

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

AUGUST 2021



MILLIONER
mer i lønn

Side 4-5



Vaktbikkja

Til tross for at vi har et relativt godt organisert arbeidsliv i Norge, med avtaler og kjøreregler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, er det ingen selvfølge at disse følges. Sentralt frikjøpte tillitsvalgte i NTL NAV merker dette godt. Landsforeninga mottar daglig mange henvendelser fra tillitsvalgte og medlemmer, som har funnet ut at arbeidsgiver ikke har fulgt sin del av lov- og avtaleverket. Fra brudd på ansettelsesreglement og manglende medbestemmelse, til manglende overholdelse av personalpolitikken og brudd på lønnsinnplassering etter hovedtariffavtalen. I de fleste tilfeller skyldes det ikke vond vilje, men manglende kunnskap og usikkerhet blant lederne.

Siden januar har landsforeninga arbeidet med å kreve retting av lønn for medlemmer som har blitt feil innplassert ved ansettelse. Dette har vært et omfattende og møysommelig arbeid, som man skulle tro var unødvendig all den tid vi har regler om hvordan dette skal gjøres. Vel 100 NTL-medlemmer har blitt innplassert feil når de ble ansatt i NAV, og de fleste av dem med for lav lønn. Framsida denne gang prydes av to jublende NTL-ere

ved NAV Kristiansand, nemlig Tore og Henning. Bildet sier vel sitt om hvor fornøyde de ble da lønna deres ble rettet opp i.

NTL NAV jobber for og med våre medlemmer og tillitsvalgte hver dag. Sammen passer vi på hverandre og de rettighetene vi har kjempet fram. Sammen er vi altså sterkere. I en uttalelse fra NTLs landsmøte i 2018 heter det at «Fremtiden krever sterke fellesskap». Jeg er så freidig å påstå at regjeringene de siste åtte årene har motarbeidet fellesskapet, prinsippene og verdiene som NTL jobber for hver dag.

La meg derfor avslutte denne redaktørspalten slik:

Bjeff på Erna Solberg – stem **ro**dgrønt!

Godt valg!

Jan Rune Yanni Vikan
Redaktør



FOTO: TORSTEIN BRECHAN

«Jeg godtar bare en tyrann her i verden, og det er den lille, stillferdige stemmen inne i meg selv.» Mahatma Gandhi

GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 8 900 tre ganger årlig

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

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

Renate Holsbøvåg-Lyngstad
renate.holsbovag.olsen@nav.no
952 53 987

Tarjei Aamot Haga
tarjei.haga@nav.no
415 11 549

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

Redaksjonen avsluttet:
12. august 2021

www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes NTLs
kontingentavdeling kont@ntl.no

Forsidefoto:
Yanni Vikan

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



Følg oss på:



Innhold



8-15



Gaiden har intervjuet de tre rødgrønne partiene som har uttalt et ønske om en tillitsreform i Staten. Fra venstre: Per Olaf Lundteigen (Sp), Lise Christoffersen (Ap) og Kirsti Bergstø (SV). FOTO: JUNE HELEN BERG/BENEDICTE FJELDBERG

18-19



Dag Erik Lindquister ny hovedtillitsvalgt i NAV Kontroll.

FOTO: PRIVAT

4-5



Hundrevis med feil lønn.

FOTO: YANNI VIKAN

02 Redaktøren

04 Feilinnplasseringssaken

06 Møtet med NAV

14 NTL UNG om Stortingsvalget

16 Ekstraordinær arbeidsinnsats

20 Tillitsreformen i offentlig sektor

23 Lederen har ordet



– Jeg fikk 30 000,- etterbetalt fordi arbeidsgiver hadde plassert meg feil, sier Tore Bjørnnes. Tore er 27 år, opprinnelig fra Stjørdal og er ansatt som førstekonsulent ved NAV Kristiansand hvor han jobber med oppfølging. Han er også vara plasstillitsvalgt for NTL ved NAV Kristiansand.



– Det er betryggende å vite at NTL NAV følger med. Jeg stilte arbeidsgiver spørsmål om lønnsinnplasseringa flere ganger, men følte ikke at det ble tatt tak i. Henning Tollum Næss er 25 år, opprinnelig fra Drammen og er nå ansatt som rådgiver ved NAV Kristiansand hvor han jobber som IPS jobbspesialist. Han ble i vår valgt som UNG-kontakt for styret i NTL NAV Agder.

Snytt for millioner i lønn

Lurer du på hvorfor du skal være medlem i NTL NAV – fagforeninga i NAV? Her er en av mange grunner: vi er ei vaktbikkje som følger med og passer på. I dette tilfellet avdekket landsforeninga at over hundre medlemmer var feil innplassert lønsmessig. Dette har ført til at de til sammen kunne ha gått glipp av over en million kroner i lønn, men som nå heldigvis er i ferd med å bli rettet opp i av arbeidsgiver.

YANNI VIKAN (Tekst og foto)

Innplassering av førsekonsulenter

Minstelønn ved rekruttering i stillingskode 1408 førstekonsulent for personer som fyller vilkårene for høyere akademisk utdanning: Lønnstrinn 51 med innplassering på lønnsramme 21, alternativ 10.

Minstelønn ved rekruttering i stillingskode 1408 førstekonsulent for personer som ikke fyller vilkårene for høyere akademisk utdanning: Lønnstrinn 49 med innplassering på lønnsramme 21, alternativ 8-10.

En høyere akademisk utdanning er i denne sammenheng for eksempel en mastergrad, cand.mag, grad mm.

KILDE: PERSONAL- OG LØNNSPOLITIKK I ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN

Etter at syv medlemmer ansatt i NAV Arbeid og ytelser oppdaget at de var feil innplassert lønsmessig, ble det fremmet krav fra våre hovedtillitsvalgte til arbeidsgiver i driftsenheten om retting. Da dette ikke førte fram, bisto NTL NAV ved å fremme kravet på etatsnivå. Etter flere måneder fikk man etter hvert gehør for kravet og arbeidsgiver korrigerer i tråd med avtaleverket. Gruppe Lønn i NTL NAV begynte da en omfattende gjennomgang av ansettelser av førstekonsulenter ansatt etter 14. mars 2019, for å se om det var flere som kunne være feilinnplasserte. Undertegnede gjennomførte en grov gjennomgang og endte opp med flere hundre mulige feilinnplasseringer. Etter mer inngående vurderinger ble antallet konkretisert til 102 medlemmer.

Tore og Hennings historie. For både Tore Bjørnnes og Henning Tollum Næss (se bilder) startet arbeidsforholdet ved NAV Kristiansand i august 2020. Henning hadde allerede jobbet i NAV Arbeid og ytelser siden mars samme år, mens Tore var nyutdannet og nyinnflyttet i Kristiansand. Da Henning fikk kontrakten til signering var det knapt noen dialog i forkant og arbeidsgiver hadde tilbudt det laveste lønnstrinnet stillinga var utlyst med, lønnstrinn 51. Han stilte spørsmål til arbeidsgiver om innplasseringa, men fikk til svar at han burde være fornøyd fordi dette var lønnsnivået i avdelinga han skulle starte i. – Jeg fikk samme tilbakemelding, sier Tore, men man kan jo ikke bryte reglene av den grunn.

Kompetansehull blant ledere. Henning opplevde at arbeidsgiver ikke hadde god nok kompetanse på ansettelser og lønnsinnplassering. – Det er spesielt viktig at arbeidsgiver overholder sin del av avtalen, fordi det er vanskelig som nyansatt å vite hva som gjelder. For Tore sin del var det også slik at han måtte finne jobb raskt da han og kona hadde bestemt seg for å



– Man skal ha tunga rett i munnen når man jobber med slike krav som vi har gjort, sier June Helen Berg. Sammen med Tarjei Aamot Haga har hun framsatt krav om retting av innplassering for nærmere 100 NTL-medlemmer. – Folk setter utrolig stor pris på at vi følger med og ordner opp, sier Tarjei.

Foto: Yanni Vikan

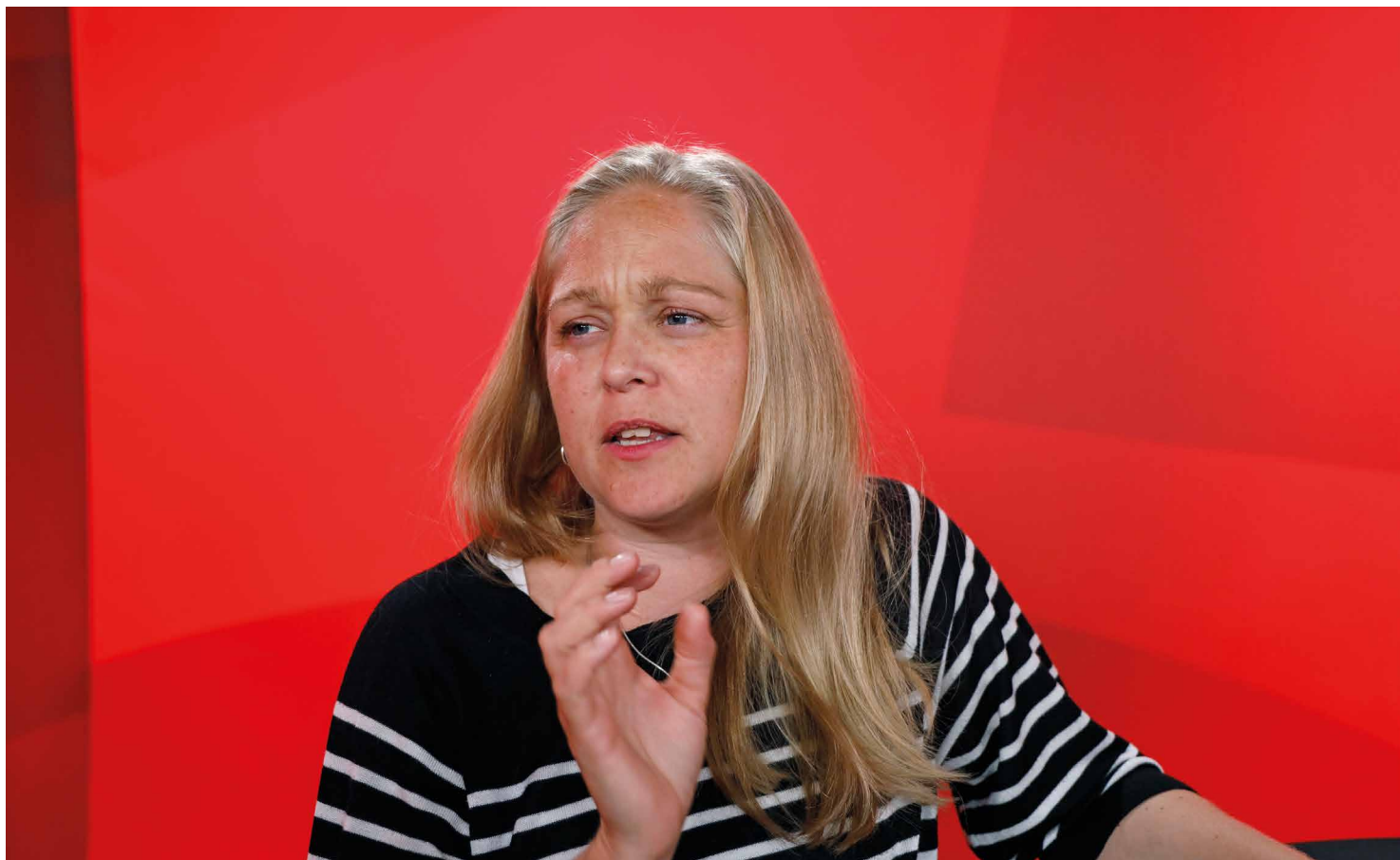
flytte til Kristiansand. Med en rykende fersk master i sosiologi argumenterte han for høyere lønn enn det han ble tilbudt, men ble informert om at utdanninga ikke påvirket hvilken lønn han skulle tilbys. – Det er jo rett og slett feil. Både hovedtariffavtalen og den lokale lønnspolitikken har bestemmelser om særskilt innplassering for ansatte med høyere utdanning. Det er vel bare å oppfordre arbeidsgiver til å gi tilstrekkelig opplæring på dette området for sine ledere.

Medlemsvekst. Etter at NTL-medlemmene fikk rettet opp sin lønn, gjennomgikk arbeidsgiver ytterligere 14 ansatte hvor de

hadde gjort lignende feil. Lønn har nå blitt et hyppig samtaleemne blant de ansatte og mange har blitt mer bevisste på hvordan landet ligger. – Vi vet om flere som nå har blitt medlemmer i NTL i kjølvannet av denne saken. Ifølge medlemsstatistikken viser den fem nye NTL-medlemmer ved NAV Kristiansand hittil i 2021, kanskje kommer det flere til? På arbeidsplassen avholder NTL månedlige medlemsmøter og før jul hadde de juleavslutning og sosialt samvær. – Vi har flere aktiviteter planlagt så snart koronapandemien slipper taket.

Vaktbikkjene. En del hovedtillitsvalgte har hatt rutiner for å passe på at medlemmer

ikke blir feil innplassert. – Vi var likevel overrasket over at brudd på innplasseringsreglene stort sett fantes i alle linjer og driftsenheter i NAV, sier June Helen Berg, som har vært med å fremme krav om retting. Det vil nok være fornuftig om vi finner gode rutiner på dette slik at hovedtillitsvalgte kan følge med på dette fortløpende i sine driftsenheter. Tarjei Aamot Haga fra Gruppe Lønn har også deltatt i dette arbeidet og mener dette er en veldig viktig jobb vi gjør overfor medlemmene. – Kanskje kan det føre til at flere uorganiserte får øynene opp for nødvendigheten av å være organisert?



Linn Herning, For Velferdsstaten og NAV-bruker.

Foto: Johan Gunnerud

Møte med NAV

Tenk deg et scenario der DU lander i en situasjon hvor du blir plutselig blir syk, alvorlig syk. Arbeidsgiveren din er selvsagt innforstått med at du blir sykemeldt og kan ha god oppfølging med deg. Men hva skjer når du ikke kommer tilbake på lang tid? Sykepengeperioden går snart ut og du skjønner at du må søke arbeidsavklaringspenger. Hvor begynner du å søke etter hjelp? Lege, arbeidsgiver, NAV? Og hvordan blir møtet med NAV? Linn Herning, som til vanlig jobber i «For Velferdsstaten», kaller seg nemlig en kompetent naver. Hun delte sin historie med oss i NTL NAV, og Gaiden har fått lov til å bruke hennes historie som et lite eksempel.

En kompetent naver. Nå jobber jo vi i NAV, vi kjenner systemene og hvordan ting fungerer. Vi er stadig i digital modernisering og effektivisering. Men har vi blitt for effektive til å høre hva vi selv sier til brukerne våre? Spesialuttrykk blir ofte brukt når vi snakker om ytelser og systemene vi arbeider i. Og vi har alle tatt e-læringskurset «klart språk». Dette er jo vel og bra. Men hva skjer med brukerne våre når de møter «kjempen» NAV og for eksempel kanalstrategien. Som en kompetent naver, satte Linn seg inn i dette. For mange av oss er hun kjent for å holde kurs på fagforeningsmøter og tillitsvalgssamlinger. Linn fortalte oss at hun satte seg ned og leste seg opp tre måneder før hun skulle søke arbeidsavklaringspenger. Dette for å unngå fallgruver. Når hun så ringte til NAV,

RENATE HOLSBØVÅG-LYNGSTAD (Tekst)

Kanalstrategien

Kanalstrategien handler om hvordan vi kan levere bedre tjenester til våre brukere samtidig som vi frigjør tid til tettere oppfølging for de som trenger det. Flere brukere skal bruke digitale løsninger og færre skal komme fysisk til NAV kontoret uten avtale.

hadde hun tid nok. Og som hun selv beskrev; forståelse nok til at jeg måtte avtale et møte med en saksbehandler.

For syk til å ringe. Linn beskriver seg selv som heldig. Heldig i den forstand at hun var frisk nok til å sette seg ned med en datamaskin og lese. Frisk nok til å orke å ta den telefonen, fordi hun visste hva hun skulle spørre om. Men til tross for all hennes kompetanse, så var det ikke mulig for henne å forstå hvordan hun skulle fylle ut AAP-søknaden. Hun stolte heller ikke på de generelle rådene hun fikk når hun ringte NAV Kontaktsenter. Det er altså ikke bare ressursvake innbyggere som har utfordringer i møtet med NAV. Linn stiller spørsmål til oss tillitsvalgte; Hva med de som ikke er friske nok? For som Linn beskriver så hadde hun all støtten hun trengte rundt seg av personer som var der. Hun greide seg både fysisk og mentalt, men sier også at hadde hun vært enda sykere og kanskje ikke hatt den støtten rundt seg, så hadde hun ikke greid å be om de møtet med NAV. Hadde ikke hun kjent NAV som hun gjør, så hadde det blitt vanskelig.

Ringte først? Da Linn hadde fått avtalt sitt møte med saksbehandler og møtte på NAV-kontoret, var hun litt tidlig ute. Hun ble sittende i et venterom hvor det var flere brukere som kom og gikk. I den lille tiden hun satt der, opplevde hun at flere som kom ble møtt med spørsmål om de hadde en avtale. Linn forteller oss om en fortvilet bruker som ikke hadde det, som fikk beskjed om å «gå hjem» for å ringe til NAV. Brukeren hadde en akutt situasjon og satt til og med i telefon med NAV Kontaktsenter. På telefon fikk vedkommende beskjed om at en saksbehandler skulle ta kontakt i påfølgende uke. Dette er selvsagt



NAV Gamle Oslo.

Foto: June Helen Berg

uforståelig for brukeren, som var i en krise der og da. I tillegg har vi brukere som syns det er vanskelig å kontakte NAV fordi de føler seg mindre verdt når de må gå til det skrittet. Mange har også ventet lenge og vegret seg for å ta kontakt fordi de ikke kjenner vårt system godt nok og ikke vet helt hvor de skal begynne.

Mange eksempler. Som medlem i NTL NAV og som ansatt i NAV, så har vi alle hørt gode og dårlige historier fra vår hverdag. Uheldige uttalelser og spesielle situasjoner. Men vi har også de gode tilbakemeldingene. Vi er kanskje ikke flinke nok til å dele de. For vi gjør alle den jobben vi er satt til å gjøre og opplærte til. Men hva skjer når systemet vårt blir så stort og tungt at vi glemmer å høre på brukerne våre? Vedkommende som tilfeldigvis sto i skranken i mottaket på dette lokalkontoret, gjorde ingen feil. Bare det man er opplært til. Og slik må det være. Det er ingen kritikk til vedkommende. Det understreket også Linn Herning når hun snakket med oss. Men det er systemet vi jobber i, de digitale løsningene som skal gjøre hverdagen vår enklere.

Møtet med NAV. Da redaksjonen av Gaiden skulle skrive denne artikkelen måtte vi ha et illustrasjonsbilde. Og siden vi var samlet i Oslo, ble NAV Gamle Oslo et fint sted og

ta dette bildet. Der kommer NAV logoen frem og det ligger slik til at vi kunne få tatt et bilde uten andre til stede enn fotografen og «modellen». Kontoret hadde stengt mottaket for dagen, så dette skulle gå fint. Når modellen går mot døra første gang, kommer det en smilende sikkerhetsvakt til åpningen og spør om «modellen» har en avtale. Men «modellen» svarer at de bare skal ta et illustrasjonsbilde, og vakta smiler og går tilbake til plassen sin. Mens vi jobber med riktig lys fra sola og hvor det er best å stå så kommer det tilfeldigvis noen brukere. Redaksjonens opplevelse er at disse brukerne ble møtt på en god måte og fikk raskt kommet inn til sine avtaler.

Målsettingen er klar. Dette er bare en liten del av én historie vi kan fortelle fra vår hverdag i NAV. Og vi vet at alle våre brukere har sine egne individuelle opplevelser av NAV. Kanalstrategien har gode hensikter, vi skal arbeide med de som er lengst unna arbeidslivet og som trenger mest hjelp. Hvis vi får til det, da lykkes vi godt i det arbeidet vi skal gjøre for innbyggerne i Norge. Erfaringene som Linn Herning har delt viser at vi har et godt stykke å gå.

Du kan også lese mer om Linn Hernings opplevelser på www.frifagbevegelse.no



Satsing på NAV og en nødvendig tillitsreform

Gaiden har i forbindelse med stortingsvalget tatt en prat med partiene på sentrum/venstresiden i det politiske landskapet. Vi har spurt hva de tenker om en ny satsing på NAV etter 8 år med osthøvelkutt. Vi har tatt en prat med Lise Christoffersen, som har representert Arbeiderpartiet på stortinget siden 2005 og hun har vært medlem av arbeids- og sosialkomiteen i hele 12 år.

JUNE HELEN BERG (Tekst og foto)

Arbeiderpartiet har, i likhet med andre partier, vedtatt en politikk som går ut på å styrke NAV. De ønsker å styrke førstelinja, gjøre NAV mer tilgjengelig, både fysisk og digitalt. I tillegg vil partiet gjennomføre en tillitsreform i offentlig sektor.

Christoffersen forteller at vi har merket resultatet av ABE – reformen, med de flate osthøvelkuttene, spesielt i forbindelse med pandemien. Disse kuttene har gjort det ekstra krevende å gi gode velferdstjenester da vi fikk flere hundre tusen arbeidsledige nærmest over natta. Osthøvelkuttene har kun handlet om reduksjon i ressurser uten mål, mening og retning.

Lise Christoffersen sier at Arbeiderpartiet nå vil jobbe for flere hele og faste stillinger til NAV og vil fortsette å styrke bevilgningene.

De har bla i revidert nasjonalbudsjett foreslått å videreføre styrking av budsjettene som ble vedtatt i forbindelse med pandemien. Videre må NAV kontorene få ansvar for midlertidige ordninger som arbeidsavklaringspenger og arbeidsmarkedstiltak. NAV kontoret skal, som minimum, få beslutningsmyndighet for midlertidige ytelser, slik at brukeren og saksbehandleren får en forutsigbarhet og ikke skal være avhengig av en annen instans sin vurdering som ikke kjenner brukeren.

Ett av de viktigste tiltakene er at ingen skal kastes ut av AAP-ordningen uten at de er ferdig utredet og ferdig avklart i helsevesen og i NAV. Dette er første prioritet for arbeiderpartiet og kan gjennomføres ganske raskt.

Vi trenger en tillitsreform. Dere har blant annet vedtatt i deres program følgende: «Vi får bedre tjenester og tettere kontakt mellom brukere og ansatte dersom de ansatte får mer tid og tillit til å gi hjelp og møte brukernes behov.» Kan du utdype litt nærmere hvordan dere vil bidra til økt tillit til offentlige ansatte?

Christoffersen svarer at det er flere dimensjoner når vi snakker om en tillitsreform. Vi må gi tillit til kompetansen som faktisk er i NAV. Særlig til de lokale NAV kontorene som er tette på brukerne. I tillegg må vi gjenreise tilliten fra brukerne til NAV, etter EØS-skandalen.

Hun sier videre at Nav i stor grad styres etter prinsippene i New Public Management. Indikatorene for mål- og resultatoppnåelse har vært basert på omfanget av igangsatte tiltak, framfor å rapportere på om man har lyktes med å hjelpe brukerne

til en bedret livssituasjon og større grad av selvhjulpenhet, gjennom oppfølging og tiltak.

Det sterke fokuset på mål- og resultatstyring har ledet til ideen om en tillitsreform. En tillitsreform som gir større rom for skjønnsutøvelse og en tjeneste tilpasset den enkelte brukers behov. Tillitsreformen handler også om å gi tillit ut til de som møter brukerne og deres kompetanse.

Det konkrete innholdet i tillitsreform må utarbeides i samarbeid mellom brukernes organisasjoner og de ansattes organisasjoner. Det må skje gjennom 3 partssamarbeidet, eller et 4-partssamarbeid, sammen med brukerorganisasjonene.

Vi må bygge kompetanse i organisasjonen. Dette er ett viktig punkt for AP sin NAV-satsing. De har i sitt program en kompetansereform. De ønsker etablert ett kompetansefond med en ganske betydelig størrelse som skal styres av partene i arbeidslivet. Dette fondet skal benyttes til kontinuerlig bygging av kompetanse for de som jobber i NAV systemet.

Privatisering er ikke svaret. I NAV benyttes det bestiller/utfører modeller, outsourcing, intern fakturering, konkurranseutsetting, privatisering, markedsbasert finansiering av velferdstilbud med mer. Det vi har sett av anbudsutsetting til nå er at det fører til en voldsom konsentrasjon rundt noen få store leverandører som har ett kommersielt utgangspunkt. Når vi privatiserer tjenester så blir kompetansen flagget ut. Da reduserer vi NAV til å bli en «bestiller» og organisasjonen mister verdifull kompetanse. Dette er ødeleggende og er med på å ødelegge velferdssystemet vårt.



Lise Christoffersen (Ap) har allerede lang parlamentarisk fartstid, men gleder seg til fire nye år på Stortinget.



Raudgrøn satsing på NAV

Gaiden har i forbindelse med det kommende stortingsvalet tatt ein prat med dei raudgrøne partia om korleis dei ser for seg å utvikle NAV i framtida, med eit nytt fleirtal på Stortinget frå hausten av. Frå SV har vi fått ein prat med nestleiar Kirsti Bergstø. Ho satt på Stortinget for Finnmark i perioden 2013 til 2017, og ho topper lista for Akershus SV ved årets stortingsvalg. Som tidlegare tilsett i NAV så har ho også arbeidserfaring frå etaten vår.

TARJEI AAMOT HAGA (Tekst) JUNE HELEN BERG (Foto)

Dei i SV snakkar om ei sterkare satsing på NAV og har eit punkt i programmet der dykk vil sikre tilstrekkelige ressurser og nok ansatte ved NAVs lokalkontor, korleis vil SV løyse utfordringane NAV står ovenfor?

Alt dette henger jo så tett i hop, for å få til ei satsing så trengs det fleire ressurser, og at ein har nok folk der folk trengs. Ein del av det handler om å snu ressurser frå topp til førstelinja, men det handler også om å direkte styrke der man er avhengig av ressurser for å løyse oppgåvene. SV vil ha eit NAV som er nærare folk, og meiner at arbeidsformidling skal vera ei offentleg oppgåve. Vi treng nok folk, og folk tilsatt i NAV. No bygges kompetansen i andre miljø enn i NAV, derfor trengs det eit oppgjør med konsulentbruken, fortell Bergstø.

Koronapandemien traff Noreg hardt, og NAV fekk over natta enorme utfordringar med å løyse mellom anna fleire hundretusen nye dagpengesøknadar. Bergstø og

SV er klare på at Høgre-regjeringa sin kutt-politikk ikkje gjorde den jobben lettare for etaten.

Det regjeringa så frekt kallar for ABE-reforma er blind kutt-politikk som innebærer å skjære ned budsjetter og dermed i tenestene til folket. Med betre og større ressurser i NAV kunne ein møtt korona-utfordringane på ein mykje betre måte enn det ein gjorde under Solberg-regjeringa, fortsett Bergstø.

Tillitsreform i offentleg sektor. Arbeidarpartiet, Senterpartiet og SV er alle einige om behovet for ein tillitsreform for offentleg sektor. I programmet til SV står det at de vil jobbe for ein tillitsreform i offentleg sektor som fremjar faglegheit og auka medrårderett for tilsette og deira organisasjonar. Kan du utdjupe litt meir korleis SV ser for seg å lukkast med ein tillitsreform?

Heile forutsetninga for å lukkast med ein tillitsreform i offentleg sektor er at dei tillitsvalde i dei ulike forbunda er med på å utforme denne tillitsreformen, og ikkje bare politikarane. Utan å kome fram til rett forutsetning får vi ikkje dei rette svara. Vi er derfor nødt til å ha eit tett samarbeid med organisasjonane.

Videre er vi nødt til å ta trinn for trinn. Det finnes ikkje eit svar for alle delar av offentleg sektor. Dette gjeld også for NAV, som ein stor etat. Det er inga kjapp løysing på å endre strukturer, og det må jobbast langsiktig for å komme vekk frå HR-ideologien som og dominerer offentleg sektor.

Styrking av medrårderetten er eit sentralt punkt for korleis vi i NTL NAV ser for oss å kunne lukkast med ein tillitsreform. Kva tenkjer SV om det?

Det er for mange norske leiarar som har for dårleg kunnskap om den norske modellen, og om medrårderetten og korleis det kan og bør fungere. Meir medrårderett

på den einskilde arbeidsplass er ei forutsetning for å lukkast med ein tillitsreform.

De Facto utarbeidar for tida ein rapport om korleis ein skal kunne gjennomføre ein tillitsreform i offentleg sektor. Der er mellom anna NTL NAV med i referansegrupper og skal gje innspel. Den er venta ferdig i oktober, og vi er spente på kva som kjem fram i den. Men kjem den i seinaste laget?

Først må vi få på plass eit nytt fleirtal på stortinget, så må vi få ei ny regjeringserklæring som er veldig tydeleg på ein tillitsreform også må vi begynne å svare på korleis dette arbeidet kan starte. Så det er egentleg eit heilt perfekt tidspunkt tenkjer eg, så det blir spennande å sjå resultatet av det arbeidet.

Lønnsdanninga i offentleg sektor. Høgre har i sitt program at partiet skal arbeide for at meir av lønnsdanninga i offentleg sektor kan skje gjennom lokale forhandlinger, slik som på Akademikernes hovedtariffavtale i staten i dag. Kva er SV sine tankar rundt korleis lønnsdanninga skal skje?

At Høgre er klare på dei modellane som fungerer mest splittande og minst effektivt for folk i arbeid er inga overraskelse. Og det å ta del i lokale lønnsforhandlinger er noko av det minst meningsfulle eg i fagforeiningsssammenheng har tatt del i nokon gong. Det er ekstremt mykje forberedelser, det var lite penger å hente og det fungerte direkte splittande i arbeidsselleskapet. Vi veit at det er sentrale oppgjør med krone-tillegg som gjer at vi kan føre lønnskampen vidare. Med prosenttillegg vil forskjellene bare auke i staten. Dette er også eit viktig redskap for kampen for likelønn mellom kvinner og menn og korleis vi kan få tetta det. Det er klart at det er ei sak for partene i arbeidslivet, men vi i SV tar med oss signala NTL gir og er glade for at dykk er tydelege på dette, avslutter Bergstø.



Kirsti Bergstø kan komme tilbake på Stortinget igjen.



Per Olaf Lundteigen er arbeidslivets talsperson i Senterpartiet.



Ny satsing på NAV og tillitsløft i offentlig sektor

Gaiden har i forbindelse med stortingsvalget tatt en prat med partiene på sentrum/venstre-siden i det politiske landskapet. Vi har spurt hva de tenker om en ny satsing på NAV etter 8 år med osthøvelkutt. Vi har tatt en prat med Lundteigen som er stortingsrepresentant for Senterpartiet på 20. året og har vært medlem av arbeids- og sosialkomiteen siden 2012. Senterpartiet har, i likhet med flere andre partier, vedtatt politikk som går ut på å styrke NAV. Ifølge deres parti-program ønsker de å sikre tilstrekkelige ressurser og nok ansatte ved NAVs lokalkontor. Senterpartiet vil også ha ett tillitsløft i offentlig sektor.

JUNE HELEN BERG (Tekst) BENEDICTE FJELDBERG (Foto)

Senterpartiet vil flytte mer myndighet og flere ressurser til lokale NAV-kontor. Kan du si noe mer om hvordan dere tenker dette gjennomført?

Bemanningen i NAV må styrkes. Der hvor kommunestyrene ønsker ett statlig NAV kontor sammen med det kommunale NAV kontor, så skal det gjennomføres fra statens

side. Dette skal løses ved at spesialenhetene må i NAV må slankes. En spesialenhet i denne sammenheng er for eks. NAV Arbeid og Ytelser.

Dette betyr videre at midlertidige ytelser i alt overveiende grad må legges til de lokale kontorene, i tråd med intensjonen i NAVs samfunnsoppdrag. Det er førstelinja som må få større myndighet og ansvar til å behandle sakene og stå ansvarlig for økonomiske ytelser som er midlertidige. Senterpartiet er sterkt imot sentraliseringen som skjer i NAV – her har etaten selv gått utover det som Storting og regjering har gitt marsjordre om.

For Senterpartiet er møtet mellom mennesker det viktigste for å bistå folk med sammensatte utfordringer. Fagfolka i NAV må være tilgjengelig. Førstelinja, altså det lokale NAV kontoret i by og bygd må ha åpningstider og fagfolk slik at de kan møte innbyggere som har et sammensatt bistandsbehov på en verdig måte. Fagfolk må kunne utøve større skjønn for å i bruk av tiltak for å få en god og raskest mulig arbeidsavklaring. Det er det offentlige som må ha ansvaret for framdriften i den enkeltes arbeidsavklaringsplan. Dette for at det ikke skal bli den enkeltes ansvar for at avklaring ikke skjer innenfor avtalt tid.

Offentlig sektor trenger ett tillitsløft. I likhet med Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti har også Senterpartiet har programfestet at de ønsker å gjennomføre en tillitsreform eller å få til et tillitsløft i offentlig sektor.

Hva legger dere i begrepet tillitsløft og hvorfor er det behov for en slik reform?

Vassdalen ulykken i Forsvaret førte til at ledelse og ledelseskultur ble endret slik at den som var i situasjonen og dermed kunne vurdere best hva som måtte gjøres

fikk myndighet til å gjøre det som var nødvendig i tråd med overordnede formål med oppdraget. Senterpartiet arbeider for at denne ledelsesfilosofien som innebærer betydelig økt makt og ansvar til fagfolk som er i møte med de som trenger bistand skal gjennomføres i alt offentlig arbeidsliv. Arbeidet blir dermed mer interessant, utfordrende og ikke minst mer utviklende for den enkelte arbeidstaker.

Hvordan skal reformen i så fall gjennomføres, og hva må endres?

Tillitsbasert ledelse. Det er den som står i situasjonen som vet hva som er best og rett og gjøre. Den NAV ansatte som møter folk med sammensatte utfordringer må gis ansvar og myndighet til å tenke selv og vurdere hva som er klokkest. Dette dyktige, faglige arbeidet må hele tiden være i tråd med virksomhetens formål. Det må være en kontinuerlig læring og en kontinuerlig forbedring av måten å jobbe på. De ansatte som møter menneskene i NAV er de som skal ha større ansvar, myndighet og tillit.

Vi må fortelle hva tillitsløftet betyr, hvis du gir ett tillitsløft så betyr det større ansvar til førstelinja. Det vil være økt risiko for noe større forskjeller mellom de ulike NAV kontor, men det er også naturlig fordi forholdene er ulike i vårt langstrakte land.

Hvordan skal vi unngå at en tillitsreform i Norge kun blir ord og ikke handling?

For at en tillitsreform skal være vellykket og ikke bare tomme ord, må den politiske ledelsen i departementet være tydelig på hva reformen innebærer. Videre må fagforeningene være dypt involvert i arbeidet med en slik tillitsreform. De ansatte vil få større myndighet, men også større ansvar. Det er en stor endring i forhold til hvordan dagens NAV fungerer og må derfor utvikles over noe tid.

Kommer de unge til å avgjøre valget?

Unge velgere og spesielt de mellom 30 og 35 år vil utgjøre den aller største velgergruppen ved årets stortingsvalg. Makta over hvem som skal styre landet de neste fire årene vil derfor i stor grad ligge i hendene på oss unge. Hva vi som er unge i dag er opptatt av vil derfor være viktig for partiene å ha gode svar på når vi går til valgurnene innen 13. september.

MARTIN KVALVIK, LEDER NTL UNG OG **LILLIAN SKREDE**, STYREMEDLEM OG UNG-KONTAKT I NTL NAV (Tekst)

Ikke råd til å bo. Vi ser at det er flere saker som er mer viktige for unge velgere. Den ene saken er boligpolitikk. I dag skal du ha en god dose flaks om du eier en grei bolig i de største byene i Norge. Markedsstyringa av boligpolitikken har tatt helt av, og hensynet til rike spekulanter går ut over dagens unge sin mulighet til å skaffe seg et sted å bo. Denne høsten står over 6000 studenter i boligkø bare i Oslo og Bergen. Men det er ikke bare studenter som sliter. Nyutdannede med full jobb og gjennomsnittlig inntekt sliter med å komme seg inn på boligmarkedet, spesielt hvis man er aleneboende. De fleste er nå avhengig av hjelp fra foreldrene sine, en mulighet ikke alle har. Dette bidrar dermed til å øke forskjellene.

Faste jobber! Videre har dette også sammenheng med noe annet unge er opptatt av: trygge og forutsigbare arbeidsforhold. For å kunne komme inn på boligmarkedet må man ha en trygg og stabil inntekt. Da må man styrke retten til fast arbeid og lovfestet rett til heltidsarbeid. Under dagens regjering har bruken av midlertidige ansettelser økt. Dette er en utvikling som



Martin Kvalvik (bilde) og Lillian Skrede forteller om viktige saker for NTL UNG-medlemmer for dette Stortingsvalget. Foto: Privat

er viktig å reversere. Som ny i arbeidslivet må du ha like gode og forutsigbare rammer som dem som allerede har vært noen år i arbeid, og vi vet at ni av ti unge selv oppgir at en trygg fast jobb er viktigst for dem. Det står i stor kontrast til fortellingen Høyresiden har om at unge vil være «fleksible» og ha en «løsere» tilknytning til arbeidslivet uten faste arbeidsforhold.

Klimakrisa er her. Unge er generelt mer opptatt av politikk enn hva foreldregenerasjonen var når de var på samme alder. Dette gjelder spesielt for klimasaken, som isolert sett kanskje er den viktigste saken for de fleste unge velgerne ved årets valg. Det er vi som er unge som i fremtiden må leve med de største konsekvensene for klimakrisen. Samtidig blir regninga høyere og høyere for fremtidige generasjoner fordi man ikke har kuttet utslipp tidligere eller tilpasset samfunnet til en verden med økende grad av ekstremvær.

Lei av milliardærsyting. En fellesnevner for sakene de unge er opptatt av er at de retter fokus mot forskjeller i samfunnet. Under Høyres regjeringssperiode har forskjellene

i samfunnet økt. Ved å kutte skattene til de rike har nåværende regjering bidratt til å øke forskjellene, uten å ha skapt flere arbeidsplasser. Om man heller kutter skattene for de med lav og middels inntekt vil dette øke det hverdagslige forbruket av varer og tjenester betraktelig, noe som i sin tur vil skape flere arbeidsplasser. Når Høyre i tillegg har kuttet AAP-ordningen, et grep som har doblet økningen av unge uføre de siste årene, så er dette et angrep på muligheten til å komme inn på arbeidsmarkedet for unge med nedsatt arbeids-evne. Koronapandemien har gjort det ytterligere vanskeligere å komme tilbake på arbeidsmarkedet. I årets valgkamp bør derfor et mer inkluderende arbeidsliv for unge være en hovedsak.

Trygghet for alle. Koronapandemien har avkledd forskjellene i samfunnet. Det er de med minst som har blitt hardest rammet. Årets valg handler derfor også om å velge en regjering som sørger for et godt sikkerhetsnett for alle når kriser rammer. Og det er i stor grad vi unge som kan avgjøre dette valget ved å bruke stemmeretten vår. Det er viktigere enn noensinne.

	AP	H	SV	FRP	SP	V	KRF	Rødt	MDG
Nei til midlertidige ansettelser Dagens regjering har åpnet for midlertidige ansettelser også der det er behov for faste stillinger. Det gir ikke flere arbeidsplasser, bare utrygge jobber, og det gir arbeidsgiver større makt over arbeidstakerne. Særlig unge får problemer med å skaffe seg fotfeste i arbeidsmarkedet.				-					
Ny og mer rettferdig AFP Avtalefestet pensjon (AFP) er den del av pensjonsforliket og viktig for at arbeidstakere kan gå av med en pensjon å leve av. LO og NHO har laget en rapport om en ny modell for AFP i privat sektor. Ny AFP vil bli mer rettferdig og forutsigbar, fordi alle år i en AFP-bedrift vil telle. Dette vil igjen øke kostnadene. LO krever at staten øker sitt bidrag ved innføring av en ny, mer rettferdig og forutsigbar AFP-ordning.				-			?		?
Velferdstjenester i offentlig regi Norge har en sterk velferdsstat der sykehus, sykehjem, barnehager, skoler og andre velferdstjenester er finansiert og driftet i offentlig regi. Det gir effektiv ressursbruk og et godt tilbud til befolkningen, uansett hvor i landet de bor. Pengene vi betaler i skatt bør gå til velferd, ikke til profitt for private selskaper.				-					
Stopp smålige kutt i velferdsytelser Gjennom de siste åtte årene har Høyre-regjeringen kuttet i velferdsytelsene til folk flest med til sammen 43 millioner kroner. Minsket pendlerfradrag, økte egenandeler og kutt i ytelsene til uføre med barn er eksempler. De arbeidsledige har mistet feriepengene, og støtten til barnebriller og tannregulering er strammet inn. Samtidig har de aller rikeste fått store skattekutt. LO vil ha en stans i velferdsuttene for folk flest.				-					
Bevar sykelønnsordningen Norge har en sykelønnsordning vi skal være stolte over! Det bidrar til at arbeidstakere som blir syke kan konsentrere seg om å bli friske, og den skiller ikke mellom de som sitter på toppen og de som jobber på gulvet. I mange år garanterte ulike regjeringer at de ikke ville endre sykelønnsordningen ute at arbeidslivets parter var enige. Den garantien har regjeringen fjernet.				-					
Minst en dobling av fagforeningsfradraget Et godt organisert arbeidsliv er viktig for å sikre gode lønns- og arbeidsvilkår, men har også betydning for samfunnet i stort. Det er en forutsetning for treparts-samarbeidet med myndighetene, og for en samordnet lønnsdannelse som sikrer utjevning, satsning på kompetanse og økt produktivitet. Fradraget for fagforenings-kontingenten er et viktig signal om betydningen av det organiserte arbeidslivet. De siste åtte årene er verdien av fagforeningsfradraget redusert hvert eneste år.				-					
Sikre finansiering av offentlige tjenester En av styrkene ved det norske samfunnet er at vi har en velfungerende offentlig administrasjon som kan håndtere samfunnsmessige utfordringer, som for eksempel koronapandemien. De siste åtte årene har regjeringen pålagt alle statlige virksomheter årlige kutt i driftsbudsjettene, noe som har svekket beredskapen og evnen til å håndtere uforutsette situasjoner.				-					

Ledelsen nekter å forhandle



Arbeidsgiver argumenterte med at NAV ikke kan belønne ansatte for ekstraordinær innsats fordi de mener det kan gi uheldig signal til resten av samfunnet.

Til Gaiden kommenterer arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte følgende:

Konsekvensene av pandemien traff Norge hardt og rammet samfunnet på de fleste områder. Rekordmange arbeidstakere ble i løpet av kort tid permittert og var avhengige av at NAV løste samfunnsoppdraget med et omfattende omfang av oppgaver og krav til leveranser. Etaten har høstet anerkjennelse for måten vi har håndtert denne krevende situasjonen på. Ansatte har jobbet overtid og vært positive til å bli omdisponert til andre fagområder enn de normalt jobber med. Vi har sett en vilje og motivasjon til å stille opp som jeg er svært stolt av. Denne anerkjennelsen har jeg videreformidlet til ansatte, tillitsvalgte og vernetjeneste.

Likevel fant jeg det ikke riktig å innfri kravet fra noen av organisasjonene om kr 10.000 til alle ansatte som en belønning for innsatsen. Våre ansatte har hatt trygge jobber gjennom krisen. Ansatte har selvfølgelig fått overtidsbetaling og de som sa seg villige til å endre ferieplaner på kort varsel i fjor, fikk etter avtale med tillitsvalgte kompensert for utsettelse av ferie. Å bruke i størrelsesorden 150 mill. kr. for ekstra belønning av ansatte mener jeg ville være feil, og i tillegg gi et uheldig signal til våre oppdragsgivere – samfunnet og brukerne våre i den livssituasjonen de har stått og står i.

Arbeidsgiver har åpnet for at det kan forhandles på særskilt grunnlag for ansatte dersom ekstraordinær arbeidsinnsats inngår som del av en begrunnelse på individuelt grunnlag. Dette var det enighet mellom arbeidsgiver og to av organisasjonene om at var en god løsning.

Arbeidsgiver nekter å forhandle lønnskrav som ble framsatt av blant annet NTL NAV. Arbeidsgiver bekrefter at vilkåret for å forhandle på særskilt grunnlag på grunn av ekstraordinær innsats er oppfylt, men argumenterer blant annet med at de synes det «blir prinsipielt feil å belønne ansatte ut ifra hensynet til NAVs samfunnsoppdrag».

YANNI VIKAN (Tekst) NAV (Foto)

– Det er dårlig arbeidsgiverpolitikk å ikke anerkjenne de ansattes ekstraordinære arbeidsinnsats, sier Elisabeth Steen, leder i NTL NAV. Vårt bidrag som ansatt i NAV har vært særdeles viktig for samfunnet i den spesielle situasjonen vi har vært i. Jobben vår er ikke en dugnad, og vi kan ikke basere oss på at NAV-ansatte skal få sin lønn i himmelen.

– Vi hører ledelsen anerkjenner ekstra-innsatsen, men man får kjøpt lite melk og brød for gode ord.

Medlemmene krever lønn for strevet. Siden koronapandemien traff i fjor, har det vært et stort omfang av ekstraordinær arbeidsinnsats i NAV. Mange medlemmer og til-litsvalgte har derfor etterspurt forhand-linger om lønnstillegg på særskilt grunnlag. Denne forhandlingshjemmelen omhandler blant annet at man kan tilstå lønnsendring basert på ekstraordinær

arbeidsinnsats. I fjor sendte imidlertid arbeidsgiver ut en føring om at drifts-enhetene ikke skulle innvilge krav som var begrunnet med ekstraordinær arbeidsinn-sats knyttet til koronapandemien.

Alle unntatt Parat og UNIO. Dette reagerte alle arbeidstakerpartene på og vi var ikke enige i denne ensidige tolkninga fra arbeidsgiver. Det ble i februar derfor gjennomført et møte mellom forhandlings-partene i NAV, der dette ble tatt opp med arbeidsgiver. Arbeidsgiver var ikke villig til å endre sitt syn, men fortalte at de ville lytte til et konkret krav fra organisasjo-nene. NTL NAV fremmet derfor krav sammen med AVYO, FO og primærorgani-sasjonene under Akademikerne. Disse organisasjonene representerer mer enn ¾ av etatens ansatte. De øvrige organisasjo-nene (Parat og UNIO) valgte å ikke stille seg bak felleskravet.

10 000,- kroner. Den 8. april ble det avholdt forhandlingsmøte. I hovedsak besto det primære felleskravet i et engangs krone-beløp på 10 000 kroner til alle statlig ansatte i NAV for ekstraordinær arbeids-innsats i 2020. Det ble fremmet to subsi-diære krav fordi organisasjonene som fremmet kravet mente at ekstraordinær arbeidsinnsats under koronapandemien bør belønnes. Det ble derfor vist til tre ulike fremgangsmåter for å belønne arbeidsinn-satsen. Størrelsen på beløpet samt grupper (i subsidiært krav) og kriterier (i atter subsidiært krav).

Arbeidsgivers anførsler. Fra protokollen kan vi lese at «arbeidsgiver mener at ansatte i NAV har utført en ekstraordinær innsats gjennom 2020 som følge av konse-kvensene av korona. Arbeidsgiver mener likevel at det blir prinsipielt feil å belønne våre ansatte i tråd med organisasjonenes krav ut fra hensynet til NAVs samfunns-oppdrag og de brukergruppene vi møter i den livssituasjonen de står i. Arbeidsgiver gjør samme vurdering av organisasjonenes subsidiære krav.»

Protokollen fra forhandlingene er tilgjengelig i nyhetsarkivet på www.ntlnav.no

Vil du høre hva alle Stortingspartiene tenker om NAV? Sjekk NTL NAVs egen podkast «Hverdagen med NTL NAV»



HVERDAGEN MED



NTL NAV



Fra representantskapsmøtesalen i oktober 2020.

Foto: Jørund Gustavsen

Valgsamlinger i nasjonale linjer

Representantskapsmøtet 2020 vedtok nye særvedtekter for NTL NAV. På bakgrunn av disse ble de hovedtillitsvalgte i driftsenhetene, og deres forhandlingsutvalg i år valgt på en ny måte hvor alle medlemmer hadde stemmerett. Redaksjonen har sett litt på hvordan dette ble gjennomført og erfaringene rundt det.

RENATE HOLSBØVÅG-LYNGSTAD (Tekst)

Digitale valgsamlinger. Tidligere har valgene av hovedtillitsvalgte og vara hovedtillitsvalgte blitt avholdt i sammenheng med plasstillitsvalgsamlinger i driftsenhetene. Der har de plasstillitsvalgte avgjort hvem som skal være hovedtillitsvalgte og sitte i forhandlingsutvalgene. Valg av tillitsvalgte må være hjemlet i vedtekter og siden NTL NAV ikke er organisert slik at de nasjonale linjene har egne avdelinger, måtte lands-

foreninga vedta en regulering av slike valg. Diskusjonene før representantskapsmøtet i oktober 2020 gikk blant annet på om dette var demokratisk nok å gjennomføre valg slik det har blitt praktisert tidligere. Resultatet ble nye særvedtekter som åpner for at alle medlemmer av driftsenhetene skal ha stemmerett. Flere driftsenheter er så store at det ikke praktisk mulig å avholde disse samlingene fysisk. Møtene

ble derfor avholdt på Teams og møtesystemet MyMeet ble benyttet til taleliste, forslag og avstemming.

Opplæring av valgkomiteer. Siden 2021 var første gang NTL NAV skulle gjennomføre valgsamlinger etter de nye særvedtektene besluttet styret i Landsforeningen å velge valgkomiteene. Alle medlemmene fikk muligheten til å komme med forslag, og på styremøte i januar 2021 ble de første valgkomiteene valgt. Komiteene fikk så opplæring og gikk flittig til verks.

Deltakelse av medlemmer. Kontaktsenter var først ute. Alle medlemmer fikk en påmeldingsfrist og resultatet var 45 møtedeltakere, noe som tilsvarer rundt 10 % av medlemstallet i Kontaktsenteret. Nestleder i NTL NAV, Torgeir Homme, tok en kjapp gjennomgang av hvorfor alle var innkalt og hvordan gjennomføringen ville

foregå. Samme prosedyre ble fulgt i de andre driftsenhetene. Siden deltakelsen på NAV Kontaktsenter lå på rundt 10 %, var vi veldig spent på deltakelsen i de andre valgsamlingene, spesielt siden både NAV Arbeid og ytelser (NAY) og NAV Familie- og pensjonsytelser (NFP) er store driftsenheter med mange medlemmer. Deltakelsen i NAY ble noe under 10 % og i NFP ble den på hele 15 %. Med tanke på at dette var første gang valgene ble gjennomført på denne måten vil vi si deltakelsen var god. Spenningen var stor før gjennomføringen, men erfaringene med digitale valgsamlinger viser at dette kan være en god måte for med-

lemmene å få et bedre innblikk i og direkte innflytelse på hvem som blir valgt og som hovedtillitsvalgte og i forhandlingsutvalgene.

NAV Arbeid og ytelser

Hovedtillitsvalgt Ove Torheim-Sandvik (NAY Romerike)

NAV Familie- og pensjonsytelser

Hovedtillitsvalgt Mette Bjørge (NFP Ålesund)

NAV Kontaktsenter

Hovedtillitsvalgt Tove Bye (KS Rogaland)

NAV Kontroll

Hovedtillitsvalgt Dag Erik Lindquister (Kontroll Nord)

NAV Klageinstans

Hovedtillitsvalgt Anne Karine Jensen (Klageinstans Øst)

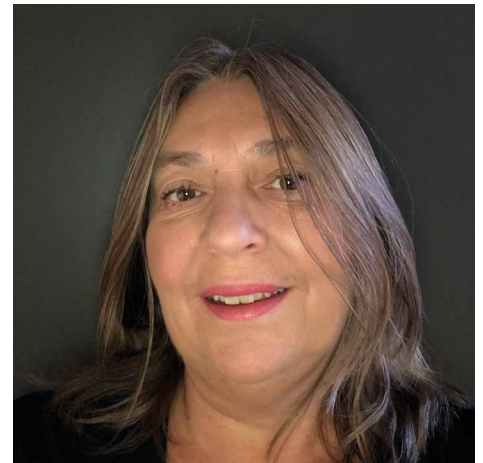
Ønsker du å lese mer om valgene se vår nettside: ntl.nav.no



Ove Torheim-Sandvik ble valgt som ny hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Arbeid og Ytelser. Han har tidligere vært vara hovedtillitsvalgt Foto: Synnøve Bjørn



Dag Erik Lindquister etterfølger Jon Sigurd Kvello som hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Kontroll. Foto: Privat



Mette Bjørge ble gjenvalgt som hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Familie- og pensjonsytelser. Foto: Privat



Tove Bye ble enstemmig gjenvalgt som hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Kontaktsenter. Foto: Jørund Gustavsen

Fra NTL NAVs nye særvedtekter

§ 5 Valg av tillitsvalgte på driftsenhetsnivå

Valg gjennomføres i medlemsmøte der alle medlemmene som jobber under driftsenheten er invitert.

§ 6 Bruk av elektroniske løsninger i gjennomføring av årsmøter, medlemsmøter og valg

Elektroniske løsninger kan benyttes for gjennomføring av årsmøter, medlemsmøter og valg etter avtale med landsforeningen.



Anne Karine Jensen har i mange år hatt verv for NTL og er nå hovedtillitsvalgt i NAV Klageinstans. Foto: Privat

Tillitsreform i NAV?

Utgangspunktet for en tillitsreform er troen på at New Public Management passer dårlig til styring av offentlig sektor. Det er hverken en effektiv bruk av ressurser eller bidrar til gode offentlige tjenester. LO-kongressen 2017 ønsket på bakgrunn av dette en tillitsreform i offentlig sektor. LO-sekretariatet nedsatte i november 2019 en arbeidsgruppe ledet av 2. nestleder Roger Heimli, som nå har definert hva som ligger innenfor begrepet tillitsreform.

JUNE HELEN BERG (Tekst) YANNI VIKAN (Foto)

Målet med tillitsmodellen må være å sikre en sterk offentlig sektor som over hele landet leverer tjenester av høy kvalitet tilgjengelige for alle. Grunnmuren for reformen er den norske modellen med små forskjeller, sterk tillit og tett samarbeid.

Partiene på venstresiden i norsk politikk har programfestet en tillitsreform i offentlig sektor. Alle har planer om å gjøre en tydelig endring på hvordan offentlig sektor skal styres. Arbeidet med tillitsreformen starter ikke før etter en rødgrønn valgseier, og derfor er det viktig at NTL og LO er med når reformen skal fylles med innhold.

«Tillitsreform mer enn ord?» De Facto utarbeider nå en rapport om en tillitsreform, som skal være klar i oktober. NTL NAV har snakket med Roar Eilertsen og Paul Bjerke fra De Facto, som blant annet uttaler at hvis tillitsreformen skal bli noe mer enn bare ord, må den konkretiseres. Fagforeningene må komme med krav og



Roar Eilertsen (t.v.) og Paul Bjerke fra DeFacto holdt presentasjon i styremøte i NTL NAV i juni.

innspill til hva en slik reform skal inneholde. Hva er det som resulterer i mindre mistillit og hva er det som fører til større tillit til at ansatte klarer å ivareta samfunnsoppdraget?

Medbestemmelsesproblematikken står sentralt i tillitsreformen og De Facto ser at utfordringene er de samme i hele statlig sektor. Det å ha en tillitsreform uten å se på medbestemmelsessystemet blir etter deres synspunkt helt meningsløst.

NTL NAV ønsker tillitsbasert ledelse. ABE-reformen er blind kuttpolitikk. Vår opplevelse er at osthøvelkutt bidrar til å svekke velferdsordningene, og dermed svekker tilliten til velferdsforvaltningen. Sammen med tellekantsystemer og liten grad av autonomi i arbeidshverdagen til de ansatte gir dette grunnlag for en svekket offentlig sektor.

Hva innebærer tillitsreformen for NAV?

Det er vanskelig å gi et entydig svar på hva en tillitsreform for NAV skal inneholde, da NAV som organisasjon er mangeartet. I ytelseslinja er det mye detaljstyring og telling. I omdisponeringstiden under koronapandemien har ansatte fra andre deler av etaten som ble satt til å jobbe med dagpenger blitt overrasket over det store fokuset på telling fremfor kvalitet. I andre deler av NAV, som arbeids- og tjenestelinja, vil en tillitsreform måtte ha andre fokusområder. Ifølge kanalstrategien skal innbyggerne helst ikke møte opp på NAV-kontoret, men heller benytte digitale verktøy. Satt på spissen: «Hvis du havner i en krisesituasjon må du passe på at dette skjer på onsdager mellom 9-12, for da er kontoret åpent».

Lønnsoppgjeret 2021

17 timar på overtid kom LO Stat saman med YS Stat og Unio til enighet med staten i årets lønnsoppgjer. Ramma enda på 2,7 %. I haust blir det lokale forhandlinger i NAV, med mogleg delegering til driftseiningene.

TARJEI AAMOT HAGA (Tekst)

Leiar i NTL, Kjersti Barsok, oppsummerer oppgjeret slik: Vi har fått til eit godt løft til dei lågast lønna, ein solid likelønnsprofil og ei fordeling der 50 % av midlane vert fordelt på sentralt nivå og 50 % sett av til lokale forhandlinger.

Resultatet vart ei økonomisk ramme på 2,7 % som vert fordelt på følgjande måte: alle fekk eit lønnstillegg på 0,9 %. Lønnsstrinn 19 til og med 50 fekk eit lågtlønnsstillegg på kr 4.000. Frå lønnstrinn 51 til 69 gis det eit likelønnsstillegg. Dei generelle til-



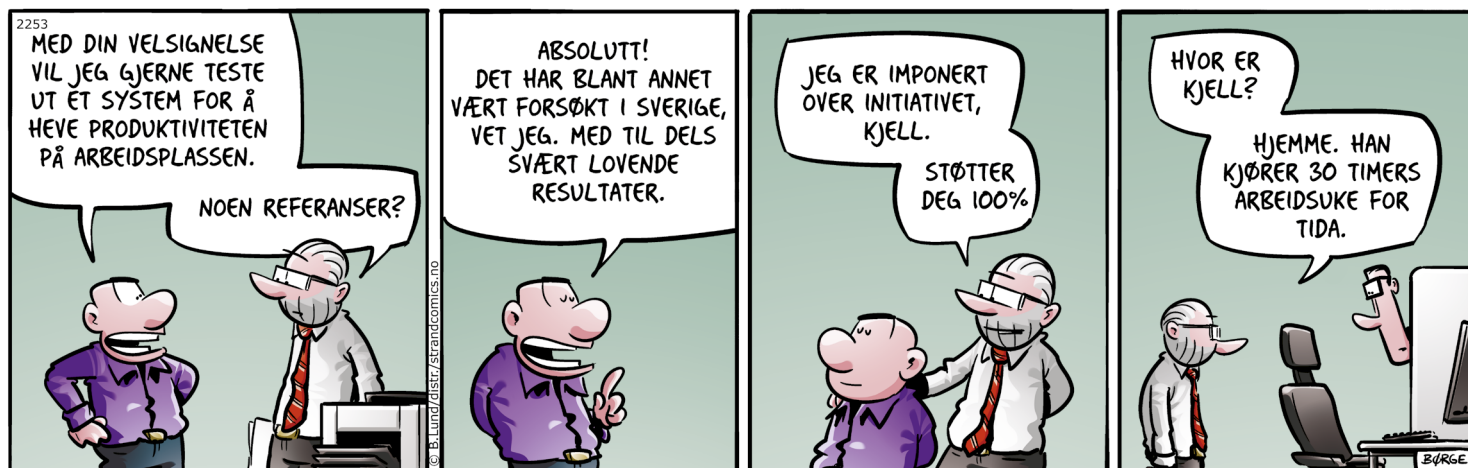
ILLUSTRASJONSFOTO: COLOURBOX.COM

legga vert gitt med virkning frå 1. mai.

50 % av den økonomiske ramma er sett av til lokale forhandlinger. Det skal forhandlast lokalt innanfor ei ramme på 1,8 %.

Virkningstidspunkt her er 1. juli. Avklaring rundt ei eventuell delegering av lokale lønnsforhandlingar til driftseiningene er ikkje avklart når Gaiden går i trykken.

LUNCH

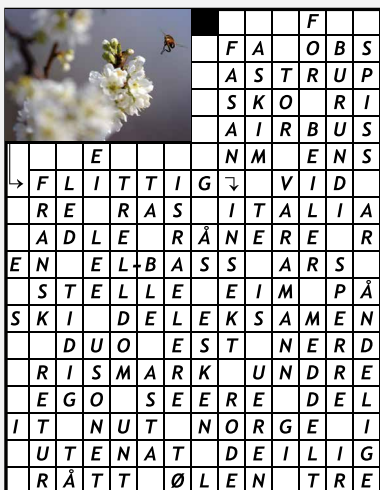


HJERNETRIM

				XORD .NO BULLS	HAST	KYST- FYR	↙	BLUSS	EKSI- STER- ER	KV.- NAVN
				LANDS- FENG- SEL				TONE		
								BE- NÅDER		
				↘						
				SKYLDIG	GLANS					
UFF	HVILE- DAG	HØY- TID								
			↘	BAUN	GREK- ER	OKSE- ELSKER- INNE	FETT FLENGE- NE			VESEN
↘										
SIER DEN SOM HAR VONDT			SKRIN					IKKE FRU		
			STANS					DATA- NETT- VERK		ARBEIDS- STEDET
OFRE										
NOTA- BENE						STRØM- MET			NABOER	
↘									HUNN- BJØRN- ER	
		FAGER				FAVNES				
		GUD- INNE				TRAFIKK- ÅRER			CELLE	
									TØY	
KARPE- FISK				OPPRIN- NELIGE						
				PRØVE						
HOVED- STAD								STASE- LIG		INNE- HAV- ERNE
								BIO- GRAFEN		
IKKE NED- ERSTE	PLANTE- ROT				SERVISE- DELEN					
	KUNN- SKAP				LANG- SOM					
↘							URO		HA	
							OVER- TA		ETUI	
POP			FÅR I STAND							
			TV- KANAL							
DRES- SERE						DEMP- ES			SPORTE	
TRYGLE						LIVD			KRAFT	
↘										
		ARBEIDS- STED- ENE								
BE- NEVN- ELSE					MYNT- ENHET			BYGEN		

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Terje Watne, 6015 Ålesund
Svanhild Antonsen, 2335 Stange
L. Sørforsli, 7504 Stjørdal

Frist for innsending av kryssord er
 1. november 2021.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden
 august 2021» og sendes til: NTL NAV
 v/Yanni Vikan, Møllergata 10, 0179 OSLO.
 Alternativt kan du sende løsningen på
 e-post til: gaiden@ntlnav.no. Vi trekker ut
 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3 og
 2 FLAX-lodd. Her kan du skrape deg til
 store gevinster. Lykke til!

Sudoku

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

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

Løsning:

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

Nå er det arbeidsfolk sin tur

Vi statsansatte har hvert fjerde år mulighet
 til å velge arbeidsgiveren vår. Hva man
 stemmer ved valg er en privatsak. Men husk
 at det har betydning for arbeidshverdagen
 vår, hvem som styrer landet.

Åtte år med høyreregjering har satt sine spor.
 Kutt i velferdsytelser kombinert med
 skattelette til milliardærene gir økte for-
 skjeller. Økende ulikhet skyldes ikke uflaks
 eller tilfeldigheter, men er et resultat av en
 villet politikk.

Velferdsytelsene har blitt svekket gjennom
 den borgerlige regjeringens kuttpolitikk.
 Først kom forslaget om drastiske kutt
 i barnetillegget i uføretrygden, dagpenge-
 mottakere mistet rett til feriepengeopptjening
 og det ble strammet inn på overgangsstøn-
 nad. Reduksjonen i stønadsperioden og innstram-
 ningene i unntaksreglene for arbeidsavkla-
 ringspenger (AAP), rammet både NAV sine
 brukere og NAV sin mulighet til å drive opp-
 følgingsarbeid. Folk blir ikke på magisk vis
 friske over natta om du tar inntekten fra dem.
 De er fortsatt syke – til og med gjerne mer
 enn før – men blir fattige i tillegg. Uten
 sikkerhet for inntekt, er det håpløst å skulle
 diskutere tiltak for å komme i arbeid. I rekken
 av smålige kutt må også reduksjon i støtte
 til barnebriller og til tannregulering nevnes.

Regjeringen sin såkalte avbyråkratiserings-
 og effektiviseringsreform har rammet NAV
 sin mulighet til å levere på samfunns-
 oppdraget Fra 2015 til 2021 er NAVs drifts-
 budsjett kuttet med 496 millioner. Det
 tilsvarer 670 årsverk. Tenk litt på det dere:
 vi kunne hatt nesten 700 flere kollegaer i NAV!
 Det er selvsagt viktig å jobbe effektivt, men
 det er grenser for hvor mye møte med
 mennesker kan effektiviseres. Og det er
 grenser for hvor mange flere oppgaver færre
 ansatte kan gjøre.

Ansatte i NAV må få mer frihet til å løse
 arbeidsoppgavene, finne fornuftige løsninger
 og hjelpe mennesker. NAV må få flere ansatte
 og medbestemmelsen må styrkes. De rød-
 grønne partiene har lovet slutt på ostehøvel-
 kutt. Flere av partiene har også signalisert
 en større satsning på NAV.

Vi skal heller ikke glemme at regjeringen har
 kjørt en hardere arbeidsgiverpolitikk. Vi har
 fått to tariffavtaler i staten, med ulik lønn for
 ansatte med samme arbeidsoppgaver. Stillings-
 vernet for statsansatte er svekket
 gjennom statsansatteloven som erstattet
 tjenestemannsloven. Arbeidsgiverrådet
 i staten er etablert for å gi innspill til regje-
 ringen, og har uttalt offentlig at forhandlings-
 retten i hovedavtalen i staten er et problem
 for de tillitsvalgte.

Regjeringen har gjort det dyrere å være fag-
 organisert og dyrere både å pendle og å reise
 i jobben. Verdien av fagforeningsfradraget
 har blitt redusert ved at satsen har stått stille
 på samme kronebeløp. Pendlere har fått
 redusert fradrag og både kilometergodtgjøl-
 relse og diett er skattlagt. Arbeidsfolk har
 bidratt til å finansiere skatteuttak til de rikeste.

Vi trenger en ny regjering som forstår at nå
 må det være arbeidsfolk sin tur.

Godt valg!

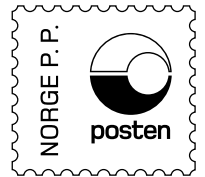
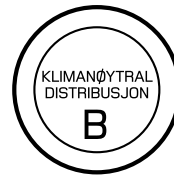
Elisabeth Steen

Elisabeth Steen
 leder



Aktønummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo



Nå skal vi bestemme hvem som skal være vår arbeidsgiver de neste fire årene

Vil du sikre at velferdstjenestene skal være i offentlig regi og at de blir tilstrekkelige finansiert? Da må du stemme for en ny regjering!



NTL NAV har fått over 400 nye medlemmer i år!
Bli med i vårt store NTL-fellesskap!

