i sosiale tjenester. Så lenge dette skal være arbeidsoppgaven vår, må vi ha verktøy for å gjøre jobben godt nok, og slippe å veilede de aller mest sårbare i blinde. Og så er det en heeeelt annen diskusjon om vi faktisk

skal svare på dette. Jeg synes også saken om å jobbe for at ansatte ikke skal trenge oppgi fullt navn er viktig. Den har vært løftet i NKS tidligere, men uten gehør fra arbeidsgiver.

Har du lyst til å være med igjen neste gang, om to år?

– Absolutt! Og kanskje jeg tør ennå mer talerstol da.



FOTO: AUGUST TEKRØ

Mahsa Bahari

Hvor jobber du og hva jobber du med?

– Nå jobber jeg med organisasjonsutvikling og lederstøtte i Nav Oslo fylkeskontor.

Har du vært på representantskapsmøtet før?

– Ja, dette var min 7. gang.

Hvordan synes du det er?

– Jeg synes det er veldig stas og hyggelig å være med på rep.møtet. Man møter både gamle kjente og mange nye fjes. Det var ekstra hyggelig at det var så mange som var med for første gang denne gangen.

Har du vært på talerstolen?

– Ja, jeg var oppe på talerstolen et par ganger.

Hva snakket du om og hvorfor er det viktig?

– Jeg snakket om flere ting. Blant annet at jeg var uenig i Nav Kontaktsenterets uttalelse (om partnerskapet – red. anm.) og behovet for mer mangfold i tillitsvalgtapparatet i NTL Nav.

Var det noen annen diskusjon du syntes var ekstra engasjerende?

– Jeg synes diskusjonen om uttalelse fra

Nav kontaktsenter var engasjerende, samt PHP-diskusjonene (Prinsipp- og handlingsprogram). PHP sier jo mye om hva vi mener og hva NTL skal jobbe for de neste to årene.

Har du lyst til å være med igjen neste gang, om to år?

– Jeg har vært med såpass mange ganger nå og har gått ut av alle mine verv i NTL og overlater derfor stafettpinnen videre til nye og yngre krefter.

Kommer du til å savne oss i NTL Nav?

– Jeg kommer til å savne NTL Nav MASSE! Jeg har fått være del av et fantastisk fellesskap i nesten 10 år på fulltid. Jeg har lært masse som jeg kommer til å få bruk for i min nye jobb. Heldigvis fortsetter jeg så klart som vanlig medlem. Takk for denne gang :-)

Karoline Ovidia Stensby

Hvor jobber du og hva jobber du med?

– Jeg jobber på sykepenger i Nav arbeid og ytelser i Trondheim, og sitter i styret i NTL Nav Trøndelag.

Har du vært på representantskapsmøtet før?

– Det er første gang jeg er på rep.møtet, og egentlig første gang jeg er på et møte i denne størrelsesorden.

Hvordan synes du det er?

– Jeg opplever møtet som veldig velorganisert og med formaliteter, prosedyrer og kutymer som er nye for meg, så det har vært mange nye inntrykk.

Har du vært på talerstolen?

– Jeg forhåndsmeldte at jeg ikke hadde tenkt meg opp på noen talerstol, og ønsket mitt ble heldigvis innfridd – jeg fikk sitte trygt i salen og drikke kaffen min i fred og feighet.

Var det noen annen diskusjon du syntes var ekstra engasjerende?

– Jeg synes forslaget vi hadde forberedt om saksbehandlers underskrifter på vedtak var en spesielt interessant diskusjon, men som jeg følte at raskt beveget seg fra å være



FOTO: JOHAN GUNNERUD.

en sak om hensynet til den enkelte saksbehandler til å bli en prinsippsak. Men diskusjonen var god, jeg synes deltakerne belyser viktige perspektiver, og jeg opplevde generelt at de fleste sakene som ble tatt opp ble godt belyst fra begge sider. Det gir et godt utgangspunkt for at vi kan finne riktig vei sammen.

Har du lyst til å være med igjen neste gang, om to år?

– Jeg har absolutt lyst til å delta igjen om to år! Og kanskje jeg kan hilse ærbødig til en kamerat eller to fra talerstolen før jeg gir en flammende appell! Jeg har to år på å kvinne meg opp, så ingenting er umulig.

Tord Monsen

Hvor jobber du og hva jobber du med?

– Jeg jobber i Nav Arbeid og ytelser i Trondheim. Jeg jobber med sykepenger og har gjort det i fire år.

Har du vært på rep.møtet før?

– Jeg har aldri vært på rep.møtet før. Jeg skulle egentlig ikke være her, men kom inn som 1. vara fordi en av våre delegater ble plutselig syk.

Hvordan synes du det er?

– Jeg synes det er fantastisk! Veldig spennende å være med på å forme PHP (Prinsipp- og handlingsprogrammet). Det er også så flott å få møte mange nye folk fra

NTL fra hele landet. Selv om det er lange dager inne i rep.møtet, så går tiden fort.

Har du vært på talerstolen?

– Ja.

Hva snakket du om og hvorfor er det viktig?

– Jeg snakket om at saksbehandlere i masseforvaltning og veiledere i NKS ikke skulle måtte signere vedtak og meldinger med fullt navn, kun med Nav-identen sin. Dette er viktig for å ivareta sikkerheten til ansatte i Nav, men likevel være transparent og kunne knyttes til et vedtak eller melding. På den måten sikres både den ansatte i Nav og brukers rettigheter.

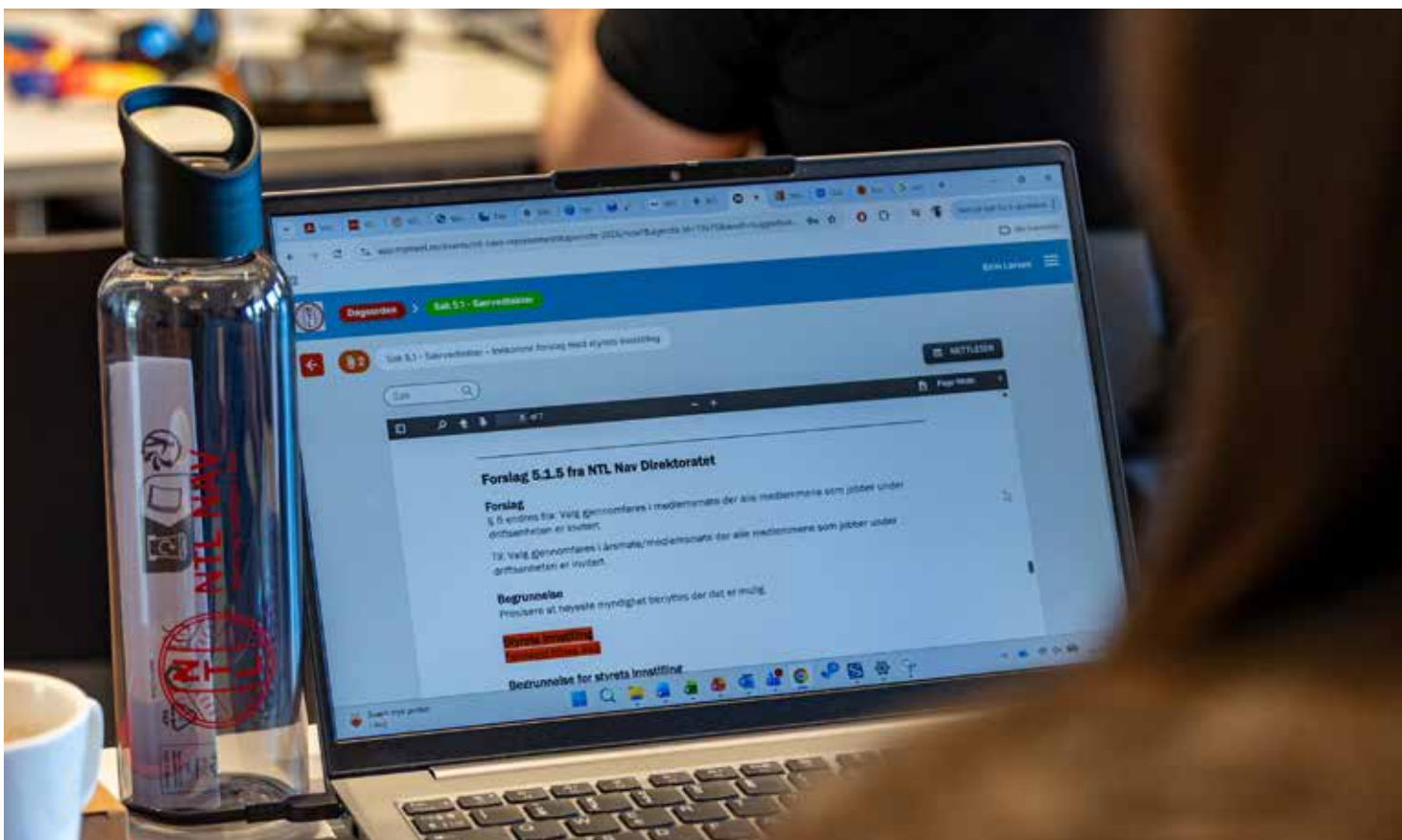
– Jeg hadde også et lite innlegg under festmiddagen om bruken av «kamerater». Det virket til å bli godt tatt imot, da flere valgte å titulere forsamlingen med det begrepet dagen etter.

Var det noen annen diskusjon du syntes var ekstra engasjerende?

– Diskusjonen om kompensasjon for reisetid gjennom sitt verv var veldig engasjerende. Folk hadde veldig forskjellige meninger og det var ikke noe klar konsensus følte jeg. Begge sider hadde gode argumenter.

Har du lyst til å være med igjen neste gang, om to år?

– Veldig gjerne! Dette ga mersmak og skapte en giv til å involvere seg enda mer i NTL.



Hvem gjør hva på Representantskapsmøtet?

Et representantskapsmøte er langt mer enn det som utspiller seg i møtesalen. Bak et velfungerende representantskapsmøte ligger det en omfattende prosess som ofte er usynlig for deltakerne. Det er brukt mye tid på planlegging og koordinering og det er viktig med et godt samarbeid i hele landsforeningen for å sikre et smidig og engasjerende representantskapsmøte.



VEGARD OPEDAL (tekst)

Arbeidsutvalget (AU) innhenter tilbud fra ulike hoteller, lager en utvidet kjøreplan, planlegger hvilke politiske temaer det skal være på møtet, bestemmer hvilke gjester som skal holde innlegg og inviterer disse. På årets representantskapsmøte var både arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng og LO-leder Kine Asper Vistnes på besøk. For å få så profilsterke gjester må det avtales så tidlig som mulig. I tillegg organiserer AU arbeidet med å forberede saksdokumentene til møtet lenge før de sendes ut til avdelingene. Noen av saksdokumentene er mindre enn andre og noen er knyttet opp til et spesifikt verv i landsforeningen. Det er for eksempel naturlig at kasserer forbereder budsjett og regnskap.

Beretningen oppsummerer hva som har skjedd i landsforeningen i perioden siden forrige representantskapsmøte og hvilket arbeid som er gjort. De etatstillitsvalgte bidrar i utarbeidelsen av beretningen ut ifra hvilke arbeidsområder hver enkelt har. Innkallingen til representantskapsmøtet blir sendt ut omtrent et halvt år før representantskapsmøte og avdelingene får omtrent to måneder på seg til å sende inn forslag til de ulike sakene. Disse forslagene styrebehandles i landsforeningen og deretter sendes de endelige sakspapirene til representantskapsmøte ut til avdelingene. AU velger også ut hvem som skal foreslå til ulike funksjonærroller under selve representantskapsmøte.

Funksjonærene bidrar til at møtet gjennomføres på en riktig og ryddig måte. For å sikre en strukturert og korrekt gjennomføring av møtet, fordeles oppgaver på ulike funksjonærer, der dirigenter, sekretærer, teknisk avdeling, protokoll- og fullmaktskomité og redaksjonskomité har viktige roller.

Dirigentene er ordstyrere og leder selve møtet. De sørger for at møtet følger agendaen og sikrer god fremdrift gjennom sakene. Videre har dirigentene ansvar for å gi ordet til deltakerne og sørge for at møtedeltakerne holder avtalt tid på talerstolen. Dirigenten skal også påse at møtet følger gjeldende regler og vedtekter, slik



Johan Gunnerud og Nina Åsbakk var henholdsvis sekretær og dirigent.

FOTO: AUGUST TEKRØ

at alt foregår korrekt. I tillegg leder dirigenten avstemninger ved å forklare hva det stemmes over og kunngjør resultatet.

Sekretærene fører protokoll fra møtet ved å skrive ned hvilke saker som behandles og hvilke vedtak som fattes. Sekretærene sørger også for at avstemningsresultater blir korrekt registrert og dokumentert. Videre bidrar sekretærene til at protokollen (det offisielle dokumentet fra møtet) blir ryddig, tydelig og i tråd med møtets vedtak.

Teknisk avdeling sørger for at MyMeet (det digitale møtesystemet) fungerer som det skal før og under møtet, inkludert pålogging, tilgang og riktig oppsett for deltakerne. De har ansvar for å håndtere tekniske løsninger som lyd, mikrofoner, skjermer og videostreaming, slik at alle kan følge møtet uten problemer. Videre bistår de deltakerne dersom det oppstår tekniske utfordringer, for eksempel med stemme-

givning eller innlogging i systemet. Teknisk avdeling sørger også for at digitale avstemninger gjennomføres og at resultatene blir registrert og synlige. I tillegg samarbeider de tett med dirigentene for å sikre en smidig gjennomføring av møtet.

Protokoll- og fullmaktskomitéen har ansvar for å kontrollere at de som møter, har gyldige fullmakter, og dermed har rett til å delta og stemme i møtet. De gjennomgår delegatlistene og sjekker at representasjonen er korrekt i henhold til organisasjonens regler. Videre holder komitéen oversikt over hvor mange stemmeberettigede som er til stede i salen, noe som er viktig ved avstemninger og for å avgjøre om møtet er vedtaksført. Derfor samarbeider komitéen med teknisk sånn at eventuelle endringer også blir gjennomført i MyMeet. I tillegg mottar og behandler komitéen permisjonssøknader og følger opp protokollen underveis i møtet. Det er også komitéens oppgave å godkjenne

protokollen på slutten av møtet. Protokoll- og fullmaktskomitéen rapporterer til møtet underveis om status på fullmakter, innvilgede permisjonssøknader og antall stemmeberettigede.

Redaksjonskomitéen arbeider med eventuelle saker som møtet vedtar å sende til redaksjonskomité for videre behandling. Når en sak oversendes, har komitéen ansvar for å gjennomgå innspill, forslag og merknader som har kommet fram i debatten, og utforme et samlet og tydelig forslag til vedtak eller uttalelse. Komitéen vurderer ulike formuleringer og kan foreslå justeringer eller sammenslåinger av forslag for å gjøre teksten mer presis og lettere å ta stilling til. Deretter legger redaksjonskomitéen fram sitt forslag til møtet, som så behandler og vedtar det endelige resultatet.

I starten av april samlet AU alle de foreslåtte funksjonærene til et felles møte i Oslo hvor det ble en gjennomgang av kjøreplan og oppgavefordeling for representantskapsmøtet. Det var planlagt fire dirigenter, fire sekretærer, to personer på teknisk avdeling og tre i protokoll- og fullmaktskomitéen.

Dirigentene jobber i par og fordelte under forberedelsesmøtet representantskapsmøtesakene mellom seg. Dirigentene foreslår alltid, representantskapsmøtet bestemmer, så derfor har de alltid en plan B og kanskje også C, dersom representantskapsmøtet ikke ønsker plan A. Dirigentene måtte lese alle sakspapirer nøye og de måtte forberede seg grundig. Dirigentene ser også nøye på navnelisten slik at de kan si alle navnene riktig.

Det er viktig å snakke rolig, forståelig og tydelig slik at alle henger med i møtet. Alt for å sikre medlemsdemokratiet. Dirigentrollen er en rolle som krever mye forberedelse, årvåkenhet og godt samarbeid med flere funksjonærer og hele salen.

Sekretærene jobber også i par og en del av forberedelsen er å planlegge hvilket dirigentpar sekretærene skal jobbe med. Hvis et sekretærpar følger det samme dirigentparet, blir de vant til dynamikken og hvordan dirigentene utfører sine oppgaver på. Sekretærene forbereder også hele protokollen på forhånd, ved å lage en kopi av

protokollen fra forrige møtet og oppdatere denne. Alt skal skrives i sanntid og derfor er det viktig å få inn så mye informasjon som mulig på forhånd. Når protokollen er ferdig er den som regel på omtrent 150 sider.

Teknisk avdeling bruker mye tid på å forberede møtet i MyMeet. Selve møte skal lages og deretter må alle deltakerne legges inn. Det må registreres hvem som har stemmerett, hvem som er observatør, gjest og så videre. I tillegg må sakslisten lages i MyMeet og saksdokumentene må lastes opp til hver enkelt sak. Alt som skjer i den formelle delen av representantskapsmøtet, blir også gjenspeilet i MyMeet. Det brukes mye tid på å registrere endringer i MyMeet helt frem til møtestart og underveis. Forfall blant deltakere, permisjonssøknader og endringer på hvem som har stemmerett må også registreres løpende i MyMeet. Teknisk avdeling brukte derfor en del tid å gjøre seg

kjent med de forskjellige funksjonene i MyMeet og øve seg på å «kjøre» representantskapsmøtet i MyMeet.

Protokoll- og fullmaktskomitéens var ikke med på møtet, men så over kopien av protokollen som sekretærene lagde på forhånd og så at det var et godkjent utkast. I tillegg sjekket komitéen at de som stod på deltakerlisten til representantskapsmøtet har medlemskapet i orden. Komitéen valgte også ha en høyere terskel enn forrige representantskapsmøte når det gjaldt permisjonssøknader og dette ble også jobbet med i forkant av møtet.

Representantskapsmøtet er altså langt mer enn selve dagene på Sundvolden – det er resultatet av omfattende planlegging, godt samarbeid og innsats fra mange. Sammen legger dette grunnlaget for gjennomføringen av et ryddig, smidig og engasjerende representantskapsmøte.



Vegard Opedal og Ove Torheim-Sandvik hadde orden på det tekniske. Det digitale møtesystemet «MyMeet» fungerte knirkefritt.

FOTO: RIKKE WITH BERGSETH



Høydepunktet på et hvert representantskapsmøte er valget – iallfall om en ser bort fra festen etterpå. Spenningen er til å ta og føle på før valget og spesielt idet du hører navnet ditt lest opp – kommer det benkeforslag? Lettelsen når valget er over er omtrent like høy som spenningen før valget. Du er sikret to nye år i konferanseutsatt sektor og kan se fram til å få testet viljestyrken i mang en velfylt buffet.

JOHAN GUNNERUD (tekst) **OLE PALMSTRØM** (foto)

Men det handler jo ikke egentlig om buffetenes verden. Å sitte i styret i NTL Nav, være delegat på landsmøtet eller jobbe som etatstillitsvalgt handler først og fremst om å få bruke det sterke engasjementet for fagforeninga og arbeidsplassen.

Valgkomiteén, med leder Birte Sletten i spissen, hadde laget en solid innstilling på 12 etatstillitsvalgte, nytt styre i NTL Nav, revisorer, internt lønnsutvalg og landsmøtedelegater. Styret hadde laget innstilling til valgkomité for den neste toårsperioden.

Etatstillitsvalgte. Det har vært flere utskiftninger blant de etatstillitsvalgte i løpet av perioden som var. Det var derfor ikke så overraskende at valgkomiteén hadde innstilt de som allerede hadde verv. Det ble heller ingen endringer i rollene blant de etatstillitsvalgte som ble valgt på representantskapsmøtet.

Styredramatikk. I valget av nytt styre ble det som vanlig noe mer dramatikk. Ofte har femte vara vært en posisjon det har vært ekstra rift om. I år var det flere benkeforslag, allerede fra 2. styremedlem. Når

kruttrøyken omsider hadde lagt seg og alle voteringer gjennomført var det to endringer i valgkomiteéns innstilling på styreplasser.

Øvrige valg. De øvrige valgene ble gjennomført uten videre dramatikk, med unntak av én endring i lista over landsmøtedelegater.

Representasjon. Under debatten ble det framholdt at hele organisasjonen, og særlig avdelingene, som foreslår kandidater til ulike verv, må gjøre en bedre jobb for å få fram unge kandidater og kandidater med minoritetsbakgrunn, da disse gruppene er underrepresentert i dag.

Hvem ble valgt? På nettsida vår (www.ntlnav.no) får du en oversikt over hele styret og de etatstillitsvalgte. Under avdelingene kan du se hvem som sitter i de ulike styrene. Det er også en oversikt over alle de hovedtillitsvalgte.

Skøyevåg rider igjen

Sven Ivar Skodjevåg (uttales Skøyevåg!) er tilbake på rep.møtet etter mange år som forbundssekretær i NTL. Han beskriver det som å være førstereisgutt igjen – eller kanskje mer som «å kåma heim». For det var her han begynte, som organisasjonsbygger og leder i NTL NAV Møre og Romsdal den gang arbeid og trygd slo seg sammen i 2006.

JOHAN GUNNERUD (tekst)

Sven Ivar er altså en gammel travet i NTL-sammenheng. Han ble frikjøpt tillitsvalgt – som det het – i landsforeninga i 2009. I perioden 2012-2017 var han nestleder, mens Hanne Nordhaug var leder. Han inntok forbundskontoret i 2017 under suppleringsvalg og ble gjenvalgt i både 2018 og 2022. I februar 2026 sluttet han ved forbundskontoret etter en humpete tid med alkoholproblemer og psykisk uhelse. Det har han tatt tak i og livet smiler igjen. – Alt går ikke over i en fei, men en lang tur i fjellet er god medisin når det buttrer imot. Det er min erfaring.

Hva brenner du for nå? – Akkurat nå er jeg jo ferdig med verv og tilbake på gamlejobben, men ved siden av den engasjerer jeg meg i familien og i psykisk helse. Jeg har fortalt historien min for at det skal bli mer fokus på dette i organisasjonslivet. Som tillitsvalgt er du mye på reise, opplever sterkt jobbpess og står ofte aleine i slagene. Jeg opplever at vi mangler ordentlige oppfølgingsrutiner og debrief, som de har i mange andre yrker. Vi burde hatt et arbeidsutvalg for tillitsvalgte i LO. En nøytral aktør som kan støtte. Når det buttrer imot er det ikke alltid så lett for den det gjelder eller nærmeste arbeidsgiver å ta ordentlig tak, forteller Sven Ivar.

Delegaten. Tilbake på rep.møtet ble det vanskelig å holde seg i ro da debatten rundt prinsipp- og handlingsprogrammet startet. Egentlig hadde han bestemt seg får ikke å ta verv nå, men da han kom på årsmøtet i NTL Nav Møre og Romsdal for å ta imot 25-årsnåla i NTL var veien kort til både styreplass og rep.

møtedelegat. – Det er jo de samme diskusjonene som da jeg var aktiv. Det er kanskje ikke så rart, for vi er jo NTLere med de samme kjerneverdiene.

Organisasjonsbyggeren Sven Ivar trekker fram de første åra i landsforeninga som en herlig tid da arbeidshverdagen handlet om å bidra både politisk og internt i Nav, for å utvikle denne forunderlige velferdskonstruksjonen. I 2014 måtte Joakim Lystad gå etter IKT-skandalen der omfattende konsulentbruk likevel ikke ga Nav de systemene vi trengte for å løse oppgavene. – NTL Navs rapport om konsulentbruken er for eksempel en av hovedårsakene til at vi fikk flere ansatte IKT-medarbeidere og mindre innleie. Men også NTL Nav måtte bygges. Samlinga av arbeid og trygd gikk ikke smertefritt. Det var store kulturforskjeller som måtte smeltes sammen, forteller Sven Ivar.

Fylkesutvalgene. Som forbundssekretær i NTL var Sven Ivar del av Studie- og organisasjonsavdelinga (STOR) og hadde hele tiden opplæring i organisasjonsbygging som et av sine hovedområder. – Og så har jeg jo hele tida brent for fylkesutvalgene. Hadde jeg visst det jeg vet i dag hadde jeg forsøkt å etablere fylkesutvalg i alle fylkene. Nå når LO Stat har lagt ned regionkontorene sine er de viktigere enn noen gang. Regionledd – som fylkesutvalgene – kan avlaste både avdelinger og forbundskontoret med for eksempel opplæring, nettverksbygging og streikeberedskap.

Grunnopplæringa. Det har vært mye snakk om NTL-skolen, som består av tre trinn. Det er alltid lange ventelister. Sven Ivar er tydelig



FOTO: PRIVAT

Skodjevåg har lang erfaring i organisasjonslivet.

på at han mener NTL må ha kontrollen, men det finnes mange måter å gjennomføre opplæringa på og som ivaretar et felles grunnlag for kursdeltakerne. – Vi har lenge snakket om en nettbasert versjon og flere fylkeslag og landsforeninger ønsker å kjøre opplæringa sjøl. De kunne kanskje levert på oppdraget. NTL kunne for eksempel hatt opplæring av egne «trinn 1»-instruktører, men denne debatten hører jo til på landsmøtet, sier Sven Ivar.

Navn og lønn. Er det noe du ser som spesielt viktig for NTL framover? – Navnede-batten må vi bli ferdige med nå. Enten så skifter vi navn eller så får vi leve med NTL som egen-navn. Det er tredje landsmøtet dette er en sak. Vi har andre ting som også vil kreve mye av oss framover, som for eksempel lønnsdebatten, sier Sven Ivar. Og fortsetter: – Nå har vi fått en ny tariffavtale (hvis medlemmene i uravstemning godkjenner resultatet, red. anm.) og etter mitt syn mistet noe av verve-momentet som lønsspørsmålet kan gi. Nå må vi finne argumentene for at de som er høgt utdanna skal velge oss. Vi må rett og slett evne å vise at vi er den beste fagforeninga.

Hva bør NTL Nav ha fokus på framover? – En fagforening har alltid mange oppgaver, men jeg mener det er viktig at NTL Nav fortsetter å stille de vanskelige spørsmåla. Noen må være vaktbikkje for at vi skal komme videre i Nav uten å kaste alt det som fungerer over bord, avslutter Sven Ivar.



Nestleder Solfrid H. Borger og leder Torgeir Homme opplever det som et privilegium å representere NTL Navs medlemmer i etatens medbestemmelsesapparat (MBA).

Den viktige medbestemmelsen

Medbestemmelse er ikke noe vi er heldige som har. Det er en integrert del av det norske arbeidslivet og kjernen i den norske modellen. Vi har rett til medbestemmelse i ulike varianter, som individer i egen arbeidshverdag og som medlemmer i en fagforening med indirekte representasjon.

MARIANNES. BARRY (tekst) **OLE PALMSTRØM** (foto)

Hovedavtalen i staten er til for å sikre arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles. Medbestemmelse etter hovedavtalen skjer representativt via organisasjonenes tillitsvalgte i formelle medbestemmelsesapparat (MBA -møter). I Nav har vi tre nivåer for medbestemmelse etter hovedavtalen.

Lokal medbestemmelse. Det første nivået for medbestemmelse er på de ulike arbeidsområdene. Et arbeidsområde kan være et fylkesledd, Nav-kontor, en styringsenhet, eller underliggende enheter i NAY, NFP, Nav Kontroll, osv. På dette nivået ivaretas medbestemmelsen av plasstillitsvalgte. Her tas beslutninger som gjelder den konkrete arbeidsplassen.

Driftsenhetene. Det andre nivået er driftsenhetene, disse er: Arbeids- og velferdsdirek-

toratet, det enkelte fylkesledd med underliggende enheter, det enkelte resultatområde (NFP, NAY, NKS, Nav Kontroll, m fl.) med underliggende enheter og den enkelte enhet i Økonomilinjen utenfor direktoratet.

Medbestemmelse på driftsenhetene ivaretas av hovedtillitsvalgte. På dette nivået tas beslutninger som gjelder hele driftsenheten, eller flere underliggende enheter.

Virksomheten. Det tredje nivået for medbestemmelse er på virksomhetsnivå. Her tas beslutninger som gjelder hele etaten, eller flere underliggende driftsenheter. Etatstillitsvalgte representerer medlemmene på dette nivået.

Lederne av NTL Nav om medbestemmelse på Etats-nivå

Vi har spurt Torgeir Homme og Solfrid Borger om deres hverdag som ledere for den største fagforeningen i Nav.

Hvilket nivå representerer dere medlemmene på?

– Vi representerer alle NTL-medlemmer i Nav i spørsmål som avgjøres på virksomhetsnivå/etatsnivå. Det innebærer at vi deltar i beslutninger som treffer på tvers av ulike områder i Nav. Det kan i noen tilfeller være ting som treffer hele i etaten, i andre tilfeller bare visse deler. Noen eksempler på det kan være Navs budsjett, rammer for videreutdanning, hybrid arbeidshverdag, og store IT-prosjekter.

Hvordan ser en typisk arbeidshverdag ut for henholdsvis nestleder og leder i NTL Nav?

– Dagene er veldig forskjellig, det er noe av det vi liker best med jobben. Vi kommer ikke unna at det blir mange timer til møter og møteforberedelser, enten møtene er fysisk eller på Teams. Men vi er borti veldig mange forskjellige og spennende temaer, fra lønn og medbestemmelse til tillitsreform og organisasjonsutvikling.

– Det blir også en del reising, for å besøke avdelingene rundt omkring, holde kurs og møte medlemmer. Driften av landsforeninga, med planlegging og gjennomføring av våre møter og samlinger og oppfølging av de etatstillitsvalgte er også en viktig del av arbeidet. Innimellom drar vi en tur på Stortinget og treffer politikere, eller snakker med journalister om ulike Nav-relaterte saker.

Hva synes dere det er mest spennende å jobbe med?

– Det kjennes veldig meningsfullt å representere medlemmene overfor arbeidsgiver i etats-MBA, og å få være med å påvirke mange Nav-ansattes arbeidshverdag. Det

jeg (Torgeir red.anm.) synes er aller gøyest i jobben er å holde kurs eller innlegg for en engasjert gjeng medlemmer, der det er masse spørsmål, kommentarer og innspill. I den siste tiden har jeg vært veldig opptatt av oppstarten av arbeidet i ekspertgruppa – det er kjempespennende å få være med på!

Hvordan fungerer medbestemmelsen på deres nivå i Nav?

– I 2024 var medbestemmelsen nede i en bølgedal, og det var veldig krevende å møte arbeidsgiver i MBA. Vi hadde flere konflikter. Gjennom 2025 bedret samarbeidet seg, og det var på det sterkeste oss imellom da Holte fikk sparken. Blant annet er medbestemmelse i de viktige budsjett-drøftingene reformert. Samarbeidet med Eve vil jeg si har vært veldig bra, og det blir kjempespennende å se hvordan det går når Hege Nilssen tar over.

Er det noen viktige gjennomslag fra forrige periode som dere vil løfte frem?

– Vi er såpass ubeskjedne at vi tar vår del av æren for at medbestemmelsen i etats-MBA har styrket seg. Vi er også stolte over å ha sikret mange flere Nav-ansatte rett til fysisk aktivitet i arbeidstida og bedrer rammer for videreutdanning. I tillegg var det viktig for oss å få ansattrepresentasjon i ekspertgruppa.

Er det noe dere ser frem til å jobbe mer med i perioden som kommer?

– Vi har jobbet hardt for at tillitsreformen skal få en effekt, og håper fortsatt nye styringsprinsipper, felles tolkning av avtaleverk og prosjekter i ulike deler av etaten skal bære noen frukter. For min del (Torgeir) blir det så klart kjempewiktig å prioritere arbeidet i ekspertgruppa, og det gleder jeg meg skikkelig til. Jeg vil ellers legge til at jeg synes det er naturlig at endringstakten bremses et hakk ned i de neste to årene, i påvente av anbefalingene

Ulike former for medbestemmelse

1. Individuell medbestemmelse etter arbeidsmiljøloven

Den enkelte arbeidstaker har rett til medvirkning i egen arbeidssituasjon. Dette innebærer å bli informert, hørt og kunne påvirke forhold som gjelder eget arbeid, som organisering, arbeidstid, tilrettelegging og helse, miljø og sikkerhet (HMS). Arbeidsgiver har plikt til å legge til rette for medvirkning.

2. Kollektiv medbestemmelse etter arbeidsmiljøloven

Kollektiv medbestemmelse skjer gjennom representanter for de ansatte. Særlig verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU). Disse har rett til å bli involvert i saker som gjelder arbeidsmiljø, omstillinger og andre forhold av betydning for de ansatte, og skal bidra til at arbeidstakernes interesser ivaretas. Arbeidsmiljøloven gir også minimumsbestemmelser for medbestemmelse gjennom tillitsvalgte.

3. Medbestemmelse etter hovedavtalen i staten

Hovedavtalen utvider retten til medbestemmelse i staten. Hovedavtalen gir de tillitsvalgte rett til involvering, informasjon, drøfting og forhandling med arbeidsgiver i saker som gjelder virksomheten og de ansatte. Dette omfatter blant annet organisasjonsendringer, bemanning og arbeidsvilkår. Formålet er reell medbestemmelse gjennom samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

fra både ekspertgruppa og lovutvalget. Det har vært veldig mye endringsfokus de siste årene og sjansen for store endringer fra 2028/2029 er overveiende. Nå er det tida for å ta en liten pust i bakken, og la Nav-ansatte jobbe litt i fred.

En organisasjons- bygger takker av

Ricky Mehmi har vært en engasjert og aktiv tillitsvalgt i NTL gjennom flere år. Når han nå velger å trekke seg tilbake tenkte vi at det passet med en prat om innsatsen han har lagt ned og hvilke grep han har tatt i arbeidet med å bygge opp en stadig voksende avdeling.

TINE OLSEN (tekst) **JOHAN GUNNERUD** (foto)

Ricky kom til Norge i 2000 etter å ha vokst opp i Punjab-regionen i India. Han kom først til Kristiansand, men det var tilfældigheter som fikk han til å dra nordover til Vadsø der det allerede var etablert et indisk miljø. Han fant seg snart til rette i det han omtaler som et åpent og inkluderende samfunn.

Etter språkopplæring og et par midlertidige jobber på restauranter fikk Ricky jobb i posten i 2002 der han også meldte seg inn i Postkom. På dette tidspunktet var han blitt far for første gang og dermed var han fullt bestemt på at her skulle han bli.

Han sier at alle visste hvem han inderen som satt i skranken på postkontoret var og etter hvert begynte mange nye innvandrere i byen å kontakte han om alt mulig – han sier at han nesten drev et lite opplysningskontor der med mye informasjon om hvor de nyankomne skulle få hjelp i sitt nye hjemland. Han likte å hjelpe mennesker og søkte etter hvert på jobb i Nav og begynte på Nav Vadsø i 2008. Han byttet samtidig medlemskap over til NTL. Rickys eneste kontakt med Nav-kontor frem til da hadde vært foreldrepenger og barnetrygd.

Han hadde hospitering i Sør-Varanger for å se hvordan de jobbet der og fikk mer kunnskap om etaten. Der bet han seg merke i Nav Arbeidslivssenter og likte måten de jobbet på med forebygging og inkludering. Da det ble ledig en stilling hos dem, søkte han og fikk jobb der i 2009. Der begynte vervene å strømme på. Han ble etter kort

tid valgt til hovedverneombud for arbeidslivssentrenes fire lokasjoner i Finnmark. Da var også veien kort til å bli vara hovedverneombud for hele Finnmark og to år etter ble han hovedverneombud (HVO), da daværende HVO pensjonerte seg.

Da er vi kommet til 2014. Ricky ble i vervet frem til 2019 da han meldte seg som kandidat til avdelingsleder i NTL Nav Finnmark. Han hadde da tatt både NTL-skolen og arbeidsmiljøskolen og hadde opparbeidet seg kunnskap om NTL som organisasjon.

I 2019 hadde NTL Nav Finnmark 94 medlemmer og trenden var nedadgående, eller som Ricky sier: Holdt på å dø ut. Samme år ble han også valgt til hovedtillitsvalgt i Finnmark og jobben med å bygge opp organisasjonen begynte. Ricky forteller at han hadde fått gode folk med seg i styret og de meislet ut en strategi for at avdelingen skulle vokse.

De brukte mye penger på profilering av NTL Nav. De gikk ut og oppfordret til medlemsmøter med pizza og har hatt det siden den gang. I tillegg støttet de lokale tiltak som høsttur, vårtur, NTL-dagen og sommerfest – aktiviteter som bidro til å synliggjøre fellesskapet og førte til mange nye innmeldinger.

En viktig del av strategien er at enten leder eller nestleder har faste kontaktpunkt med plasstillitsvalgte, der tanken er at de ikke skal stå alene. De skal føle at de er en del av fellesskapet.

Når det var fellesmøter for de plasstillitsvalgte, så merket Ricky seg hvem som ikke

Ricky Mehmi

49 år, gift, tre sønner.

Verv:

- 2012-2014, Vara hovedverneombud Nav Finnmark
- 2014-2019, Hovedverneombud Nav Troms og Finnmark
- 2019-2026, Avdelingsleder og hovedtillitsvalgt NTL Nav Troms og Finnmark
- 2022-2026, Landsstyremedlem NTL

tok ordet i møtet og ringte dem etterpå for å høre deres mening og få dem aktiv. Det førte til at de i de neste møtene begynte å ta ordet. Ricky understreker at det er viktig å være oppsøkende.

I styret opprettet de «tvillingroller» – verveansvarlig, kursansvarlig og kasserer fikk en til fra styret med seg for at ingen skulle stå alene om en styreoppgave. I tillegg ble det opprettet underutvalg for verving og ung-arbeid for å styrke organisasjonen. – Alt dette fører til at folk engasjerer seg, sier Ricky.

En annen viktig funksjon er å være en god «speider» – det å fange opp gode talenter, medlemmer med et ekstra engasjement og interesse, som kan vokse videre og ta verv for organisasjonen. Vi har jo en etatstillitsvalgt i dag som takker Ricky for at han så henne og sendte henne på kurs da hun var menig medlem. Ricky forteller



engasjert om hvor viktig det er å sikre etterveksten og er glad over at det har båret frukter.

Når det er sagt, så er det viktig å ikke glemme de som har vært medlemmer en stund. – Bruk dem, spør dem, det er bruk for både nye og mer erfarne for å bygge en helhetlig organisasjon, sier en engasjert Ricky.

Organisasjonsbyggingen og grepene de tok førte til en stor vekst i avdelingens medlemstall. I styret identifiserte de lokasjoner der andre organisasjoner var større enn NTL Nav og satte inn en ekstra innsats der ved å bruke godt med midler både på møter og, ikke minst, profileringsartikler. Ricky mener bestemt at verdien av profileringsartikler er undervurdert – det har så mye å si for synligheten til organisasjonen vår.

Grepet med å bruke ekstra midler har ført til at NTL vokser også på de lokasjonene.

Det virker som en travel periode med alt dette, Ricky? Det bekrefter han, men det gir utrolig mye tilbake også, når han ser hvordan NTL NAV Finnmark, og etter hvert også NTL Nav Troms, vokser. NTL Nav Troms og Finnmark har i dag godt over 300 medlemmer.

Så hva vil han selv trekke frem av saker som han husker med glede? Han trekker frem saken om egne MBA i arbeidslivssentrene som i en omorganisering ble fjernet. – Saken gikk helt til retten og selv om vi tapte, så fikk vi markert oss som de som kjempet for medbestemmelse og organisering. I dag er det ved en ny omorganisering oppnådd at både ARK og Arbeidslivssentrene har sine egne MBA – vi oppnådde det til slutt. I tillegg til den saken trekker han frem

lønnsutviklingen for medlemmene som en gladsak – avdelingen har brukt 2.5.3-forhandlinger for å utjevne forskjeller og synliggjøre våre verdier og lønnspolitikk.

Når vi kommer til temaet om hva som har vært den største utfordringen så er det tid – man rekker ikke over alt. Ricky forteller om dårlig samvittighet overfor kolleger – når du er tillitsvalgt så blir du ikke sett som en ressurs, da du ikke bidrar i det daglige arbeidet. Ricky forteller at han har vært 50 % frikjøpt, men at han har brukt den tiden han trengte, som har vært 100 %.

Ricky er tydelig på at det frikjøpet han har er en teknisk beregning fra arbeidsgiver, men at han har tatt den tiden han trengte. Dette er noe han også har gitt tydelig beskjed om til arbeidsgiver. Deres tekniske beregning er ikke noe som skal begrense vervet som hovedtillitsvalgt – da får de komme med en hjemmel. Klar melding der – det liker vi!

Du har lagt ned en enorm innsats, Ricky, men nå trekker du deg fra alt du har av verv på grunn av familiære årsaker – hva skal du bruke ditt enorme engasjement på nå? Som ventet sitter han ikke hjemme og tvinner tommeltotter, han har et stort engasjement utenfor arbeid og organisasjonslivet i NTL. Han forteller at han er sertifisert sikkerhetsleder på den lokale crossbanen og har også utdanning som fotballtrener der treneransvar for en av sønnenes fotballag tar en del tid. Han har også en forkjærlighet for motorsykkelturer samt hytteliv og andre friluftaktiviteter. Viktigst av alt er det å bruke den frigitte tiden på kone og barn. – Det har vært en hard periode med sykdom i familien og nå er tiden for å ta vare på og slå ring om mitt eget lag, forteller Ricky. Det har vi full forståelse for, det er en tid for alt.

Ricky har gjort sitt for denne gang, men er det mulighet for at vi ser han tilbake i NTL-roller? Han sier at akkurat nå så er det ikke aktuelt, men man skal aldri si aldri.

Vi lar Ricky få siste ordet med denne flotte hyllesten: – Det er synd at ikke alle forstår hva organisasjonen gir dem – det legges ned et enormt arbeid i alle ledd. Og aldri glem at dere som er tillitsvalgte er gull for medlemmene og for at de skal få et godt arbeidsliv.

Grunnstammens representant

I Nav er det mange enheter og alle steder der NTL er representert er det plasstillitsvalgte eller representanter for oss. Det er grunnstammen og noe som ledene over er helt avhengig av for at organisasjonen vår skal få innspill og kunnskap i arbeidet for medlemmene våre.

TINE OLSEN (tekst) **JOHAN GUNNERUD** (foto)

Vi ønsket et intervju med en plasstillitsvalgt for å høre om både rollen og hva som er viktig å huske på når man får vervet. NTL Nav har mange dyktige plasstillitsvalgte som står i utfordrende situasjoner, vi er jo en etat i stadig omstilling. Vi valgte å høre med Stian Nilsen, som er plasstillitsvalgt i Nav arbeid og ytelser i Trondheim. Stian er 43 år og kommer opprinnelig fra Mo i Rana, men har bodd forskjellige steder i forbindelse med jobben i Nav. Han begynte i etaten i 2010 i Nav kontaktsenter i Oslo. Der var han et halvt år før han fortsatte i Nav arbeid og ytelser (NAY) i noen år. I 2015 gikk ferden videre til Trondheim og Nav arbeid og ytelser sin lokasjon der. Der har han jobbet med uføre i sitt daglige jobbvirke. I tillegg er han en engasjert kar som også har tatt på seg verv. I 2023 ble han vara plasstillitsvalgt før han tok steget og ble plasstillitsvalgt i 2025. På det tidspunktet var han plasstillitsvalgt for over 100 medlemmer.

Etaten vår har jo til enhver tid omstillingsprosesser som pågår og akkurat nå er NAY midt i en stor omstillingsprosess. Det er en form for divisjonalisering der ytelsene sykepenges, dagpenger og lønnsgaranti blir skilt ut i en helt ny struktur med egne tillitsvalgte og ledere for de ytelsene. Det betyr at det kun vil være plasstillitsvalgt og vara plasstillitsvalgt på hver av ytelsene



og ikke på hver lokasjon som behandler disse stønadene. Omleggingen fører dermed til at Stian som plasstillitsvalgt nå har den rollen kun for de som arbeider med uføre og AAP, ca. 35 stykker. Når vi vet at det er åtte lokasjoner med sykepenges og åtte lokasjoner med dagpenger og lønnsgaranti, så vil det være en anseelig mengde arbeidssteder uten plasstillitsvalgte. Her har NTL i NAY tatt grep ved at de har representanter for sykepenges, dagpenger og lønnsgaranti på hver enhet, selv om disse ikke har fullmakt. NTL vil ta et nytt grep og fremmer en sak i ytelseslinjens MBA i løpet av juni, for å få disse representantene som reelle plasstillitsvalgte. Det vil gi medlemmene på enhetene en plasstillitsvalgt på

de utskilte ytelsene med de nødvendige fullmakter som følger vervet.

Stian forteller at det har vært en del frustrasjon rundt omleggingen blant annet hvordan prosessen og informasjonsbehov til de ansatte ikke har vært like god hele tiden. Det er uheldig og kan skape misnøye selv der de ansatte er positive til endringene som nå skjer. I og med at det er store endringer for strukturen i NAY, er partene enige om en følgeforskning rundt det nye systemet som berører dagpenger og sykepenges, for å avdekke eventuelle utfordringer med omleggingen. Dette fordi man ikke har nok kunnskap om hva omleggingen vil innebære og at de som kommer etter



Stian Nilsen er plasstillitsvalgt ved Nav Arbeid og ytelser i Trondheim.

kan lære av erfaringen. Stian nevner at følgeforskningen er lagt ut på anbud med frist i juni. Det at følgeforskningen ikke starter før i august, når strukturen startet fra årsskiftet, har også ført til en del reaksjoner – flere mener den burde ha startet fra årsskiftet når omleggingen begynte.

Den prosessen som flere lokasjoner nå er inne i gjør at lokalt handlingsrom går tapt – noe som også har innvirkning på medbestemmelse. Det er også et ønske fra arbeidsgiver om å innføre et ekstra nivå med seksjonslederstruktur, som vil fragmentere enda mer – det er ennå ikke innført.

Stian forteller at selv om hans enhet ikke er en del av prosessen rundt sykepenges,

dagpenger og lønnsgaranti, så er de indirekte omfattet i forhold til velferdstiltak i arbeidstiden ettersom disse nå må godkjennes av tre direktører og ikke en slik det var tidligere. For eksempel blir årets IA/HMS-dag digital og Stian og kollegene får ikke handlingsrom til sin egen dag på lokasjonen, som de er vant til.

Nå har Stian vært tillitsvalgt en stund og jeg lurte på hva han ser som de største fordelene med rollen. Etter en liten tenkepause mener han det må være at man som plasstillitsvalgt får være med å påvirke i saker slik at beslutninger kan tas på best mulig og bredest mulig grunnlag. Den største utfordringen til en plasstillitsvalgt må være at innflytelsen ikke

§34 Hovedavtalen:

1. Ved hver virksomhet og driftsenhet skal det velges tillitsvalgte, hvis arbeidsgiver eller en organisasjon krever det.
2. Tillitsvalgte skal fortrinnsvis velges eller utpekes av og blant organisasjonenes medlemmer i virksomheten som har erfaring og innsikt i virksomheten.
3. Tillitsvalgte i organisasjonene er alltid å betrakte som representanter for de ansatte.

er så stor som han kunne ønske på grunn av organiseringen i Nav – eller som han sier det: – Jeg føler at mye er bestemt ovenfra før det kommer ned på vårt nivå.

Nav Kontaktsenter blir jo nå en del av ytelseslinjen og skal også bistå NAY med saksbehandling av sykepenges. Hva tenker han om det nye tilskuddet i egen styringslinje? Stian har jo, som nevnt tidligere, erfaring fra kontaktsenteret og ser svært positivt på et tettere samarbeid med kontaktsenteret. Han fremhever at NAY kan dra nytte av dem gjennom å lære mye rundt rutiner og metoder rundt møte med brukere – der er kontaktsenteret god.

Når det gjelder gode tips til plasstillitsvalgte så fremhever han medlemmene og det å ha jevnlig møter med dem – de har mye kunnskap som er til hjelp når man skal representere dem i møte med de andre partene. Det er viktig å ha åpenhet tidlig i prosesser og det å kunne informere medlemmene om det som foregår.

Omstillingen i Nav Arbeid og Ytelser fortsetter med de endringene det har for ansatte og arbeidsmiljø, forhåpentligvis med god ivaretagelse av begge deler. Hvis ikke så er vi heldige som har Stian og andre plasstillitsvalgte som ivaretar medbestemmelsen og er der for medlemmene våre når uheldige ting oppstår.

Ungt fellesskap i NTL!

Det er gjort store endringer i ung-arbeidet i NTL de siste 15 årene. På landsmøtet i 2014 vedtok NTL at det skulle opprettes en mer formell organisering av unge medlemmer og studenter. NTL Ung hadde sin første konferanse i 2015, der det første styret ble valgt. Siden den gang har tilbudet til unge medlemmer utviklet seg mye og aktivitetsnivået i dag er høyt blant unge i forbundet.

RIKKE WITH BERGSETH (tekst)

I NTL Nav har vi jobbet systematisk med ung-arbeidet i flere år. I dag har vi en fast representant i styret som skal være under 35 år, og vi har et ung-nettverk der alle ung-kontaktene i fylkene sitter. En viktig satsning for landsforeningen har vært nasjonale kurs rettet mot unge medlemmer i Nav. Tidligere i år arrangerte NTL Nav ung-samling i Strømstad, der 40 unge medlemmer fra hele landet deltok. Kurset inne-

holdt temaer som fagbevegelsens historie, lønssystemet i staten og medbestemmelse i Nav. Nasjonal ung-kontakt i Nav, Jenny Richardsen, var svært fornøyd med samlingen.

Også lokalt i avdelingene skjer det mye aktivitet. En av avdelingene som har særlig fokus på ung-arbeid i inneværende styreperiode er NTL Nav Oslo. Ung-kontakt i Oslo Mikael Christensen sier at det er flere grunnet til at NTL Nav Oslo har valgt å satse



FOTO: RIKKE WITH BERGSETH

Mikael Christensen, ung-kontakt i NTL Nav Oslo.

ekstra på ung-arbeidet. – En av grunnene er naturlig nok rekruttering, men det er også å skape et fellesskap for unge arbeidstakere. Å skape mer fellesskap og sosiale møteplasser for unge folk er min fanesak. Dette vet jeg har blitt tatt opp både i kunnskapsgrunnlaget i NTL 2033 og i tilbakemeldinger til NTL Ung.

Avdelingen har allerede arrangert en samling for unge medlemmer og flere aktiviteter kommer ut over høsten. – Nå har vi nettopp gjennomført en ung-samling med temaet hersketeknikker og nyttige ting å vite som arbeidstaker. Det var stor interesse og mye engasjement og et ønske om å ha flere slike arrangementer. Vi har ambisjoner om å ha to ung-samlinger i året, sier Christensen.

Det høye aktivitetsnivået i NTL Nav merkes også i forbundet. I år var NTL Nav den største delegasjonen på NTL Ung-konferansen, som ble arrangert i mars. Nestleder i NTL Ung, Eirin Larsen, som selv er fra NTL Nav, er stolt av sitt eget organisasjonsledd. – Med en helt fantastisk innsats med verving fra NTL Nav og de unge i Nav før nyttår, ble NTL Nav største delegasjon. I tillegg



Rachel Elisabeth Antonsen ble valgt inn som vara til NTL Ung-styret fra NTL Nav.

FOTO: NTL



Nestleder Eirin Larsen på NTL Ung-konferansen i mars.

FOTO: NTL

var NTL Nav en av to delegasjoner som sendte to observatører til konferansen. At delegasjonene sender flere observatører er noe jeg har jobbet mye med siden jeg ble valgt som nestleder. Å sende observatører betyr at landsforeningen tar på seg en ekstrakostnad for å sende flere til NTL Ung-konferansen. For meg betyr dette at landsforeningen satser på unge. De ønsker at flere unge skal ta del i fellesskapet, lære om organisasjonsarbeid og hvordan organisasjonen fungerer. Dette er et viktig skritt for å få flere unge til å ta på seg tillitsverv.

På NTL Ung-konferansen vedtas NTL Ung sin egen politiske plattform og handlingsplan. Larsen trekker frem et viktig punkt i handlingsplanen som ble vedtatt på konferansen. – Psykisk helse er et veldig

viktig punkt i handlingsplanen vår og som er videreført fra forrige periode. Under dette punktet ligger det blant annet å utvikle en kompetansepakke som unge tillitsvalgte kan bruke i møte med medlemmer med psykiske helseutfordringer.

«Avdelingen har allerede arrangert en samling for unge medlemmer og flere aktiviteter kommer ut over høsten.»

Her er det satt ned en prosjektgruppe som jeg leder. Målet er at vi skal legge fram en kompetansepakke på NTL Ung-konferansen i mars 2027. I denne gruppa sitter

blant annet nyvalgt styremedlem fra NTL Nav, Rachel Elisabeth Antonsen.

Det skjer mye for unge medlemmer i NTL Nav og vi har flere aktive medlemmer som tar på seg tillitsverv. Også representantskapsmøtet i mars ga tydelige signaler om hvor viktig det er å legge til rette for unge tillitsvalgte. Arbeidet lokalt i avdelingene er særlig viktig. – Spesielt som relativt ny i fagbevegelsen og som ung-tillitsvalgt har det vært veldig fint å ha støtte i arbeidet. Det er en god følelse å kjenne at takhøyden er høy for idéer til å få flere unge engasjerte i bevegelsen vår, sier Christensen i NTL Nav Oslo.

Gaiden har tatt en prat med Frode Forfang, mannen som har fått i oppdrag å undersøke Nav på alle bauger og kanter gjennom å lede ekspertgruppen for Nav. Hva tenker han om oppdraget og arbeidet som skal pågå i ett og et halvt år?

TINE OLSEN (tekst) AGNETE BRUN (foto)

Hva tenkte han da han ble forespurt om å lede ekspertgruppen for en gjennomgang av Nav? Forfang forteller at han tenkte det var et veldig spennende oppdrag fordi Nav er grunnsteinen i hele velferdssamfunnet og betyr mye for svært mange mennesker. – Dere disponerer jo en tredjedel av statsbudsjettet og er jo en betydelig virksomhet, så jeg nølte ikke med å si ja til det – det godtok jeg på direkten.

Ingen betenkningstid der, altså. På spørsmål om hvilke erfaringer han selv har med Nav så omhandler det at han følger med i media og har også hatt noen samarbeidsflater med etaten da han jobbet i UDI – som bruker er det kun barnetrygd for mange år siden som han kan komme på. Han erkjenner at det er en bratt læringskurve for å bli kjent med hele Nav, men at han er godt i gang med å besøke enheter og innhente informasjon og innspill. Derfor har han heller ikke hatt noen tanker om konkrete ting som Nav burde bli bedre på – inntil denne uken hadde han aldri vært innom et Nav-kontor, så det var en ny opplevelse for han. Selv om det var første gangs besøk virker det som at han allerede har tilegnet seg mye kunnskap: Han kommenterer på at det er en veldig bredde i oppgavene, ikke bare i etaten som sådan, men også i oppgaveporteføljene til Nav-kontorene, selv om det varierer ut ifra hva kommunene har lagt inn av tjenester i det enkelte kontor.

Ekspertgruppen hadde første møte før påske og fokuserer nå på å innhente informasjon fra de ulike deler av Nav med besøk på enheter, foreløpig har de besøkt direktoratet samt flere Nav-kontor på Østlandet.



Forfang forteller at de skal reise til andre deler av landet og besøke enheter der, også for å få et bredt inntrykk av etaten. Ekspertgruppen henter også inn informasjon fra andre interessenter og samarbeidspartnere.

Selv om du ikke har hatt et inngående kjennskap til Nav, er det noe du i ditt stille sinn har tenkt at det her burde Nav gjøre bedre? Forfang parerer med at det er vanskelig å vite om det ligger hos Nav eller om det er forhold utenfor Navs kontroll når ting går galt eller mål ikke nås. Det er jo flere forhold som påvirker Navs oppdrag med å få flere fra passive ytelser over til aktivitet og arbeid. Både arbeidsmarked, konjunkturer og politikk – Nav må jo forholde seg til det som faktisk er politisk besluttet. – Et grunnleggende spørsmål er hvordan Nav kan innrettes på en best mulig måte for å nå de målene. Det har jo vært flere gjennomganger av Nav tidligere, men det har vært spisset mot enkelte avgrensede pro-

blemstillinger – vår gruppe skal ha en gjennomgang av alt rundt Nav som etat.

– **Mandatet** vi har fått har vi sjekket ut med både politisk og administrativ ledelse i arbeids- og inkluderingsdepartementet og det skal jo forstås bredt: Vi skal se på alt som vi mener er relevant for at Nav skal kunne løse sine oppgaver på en best mulig måte, så jeg opplever at det er ingen avgrensning, det er ingenting vi ikke kan se på. Noe vil vi bruke mer tid på enn andre ting, gitt den kapasiteten og tiden vi har. Det er litt for tidlig å si hva vi vil konsentrere oss mest om. På spørsmålet om han mener de har fått god tid til oppdraget, så er Forfang litt usikker gitt at det er mye å sette seg inn i for så å kvalitetssikre det de til slutt vil foreslå. Konsekvensene i forslagene må kartlegges og fordeler og ulemper må veies opp mot hverandre.

Da ekspertgruppen ble opprettet så var det jo åtte medlemmer inkludert deg. Plutselig

TOREN?

ble den utvidet med to stykker, en ansattrepresentant og en brukerrepresentant – hva synes du om det?

Forfang bedyrer at han ikke var involvert i hvordan gruppen skulle være sammensatt i første omgang og heller ikke det som skjedde etterpå med utvidelsen av to medlemmer. Som han sier: Jeg registrerte at det først var åtte medlemmer og så ble det ti. Når det er sagt så mener han at gruppen har fått en veldig god sammensetning totalt sett med veldig god kompetanse og medlemmer som bidrar konstruktivt. – Jeg må si at når jeg nå har ledet denne gruppen i noen møter så er jeg veldig godt fornøyd med sammensetningen.

Dere har jo fått et klart, men også bredt mandat. Samtidig er det jo opprettet et lovutvalg som skal gjennomgå folketrygdloven – hva tenker du om grenseoppgangen mot det, særlig siden folketrygdloven også

er nevnt i deres mandat? Forfang sier at de skal ha en del kontakt og møter med dem, selv om det er forskjellig fokus. Ekspertgruppen skal jo se på flere lovverk, både Nav-loven og sosialtjenesteloven og vil ikke gå like grundig inn på folketrygdloven som lovutvalget. Han tenker at hans gruppe skal se mer på hvordan Nav er satt opp til å forvalte ordningene og ikke så mye på selve ordningene og lovbestemmelsene.

Hva mener du er det viktigste å få satt fingeren på angående Nav og måten viskjøtter samfunnsoppdraget vårt på? Forfang kommenterer på at her skal han være litt forsiktig med å komme med vurderinger da det er litt for tidlig og de ennå er i en innledende fase, men vi skal jo se på hele organiseringen av Nav i fra direktoratet og nedover i organisasjonen. Han legger til at de har merket seg partnerskapsmodellen og hvordan det fungerer mot kommunene som et viktig tema og også de digitale løsningene og utviklingen av dem som et annet viktig tema. Et annet sentralt tema er hvordan Nav-kontorene fungerer opp mot resten av systemet og forholdet mellom kontorene. Undertegnede griper fatt i temaet partnerskapet og kommer med en del av de utfordringene vi ser der, blant annet taushetsplikt og innsyn hos hverandre. Her blir Forfang tydelig og forteller at deling av informasjon og taushetsplikt i partnerskapet er noe som gruppen vil gå ordentlig inn i – han er klar på at det er noe som må løses på en annen måte enn i dag.

Undertegnede dreier temaet inn på gruppen og spillet dem imellom. Forfang ser veldig frem til fortsettelsen og fremhever at det er godt samspill og gode diskusjoner med mye entusiasme fra deltakerne. Han er glad for det, for som han sier, det hender jo at enkelte utvalg har gnisninger og konflikter, men det er han ikke bekymret for her. Så da er det ingen fare for lugging og slåssing? Med en lett humring avkreftes det. Undertegnede nevner at det kan jo oppstå dissenser i en senere fase. Han ser ikke bort fra det, men mener man må akseptere når det oppstår uenigheter og at det da kan komme til uttrykk i en dissens. Selvfølgelig skal man tilstrebe og se hvor langt man kan bli enige, men det er ikke et problem at det er forskjellige meninger.

Han forteller at utvalget har en åpen og respektfull tone, så det er ikke noe som bekymrer han.

Det er jo en stund til gruppen skal komme med sine tilrådninger, hva skjer etter at informasjonsinnhenting er over? Forfang poengterer at utvalget har to delrapporter de skal levere, den første har frist 1. februar 2027. Den vil inneholde informasjonsinnhenting, men også en vurdering av nåsituasjonen og i hvilken retning utvalget ser for seg at Nav skal gå og klare signaler på hvilke områder det kommer forslag. De konkrete forslagene til endringer kommer i sluttrapporten.

Når gruppen kommer med den endelige rapporten vil det komme konkrete forslag, vil det være tydelig anbefalinger? Rapporten vil ikke være krydret med mange bør istedenfor skal? Forfang mener det er en fordel å være tydelig hvis gruppen er enig i retningen, men det aller viktigste er å begrunne det godt. Forfang understreker at det gruppen kommer med er anbefalinger og så er det jo politikerne som avgjør om de vil følge opp de anbefalingene eller ikke. Han er derfor positiv til å være tydelig også hvis det kommer tilrådninger som har både positive og negative sider, og da beskrive hvorfor man ønsker å gjennomføre en endring der man ser at fordelene er større enn ulemperne.

Jeg prøver meg med å få bekreftet at det blir tøffe tilrådninger, men vår utvalgsmann betoner at det er for tidlig å si og signalisere noe som helst på nåværende tidspunkt.

Har det kommet signaler fra Stenseng og andre politikere om de vil ta anbefalingene på alvor og at det ikke blir en rapport for skrivebordsskuffen? Forfang sier at det er ikke kommet andre signaler fra regjeringen enn det som står i mandatet, men at han opplever at de er åpne og villige til å se på endringer.

Intervjuet nærmer seg slutten og jeg bare må stille spørsmålet som jeg har brent inne med hele tiden: Er du i slekt med skihopperen Forfang? Det avkreftes med et smil, det er med andre ord ingen familiære skihoppertendenser der altså, men vi får håpe på at ekspertgruppen leverer til 20 i stil når sluttrapporten kommer til neste år.

Velferd og fasisisme

– fagbevegelsens rolle i samfunnsutviklinga

I det 20. århundret hadde vi to verdenskriger knyttet til nasjonalisme og fasisisme, men det ble også skapt en rekke velferdsstater i Europa, Storbritannia og USA. Det gode og det onde lever side om side. I dag er de fleste av de som opplevde 2. verdenskrig borte og tankegodset som vi trodde råtnet i skyttergravene og førernes bunkere er i ferd med å gjenoppstå. Arbeiderbevegelsen og fagbevegelsen spilte en stor rolle i gjenoppbyggingen av Europa etter krigen, men nå er verdiene, velferden og velstanden til folk flest under sterkt press. Hva kan fagbevegelsen gjøre for å hegne om denne gullstandarden?

JOHAN GUNNERUD (tekst og foto)

Det er mange måter å være antifascist på, skriver Jonas Bals i den siste boka *Sammen bekjemper vi fascismen*. Men før vi kommer dit må vi forstå hva det er som er på ferde. Bals fortalte en fullsatt sal under NTL Navs representantskapsmøte i mai at folk som i dag lever under fascistiske regimer har særlig én felles erfaring, som samtidig er det viktigste rådet til oss: «Hadde vi bare visst, så skulle vi handlet mens vi kunne. Nå er det for seint – det er rett og slett for farlig.» Beskjeden til oss er klar: Ikke vent! Gjør noe mens du kan!

Fascismens framvekst kan bare få en overflatiske behandling her, men noe må vi ha som grunnlag. Fascismen startet i Italia med Benito Mussolini rundt 1920 og spredte seg etter hvert til Tyskland, Spania og flere andre land. Mange opplevde at de hadde tapt mye under første verdenskrig, det var stor økonomisk usikkerhet og mange steder beint ut fattigdom. De demokratiske institusjonene i Europa var svake og frykten for at den russiske kommunismen skulle få fotfeste var reell.

Etter oktoberrevolusjonen i 1917 ble det satt i gang en rekke reformer som bedret vilkårene for svært mange russere. Kvinner fikk stemmerett, det ble startet utdanningsreformer, velferdsreformer, gratis helsehjelp og åttetimersdag ble innført.



Medaljen fikk raskt en bakside da Lenin oppløste folkestyret og etablerte ettpartistaten. De negative sidene ved revolusjonen utviklet seg raskt da Stalin kom til makta. Kollektiviseringen av landbruket førte til hungersnød og flere millioner russere ble sendt i Gulag-leire for tvangsarbeid. Dette skapte frykt i Europa og bidro til fascismens framvekst. De brukte det som et skremmebilde på hva arbeiderbevegelsen kunne finne på om de fikk makta. Andre sentrale momenter i fascismens framvekst er svake demokratier og økonomisk vanskelige tider.

Så la det være sagt med en gang; totalitære styresett på venstresida er ikke bedre enn de på høyresida. Om intensjonen var «til alles beste» har det mange ganger

endt i totalitære og undertrykkende regimer. Stalin, Mao, Ceausescu, Kim Jong Un og Putin er likestilt i ondskap med Mussolini, Hitler, Franco, Pinochet og Trump. Ja, jeg tar med Trump, for det vi ser av nedbygging av demokratiske funksjoner, korrupsjon og vold er tydelige fascistiske trekk. Framferden til ICE (United States Immigration and Customs Enforcement) og deportasjonene til det beryktede fengselet i El Salvador er kjent ulovlige av føderale dommere i USA og rapportene om forholdene i fengselet viser helt umenneskelige forhold.

Så hvorfor bryr vi oss mer om fascismen enn om venstretotalitære styresett? For det første gjør vi ikke det. Min oppfatning er at det er få igjen på venstresida som støtter for eksempel Putins Russland. For det andre er det et faktum at det er høyre-ekstreme krefter som truer den vestlige verden innenfra, ikke venstretotalitært tankegodt.

Fascismens kjennetegn. Fascismen har noen tydelig kjennetegn, som likevel kan være vanskelig å se hvis en ikke ser spesifikt etter. Det kan også være vanskelig å skille den fra andre totalitære former for maktutøvelse.

Fascismen er en autoritær og nasjonalistisk ideologi. Den er bygd rundt en sterk leder, som har makt over folket. På den måten er fascismen også antidemokratisk.



Fri fugl over
Blüchers anker.

Den forsøker å rive ned demokratiske institusjoner. Det nasjonale dyrkes, gjerne ved å vise til en tapt storhetstid (alt var bedre før) og ved å peke på krefter, grupper eller enkeltpersoner i samfunnet som truer det nasjonale. Svake grupper er lette ofre og dermed ofte utsatt. Eksempler kan være innvandrere og flyktninger, homofile og transpersoner og ikke minst alle med «sugerør i statskassa». Alle de som bidrar til «sløseriet». Sløseridebatten får vi la ligge, men det er et faktum at det som store deler av høyresida kaller sløseri er det venstresida kaller velferd, fordeling av goder og sosiale sikkerhetsnett.

Det totalitære aspektet ved fascismen viser seg i at staten er alt, mens individet er ingenting. For å nå tilbake til «gullalderen» er alle midler akseptert. Vold, fengslinger, utvisninger, fratakelse av rettigheter, osv. De som kjemper imot, som vil beholde de kollektive rettighetene, blir legitime mål. Her er arbeiderbevegelsen/fagbevegelsen særlig utsatt, men også andre lag og foreninger som kjemper for bestemte gruppers rettigheter.

En ny fascisme er på vei. Er dette aktuelt i dag? Noen steder er det høyaktuelt, som for eksempel i USA. Det har vi allerede

nevnt eksempler på, men vi kan føye til Elon Musk sin DOGE-operasjon (Department of Government Efficiency) der staten ble «slanket». Avvikling av etater, masseoppsigelser og drastiske budsjettkutt skulle gi store innsparinger i det føderale budsjettet. Samtidig har Trump gitt store privilegier og skattelettelse til de rikeste.

Universiteter har mistet pengestøtte fordi de ikke innordner seg, biblioteker må fjerne litteratur som ikke er i overensstemmelse med det Trump mener er riktig, forskningsprosjekter stanses og årelang forskning makuleres. USAID ble stanset over natta og har ført til massedød på grunn av

manglende vaksiner og behandling i en rekke land USA var involvert i. Eksempelene er utallige, sist under det pågående ebola-utbruddet i Kongo og Uganda.

Her i Norge har det ikke kommet så langt, men vi opplever at debatten presses mot høyre. FrP har brukt lang tid på å snakke om innvandringen som trussel mot norske verdier. Med dalende oppslutning blant velgerne er flere andre partier, inkludert Ap, også på gli og snakker om en hardere linje. Woke og MeToo har fått en motreaksjon og vi er nå midt oppe i den årlige Pride-markeringen, som splitter landet mer for hvert år som går. Hva er det som får folk til å tro at et regnbueflagg som symboliserer inkludering skal evne å ødelegge Norge? Det blir sagt at det er en politisk markering å flagge. Det går det an å snu på: Det er en politisk handling å nekte å flagge.

Spesielt når det kommer til volden må vi nyansere. For det handler selvfølgelig ikke om å gi etter for lovbrudd. Lovbrudd skal straffes, uavhengig av hudfarge, men vi må forholde oss til fakta, straffe alle borgere likt og gi tydelige signaler på hvilke hvilke grenser vi har i landet her. Samtidig må vi sørge for god integrering, tett oppfølging av barna våre (i alle regnbuens farger) så de får en sjanse til å lykkes i livet og ikke minst god veiledning om de er på tur ut på sida av samfunnet. Det må vi få til!

Norge er ikke et fascistisk land. Vi kan være uenige om mye, men vi følger maktfordelingsprinsippet med lovgivende, utøvende og dømmende makt. Vi er ikke feilfrie, men normen er at ingen står over loven. Til tross for det kan vi se tendensene. Vi lar debatten gli mot høyre, vi inngår politiske kompromisser, vi unngår konfrontasjonen, vi orker ikke å ta til motmæle i sosiale medier. Det har blitt normalt å snakke nedsettende om grupper i samfunnet, om institusjonene våre, om demokratiet vårt.

Det antifascistisk arbeidet må starte allerede her. Vi må ta til motmæle. På stemmeseddelen, på arbeidsplassen, i inbologlaget og noen ganger helt inn i heimen. Antifascistisk arbeid kan være å jobbe for kvinners rettigheter, du kan organisere deg i en fagforening, forsvare skeives rettigheter i sosiale medier når kommentarfeltene går av skaffet og snakke med naboen uten å jatte med fordommene når de løper løpsk.



Hvis det skulle utarte seg til noe i nærheten av det som skjer i USA må vi vurdere virkemidlene på nytt. Det krever mot å gjøre som innbyggerne i Minnesota; filme ICE i aksjon, følge andres barn til og fra skolen når foreldrene er redde for å bli tatt, sette mexicanske skilter på bilen din for å villedde ICE-agentene, protestere med fare for å bli drept, osv. Ville du vært tøff nok? Jeg er ikke sikker på meg sjøl. Jeg har levd et skjermet liv og vet ikke hva jeg er laget av, men jeg håper.

Velferdsstatens tidsalder. Det er ikke bare fascismen som har preget oss fra 1900-

tallet gjennom to verdenskriger og fram til dagens situasjon med to verdensmakter som har gått av hengslene. 1900-tallet er også velferdsstatens århundre og vi må holde på den. For hva er det igjen å kjempe for om vi ikke skal kjempe for at alle skal ha gode liv, menneskeverdet og demokratiet?

Arbeidet med velferdsstaten startet for alvor etter krigen, da Arbeiderpartiet kom til makta, men partiet Venstre ble dannet tidligere og hadde arbeidet med sosiale ordninger og sosiallovgivning allerede fra 1880-åra. Fattigloven fra 1863 ga sosialhjelp, men baksiden var at du mistet stemmeretten og kunne bli ilagt tvangsarbeid.

I 1885 ble Arbeiderkommisjonen oppnevnt av Johan Sverdrups (Venstre) regjering. Kommisjonen utredet de sosiale og økonomiske forholdene i arbeiderklassen og med det fikk fattigdommen en statlig tilnærming. Arbeidet resulterte i Fabrikktilsynsloven fra 1892 og Ulykkesforsikringsloven fra 1894. Dette var tidligere forløpere til Arbeidsmiljøloven i Norge.

Flere venstrepolitikere hadde altså et sterkt engasjert mot fattigdom, men det var ikke uttrykk for et reelt ønske om å endre klassestrukturene. Arbeiderlagene og fagforeningene, som seinere etablerte Arbeiderpartiet, var ikke fornøyd med almisser fra borgerskapet. De hadde et sterkt ønske om å være sjølforsynt; å kunne leve av sin egen lønn. Det ga en annen innfallsvinkel til fattigdomsbekjempinga.

Tariffavtalenes tid. Arbeiderbevegelsens bidrag fra 1850-tallet har vært hundre år i kamp for politiske reformer, medbestemmelse og sosial utjevning. I starten først som avtaler om bedre arbeidsvilkår og høyere lønn. Den første tariffavtalen i Norge var mellom typografene og arbeidsgiverne og ble trolig inngått så tidlig som i 1851, men formalisert i 1873. Verkstedsoverenskomsten fra 1907 er den første landsomfattende tariffavtalen. Hovedavtalen ble inngått i 1935 mellom daværende Arbeidernes faglige landsorganisasjon (seinere LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (seinere NHO). Alle disse tariffavtalene var viktige for regulering av arbeidslivet og bidro indirekte til økt velferd fordi familiene i større grad klarte seg økonomisk.

Allmenngjøringens tid. I 1945 startet gjenreisninga etter krigen. I denne fasen valgte Norge å se vestover, ikke østover i utenrikspolitikken. Det bidro til et roligere politisk klima i Norge. Det var nå også tverrpolitisk enighet om å etablere kollektive velferdsordninger, men gjenreisninga krevde mye ressurser og først i 1966 ble det anledning til å etablere Folketrygdloven. Den første arbeidsmiljøloven kom i 1977 i form av Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø. Mange av arbeidervernlovene og tariffavtalene som hadde blitt framforhandlet fra slutten av 1800-tallet ble innlemmet i disse to sentrale lovene og dermed allmenngjort.

Spleiselaget. Mange gir oljeeventyret all æren for den norske velferdsstaten, men de glemmer at det først og fremst er et gedigent spleiselag gjennom skattlegging. Hvis det kun skyldtes oljeeventyret ville vi ikke sett tilsvarende velferdsstater i de andre nordiske landene. Bruken av oljepenger har utvilsomt gitt et solid bidrag til det norske velferdsloftet, men vel så viktig er økonomisk utjevning som gir større skatteinntekter fra middelklassen og ikke minst kvinnes inntog i arbeidslivet.

Sentrale momenter i velferdsstaten var selvfølgelig Folketrygdloven, men også sosial husbygging (flere enn meg som er vokst opp i Husbankhus?), niårig enhetsskole og studielånsfinansiering. Disse store reformene har gitt oss et samfunn med stor grad av økonomisk og sosial likhet.

Samfunnskontrakten. Kjernen i velferdsstaten er en kontrakt som sjablongmessig kan forklares i formelen 20-40-20. De 20 første og siste åra av livet mottar vi velferdsgoder, mens de 40 åra i midten er tida for å yte. For de av oss som har helse til det. Velferdsordningene er på en måte kollektive forsikringer; mot sykdom, mot arbeidsledighet, for barneomsorg, for alderstrygghet (pensjon), osv. En slik modell baserer seg på at de aller fleste forplikter seg på kontrakten. Et mer verdiladet ord kunne være at modellen fordrer samhold. Vi må stå sammen om den. Vi må være solidariske til modellen – som i realiteten betyr å vise solidaritet med våre medmennesker.

Samholdet rakner. Mange kjenner på usikkerhet i dag. Verden oppleves i økende grad som et utrygt sted. Ikke bare på grunn av krigene, men også på grunn av kriminelle nettverk, jobbusikkerhet, sosialt press og informasjonsflyten. Et av de sterkeste våpnene i moderne krigføring er opphevingen av faktabasert informasjon. Når alt kan avfeies med «fake news» og folk blir trøtte på å holde seg informert, så blir fordommene inn i dagliglivet. Etter en stund stiller vi ikke spørsmål ved utsagn som at det «er ikke trygt for ekte nordmenn å bevege seg i gatene», «transpersoner ødelegger idretten», «menneskeskapte klimaendringer eksisterer ikke» og «Jonas Gahr Støre sløser bort pengene dine». Jeg

Velferdsstaten – tre modeller

Den anglo-amerikanske velferdssaten: USA og Storbritannia

- Hindre fattigdom, ikke vekt på omfordeling
- Staten sikrer et minimum, markedet leverer private velferdsordninger
- Lave ytelser

Den kontinentale velferdsstaten: Eks Frankrike og Tyskland

- Rettigheter knyttet til klasse, yrkes eller status
- Inntektsbaserte utbetalinger
- Sikre inntektsnivået ved arbeidsuførhet
- Familien er grunnstammen i velferden, staten trer inn ved behov
- Velferden er finansiert av partene i arbeidslivet, ikke gjennom skatter

Den skandinaviske modellen: Sverige, Danmark, Norge og Nederland:

- Universelle ordninger
- Staten sikrer likhet
- Omfordelende systemer
- Individuelle rettigheter – familien som forsørger spiller en mindre rolle
- Skattefinansiert

KILDE: WWW.FORSKNING.NO

tror rett og slett ikke på at vi er så dumme. Jeg tror heller at vi ikke orker å bry oss før disse setningen rammer oss sjøl eller våre nærmeste. Og det er den verste synden vi kan begå – å ikke bry oss om andre, bare om oss sjøl og våre nærmeste.

Antifascisme er fellesskap, skriver Jonas Bals i boka *Sammen bekjemper vi fascismen*. Antifascismen følger ikke et førerprinsipp, som dens motsetning. Antifascismen er demokratisk. Den forutsetter at vi anerkjenner at vi er ulike og at vi likevel klarer å finne løsninger sammen. Det er ikke lett å leve sammen, men det er til sjunde og sist det eneste vi har. Putin og Trump bryr seg verken om deg eller meg. Derfor må vi stå sammen i de store spørsmålene og heller krangle om de små problemene. Vil du bli med?

Nei, nå gjelder det mere enn før!

Årets lønnsoppgjør er klart. NTLs forhandlingsutvalg sa ja til fire likelydende avtaler, men uten generelle tillegg i år. Selv om jeg er tilhenger av sentrale tillegg til alle, er jeg likevel fornøyd med dette resultatet. Noen tenker kanskje at man ikke ser prinsippene og verdiene til NTL i årets oppgjør. Så hvorfor skal vi fortsette å organisere oss i NTL?

RIKKE WITH BERGSETH (tekst)

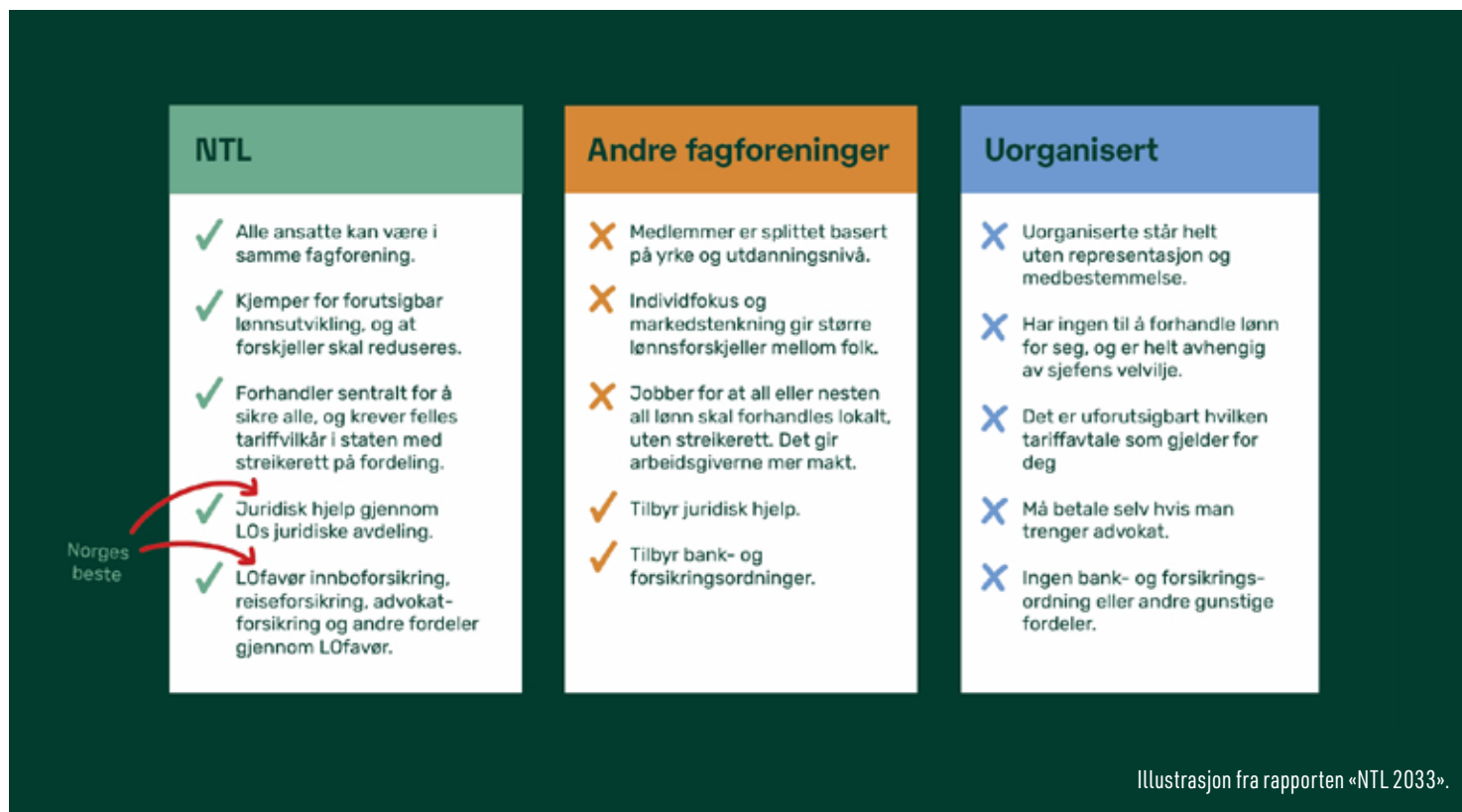
Jeg har reflektert en del på hvorfor jeg, som har mastergrad, har valgt å organisere meg i LO. Hvorfor meldte ikke jeg meg inn i Akademikerne, som er tydelig på at utdanning og kompetanse skal gi uttelling lønnsmessig? Som mener at lønnen skal være markedsbasert i offentlig sektor, der akademikere har stor verdi med sin høye kompetanse. «Lønn skal brukes aktivt som et

personalpolitisk virkemiddel, hvor utdanning, kunnskap, kompetanse, innsats og ansvar belønnes» heter det i § 1 i Akademikerne egne retningslinjer. Jeg har jo utdanning, kunnskap, kompetanse, gjør en innsats og har ansvar. Jeg er ikke uenig i dette.

Men så er jeg er sosialdemokrat. Jeg har noen grunnleggende verdier jeg ikke er villig til å kompromisse med. Jeg har en

ideologi jeg baserer mange av beslutningene mine på. Og det gjelder i all høyeste grad valg av fagforeningstilhørighet. Det er viktig for meg at både jeg, og kollegaen min, får en del av kaka når vi skal fordele verdiskapning. Min oppfatning etter noen år med arbeid i diverse «tverrfaglige team», er at vi trenger ulik kompetanse og ulike erfaringer.

Da jeg jobbet som veileder i Nav, lærte jeg aller mest av han som var erfaringskonsulent. Han hadde en kompetanse som var svært verdifull for meg og mine kollegaer, og ikke minst de som er brukere av Nav. Han kan ikke organisere seg i Akademikerne, fordi han ikke har mastergrad. Han vil ikke bli dekket av det Akademikerne legger i utdanning, kunnskap og kompetanse. Det gjelder ikke for han, for han har ikke mastergrad. Og det er jeg uenig i.



Jeg trekkes også mot en ideologi som går lenger enn meg selv. Som tillitsvalgt er jeg opptatt av at medlemmene våre skal få det best mulige resultatet som enkeltpersoner, men jeg har også et ansvar overfor samfunnet vårt. Jeg mener at økt ulikhet er en stor trussel for fellesskapet. Akademikerne sier selv at vi må tåle større forskjeller. Jeg mener vi må satse på tiltak som minsker forskjellene, ikke øker dem. Tiltak som å sikre alle i et sentralt tillegg går ikke ut over de med høyere lønn, men det gagnar de som ligger lavest. Og derfor er jeg medlem i LO, og ikke Akademikerne. Derfor er jeg ikke ferdig med å kjempe for sentrale tillegg selv om det ikke gikk i år.

Konseptet med å skille ut en særgruppe på arbeidsplassen, som skal få mer av verdiskapningen kun i kraft av å ha høyere utdanning, er jeg ikke så fan av. Da jeg ble ansatt, fikk jeg jobben basert på at jeg var best kvalifisert, og jeg fikk lønn basert på utdanning, kompetanse, ansvar og arbeidsoppgaver. Egentlig i tråd med retningslinjene til Akademikerne. Men når verdiskapningen skal fordeles skal jeg, i kraft av å ha mastergrad, få mer av potten enn min kollega som «bare» har fagskoleutdanning eller realkompetanse? Også selv om vi har samme jobb? Jeg mener nei. Vi skal begge få en del av kaka, uten at det bidrar til økt ulikhet i samfunnet.

Jeg er stor tilhenger av lik lønn for likt arbeid. Vi opparbeider oss kompetanse og erfaring ulikt. Vi gjør nok også jobben litt ulikt i perioder. Jeg har ikke barn og har ikke den samme tidsklemma som min kollega med tre barn under seks år. Men en dag er det motsatt. Og da håper jeg at jeg også får min del av verdiskapningen, selv om jeg ikke kan jobbe like mye overtid.

Skal vi belønne folk for god innsats? Ja, mener jeg. Jeg er ikke imot at vi kan forhandle på særlig grunnlag når folk gjør en ekstraordinær innsats. Skal vi bruke de årlige forhandlingene som et belønningssystem heller enn fordeling av verdiskapning? Nei. Det er et arbeidsgiveransvar at



Rikke With Bergseth er etatstillitsvalgt i NTL Nav.

FOTO: AUGUST TEKRØ

folk gjør jobben sin og at de gjør den godt. Om jeg er ute i permisjon et år, så kan ikke min innsats vurderes. Som kvinne vil jeg statistisk sett ha noe mer fravær enn mine mannlige kollegaer. Behovet for reallønnsvekst er likevel til stede.

Så derfor er ikke jeg medlem i Akademikerne. Jeg er forkjemper for felleskap basert på det som samler oss, heller enn det som skiller oss fra hverandre. På arbeidsplassen har vi en felles interesse for et godt arbeidsmiljø og gode lønns- og

arbeidsvilkår. Derfor organiserer jeg meg i en fagforening som organiserer alle på arbeidsplassen, uavhengig av utdanning, kompetanse, innsats og ansvar. Ta hverandre i handa og hold!

Cathrin Zahl er leder i NTL Nav Nordland og vara hovedtillitsvalgt i NTL Nav kontaktsenter.

FOTO: JOHAN GUNNERUD.



1 million i ryggen

Landsorganisasjonen (LO) er stort. Veldig stort. Over én million nordmenn har valgt å være medlem i et LO-forbund. LO er også en samfunnsaktør som alle har et forhold til. Kanskje både på godt vondt. Hva LO gjør og ikke gjør har mye å si også for deg som er medlem i NTL Nav. Det er også en arena som er større enn hva en leder sier eller hva som skjer på den mektige LO-kongressen hvert fjerde år.

MARTIN KVALVIK (tekst)

Lederen i KrFu Ingrid Olina Hovland fikk mye oppmerksomhet denne våren da hun mente at 1. mai ikke lenger burde være

fridag. Hun argumenterte med at dagen ikke lenger var like aktuell for mange å delta i og at samfunnet ville spart penger om dette var en vanlig arbeidsdag. Sjeldent har et glasshus sett en større stein enn den

Hovland fikk seg til å kaste i dette utspillet. Man kan jo spørre seg om hvor aktuelt det er for mange å trenge en ekstra fridag for å komme seg etter at alle har valgfartet kirken i pinsen for å feire den hellige ånds komme.

Fortsatt en viktig kampdag. 1. mai er en nasjonal fridag hvor titusenvise møter opp på ulike arrangementer over hele landet. Det krever mye planlegging for at alle arrangementene skal bli gjennomført rundt om i hele landet. Det er de lokale LOene som har ansvaret for dette. Funksjonen til både lokal og regional organisasjon.



ring av LO skal vi se nærmere på. Men først litt historie!

LO ble dannet i 1899. Den ble dannet fordi de ulike fagforeningene skjønnte at det var bedre om de samlet seg under én hovedorganisasjon. Var de samlet kunne de støtte hverandre, utnytte ressursene i sine organisasjoner bedre, som ga større streikekasser og mer gjennomslagsevne mot arbeidsgiverne. Dette førte senere også til at næringslivet samlet seg i det som etter hvert ble NHO.

LO hadde 1578 medlemmer ved opprettelsen, før paraplyorganisasjonen vokste



Jhunu Tautra er leder i NTL Nav Møre og Romsdal.

FOTO: JOHAN GUNNERUD.

voldsomt ut over 1900-tallet. Historisk har LO kjempet frem åttetimers arbeidsdag, kollektive tariffavtaler, vern mot oppsigelser og trygghet til jobb og på jobb. I 1935 ble LO og NAF (senere NHO) enige om hovedavtalen. Dette er arbeidslivets grunnlov og la grunnlaget for treparts-samarbeidet mellom fagbevegelsen, arbeidsgiverne og staten. Denne avtalen er en bærebjelke i den norske modellen og er grunnen til at vi har høy produktivitet og mer sosial stabilitet via rettferdige, ordnede og sentralt koordinerte lønnsoppgjør. LO har siden vært en aktiv samfunnsaktør, som blant annet har sikret den femte ferieuka, men også gode velferdsordninger og bedre arbeidsmiljølovgivning.

Det meste av hva LO skal mene og skal jobbe med skjer på den mektige LO-kongressen som avholdes hvert fjerde år. Hva som skjer der, påvirker også arbeidet til Norsk Tjenestemannslag og NTL Nav. Handlingsplanen til LO er et førende dokument som danner grunnlaget for prinsipp- og handlingsplaner for både NTL og NTL Nav. Det var derfor veldig viktig at NTL Nav fikk gjennomslag på LO kongressen i 2025 om at LO skal jobbe for mer tiltak i egen regi i Nav. Det betyr at dette er politikk som hele den store LO-familien nå kjemper for i perioden frem til 2029 og neste kongress.

Lokal og regional organisering. LO har også en lokal og regional organisering. Den

lokale organisasjonen er en sammenslutning av forbund innenfor et bestemt område. Det er da gjerne flere kommuner som dekker dette. Poenget med denne organiseringa er at forbund skal møtes og samordne det faglige og politiske arbeidet lokalt. LO skal med de lokale forbundene jobbe for å skape flere arbeidsplasser og gode velferdstjenester. Det er lokalorganisasjonene i LO som har ansvaret for å arrangere 1. mai. De samordner 1. mai-feiringen med ulike organisasjoner som fagbevegelsen feirer dagen sammen med.

LOs regionorganisering. Lokalorganisasjonene jobber også tett med sine egne regioner. Det er mye viktig faglig og politisk arbeid ute i regionene. LO har egne ansatte i hver region som jobber med å styrke det fagligpolitiske arbeidet. Et av de viktigste arbeidene som gjøres her er planlegging og gjennomføring av sommerpatruljen. Siden 1985 har LO hvert år besøkt tusenvis av arbeidsplasser og snakket med unge som muligens er i sin første sommerjobb. Hensikten er å høre om unge har det godt på jobben sin og at de har trygge og rettferdige arbeidsforhold.

Regionskontorene arrangerer også regionkonferanser to ganger i året. En på våren og en på høsten. På konferansene diskuteres det regionale og nasjonale fagligpolitiske spørsmål, som er viktige for de aktuelle forbundene. Regionkonferansen har også



Martin Kvalvik er sekretær i NTL Nav.

FOTO: AUGUST TEKRØ

forslagsrett ovenfor LO-kongressen og man velger delegater til å delta på LO-kongressen. I 2025 fikk Martin Kvalvik fra NTL Nav delegatplass på LO Buskerud sin kvote.

Regionalt engasjement. Flere tillitsvalgte i NTL Nav er representanter fra NTL på sine regionkonferanser. Cathrin Zahl, leder i NTL Nav Nordland og vara hovedtillitsvalgt i NTL Nav kontaktsenter har vært NTLs representant på regionkonferansen til LO Nordland. Der har spørsmål om Nav kommet opp ved flere anledninger. Senest rundt saksbehandlingstidene for sykepenger i forbindelse med kravet om forskuttering av sykepenger i lønnsforhandlingene. Zahl forteller om medlemmer fra andre forbund som var sterkt preget av dette og deres medlemmer satt uten penger om de ble sykemeldt.

– De hadde medlemmer som var sterkt preget av dette og satt uten penger. De hadde medlemmer med arbeidsgivere som ikke sendte inn inntektsmeldinger og bestred sykemeldinger. FO hadde medlemmer der arbeidsgiver truet med bestridelse fordi de vurderte medlemmet som «ikke syk nok/ ser ikke syk ut». En av foreningene foreslo inn til regionrådet en forskutteringsordning på sykepenger lik den vi hadde under Corona for at deres medlemmer skulle slippe å stå

uten inntekt på grunn av saksbehandlings-tiden i Nav, forteller Zahl.

Hun brukte da konferansen til å få frem Navs synspunkt at denne løsningen ikke var helt heldig for Nav. Dette ble da tatt høyde for i utfallet av den saken. Zahl mener det er nyttig å være aktiv i LOs regionale råd og konferanser.

– Medlemmer av LO har på ett eller annet vis et forhold til Nav fra barnetrygd til alderspensjon. Det skulle bare mangle at foreninger i LO-familien er nysgjerrige på saker som angår NTL Nav. Jeg opplever å bli hørt og verdsatt i rådet, og deltar fortsatt på møter selv om jeg er ute av Fylkesutvalget i NTL, sier hun.

Jhunu Tautra, avdelingsleder i NTL Nav Møre og Romsdal og vara styremedlem i NTL Nav har også vært på LOs regionkonferanse i sitt fylke. På den konferansen ble det snakket en del om Nav og hva som ikke fungerte. Spesielt bestridelser av sykepenger er et hett tema fra fagforeningene i private virksomheter.

– Under debatten ble det mye snakk om Nav og alt som ikke fungerer i Nav, som for eksempel hvordan arbeidsgivere bestrider sykemeldinger, kun for «gøy»... Jeg klarte da ikke å sitte stille i stolen, så jeg gikk opp og spurte politikerne i salen om hvor pengene er for at vi som jobber i Nav skal ha

mulighet til å utføre samfunnsoppdraget vårt, sier Jhunu.

Hun forteller at etter innlegget kom det en stortingsrepresentant bort til henne. Han sa at han likte innlegget hennes og at han ville komme på besøk til hennes avdeling. Han kom senere på besøk og Jhunu har nå etablert en kontakt på Stortinget.

En million i ryggen. Det er spesielt det politiske aspektet som er viktig i dette. LO har over én million medlemmer. Samtidig er hovedsammenslutningen en over 100 år gammel samfunnsbygger i Norge. Å ha kontakt med politikerne, de som bestemmer regelverk og budsjettene til Nav, er derfor veldig viktig. Dette er en av de store fordelene NTL Nav har av å være en del av LO. Dette gjøres sentralt fra gruppe politisk i NTL Nav, men også lokal og regional kontakt fra tillitsvalgte har vist seg å være en effektiv måte å påvirke politikere og samfunnsdebatten om Navs utfordringer.

Så, hva kan du selv gjøre? Du kan ta kontakt med ditt lokale LO-lag. De ønsker alle medlemmer velkommen til å engasjere seg mer for den store LO-familien. Styrken i LO-medlemskapet er at vi er store, sterke og ikke minst sammen – for å bygge et sterkere felleskap.

Solidaritet på tvers av landegrenser

LO jobber ikke bare innenfor Norges landegrenser. Grunnprinsippet om solidaritet står sterkt internasjonalt, og i mange land mangler arbeidere fortsatt helt grunnleggende rettigheter. Nå ser vi også at rettigheter i land med sterkere institusjoner står i fare. Svaret fra LO er mer internasjonalt samarbeid.

RIKKE WITH BERGSETH (tekst og foto)

Globalisering binder arbeidstakere over hele verden tettere sammen, og arbeidsforhold i andre land påvirker oss. I perioden 2024-2028 er LO med i over 20 prosjekter i mer enn 13 land, med mål om en styrket fagbevegelse som kan sikre bedre lønns- og arbeidsvilkår til flere.

Fagbevegelsens internasjonale solidaritetsarbeid har lang tradisjon. I 1939 opprettet LO Norsk Folkehjelp, fagbevegelsens humanitære solidaritetsorganisasjon, og LO og Norsk Folkehjelp har i dag tett samarbeid. Resultatene av det internasjonale arbeidet er mange. Likevel ser vi en urovekkende trend. Nylig kom rapporten fra Global Rights Index ut. Rapporten viser en økning i vold mot arbeidere, og at arbeidsrettighetene i Europa og Amerika har nådd sitt laveste nivå på 14 år. Internasjonalt arbeid er altså ikke blitt mindre relevant.

Også NTL har prosjekter med Norsk Folkehjelp. I landsmøteperioden 2022-2026 støtter NTL Norsk Folkehjelp sitt prosjekt i Ecuador. Støtten går til å styrke lokale bonde- og urfolksorganisasjoner i deres kamp for mer rettferdig fordeling av makt og ressurser. Måten Norsk Folkehjelp jobber på er å inngå partnerskap med lokale organisasjoner der organisasjonen selv skal drive prosjektene. I landsmøteperioden ble det også valgt fire døråpnere for



Døråpner Rikke With Bergseth fra NTL Nav sammen med partnerorganisasjoner i Ecuador.

prosjektet, som har som oppgave å formidle prosjektet ut til medlemmene.

Jeg er selv en av døråpnerne til prosjektet. I 2023 dro jeg og tre andre døråpnere til Ecuador for å besøke partnerorga-

nisasjonene. Ikke bare ble reisen en bekreftelse på at internasjonalt solidaritetsarbeid er viktig for andre, men det er også viktig for oss. Hvordan land og mennesker forholder seg til naturen, samfunnet og verden på er svært ulik. I Ecuador har naturen egne rettigheter i grunnloven. I Norge er vi ganske langt unna et slikt syn på klima og miljø.

Global Rights Index

- Fagbevegelsens egen rettighetsindex
- Laget av ITUC (International Trade Union Confederation)
- Indeksen rangerer 151 land fra 1 (best) til 5+ (verst)
- Land blir rangert etter hvor alvorlig myndigheter og arbeidsgivere bryter grunnleggende faglige rettigheter som streikerett, organisasjonsfrihet og retten til å forhandle tariffavtaler.
- Rapporten har blitt utgitt hvert år siden 2014.

LOs internasjonale arbeid drives av solidaritet. Det handler ikke bare om vår støtte til andre land og organisasjoner, det handler også om at vi blir utfordret i vårt syn på rettferdighet og felleskap. Å bygge samarbeid på tvers av landegrenser er viktig i en stadig mer globalisert verden. Norsk arbeidsliv er heller ikke immunt mot internasjonal påvirkning. I en tid der arbeidsrettigheter blir utfordret også på hjemmebane, bør ikke fokuset være «om» vi blir berørt, men «når».

Erfaringer fra forbundsstyre og valg

Tarjei Haga var etatstillitsvalgt i NTL Nav i over fire år før han startet i ny jobb utenfor etaten. Han var også en av syv landsmøtevalgte til å sitte i forbundsstyret denne landsmøteperioden, og satt i forbundsstyret fra november 2022 til mai 2025. På landsmøtet i 2022 var Tarjei også NTL Navs representant i valgkomitéen.

VEGARD OPEDAL (tekst og foto)

Hva motiverte deg til å være NTL Navs representant i forbundsstyret?

– Først og fremst at det var spennende oppgaver og et veldig stort tillitsverv. Jeg stod ikke høyest på lista da NTL Nav skulle prioritere våre kandidater i forhold til forbundsstyret, men det var en kabal som skulle gå opp med blant annet kjønnsfordeling og hvem som var aktuelle for andre verv. NTL Nav har som den største landsforeningen i NTL tradisjonelt hatt en fast plass i forbundsstyret og når Elisabeth Steen ble valgt som hovedkasserer i NTL ble det naturlig med den kabalen som var, at det ble en mann som skulle inn. Torgeir ønsket å prioritere ledervervet i NTL Nav og sitte i landsstyret, så da ble det naturlig at det ble meg som fikk det forbundsstyrevervet. Men først og fremst var det jo veldig gjevt og kjekt å få muligheten når det først ble sånn.

Hvordan vil du beskrive rollen og ansvaret du hadde som forbundsstyremedlem?

– I forbundsstyret så skal du jo ta av deg «NTL Nav-hatten» og tenke helhet. Så det var egentlig å prøve å være litt bevisst på at en har øye for hele forbundet og ikke bare for NTL Nav. En må tenke på hva som vil gagne hele NTL, men det var likevel naturlig å diskutere mye med de andre i arbeidsutvalget og i landsforeningen i NTL Nav om viktige saker som var oppe til behandling i forbundsstyret. Det var viktig for meg med en avsjekk og forankring på hvilket syn vi i NTL Nav hadde.

Hva tenker du er de viktigste egenskapene for personer som skal sitte i forbundsstyret?

– I hvert fall å være tålmodig, og gjerne litt mer tålmodig enn meg. Forbundsstyret

møtes en gang i måneden. Det er dagsmøte, og de varer gjerne fra klokken ni på morgenen til klokken seks på kvelden, i verste fall. Så da må du være litt mer tålmodig enn meg utover ettermiddagen, gjerne kombinert med tilgang på sukker. Foruten det så må du være interessert i organisasjonsarbeid. På den andre sida er en jo heldig som får være med å behandle og jobbe med ekstremt spennende saker når du er med i forbundsstyret. Du er jo med på å styre hele forbundet og du får innsyn i mange ting du ikke visste noe om på forhånd. Forbundets budsjett er på 250 til 300 millioner kroner, så det er et stort ansvar å sitte i forbundsstyret. Men mest av alt er det gjevt og spennende arbeid.

Hva opplevde du som den største utfordringen i arbeidet i forbundsstyret, og hvordan håndterte dere den?

– Jeg syns det var en veldig bratt læringskurve å få innsyn i en del ting som en kanskje ikke har forutseneringer for å vite noe om fra første stund. Det var mye å sette seg inn i fra start, men jeg tror mye løser seg med å være genuint interessert i det man driver med. Og som nevnt så opplevde jeg i starten at jeg måtte jobbe bevisst med å tenke hele forbundet, og ikke kun eget organisasjonsledd.

Kan du fortelle om en sak eller prosess i forbundsstyret du er særlig stolt av å ha tatt del i?

– Da må jo være NTL 2033-prosjektet. Det å være med å sette i gang det prosjektet, som forhåpentligvis vil gjøre NTL til en mer relevant fagforening for alle i framtiden. Det var en god del interne kamper i forbundsstyret i forhold til NTL 2033, for eksempel hvor bundet mandat en skulle ha og hvor tett forbundsstyret skulle være på prosjektet. Jeg var nok veldig på den siden som



Tarjei Haga trives best med en rosekopp i handa.

komité

mente at de skulle ha mest mulig frie tøyler til sitt arbeid og at vi ikke skulle detaljstyre det altfor mye. Andre var nok mer i den andre enden av skalaen enn meg. Jeg tror vi landa på en grei plass og så blir det spennende å se når landsmøtet kommer og hvilke endringer prosjektet faktisk vil føre til.

Hvordan jobbet forbundsstyret med å balansere ulike interesser fra medlemmer og ulike landsforeninger?

– Det var jo først og fremst å diskutere. Jeg hadde ganske tett dialog med andre i forbundsstyret, noen mer enn andre, men jeg hadde selvfølgelig tettest dialog med egen landsforening. Det var det som skjedde i forkant av møtene, ellers var det og ta del i diskusjonene i forbundsstyret. I forbundsstyremøtene må en komme inn uten alt for låst posisjon og faktisk være lydhør for de andre sin argumentasjon. Det synes jeg egentlig forbundsstyret var ganske flinke til og det gjorde at vi som regel endte med gode vedtak som alle levde greit med, men ikke alltid selvsagt.

Hvordan vil du oppsummere din tid i forbundsstyret?

– Det var ekstremt lærerikt, ekstremt kjekt. Jeg er veldig stolt av å få sitte der og jeg skulle gjerne ha fullført hele perioden. Det var kanskje det som var kjipt, å gi seg etter to og et halvt år. Jeg skulle óg gjerne vært med på hele NTL 2033-prosjektet. Men å få lov å representere NTL Nav som en av syv landsmøtevalgte medlemmer i forbundsstyret er jeg veldig stolt over og jeg er veldig glad for å ha den erfaringen.

Hvis du skulle gi noen råd til NTL Navs neste medlem av forbundsstyret, hva ville det vært?

– Bruk tid på å bli kjent med hele forbundet og prøv å ha litt tettere kontakt med andre landsforeninger. Jeg opplevde kontakten med de andre store organisasjonsleddene som nyttig, men også kontakten med de andre som sitter i forbundsstyret utover å bare møtes gang i måneden på selve møtet. Det er en bratt læringskurve i starten, men også veldig spennende arbeid.

Nattvakt i valgkomitéen

Tarjei Haga satt i valgkomitéen på landsmøtet i 2022. Her forteller han om arbeidet og hvordan prosessen foregår.

Hvordan opplevde du arbeidet i valgkomitéen i forkant av landsmøte?

– I forkant av landsmøtet var det en forberedende valgkomité som bestod av noen få medlemmer. Der var ikke NTL Nav representert, så vårt arbeid i forkant besto mest i å forankre våre posisjoner i AU og i styret i landsforeningen. I tillegg diskuterte vi strategier inn mot arbeidet i valgkomitéen, som hvordan vi skulle forholde oss til å jobbe for egne kandidater og hvordan vi skulle forholde oss til andre kandidater.

Hvilke kriterier var viktigst for valgkomitéen når dere vurderte kandidater til verv i organisasjonen?

– Først og fremst er det jo kompetanse og kunnskap, og da hvilken tillitsvalgterfaring en kandidat har. Og som et stort landsdekkende forbund så spiller jo selvsagt geografi inn og kjønnsbalanse er viktig.

Hvordan jobbet dere for å sikre en rettferdig nominasjonsprosess og bred representasjon for de som skulle velges til verv?

– Vi skulle se representasjon fra ulike organisasjonsledd, både fra staten og overenskomstsektoren, og sikre at begge kjønn var godt nok representert. Hvilket organisasjonsledd en kom fra skulle heller ikke være avgjørende dersom det var en god kandidat, for eksempel fra mindre foreninger. Med hovedkontoret i Oslo, så vil hovedvekten av forbundssekretærer være fra østlandsområdet, men det er jo kandidater fra andre deler av landet som ønsker verv og som er villig til å pendle, og da er det viktig å kunne legge til rette til at gode kandidater ikke blir ekskludert fordi de ikke bor i Oslo-området.

Hva opplevde du som de mest krevende aspektene ved å sitte i en valgkomité under et landsmøte?

– Først og fremst så er det at alt arbeidet som skal foregå i den intense uken lands-

møtet er, og i 2022 fikk vi «litt i fanget» at vi måtte finne en ny nestleder på kort varsel. De fire i forbundets ledelse ble valgt på dag tre av landsmøtet. Derfor var det ganske intensivt arbeid i disse tre dagene for å lande kabalen for ledelsen. Vi brukte tre av fem dager på dette og det gjorde at det ble veldig intensivt å få landet resten av valgene til siste dagen. Det skal legges en kabal for de neste fire årene for tjueseks fulltidsstillitsvalgte, og det er noen som vil bli skuffa og noen blir glade.

– Vi fikk så og si ikke med oss noe som helst av debatten, men vi hadde en skjerm på bakrommet som viste landsmøtesalen og en kunne ha lyd på. Det var noen medlemmer av valgkomitéen som på forhånd visste at de skal ha innlegg i debatten. De fikk et lite vink når det var et par innlegg til deres tur, slik at de kunne gå ut og holde innlegget. Ellers så ble vi bare hentet inn til voteringer, og det var ikke alltid du var helt klar over hva delegasjonen hadde diskutert. Da måtte vi springe inn og prøve å høre kort med de vi satt med om sakene som var til votering. Så det er viktig å være klar over at om en sitter i valgkomitéen så er det dette uka går med til.

Hvis du skulle gi noen råd til en av våre tillitsvalgte som ønsker å være med i valgkomitéen, hva ville det vært?

– Du må forberede deg på lange dager og sene kvelder. Spesielt natt til fredag er det mye arbeid for å spikre de siste vervene. Da landet vi resten av forbundskontoret, forbundsstyret og landsstyret og det var sent på natt før vi ble helt ferdige. Et annet hett tips er å ikke «ta seg for mye ut» på landsmøtefesten på onsdagen. Torsdagen og natt til fredag kan bli seig hvis en har hatt det litt for gøy på fest på onsdagen – jeg snakker av erfaring.

Hvordan ser fremtidens NTL ut?

Hva skal til for at NTL er den foretrukne fagforeningen i vår sektor om 10 år? Det er kjernen i prosjektet NTL 2033.

RIKKE WITH BERGSETH (tekst)

Arbeidslivet er i endring og det er i utgangspunktet ikke noe nytt. Vi vil hele tiden møte nye utfordringer. Det gjelder også i NTL. I 2023 startet NTL arbeidet med å se på fremtidens NTL, og hvordan vi kan møte de utfordringene vi står i nå og som vi vil møte i fremtiden.

Prosjektet NTL 2033 har sett på hva som skal til for at forbundet skal være et best mulig forbund i år 2033. Dette er det største organisasjonsprosjektet NTL har hatt på flere år. Det er gjennomført både intern medlemsundersøkelse og ekstern undersøkelse, flere innspillsrunder, fokusgrupper og intervjuer, samt grundig prosess rundt navneforslag, der flere navn er testet.

Debattgrunnlag. Prosjektgruppen som har jobbet med NTL 2033 har utarbeidet et debattgrunnlag. Det betyr at prosjektet ikke leverer en fasit, men skal være et kunnskapsgrunnlag som skal gi en retning inn mot landsmøtet til høsten. Gjennom undersøkelser gjort både internt blant medlemmer og tillitsvalgte, samt eksterne aktører, har prosjektet definert en rekke utfordringer NTL bør se på.

Studentorganisering. En av utfordringene vi allerede har sett en stund økt konkurranse fra andre forbund. Spesielt konkurransen om de med høyere utdanning blir trukket frem i debattgrunnlaget. NTL er i vekst, men andre forbund vokser raskere. Unge med høyere utdanning er en gruppe som ofte allerede er organisert når de starter i jobb.

Martin Kvalvik, som har sittet i prosjektets arbeidsgruppe, sier at undersøkelser gjort av Fafo viser at over 60 prosent av de som har høy utdannelse blir organisert i fagforeninger fra studietiden. Mange av de



tillitsvalgte i Nav bekrefter dette bilde. Når de skal organisere nyansatte så har de fagforeningsmedlemskapet på plass allerede før de starter.

Undersøkelsene som NTL 2033 har gjort viser at NTL ikke klarer å profilere seg selv som et forbund for de med høyere utdanning. Dette til tross for at et flertall av medlemmene våre har høyere utdanning. Kvalvik sier at dette er den viktigste utfordringen vi som forbund står i.

– Skal NTL Nav være størst og tydeligst også i fremtiden, må vi klare å nå flere med høyere utdanning, samtidig som at vi har en solidarisk profil i spørsmål om rettigheter i arbeidslivet og i lønnspolitikken vår.

Politisk gjennomslag. En annen utfordring debattgrunnlaget har undersøkt er hvordan NTL skal få gjennomslag politisk og i forhandlinger. Som fagforening er det i vår interesse å ha gode relasjoner med lovgivere og partene i partssamarbeidet for å få gjennomslag for vår politikk.

Mange av våre medlemmer oppgir i medlemsundersøkelsen at NTLs politikk var en av de viktigste grunnene til at de meldte seg inn i NTL. Samtidig viser undersøkelsen at NTL er lite synlig i media og at flere samskaktører etterlyser at forbundet er mer aktuell i debatter. Kvalvik sier at NTL har en viktig stemme i samskaksdebatten, men som vi ikke er tøffe nok til å ta.

Martin Kvalvik under
Landsmøtet 2022.

FOTO: NTL

NTL 2033

Rapporten lister flere punkter vi må ha fokus på i åra som kommer:

- Forbedre tariffsituasjonen
- Løfte fram nye tillitsvalgte
- NTL Ung
- Rekruttere og beholde medlemmer
- Kommunikasjon og synlighet
- Skolering og nettverk (i organisasjonen)
- Bedre samarbeid og koordinering i LO

de som har vært organisert et sted med bare høytlønnede. Dette er en situasjon som ikke er holdbar over tid, forteller Kvalvik.

Én felles avtale. Ved lønnsoppgjøret i 2026 endte vi opp med én hovedtariffavtale i staten, men dette er en avtale uten generelle tillegg eller gode kollektive bestemmelser. Man kan si NTL har tapt dette slaget mot Akademikerne, sier Kvalvik. Likevel ville situasjonen vært så mye dårligere om LO Stat stod alene. Da ville man bare hatt sine egne medlemmer å forhandle på. Skulle man gitt ekstra lønnstillegg til noen grupper, så kunne dette bare tas av lønsmassen til våre egne medlemmer. På sikt ville spesielt de høytlønna medlemmene i NTL tapt, og ville ha byttet fagforening.

Selv om vi har lokale forhandlinger nå, så har vi hele lønsmassen å forhandle på, inkludert de høytlønna medlemmene i forbundene, men også de uorganiserte. Det gir store muligheter for å heve flere av NTLs medlemmer. Det gir også NTL en mulighet til å styrke seg organisatorisk blant de med høy utdanning.

– Det er også slik at selv om det er 100 prosent lokale forhandlinger i år, så betyr ikke at det skal være slik hvert år. NTL vil fortsatt kjempe for mest mulig generelle tillegg i årene fremover. NTL Nav jobber også for å få til generelle tillegg eller gruppetillegg når forhandlingene blir delegert til Nav, avslutter Kvalvik.

– Andre forbund har klart å være synlige og tatt kampen offentlig om viktige saker for sine medlemmer. NTL har rett og slett vært for fraværende, det gjelder også spørsmål om Nav. Vi i NTL Nav har tatt dette til oss og har som mål å være mer synlige når Nav er høyt oppe i samfunnsdebatten, sier Kvalvik.

Lønnsdebatten. Situasjonen de siste årene med ulikelydende avtaler i staten og ulik lønnsmasse fører til større forskjeller mellom ansatte på ulike avtaler. Debattgrunnlaget er tydelig på at denne situasjonen ikke er til fordel for NTL. Samtidig står fagforeningene i staten langt fra hver-

andre i lønnspolitikken, noe som gjør forhandlingene krevende. LO Stat er ikke lenger den største hovedsammenslutningen i staten, noe som påvirker forhandlingsposisjonen vår. Kvalvik sier at NTL 2033-rapporten kommer med en tydelig anbefaling når det gjelder lønnsoppgjøret i staten.

– Det er at vi må ha én hovedtariffavtale i staten. Rapporten ser at fordi lønsmassen er delt opp så får ansatte i staten ulik lønnsutvikling basert på fagforeningstilhørighet. Siden LO og NTL organiserer alle på en arbeidsplass, både de høyt- og lavtlønnede, så betyr det at disse medlemmene mange steder får en dårligere lønnsutvikling enn

NTLs landsmøte 2026

2.-6. november 2026 samles NTLere fra land og strand på Folkets hus i Oslo til landsmøte. NTL Nav har en lang liste med saker vi ønsker å ta opp og store forventninger til beslutningene som skal tas. Et av de store spørsmålene blir om vi skal skifte navn. I så fall til hva?

MARTIN KVALVIK OG MARIANNE SENABOU BARRY (tekst)
ADRIAN NIELSEN / NTL (foto)

NTLs bankende hjerte. Hvert fjerde år samles hundrevis av delegater fra hele landet for å stake ut kursen for hele NTL. Dette er ikke bare et vanlig møte, men et politisk verksted der NTLs delegater fra alle organisasjonsledd; i staten, statseide foretak og frivilligheten bestemmer hva NTL skal mene, kreve og kjempe for i årene som kommer. Landsmøtet er det høyeste organet i NTL. Det som blir vedtatt der skal bli hele organisasjonens politikk, vedtekter og organisering.

Hva diskuteres? Her debatteres alt fra interne organisatoriske spørsmål til store samfunnsspørsmål som klima, velferdsstat og omstilling i offentlig sektor. I tillegg velger landsmøtet hvem som skal lede NTL fremover og hvem som skal være forbundssekretærer. Kort sagt: Det er her NTLs politiske hjerte slår, og her morgendagens arbeidsliv formes.

NTL Navs delegasjon. På representantskapsmøtet til NTL Nav i mai ble det valgt 28 delegater som skal representere NTL Nav på landsmøtet. Disse 28 skal, sammen med representantene som NTL Nav har i landsstyret, kjempe for at forslagene som NTL Nav har sendt inn blir vedtatt.

Spesielt viktig i år. Selv om hvert landsmøte er spennende og viktig, vil mange si årets landsmøte er spesielt viktig. På forrige landsmøte ble det satt ned et organisasjonsprosjekt i forbundet som fikk navnet NTL 2033. Dette prosjektet har sett på hvordan NTL bør ruste seg for framtida, når det gjelder alt fra lønnspolitikk til organi-

sering og annen politikk som kan treffe tidsånden bedre. Eller hvordan organisasjonen skal være bygget for videre vekst. Det være seg kurstilbudet, ung-arbeidet eller navnet til forbundet? Martin Kvalvik har representert NTL Nav i prosjektet.

Hva skal barnet hete? Akkurat navnespørsmålet har ridd forbundet som en mare siden 2018 da første forslag om navneendring kom opp. Det er mange som mener Norsk Tjenestemannslag er utdatert. Det når ikke godt nok ut til nye unge potensielle medlemmer. Veldig mange ansatte i området vi organiserer er kvinner og tjenestemanns-begrepet blir sett på som både utdatert og fremmedgjørende. Ved landsmøtet i 2022 ble spørsmålet tatt opp, men beslutningen ble utsatt i fire nye år.

NTL 2033-prosjektet har brukt mye ressurser og tid på navnespørsmålet. Det har gått med mange møter om navn og kriterier for nytt navn. Det eksterne konsultentselskapet Dinamo Design har også vært engasjert for å hjelpe til i denne prosessen. Disse har gjort flere markedsundersøkelser på navnet. Først og fremst for å finne ut av om Norsk Tjenestemannslag NTL blir positivt mottatt hos potensielle medlemmer i dag, men også for å prøve ut alternative kandidater til nytt forbudsnavn.

Den unisone konklusjonen på Norsk Tjenestemannslag som navn er at dette oppfattes som gammeldags og konservativt. NTL som forkortelse blir enda mer slaktet fordi det er få av de spurte som vet hva dette står for. NTL er skremmende lite kjent som navn i statlige virksomheter blant de potensielle medlemmene NTL 2033-prosjektet har spurt.

Unisont, Solid, Forent eller fortsatt NTL? De alternative navneforslagene som pro-

sjektet testet fikk gjennomgående bedre skussmål blant de spurte enn NTL/Norsk tjenestemannslag. Det gjelder navnene: Forent/Foreint, Solid og Laget. Forent/Foreint er best likt av de tre. Det var derfor naturlig at dette forslaget var noe som ble diskutert av styret til NTL Nav når vi skulle sende inn våre forslag til landsmøtet. Det var riktignok få i styret som likte dette navnet. Det gjelder spesielt på grunn av at det også var med en nynorskvariant som oppleves unødvendig.

NTL Nav Vestland derimot kom med et nytt forslag til navn: Unisont. Dette navnet signaliserer den positive verdien om at vi er mange som står samlet som én. Dette forslaget ble også forsiktig debattert i NTL 2033-prosjektet, men ble avvist for videre oppfølging fordi noen mente det liknet for mye på hovedsammenslutningen Unio. Etter styrebehandling i NTL Nav har vi imidlertid landet på at vi mener Unisont er det beste alternativet. Unisont er dermed navnet som NTL Nav kommer til å fremme på landsmøtet. Andre foreninger kommer til å fremme sine forslag. NTL Forsvar kommer blant annet til å kjempe for Solid.

Nytt navn med støttesetning? NTL 2033-prosjektet foreslår at navnet som blir valgt, får en beskrivende støttesetning. Dette for å vise hva vi er og hvem vi skal nå. NTL Nav støtter fullt opp om støttesetningen: Fagforeningen for stat, kunnskap og samfunn, uavhengig av hvilket navn vi ender opp med. Så blir det spennende å se hva landsmøtet lander på i november.

Styrking av fylkesutvalgene. Selv om navnespørsmålet er en veldig synlig sak er det flere viktige saker fra NTL 2033-prosjektet som NTL Nav har fremmet til landsmøtet.

NTL Nav ønsker blant annet å styrke fylkesutvalgene til NTL. Etter at LO Stats distriktsapparat er blitt borte, så finnes det ikke lenger en regional koordinering av arbeid som gjøres ute i distriktene, som for eksempel kurs. LO og mange av LOs forbund er regionalt organisert. LOs regionskontor jobber også mye politisk. Dette er



Fra landsmøtet 2022.

FOTO: NTL

arbeid som NTL i større grad bør kobles til. Eneste måten man kan få det til med dagens organisering av NTL, er at fylkesutvalgene blir styrket. NTL Nav foreslår derfor at fylkesutvalgene skal få tale, forslags- og stemmerett på NTLs landsmøte, på lik linje som LOs regioner i dag har på LO-kongressen.

Verdi for kontingenten? Det har vært mange spørsmål knyttet til kontingent i NTL. Noen mener denne er for høy. Andre mener at medlemmene i NTL får mye ut av kontingenten, som for eksempel et bredt kurs-tilbud tilgjengelig for alle medlemmer. NTL Nav foreslår at nye medlemmer får et avslag på kontingenten de to første årene av medlemskapet. Dette for å vinne konkurransen om nye medlemmer.

NTL-skolen trinn 1. Kurstilbudet er det mange meninger om. Vi har et godt kurs-tilbud i NTL og NTL Nav. Likevel er det mange tillitsvalgte og potensielle tillitsvalgte som får avslag på trinn 1-kurs gjerne tre og fire ganger før de får denne viktige skoleringa, som de trenger i sine verv. NTL Nav har prøvd å få med forbundskontoret på at NTL Nav kan ta unna noe av disse kursene i egen regi. Dette har forbundskontoret vært særdeles lite villige til å være med på. NTL 2033-prosjektet anbefaler at de store landsforeningene kan ha egne trinn 1-kurs og NTL Nav kommer til å dra til landsmøtet med håp om å få gjennomslag for dette kravet.

Organiseringen av forbundskontoret. En av de viktigste sakene for NTL Nav er spørsmål om hvordan forbundskontoret skal være organisert. I dag er det veldig mange valgte forbundssekretærer og omtrent like mange ansatte. De fleste forbund i LO har gått over til en modell med personell som er rekruttert og ansatt i henhold til et konkret kompetansebehov. Siden NTL har så mange valgte forbundssekretærer, er det tillitsvalgte som får i oppdrag å løse ulike oppgaver. Vi har sett at valgte forbundssekretærer ikke alltid blir tildelt oppgaver i tråd med sine styrker og at det mangler kompetanse innenfor enkelte områder. NTL Nav kommer derfor til å jobbe for at det utredes om sammensetningen av forbundskontoret skal endres. Slik at de får flere ansatte med kompetansen som organisasjonen har behov for.

En organiserende fagforening. NTL 2033-rapporten har mange forslag til utvalg som bør jobbe mer inngående med ulike spørsmål og utfordringer. NTL Nav ønsker at det inviteres til åpen debatt i organisasjonen om hva som ligger i begrepet en organiserende fagforening. Det er også ønskelig å se mer på digitalisering og nettsidene til NTL, som oppleves lite brukervennlige i dag. I tillegg ønsker NTL Nav at forbundet utreder et nytt organisasjonskart for NTL.

Prinsipp og handlingsprogrammet har veldig mange punkter som landsmøtet skal debat-

tere og votere over. Det gjelder spørsmål om pensjon, klima og faglige rettigheter.

NTL Nav har blant annet forslag om å styrke totalforsvaret i offentlig sektor. Styret i NTL Nav mener også at befolkningen på nytt bør få spørsmålet om et mulig norsk EU-medlemskap i en folkeavstemning.

Lønnspolitikk. For NTL Nav blir den viktigste saken at lønnspolitikken blir modernisert, slik at den treffer riktig i tiden fremover. NTL jobber for at alle skal få en rettferdig lønnsutvikling og lik lønn for likeverdig arbeid. Det som har skjedd de siste årene er at det har blitt vanskeligere å gjennomføre politikken på en god måte med to avtaler i staten. De to avtalene gjorde at avstanden i lønn mellom statsansatte ble større. Det har derfor vært helt avgjørende å få på plass en felles avtale og felles lønnsmasse å fordele i oppgjørene. Vi tror at dette vil gjøre vilkårene for å få til vår lønnspolitikk bedre på sikt. Lønnsoppgjøret i 2026 vil forhåpentligvis ende med at vi endelig får én hovedtariffavtale i staten. Selv om våre ønsker fortsatt vil være et sentralt kronetillegg, så mener NTL Nav at vi også må ha en politikk som tar høyde for at det kan bli større innslag av lokale lønnsforhandlinger i årene fremover.

Valg. Landsmøtet skal velge hvilke tillitsvalgte som skal representere forbundet, som forbundssekretærer og ledelsen. Det skal i tillegg velges representanter til forbundsstyret og landsstyret. NTL Nav har vært underrepresentert den siste tiden i mange av disse foraene, og kommer til å jobbe for en bedre representasjon, spesielt i forbundsstyret og landsstyret. Det vil også være viktig at vi får en helhetlig og fremtidsrettet ledelse, som vi i NTL Nav har tillit til kan forvalte den vedtatte politikken fra landsmøtet.

Torgeir Homme ble gjenvalgt som leder i NTL
Nav under representantskapsmøtet i mai.

FOTO: AUGUST TEKRØ

Forbundsrevolusjonen?

NTL står ved et veiskille. Prosjektet NTL 2033 har avdekket til dels stor avstand mellom hvordan forbundet drives og de potensielle medlemmenes ønsker og behov. Navnedeбата er kanskje det mest iøynefallende, men den er også et symbol på en organisasjon med behov for omstilling. Landsmøtet til høsten blir avgjørende – vil NTL evne å omstille seg og møte ei ny tid?

JOHAN GUNNERUD (tekst)

Kampen om medlemmene er det viktigste for enhver fagforening. Vi må beholde de medlemmene vi har og vi må hele tida verve nye – helst flere enn de som melder seg ut, skifter jobb eller går av med pensjon. LO stat øker i antall og det gjør også vårt eget forbund NTL, men ikke på langt nær like raskt som Akademikerne. I 2024 viste medlemstallene at Akademikerne hadde gått så vidt forbi LO Stat. Kampen om medlemmene har hardnet til.

NTL 2033 er prosjektet som skal danne grunnlaget for veivalgene vi skal ta på landsmøtet. Rapporten er lang og grundig og viser «et gap mellom NTLs egen selvforståelse og omverdenens oppfatning». Du finner den på NTLs hjemmesider.

Rapporten kan være smertefull å lese, kanskje spesielt for de som styrer skuta i NTL og som må stå for mange av de nødvendige endringene. Kjerneverdiene til

NTL vil bestå, men må kanskje reformuleres og kjempes for på andre måter og kanskje også på andre arenaer enn i dag. Får vi det til er det en god sjanse for at vi kan komme styrket ut av prosessen.

Navnedeбата er helt avgjørende i denne prosessen. – Hvis vi ikke får landet navnedeбата på landsmøtet nå til høsten vil det føre til en betydelig energilekkasje i organisasjonen, spår leder i NTL Nav Torgeir Homme. Nytt navn var tema på landsmøtene i 2018 og 2022 uten at vi klarte å bli enige om et nytt navn. Mange opplever etter hvert navnet som gammeldags, utdatert og lite representativt. Det gjenspeiler ikke medlemsmassen. Vi er ikke lenger stats-tjenestemenn. På spørsmål om hvilket navn han gjerne skulle se vinne fram svarer Homme at både Unisont, Forent og Solid er gode navn som kan favne NTLs ulike organisasjonsledd. – Det er viktig at navnet gir en assosiasjon til hva vi står for. Vi kan ikke dekke alt i navnet, men med en kort og

god støttesetning kommer vi langt, framholder Homme.

Lønnsdebatten er et annet veivalg som NTL må ta. I skrivende stund har et enstemmig LO Stat sagt ja til likelydende avtaler, men det ble ikke noen sentrale tillegg i lønnsoppgjøret i år. Det legger et stort press på de som skal forhandle hele potten på lokalt nivå. Før det eventuelt blir aktuelt skal uravstemning avholdes. Det blir spennende å se medlemmenes dom 17. juni.



Det er godt kjent at NTL følte seg overkjørt i det sentrale oppgjøret i 2024. Da lot LO Stat mange av de kollektive elementene fare uten å nå fram med kravet om én, felles avtale. Det ble ramaskrik da medlemmene i uravstemning sa nei til resultatet og LO Stat benyttet muligheten til å inngå frivillig lønnsnemnd istedenfor å gå til streik.

Nå, to år seinere, står et enstemmig forhandlingsutvalg i LO Stat (inkludert NTL) sammen om å inngå én felles avtale. Prisen har vært høy. Minstelønnsatser og god-

skrivingsregler er kanskje de viktigste elementene vi mistet i denne runden, ved siden av at det ikke ble noen sentral avsetning av potten. Når LO Stat og NTL likevel sier ja til forhandlingsresultatet er det fordi vi på sikt har mer å miste om vi står aleine. Forhandlingsrammene er altså varig endret, men det er ikke LO Stats og NTLs hjerter og prinsipper.

Kjerneverdiene i NTLs lønnspolitikk er solidaritet og en lønnsdannelse knyttet til arbeidsoppgaver, ansvar og ansiennitet.

Dette står fast, sjøl om avtalen som er framforhandlet ikke har de kollektive elementene i seg. – Uten en felles avtale og felles forhandlinger har det vist seg umulig å unngå at ansatte med samme arbeidsoppgaver, ansvar og erfaring får noenlunde samme lønnsutvikling. Fagforeningstilknytning avgjør lønna di og slik skal det ikke være, sier Homme. – Samtidig setter det ekstra press på alle tillitsvalgte som får ansvaret for å forhandle hele lønsspotten lokalt, fortsetter han. Spørs-

målet vi stiller oss er om vi vil få gjennomslag for at alle skal ha en lønnsutvikling? Vi vet at det ikke er Akademikernes politikk, men arbeidsgiver har ansvaret for alle ansatte og bør være en alliert i dette perspektivet.

LO Stats veivalg i lønnsoppgjørene i 2024 og 2026 har ikke vært enkle valg, verken å forhandle fram eller å stemme ja til. Det er i stor grad endringer som er presset fram av de andre partene. Først og fremst Akademikerne, men også av arbeidsgiver, som ikke har tatt ansvaret for lønnsutviklingen i staten på alvor.

Hva vil det si for arbeidsmiljøet i virksomhetene og rekruttering til statlige stillinger om ikke arbeidsgiver får kontroll på lønnsdannelsen i staten? Det er det store og langsiktige spørsmålet. Vi har sett det og forstått det. Vi håper det går opp for staten som arbeidsgiver også.

Organisering av forbundskontoret er et annet hett tema og som kan bli en varm potet under landsmøtet. NTL Nav har sendt inn forslag om å sette i gang et utredningsarbeid som skal være klart før landsmøtet i 2030. Det kan bety at antallet forbundssekretærer reduseres til fordel for faste ansatte – ikke denne høsten, men høsten 2030. – En slik utredning og tidshorisont motsetter forbundsstyret seg i innstillingen til landsmøtet. De mener NTL Navs forslag er for spesifikt og anser det delvis ivaretatt. De foreslår isteden å evaluere forbundets virke og sammensetning sjøl, forklarer Homme.

Forbundskontoret er i dag organisert slik at halvparten er fast ansatte, mens den andre halvparten er valgte forbundssekretærer, som velges på landsmøtet hvert fjerde år. Helt konkret er det 27 ansatte og 23 forbundssekretærer pluss fire valgte i ledelsen. I tillegg har det vært en ansatt prosjektleder i denne perioden i forbin-

delse med NTL 2033-prosjektet.

I realiteten er det liten utskifting blant forbundssekretærene, da de som regel får gjenvalg om de ikke har fått annet verv i LO-systemet eller har søkt jobb et annet sted. Sjøl om det er dyktige personer som velges er det ikke alltid slik at de valgte forbundssekretærene imøtekommer de behovene forbundskontoret skal dekke.

– Hvis vi ser til andre forbund i LO ser vi at det flere måter å organisere seg på. Vi må finne den måten som passer best til vår organisasjon og hva forbundskontoret skal levere på. Der gir NTL 2033-rapporten mange gode svar. Det er fordeler ved å ha valgte forbundssekretærer, blant annet i

forhandlinger, men en del oppgaver kan antakelig best løses av faste ansatte med spisskompetanse, hevder Homme. Han utdyper ved å nevne særlig IT, kommunikasjon og kanskje økonomidelen av kasserrervet. I dag inneholder det valgte kasserrervet mye mer enn rein økonomi.

Hvem skal NTL organisere? Svært mange av de unge som trer inn i arbeidslivet i dag har høyere utdanning. Det gjelder spesielt de som trer inn i offentlig sektor hvor mange av NTLs medlemmer befinner seg. NTL organiserer derfor i økende grad medlemmer med bachelor eller masterutdanning.





Ser du forskjellen, ser du fordelene".
Fra NTLs landsstyremøte i februar i år.

FOTO: AUGUST TEKRØ

potensiale? Innlemmelse av mindre virksomheter utfordrer arbeidskapasiteten til forbundskontoret, fordi de ofte trenger betydelig hjelp. De store landsforeningene evner i større grad å gjøre en del av arbeidet sjøl, slik at forbundskontorets spisskompetanse kan benyttes i kritiske saker. Dette handler også til en viss grad om hvilke sektorer NTL skal organisere. Fra start var NTL et forbund for statlige ansatte. Med tida har flere statlige virksomheter fått en mer sjølstendig organisering som foretak, forvaltningsbedrifter, aksjeselskaper, særlovsselskaper og stiftelser. Bør NTL spisse virksomheten og overlate noen av disse hybridene til andre LO-forbund?

Posisjonering. Vår representant i forbundsstyret, Tarjei Haga, skiftet jobb for et drøyt år siden. Slik systemet fungerer mistet NTL Nav med det sin plass i forbundsstyret. Dette er et viktig forum for det løpende arbeidet i NTL. Det samme gjelder representasjon i landsstyret. Man blir valgt til representant eller vara for fire år og mye kan skje i løpet av perioden. I tillegg er det valg på forbundssekretærer, som foreslås av landsforeningene og avdelingene. Det er en kamp om representasjon, innflytelse og kompetanse.

– Valg av representasjon inn i NTLs organer blir naturligvis et viktig tema for oss i NTL Nav. Vi er en av de største landsforeningene med våre 6000 yrkesaktive medlemmer, så det er naturlig at vi sitter der beslutningene tas. Samtidig mener jeg at vi har gode kandidater, som kan fylle de aktuelle posisjonene, sier Homme.

– Nettopp, og da er det alvorlig at kun hver femte student har hørt om NTL. Mange studenter er allerede organisert når de starter i arbeidslivet. For noen er det også en glidende overgang mellom studenttilværelsen og arbeidslivet. NTL må derfor ut på studiestedene og der er det NTL Ung som er vårt sterkeste kort, ivrer Homme.

En annen ting vi må helt nødt til å se på er hvilke saker som er viktig for medlemmene våre. Lønnsforhandlinger er på topp, tett fulgt av bistand i konflikter og å være representert av en tillitsvalgt. Samtidig er NTLs lønnspolitikk viktig, sammen med forsikringsordninger og kursing.

Et av de store spørsmålene NTL må ta

tak er hvordan vi kan være en organiserende fagforening og ikke bare en serviceorganisasjon. Vi skal selvfølgelig bistå med informasjon og hjelp i viktige saker, men først og fremst må vi bygge organisasjonen vår nedenfra. Det er ikke ønskelig å tilby et ferdig sett med rettigheter man kan shoppe. Vi må engasjere medlemmene, ikke tilby service.

Hvor skal NTL vokse? Blant de mange veiskillene NTL må ta stilling til er hvem vi skal satse på. Skal vi satse på vekst der vi allerede er sterke eller skal vi fortsette å jobbe for å få opprette tariffavtaler i mindre virksomheter med marginalt medlemsvekst-

100 prosent organisasjonsgrad – et urealistisk mål?

Det høres kanskje ut som ønsketenkning: En arbeidsplass der alle er organisert. I en tid der mange snakker om individualisering, løsere tilknytning til arbeidslivet og dalende organisasjonsgrad flere steder, kan det virke som et fjernt ideal. Likevel finnes det steder som viser at det ikke bare er mulig – det er helt reelt.

LAINE ELIN WOLD (tekst og foto)

Et av disse stedene er Nav arbeid og ytelse, lokasjon Sauda og da selvfølgelig hos NTL Nav.

Et lite sted. Da kontoret åpnet 1. januar 2008, var det 25 ansatte. Siden den gang har utviklingen gått i motsatt retning av det mange hadde håpet. Antallet ansatte har gradvis blitt redusert, og belastningen på de som er igjen har økt tilsvarende. Dette er ikke bare en intern utfordring. I et lite lokalsamfunn som Sauda, med rundt 4600 innbyggere, merkes slike endringer godt. Når statlige arbeidsplasser bygges ned, får det konsekvenser langt utover kontorveggene.

Historiske røtter. Sauda er ikke hvilket som helst sted. Industrien og kraftutbyggingen tidlig på 1900-tallet la grunnlaget for et lokalsamfunn med sterk tilknytning til arbeidslivet og fagbevegelsen. Sauda Smelteverk, etablert i 1913, har vært en bærebjelke gjennom generasjoner. Denne historien har satt spor – som lever i dag. Det er en kultur for fellesskap, organisering og ansvar for hverandre.

Kanskje er det nettopp derfor organisasjonsgraden ved kontoret i Sauda er på 100 prosent.

Sterkt fagmiljø. Men det er ikke bare historien som forklarer dette. De ansatte i Sauda gjør en viktig og krevende jobb. De

behandler sykepengesaker – et område som berører mange menneskers hverdag. I tillegg har de nasjonale oppgaver: De er alene om å håndtere forsikring for tillegg til sykepenger for selvstendig næringsdrivende og små virksomheter. De er også blant svært få som vurderer tilbakedaterte sykmeldinger og håndterer utbetalinger knyttet til disse sakene.

Det er altså ikke et lite eller ubetydelig fagmiljø. Tvert imot krever oppgavene både kompetanse, erfaring og samarbeid.

Vekst. Da vi besøkte Sauda var det 15 ansatte ved kontoret. Samtidig var noe i ferd med å skje. Fem nye medarbeidere var nylig ansatt, og kort tid etter kom beskjeden om ytterligere seks. Plutselig var et kontor som lange tider hadde opplevd nedbemanning, i ferd med å vokse igjen. Når alle er på plass vil avdelingen telle 26 ansatte.

Det er gode nyheter – ikke bare for arbeidsmiljøet internt, men for hele lokalsamfunnet. Nye arbeidsplasser betyr liv i bygda. Det betyr familier som flytter til, barn i barnehager og skoler, og økt optimisme.

Rekrutteringsprosessen. Rekrutteringen i seg selv sier også noe viktig. Hele 83 kvalifiserte søkere meldte sin interesse. I intervjuene pekte mange på det samme: de hadde hørt at dette er en arbeidsplass der folk trives. Et sted med godt arbeidsmiljø. Et sted der man blir sett.

Det er ikke tilfeldig. Ved denne ansettelsesrunden ble det gjort noe nytt. Kandidatene som kom til intervju fikk møte en av saksbehandlerne – ikke en leder, men en kollega som står i jobben hver dag. De fikk stille spørsmål, høre om arbeidshverdagen og selv vurdere om dette var riktig sted for dem. Det handler om å være ærlig om hva jobben innebærer. Om å finne riktig match, begge veier.

Slik bygger man tillit – også før ansettelsen er et faktum.

Så hva kan vi lære av Sauda? For det første at organisasjonsgrad ikke oppstår av seg selv. Den bygges over tid, gjennom kultur, gjennom fellesskap og gjennom opplevelsen av at det å være organisert har en verdi. For det andre at gode arbeidsmiljø ikke er et resultat av tilfeldigheter, men av bevisste valg og involvering.

Og kanskje viktigst: 100 prosent organisasjonsgrad handler ikke om tallet i seg selv. Det handler om hva det uttrykker – et fellesskap der ingen står alene, der alle har en stemme, og der arbeidsplassen oppleves som noe man tar ansvar for sammen. Er det mulig andre steder? Ja. Men det krever mer enn gode intensjoner. Det krever arbeid – hver dag.



Ved Nav Saida er alle organisert i NTL!

LUNCH

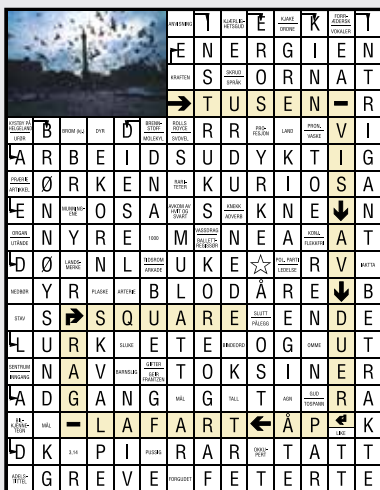


HJERNETRIM

				TØNNE	HANNFUGL	(NEDLAGT) BRYGGERI	HÅR	▼	URAN	▼	YNDE	
ETTER-SKRIFTA	SKUE-PLASS PASS PÅ	▼	MÅTEHOLD	▼	RØYS			GLORIE ARTIKKEL				
▶												
AVIS			?		RYDDER	BEVISST-LØSHET MYT. SKIKKELSE				↓	VERN	ARTIKKEL
LANG-SOMMERE							TIGGET	BETENKE SEG ANFALL				
ADVERB	MÅNED MEDGI								SVAR SUKRET			
▶		BUSK DISKRET									HUSKET	BILLIGE
DATA-FORK.				★	MILITÆR GRAD BJEFFE			BY I INDIA	VOKSER BIBELSK M. NAVN			
TO STYKKER KAMPANJE				RIDDER-LIGHET LØVTRE								
▶						JEG			VERS SKYLD			
ANKER-PLASS		FUGLER	—								↩	FASE
▶			1000	TRESORT		SÅR	AMPÈRE 50		VARME		MÅL	
DALFØRE								LØSLAT HENSTILLE				
NEON OVERHODE			BELEGG				BAUNER				NYNORSK PRON.	
▶							IKKE YNGSTE					

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Geir Næss, 1154 Oslo
Kjell Moseid, 4629 Kristiansand
Thorleif Skimmeland, 4045 Hafersfjord

Frist for innsending av kryssord er
 15. oktober 2026.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden
 desember 2025» og sendes til: NTL NAV v/
 Johan Gunnerud, Møllergata 10, 0179
 OSLO. Alternativt kan du sende løsningen
 på e-post til: post@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	2		3	4		
			9		1			
	3							9
	6	2		3		8	4	
	5						7	
	1	8		9		3	2	
	4						1	
			5		7			
		5	8		6	7		

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

Løsning:

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

En ny start!



FOTO: AUGUSTEKRØ

5. til 7. mai arrangerte vi vårt niende repre-
 sentantskapsmøte på Sundvolden hotell,
 og det var en fornøyelse å høre inspirerende
 NTL Navere fra hele landet og fra alle deler
 av etaten, snakke om ulike temaer de
 brenner for. Jeg kunne notere flittig og
 plukket opp mange gode idéer til arbeidet
 i ekspertgruppa om Navs organisering.

Det nye prinsipp- og handlingspro-
 grammet har gitt oss i landsforeninga et
 bredt og spennende oppdrag for de neste
 to årene! Jeg gleder meg til å ta fatt på
 jobben sammen med et supert team av
 etatstillitsvalgte, og et kompetent og enga-
 sjert styre.

Lønnsforhandlinger blir som alltid et
 viktig område framover. Etatstillitsvalgte
 Laine Elin Wold og Ove Torheim-Sandvik
 var rett på jobb med streikeforberedelser
 nesten før festmiddagen var fortært. Nå
 som meklingen er ferdig og vi vet resultatet,
 blir det viktigere enn noen gang å sikre
 bredden når vi skal forhandle med arbeids-
 giver på virksomhetsnivå til høsten.

I skrivende stund er ikke resultatet av
 uravstemningen kjent, men både et
 enstemmig forhandlingsutvalg i LO stat og
 et enstemmig styre i NTL Nav anbefaler å
 si «Ja» til forhandlingsresultatet.

Mye er sagt om dette lønnsoppgjøret og
 hvordan det endte. Jeg skjønner de som
 først og fremst er glade for å få likelydende
 avtaler. Jeg tror vi alle er glade for at vi igjen

får et rettferdig og ordnet grunnlag for
 likere lønnsvilkår for statsansatte. Jeg
 skjønner også de som først og fremst er
 skuffa over prisen vi måtte betale. Et sen-
 tralt lønnsoppgjør uten generelle tillegg er
 ikke noe vi skal være fornøyde med!

Uansett hvilken følelse dere kjenner
 mest på nå, så håper jeg vi framover kan
 finne sammen om de mange tinga vi fortsatt
 har til felles. Det gjør litt vondt nå, men vi
 trenger hverandre i kampene som kommer
 framover. For eksempel i neste lønnsopp-
 gjør, der vi må opp på hesten igjen og jobbe
 for et solid generelt tillegg.

Vi som er tillitsvalgte og de som for-
 handler for LO Stat må vise at null i gene-
 relle tillegg absolutt ikke er den nye nor-
 malen. Vi kjemper fortsatt for de samme
 prinsippene, og våre dyktige forhandlere i
 NTL Nav vil nå gjøre det de kan for å sikre
 en god og rettferdig lønnsutvikling for alle.
 Jo flere vi har i ryggen, jo større gjennom-
 slagskraft har LO stat i forhandlingene.

Med mindre vi er i streik når dette bladet
 kommer ut, så kan de fleste av oss snart
 legge både kampiveren og arbeidshan-
 skene litt på hylla, og nyte sommeren.

Ønsker dere en super
 og velfortjent
 ferie!

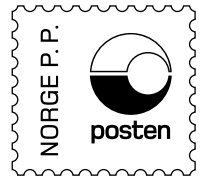
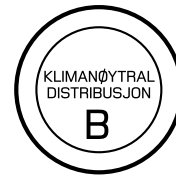
Torgeir Homme
 Leder i NTL NAV



FOTO: NTL/ADRIAN NIELSEN

Aktørnummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo



MEDLEMSEKSPLOSJONSHJØRNET!

Hils på medlem 6000!



NTL NAV
Størst og tydeligst i NAV

Endelig har NTL Navs medlemsmasse vokst forbi det magiske tallet 6000. En barriere er brutt og det har blitt feiret med kake på mangt et medlemsmøte. Æren av å bli medlem 6000 går til Kristine Husås Bremnes som jobber som tegnspråktolk på Nav hjelpemiddelsentral Trøndelag.

NINA ÅSBAKK (tekst og foto)

Kristine er 27 år fra Stjørdal, og har jobbet som tegnspråktolk i tre år og vært ansatt i Nav siden november 2024. Hun trives veldig godt i jobben som tolk på hjelpemiddelsentralen. – Jeg liker å jobbe med tegnspråk og folk, og så har jeg mange fine kolleger, smiler Kristine. Hun var frilanstolk før hun ble ansatt, og hun trives mye bedre med de trygge rammene som ansettelse i staten og Nav gir. – Sammenlignet med frilanslivet er dette mye mer passende for mitt liv og meg som person, utdyper hun.

Kristine byttet fagforening. Hun har tidligere vært medlem i andre fagforeninger, noe tilfeldig, før hun fikk høre mye positivt om NTL av kolleger og venner. – Jeg organiserte meg for å ha den gode tryggheten og tilslutningsvalg som kan være der om jeg trenger dem. Når jeg skulle organisere meg, så ble det litt overveldende med all informasjonen, så til slutt bare valgte jeg en fagforening. Men etter å ha hørt mye bra om NTL, så byttet jeg til NTL – spesielt etter å ha hørt hvordan NTL jobber med lønnsforhandlinger. Jeg er opptatt av fellesskap og likhet, så det er verdier som passer meg veldig godt.



Kristine Husås Bremnes ble medlem nummer 6000 i NTL Nav!

Det Kristine liker best med å jobbe på hjelpemiddelsentralen, er den spennende sammensetningen av kolleger med ulik fagbakgrunn. Nysgjerrigheten hennes har ført til at hun hjelper til med plukking av hjelpemidler på lageret når hun har ledig tid. Flere av tegnspråktolkene i Trøndelag gjør dette, noe som både gir en fin avveksling for tolkene og god bistand til travle kolleger på et hektisk lager.

Kristine kjenner seg trygg i valget av NTL og setter pris på fellesskapet, på tvers av fagbakgrunn og utdanning, som NTL kan by på. Velkommen, Kristine, og gratulerer med valget av fagforening!