

Schengen Border,
Restricted area

Adgang kun for
reisende

Border crossing only

Въезд только для

лиц, следующих
через границу



NTL-ere på grensa

Kamerater!

Folkevandringstiden tok livet av Romerriket i vest. Det er 1700 år siden. Mye kan tyde på at vi er inne i en ny folkevandringstid. Det gjør folk urolige. Vi får de mest forskjellige reaksjoner ut i fra dette. Romerne hadde et ordnet samfunn og freden – Pax Romanum – rådet. Man var beskyttet av det faktum at man var romersk statsborger. Da kunne man si «Cives Romanum» - jeg er romer. Romer ble man av fødsel, eller ved å ha tjent i hæren i 20 år. En dårlig utviklet velferdsstat, men i datiden en godt utviklet rettstat. Det var noe å hente på å være romer.

Vi opplever igjen at flyktninger strømmer over grensen. I hittil ukjente mengder. Ikke bare syrere, men også afghanere kommer i stort antall. I tillegg folk fra store deler av den tredje verden. Noen har et reelt behov for beskyttelse, andre gjør som millioner har gjort opp igjennom historien – de søker en bedre framtid. For å gi plass til de første, må vi avvise de siste. Sånn er det. Den sorteringsjobben er viktig og må prioriteres. NAV deltar nå på denne dugnaden i Finnmark, hvor strømmen av flyktninger over grensa er særlig stor. I skrivende stund har det kommet over 2000 mennesker fra 30 land over grensa ved Storskog.

Når man snakker om innvandring blir debatten ofte svært polarisert. Temaet vekker tydeligvis sterke følelser. Rasistiske og frem-

medfiendtlige holdninger dukker opp på den ene siden, mens beskyldninger om det samme kommer opp på den andre siden og dreper enhver balansert fremstilling av temaet.

Vi får stadig nye kostnadsoverslag over hvor mye flyktingestrømmen kommer til å koste det norske samfunnet. Milliardene går fort når politikerne gjør sine overslag. Det jeg savner er gevinsten av dette. Vi opplever økt arbeidsledighet i mange sektorer og i enkelte deler av landet. Det er ikke til å komme forbi at mange blir sysselsatt i mottaksapparatet for flyktingene. Alt som gjøres for å ta vare på disse menneskene, genererer profitt til de som driver mottakene. I tillegg sparer staten arbeidsledighetstrygd for de som er sysselsatt, samt at det genererer skatteinntekter.

Den framtidige gevinsten av innvandring blir også som regel underslått. Hvis vi kan ta vare på, utvikle og benytte den ressursen disse menneskene utgjør, vil regnskapet klart gå i pluss. Det er langt i fra bare ressurs-svake mennesker som flykter fra terroren i Midtøsten i dag. Det som er viktig nå, er at vi ikke utnytter disse menneskene som billig arbeidskraft og dermed slår bunnen ut av arbeidsmarkedet i Norge.



Du kan ikke stole på at en gal mann tar rasjonelle avgjørelser om krig og fred.

George W. Bush

10

Vi ser på framtidige utfordringer for den offentlige tjenestepensjonen.



14

NTL NAV driver en utstrakt opplæring av lokale tillitsvalgte.



FOTO: HARALD BORGERUD

ILLUSTRASJONSFOTO: COLLOURBOX.COM

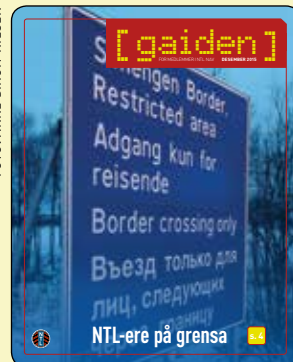
Hei hå no er det JUL igjen!

20

Send inn din mening

e-post: jorund.olav.gustavsens@nav.no - Tlf: 21 07 01 75 – Mobil: 928 12 649
Postadresse: Arbeids- og velferdsdirektoratet, PB 5, St. Olavs plass, 0130 Oslo.

FOTO: ANNE BIRGIT NILSEN



Gaiden

Redaktøren	2
Nysjefen	6
Sør-Varanger i krise	8
Se, en akademiker i NTL	9
Medbestemmelse i perspektiv	12
Kunnskap er makt	15
NTL ordner opp	16
100 på kurs	16
Endomondo, min nye uvenn	17
Siste stikk	19

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 8.900, fire ganger årlig

Redaktør

Jørund O. Gustavsens
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5, St. Olavs plass
0130 Oslo
Telefon: 21 07 01 75
Mobil: 928 12 649
jorund.olav.gustavsens@nav.no

Redaksjonsutvalget:

Terje Evensen
terje.evensens@nav.no
Mobil: 416 79 751

Anne Birgit Nilsen
anne.birgit.nilsens@nav.no
Mobil: 957 24 940

Redaksjonen avsluttet:

3. desember 2015

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



Asylsituasjonen i Finnmark: NTL-ere bidrar

Det siste halve året har situasjonen ved det som formelt heter Storskog grenseovergangssted vært for unntakstilstand å regne. Asylsøkere fra mange land har kommet syklende over grensa via Russland i håp om å skaffe seg et normalt liv i Norge.

Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

Utlån. Folk på flukt fra krig og elendighet på leting etter et fredelig sted å bo, gjør at mange stiller opp og gjør en ekstraordinær jobb for tiden. Også ansatte i NAV har trødd til og gjort en jobb i denne forbindelse. Kristin Isaksen og Gunn Aile Persen er begge ansatt ved NAV Innkreving (NAVI) ved Bjørnevåtn, og de har i en måneds tid vært utlånt til Sør-Varanger kommune for å avhjelpe med registreringen av asylsøkerne.

Even Pettersen er HR-seniorrådgiver ved NAVI og han forteller om forespørselen de fikk fra kommunen. – Vi i NAV er jo vant til å håndtere store saksmengder og har god kunnskap om IKT og registreringsarbeid, forteller han. Vi ville gjerne bidra i en ekstraordinær situasjon og ta vårt samfunnsansvar. Vi tok en rask gjennomgang av hvilken avdeling som hadde mulighet til å avgi et par ansatte i en gitt periode, og de ansatte stilte velvillig opp, både de to som fikk oppgaven og deres kollegaer som i samme periode fikk noe merarbeid. De utlånte medarbeiderne beholdt sin grunnlønn mens kommunen utbetalte turnus- og nattillegg. Både NAV og kommunen får refusjon av lønnsutgiftene fra UDI som er den egentlige oppdragsgiveren.

Spesiell jobb. Kristin Isaksen er nå tilbake



Kristin Isaksen fra NTL NAV har registrert asylsøkerbevis i bomberom.

på NAVI etter fire ukers registreringsarbeid. Hun har jobbet ved NAVI i snart 11 år og er selvsagt medlem av NTL. Hennes fagfelt er tvangsinnkreving.

– Jeg var den første som meldte meg da forespørselen kom, forteller Isaksen. Det er interessant å få gjøre noe annet i en periode, samt med selvsyn få se hvordan situasjonen egentlig er. Vi blir jo ellers bare informert via media, sier hun.

– Arbeidet vi utførte var stort sett registrering av asylsøkerbevis. Det krevde ikke store forkunnskaper bortsett fra datakompetanse og evnen til å håndtere store mengder dokumenter, forteller Isaksen. Det var allikevel en spesiell jobb. Vi var plassert i kjelleren i Fjellhallen som da fungerte som et transittmottak. Asylantene ble først plassert der før de ble sendt videre. Alle skulle registreres, først inn og så ut. Vi startet gjerne å arbeide klokka 19 og jobbet utover natta til bunken var tømt, alle skulle registreres samme dag som de kom.

Kristin forteller at hun ikke hadde så



Grensevaktkontrollør Elin Gaasland forteller om vanskelige arbeidsforhold.

mye kontakt med asylantene, men det er allikevel situasjoner som har gjort inntrykk. Spesielt de som kom med små barn, forteller hun. Nyfødte babyer som må ha blitt født underveis på reisen mot håpet om et tryggere liv, det gjør inntrykk. Det var bestandig en god tone i Fjellhallen, fortsetter Isaksen. Inntil 500 asylanter fra 30 ulike land var der samtidig og de ble fordelt i grupper med enslige menn, damer og damer med barn.

Jurister. NAVI har nå fått en ny forespørsel om å bidra med kompetanse. Seksjons-sjef Jorid Saue ved Namsseksjonen forteller at de er bedt om å bidra med to jurister til Øst-Finnmark Tingrett hvor oppgaven skal være behandling av fengslingsmøter for de av asylsøkerne som skal utvises fra landet. Dette oppdraget er ikke endelig avklart, men om det blir aktuelt vil NAVI bidra med de to juristene fra medio desember og i inntil seks måneder.



Roger Helmers Karlsen fra Forsvaret jobber for UDI. Han liker dårlig at asylsøkere blir kalt for lykkejegere. Fornøyde flyktningebarn spiller fotball i bakgrunnen.

Arbeidsforhold. Elin Gaasland er ansatt i Politiet som grensekontrollør og hun er også organisert i NTL. Hun startet ved grensestasjonen i 2012, da ved retts- og påtaleenheten, og fra januar 2015 har hun vært grensekontrollør. Hun beskriver jobben som variert og interessant.

– Vi har mange ulike oppgaver, og veksler mellom å være inne og ute, sier Elin. Jeg liker godt å møte folk, forteller hun, og det er normalt en givende jobb som blant annet går ut på å ekspedere reisende inn og ut av landet ved blant annet å kontrollere at de har gyldige papirer. I tillegg har vi oppgaver som territorialkontroll langs grensa hvor vi kjører ATV, vi sjekker båter i havna og tar tilfeldige kontroller på flyplassen og langs finskegrensa. Elin har russisk språkkunnskap, noe som gjør at kontakten med de som krysser grensa blir enklere.

For tiden er arbeidssituasjonen ved Storskog ganske annerledes for de ansatte.

– Nå blir det lite tid til annet enn håndtering av asylsøkerne, sier Elin. De daglige oppgavene lider under situasjonen. Hun beskriver forholdene som til dels uholdbare.

– Vi springer fra den ene oppgaven til den andre. Mengden av asylsøkere har medført at både politiet, tollvesenet og UDI har vært nødt til å oppbemanne grensestasjonen kraftig, noe som har resultert i at det til enhver tid er 40 ansatte på et areal som er dimensjonert til 10. – For en begrenset periode klarer vi selvsagt å håndtere at vi er for mange, men når situasjonen varer over tid, blir det til slutt uholdbart, sier Elin. Vi har ikke nok toaletter, ikke garderobeplass, for få parkeringsplasser, ikke tid til matpause blant annet, fortsetter hun. Det er ikke tid til opplæring i nye systemer eller instruksjoner og vi har heller ikke tid til allmøter. Jeg opplever at alle ansatte er positive og gjør sitt beste, men i lengden er det veldig slitsomt. Elin forteller at hun ofte ikke er ferdig på jobb før rundt mid-

natt, for selv om grensestasjonen stenger kl. 21 om kvelden, må alle asylanter være registrert før de kan forlate jobb. Denne situasjonen har nå pågått siden august, altså i nesten fem måneder. Alle kriker og kroker på stasjonen er tatt i bruk til ulike oppgaver, blant annet blir arresten, som er en glattcelle med toalett, brukt til kontor. Det hører med til historien at glattcellen ikke er godkjent som celle på grunn av dårlige ventilasjonsforhold, men må man, så må man, avslutter Gaasland og håper at arbeidssituasjonen bedrer seg snart.

Konge. Også Forsvaret har lånt ut personell til Kirkenes. Roger Helmers Karlsen er offiser med kompetanse innenfor logistikk og er utlånt til UDI for en periode på seks måneder. Karlsen har tidligere arbeidet med å etablere flyktningeleir i Kabul, så han har nøyaktig den kompetansen som etterspørres.

– Jeg er nå plassert ved Ankomst-senter Finnmark som er ett av to slike i landet. Det andre ligger i Østfold, for-





Asylsøkerne kommer syklende over grensa fra Russland. Det er russisk lovgivning som sier at folk som skal passere grensa ikke kan gjøre det til fots, derfor sykler de. Et lokalt renovasjonsselskap henter daglig sykler som hopper seg opp på grensestasjonen. Foto: Elin Gaasland.

teller Karlsen. Senteret fungerer som første stopp for asylsøkerne. Her skal de registreres, intervjues og sjekkes av lege før de sendes videre til et ordinært mottak annet sted i landet eventuelt tilbake over grensa der de kom fra. Normalt skal de ikke oppholde seg her i mer enn to døgn, sier han.

Da Gaiden besøkte mottaket hersket det fred og ro blant asylantene. Mange oppholdt seg utendørs, til tross for kaldt vær, og flere unger spilte fotball på gårdsplassen. Like mye ro hersket det imidlertid ikke blant de ansatte. De var unektelig veldig stresset og vi besøkende var nær ved å bli kastet ut av en svært myndig ansatt. Årsaken kom fort for dagen, de ventet besøk av kongen. Kongen og justisministeren skulle åpne et nytt nødnett i Kirkenes og skulle samtidig benytte anledningen

til å besøke ankomstsenteret. Da må sikkerheten være på topp!

Offiser Karlsen har intervjuet mange av asylsøkerne. Han er liker ikke at mange nordmenn omtaler asylantene som lykkejegere.

– Her er ikke mange i den kategorien, sier han. – Mange har vært utsatt for tortur og overgrep, og flere har sett familien blitt voldtatt og drept. Mange har et reelt behov for hjelp. Flere har dratt fra Syria med livet som innsats for å komme seg vekk fra det som en gang var deres hjem, men som nå terroriseres av krig, kamphandlinger og forfølgelse, forteller Karlsen som for tiden gjør en svært viktig jobb for det norske samfunnet og ikke minst for asylsøkerne som har behov for og et ønske om at Norge kan bli deres nye hjemland.

Nysjefen

– Er det noen som venter på meg, jeg blir nemlig litt forsinket. Sigrun Vågang står i døråpningen til kontoret sitt og spør ut i luften. I forværelset til arbeids- og velferdsdirektøren hersker det ro og orden, og damen bak skranken har tydeligvis full kontroll på alle møter og avtaler som er gjort med Vågang. Det er mange som vil ha en bit av den nye arbeids- og velferdsdirektøren, avtaleboka er tettpakket.

Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

Utsikt. Hun har et fint hjørnekontor, den nye sjefen i NAV. Store fine vinduer med god utsikt over Oslos østside. Ikke det at hun akkurat har tid til å nyte utsikten, for direktøren har hatt nok å henge fingrene i siden hun startet i jobben i oktober. Med 19000 ansatte og ansvaret for en tredjedel av statsbudsjettet, blir det ikke særlig rom for å nyte utsikten.

Ekspert. Sigrun Vågang ble først kjent i NAV da hun ledet det såkalte Ekspertutvalget som statsråd Robert Eriksson nedsatte. Målet var å avbyråkratisere etaten til beste for brukerne og å hjelpe flere fra trygd til arbeid. Ekspertutvalget besto verken av brukere eller ansatte, men et knippe direktører og forskere fra ulike bedrifter og etater. Det var det mange som var kritiske til.

– Jeg hadde ingen påvirkningsmulighet på sammensetningen av utvalget, det var statsråden som utpekte, sier Sigrun Vågang. – Men når det er sagt, mener jeg sammensetningen var god. Alle medlemmene hadde ulike erfaringer



og ulikt ståsted, og i tillegg hadde vi mye og god kontakt med fagforeningene i referansegrupper og vi snakket med veldig mange ansatte i NAV, presiserer hun.

Utvalget foreslo en lang rekke tiltak for å bedre NAV og Vågeng vil ikke trekke frem noen spesielle tiltak som viktigst. – Enkelttiltakene gir isolert sett ingen effekt, sier hun. Rapporten peker på en dreining av NAV rundt arbeid, og innenfor handlingsrammen ble mange tiltak igangsatt internt i NAV allerede da rapporten ble levert. Andre tiltak, som prioriteringer, slå sammen, myndiggjøre NAV-kontor og lignende, krever statsrådets velsignelse og der kan ikke NAV bare gjennomføre etter eget for godt-befinnende. Rapporten er nå ute på høring og en stortingsmelding er ventet. Tildelingsbrevet for 2016 vil også gi oss en retning, sier Vågeng som fortsetter: – Tre ting vil jeg allikevel fremheve som viktige satsingsområder i NAV. Forsterke arbeidsrettinga, være tydelig på brukeropplevelsene og styrke kompetansen i NAV på alle nivåer. Det er blant annet igangsatt et lederutviklingsprogram som samtlige ledere skal igjennom, det er ikke færre enn 12–1300 ledere i NAV.

– Ja, vi er gode, sier Vågeng, men vi kan bli enda bedre. Vi må bli flinkere til å lære av hverandre, sier hun ettertenksomt.

Privat. Sigrun Vågeng kom fra lederjobb ved Statens institutt for forbruksforskning og før det har hun vært i tilsvarende stillinger både i KS og NHO. Hennes foreldre var offiserer i Frelsesarmeen og dermed ble det en oppvekst med mye flytting til ulike steder i landet.

I voksen alder har hun bosatt seg fast i hovedstaden, og hun deler leilighet på vestkanten med sin advokatmann Trond.

– Huset har vi overlatt til vår voksne datter, sier Sigrun Vågeng som i høst ble mormor for første gang. Det er stort, sier hun og blir litt fjern i blikket. Da får vi et lite innblikk i privatpersonen Sigruns liv. Hun forteller om barnebarnet, om barnedåp, om hytta på Norefjell, gleden av å gå på ski i oppkjørte løyper og om leselysten. – Jeg leser mye bøker, sier hun, og Ken Follett er for tiden en favoritt.

Styrebord. Jeg liker også å gå på konserter, og som styremedlem i Det Norske Kammerorkester har jeg hatt

mange gode musikkopplevelser der. Styrevervet i Helse Sør-Øst RHF, hvor hun er nestleder, har hun beholdt. Det er avklart med departementet, sier Vågeng.

Senior. Den nye arbeids- og velferdsdirektøren er 65 år. I en alder der andre tenker på retrett fra arbeidslivet, tar Vågeng spranget over i en lederjobb som de færreste hadde turt å ta.

– Det er ikke akkurat noe seniortiltak å starte i NAV, smiler Sigrun Vågeng. Men jeg har masse energi og pågangsmot til å gjøre en forskjell, så derfor er jeg her, sier hun. Jeg har en arbeidsavtale som sier at jeg har både rett og plikt til å slutte ved fylte 70 år, så det er i utgangspunktet min plan. NAV har et stort samfunnsansvar og jeg vil være med på det flotte laget som med sine 19000 ansatte skal utføre oppdraget, fortsetter hun. Jeg er veldig glad for den gode mottakelsen som jeg har fått, ikke minst i det sentrale medbestemmelsesapparatet.

Tillit. – Jeg har store forventninger, og vi får resultater kun hvis alle jobber sammen, trekker i samme retning, sier hun. Selv ønsker Vågeng å være en synlig leder, både eksternt og internt. Hun ønsker å gi tillit og forventer dermed å få tillit. – Tillit staves likt begge veier, sier Vågeng, det er et godt poeng. Tillit skal gis begge veier, den som ønsker å få må gi, sier hun bestemt. Forholdet til fagforeningene ønsker hun skal være godt og basert på samarbeid og tillit. NAV er en stor etat og vi kommer i lang tid til å være i omstillingssituasjoner. Prioriteringsområdene vil skifte og det vil være krevende for alle parter, sier Vågeng som mener at hvis alle trekker i samme retning vil vi lykkes.

– Vi må løfte fram de gode historiene om NAV, avslutter Sigrun Vågeng. Den tilmålte tid til intervju er over. Arbeids- og velferdsdirektør Vågeng og seksjons-sjef i kommunikasjonsstaben, Andrea Kilen, skal haste videre til nye oppdrag. Kilen har kontroll på alle presseavtaler og hun eller noen av NAVs pressevakter deltar også på intervjuene. Da blir sitat-sjekken enklere og direktøren kan bruke tiden sin på andre viktigere oppgaver.

Sør-Varanger i krise

I Sør-Varanger kommune bor det 10 200 mennesker, og når en bedrift som Syd-Varanger Gruve med sine 450 ansatte går konkurs, merkes det godt i lokalsamfunnet.

Anne Birgit Nilsen (tekst og foto)

Gjeld. Arbeidsledigheta steg fra 2 % til dramatiske 8-10 % nærmest over natta i Sør-Varanger da gruveselskapet Northern Iron Ltd. slo seg selv konkurs i midten av november. Årsaken var angivelig dårlig pris på malm samt gjeld til DnB og Innovasjon Norge.

Plan. Selv om konkursen skaper krise-stemning i lokalsamfunnet var det lokale NAV-kontoret godt forberedt. Trond Gaasland, styremedlem i NTL NAVs landsforening, er ansatt ved NAV Sør-Varanger. Trond forteller at de allerede i mars i år fikk de første signalene på at gruve drifta var i fare. – Da nedsatte vi ei gruppe som fikk i oppdrag å lage en beredskapsplan for en mulig konkurs-situasjon, så da den var et faktum i november var vi godt beredt, sier han.

– De ansatte i gruva var også til en viss grad forberedt på hva som kunne skje, og flere hadde allerede søkt og fått andre jobber, sier Trond. Men allikevel er det svært mange som ikke har annen jobb å gå til og som mangler kompetanse til annet enn gruve drift. Flere håpet nok i det lengste på fortsatt drift, sier han.

Overtid. – Gruveselskapet har nok drevet på overtid lenge, forteller Trond videre. Jeg tror at DnB har strukket seg langt før det var endelig slutt. Av den grunn burde ikke konkursen komme som noen overraskelse, sier Trond. Selskapet har drevet med underskudd i seks år og når malmprisene falt ytterligere var de ikke i nærheten av å drive i balanse, sier han.



Trond Gaasland og NAV Sør-Varanger var godt forberedt på gruvekonkursen.

Rovdrift. Selskapet har høstet kritikk for måten de har utvunnet malm på. Klassekampen betegner det som «drevet på rovdraft» og Direktoratet for mineralforvaltning avdekket allerede i mars at Sydvaranger Gruve hadde brutt konsesjonsbetingelsene. Ved å ta ut jernmalm må en samtidig ta ut overskuddsmassen av fjellet, såkalt gråberg. Dette har gruveselskapet unnlatt å gjøre, selv om de har forpliktet seg til å gjøre dette for å sikre en bærekraftig og langsiktig bruk av fjellet. Det betyr at dersom andre nå skal overta gruve drifta, må de først bruke flere millioner kroner på å ta ut gråberg, noe som sannsynligvis gjør at det vil være vanskelig å få nye eiere, skriver Klassekampen.

Arbeidsledige. Da konkursen var et faktum ble planen til NAV-kontoret iverksatt. De lånte lokaler hos NAVI som i likhet med gruve drifta er lokalisert i Bjørnevåtn, og kjørte informasjonsmøter i puljer med 75 personer to-tre ganger pr dag.

Det opprettes en egen Arena-benk for oppfølging av Sydvarangeransatte og det lokale NAV-kontoret får utvide staben med to nye medarbeidere, fulle, faste stillinger som utlyses i disse dager.

Muligheter. Trond Gaasland ser ikke helt mørkt på situasjonen. – I dag er det helt svart, sier han, men på sikt er det absolutt lyspunkt. Mange er villige til å pendle eller flytte, og store utbyggingsprosjekter, som blant annet nytt sykehus, har behov for arbeidsfolk, sier han. Videre kan vi kanskje håpe på forsering av planene for bygging av oljeomlastningsterminal.

– Jeg regner med at vi vil få økte tiltaksmidler ettersom det vil gi store ringvirkninger i lokalsamfunnet hvis vi ikke jobber godt med omskolering av de som har behov for det.

Kirkenessamfunnet er i sentrum for begivenhetene på mange måter, men det råder allikevel en optimisme som gjør at vi klarer dette også, avslutter Trond.

Se, en akademiker i NTL

Er NTL, som det ofte blir sagt, en organisasjon for de lavtlønte? Ved å være en fagforening som organiserer alle grupper, er vi utvilsomt dét, men vi må huske at vi også er en stor akademikerorganisasjon.

Terje Evensen (tekst) Johan Gunnerud (foto)

Det står å lese på NTLs hjemmesider. «Forbundet er sammensatt av mange forskjellige grupper med svært ulik utdanning og yrkesretning. Dette er en organisasjonsform som gir grunnlag for styrke, mangfold, samarbeid og solidaritet på tvers av virksomhetsgrensene». Dermed er det viktig å synliggjøre overfor egne medlemmer og potensielle medlemmer at NTL er et alternativ for alle.

Erfaring og rutine. Akademikerne framstår som et opplagt organisasjonsalternativ for mange langtidsutdannede og har 186 700 medlemmer. Men LO er en allikevel en større akademikerorganisasjon med sine 200 000 medlemmer med høyere utdanning. En av disse er en biolog med hovedfag, cand. scient, jobber ved NAV Østbyen i Trondheim og heter Knut Johnsen. Han begynte i Aetat i 2003 etter å ha erfart at arbeidsmarkedet var ganske trangt for en biolog. Det var ikke NTL som var hans førstevalg da han organiserte seg.

– I og med at jeg hadde akademisk bakgrunn, gikk jeg litt tankeløst inn i Akademikerne, mest fordi den første som prøvde å verve meg kom derfra, minnes Knut og tilføyer at lønn også hadde noe med saken å gjøre. –Det ble hevdet at man lønnsmessig ville profitte på å være medlem av Akademikerne. Men jeg så at trygdeetaten og Aetat, og senere NAV, i stor grad ble båret av de som ikke nødvendigvis var de høyest utdannede, at erfaring og rutine betydde mye. I min tid som medlem av Akademikerne fikk jeg



klar beskjed om at disse ikke uten videre skulle ha lønnsstigning og at erfaring ikke betydde noe i den sammenhengen. Jeg har en sterk solidaritetsfølelse og var og er grunnleggende uenig i dette synspunktet. Så etter å ha snakket med Stig Garberg-Johnsen i NTL NAV Sør-Trøndelag, meldte jeg ut av Akademikerne og inn i NTL.

Mye mer gjennomslag. Knut beskriver et nytt organisasjonsliv etter innmeldingen i NTL.

– Jeg opplevde at NTL har et mer solid og omfattende støtteapparat og mye mer gjennomslag i saker som betyr noe, for eksempel organisering av arbeidsplassen, ansettelsesproblematikk, lønnsaker og generell medbestemmelse. NTL har vist seg å være en faktor å regne med, i tillegg til solidaritetsprinsippet jeg har

nevnt, erfarer Knut som også vil prøve seg med en oppskrift på hvordan verve flere medlemmer.

– Jeg mener at vi må få ut budskapet om at vi ikke er en sidruppa organisasjon, som jeg hører noen oppfatter det som. Vi må være mye raskere på, og sånn som verden har blitt, sørge for at lokalt tillitsvalgte er godt skolerte og synlige på arbeidsplassen. Tillitsvalgte må ta tid og plass på arbeidstedet gjennom engasjement og ha en kanal til medlemmene og ledelsen, slik at arbeidet vi gjør blir synlig. Medlemmene må se at saker som tas opp, blir aktivt frontet. Da jeg var medlem av Akademikerne, opplevde jeg at det ikke var mye å støtte å hente i organisasjonen, slik at jeg ble stående alene. Derfor var det så godt og riktig å melde seg inn i NTL.



Tine Olsen er opptatt av at vår tjenestepensjon må videreføres.

Det står om din pensjon

Vår tjenestepensjon er under stadige angrep. Det kan bli en krevende kamp når vi skal slåss for våre opparbeidete pensjonsrettigheter.

Terje Evensen (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

Arbeidsminister Robert Eriksson har ambisjoner om å skape en ny modell for pensjon i offentlig sektor. Allerede i vår begynte han å sonde terrenget. Da møtte han hovedsammenslutningene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden for å bli enige om en arbeidsplan med tanke på å reformere offentlig tjenestepensjon. Regjeringen ønsker omfattende endringer, både for å tilpasse denne til pensjonsreformen som trådte i kraft i 2011 og for å redusere forskjellene

mellom tjenestepensjonene i offentlig og privat sektor. Eriksson hadde en plan om å legge fram en utvalgsrapport om temaet den 20. november, men denne rapporten har blitt forsinket.

30/65/66. Men hva er det som står på spill når det er krefter som mener at vi har en altfor god tjenestepensjon i offentlig sektor? Det kan landsforeningens Tine Olsen si mye om, noe hun gjør med et glødende engasjement.

– Når vi skal inn i en krevende kamp om våre tjenestepensjoner, har vi et enkelt og svært viktig krav, forteller Tine. – Det er å sikre alle en bestemt og lik prosent av lønna når du går av med pensjon.

Dette kravet henger sammen med begrepet 30/65/66. Et krav som innebærer at du med 30 års opptjening i staten, ved fylte 65 år, skal være sikret 66 % av lønna ved avgangstidspunktet.

– Vår tjenestepensjon i offentlig sektor

må videreføres som en bruttogarantiordning, tordner Tine i kjent stil.

Ytelse vs innskudd. Nettopp bruttogarantiordningen behøver en nærmere forklaring. Her kommer Tine oss til hjelp.

– Bruttogarantiordningen innebærer at man med full opptjening, altså 30 år i det offentlige, skal ha en pensjon som utgjør minst to tredjedeler av sluttlønna. Garantien medfører at tjenestepensjonen samordnes med pensjonen fra Folketrygden, slik at 66 % blir en realitet, forklarer Tine som også er opptatt av en annen vesentlig kvalitet med ordningen.

– Vår tjenestepensjon er en ytelsesbasert pensjon som gir den ansatte en garanti om et framtidig nivå og innebærer at det økonomiske ansvaret ligger hos arbeidsgiver.

Når arbeidsministeren ønsker en tjenestepensjon som i langt større grad harmoniserer med ordninger i privat sektor,

bidrar Tine med litt folkeopplysning om innskuddspensjon.

– En innskuddsbasert pensjon, som i utstrakt grad blir benyttet i privat sektor, betyr at størrelsen på pensjonen avhenger av hva innbetalinger av årlig premie, renter og avkastning gir grunnlag for. Den enkelte arbeidstaker har alt ansvar og må selv bære risikoen, for eksempel for eventuelle fall i aksjekurser. For meg vil det være helt uakseptabelt å gå inn på pensjonsordninger som overfører risikoen til arbeidstakerne.

Usosial profil. Tine uroer seg over effektene hun ser av pensjonsreformen fra 2011.

– Vi ser at pensjonsreformen har en usosial profil som premierer de som kan jobbe lenge og straffer de som har tyngre jobber og dermed har behov for å slutte i arbeidslivet tidligere. Dette ser vi for eksempel ved innføringen av levealderjustering som innebærer at jo flere år du tar ut pensjon, jo lavere blir den årlige pensjonsutbetalingen.

Tine minner oss om at det etter pensjonsforliket i 2009 bare er de som er født i 1953 eller tidligere som er sikret en pensjon på minst 66 % av sluttlønnen og at samordningsreglene ikke er ferdig forhandlet for de som er født senere.

– Vi må være forberedt på en pensjonskamp for å bevare de gode ordningene også for den yngre generasjonen, mener Tine. – Årgangene fra og med 1963 er nå over på ny pensjonsordning med alleårsregelen. Denne innebærer at det er alle årene med opptjening som legges til grunn for pensjonsberegningen og ikke de 30 beste årene som tidligere. Når pensjonen deres i tillegg blir levealderjustert, må de stå mye lenger i arbeid for å få 66 % av lønna i pensjonsutbetaling.

Hybridpensjon. Det kan med rette hevdes at ytelsespensjon og innskuddspensjon representerer to ytterligheter innenfor tjenestepensjonsordningene. Inn fra sidelinjen, nærmest som et kompromiss, har hybridpensjonen kommet på banen. Dette er sannsynligvis den eneste pensjonsordningen som har fått en egen låt, skrevet av Egil Hegerberg i forbindelse med at hybridpensjon ble innført i kultursektoren. Ordningen kombinerer ulike elementer fra innskudds- og ytelses-

pensjonene, blant annet ved at den er tilrettelagt for å dele risikoen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Men hvorvidt hybridpensjonen er en god ordning, avhenger av ståsted i arbeidslivet. Her lar vi spesialrådgiver i Fagforbundet, Steinar Fugleavaag, uttale seg.

– Kort fortalt er hybrid tjenestepensjon pr i dag den eneste akseptable ordningen i privat sektor. Sett fra de ansattes ståsted, er de viktigste kvalitetene at den skal være livsvarig, har tilstrekkelig høyere satser for kvinner slik at det blir lik pensjon mellom kjønnene, samt at den har garantier mot verdifall. For arbeidsgiverne bør den være god fordi den gir lavere regnskapsmessige forpliktelser enn ytelsespensjon, den gir en god og trygg pensjon for de ansatte, er den mest moderne ordningen vi har og er fullt tilpasset pensjonsreformen.

Arbeidsinsentiver. Hybridpensjonen framstår altså som en løsning som privat sektor kan omfavne. Men er det mulig å spå om hvordan framtida vil se ut for de statsansatte? Vi utfordrer Dag Westhrin i LO Stat til å ta en titt i krystallkula. Han har noen bekymringer.

– Det som bekymrer oss i LO, er at Arbeids- og sosialdepartementet ser ut til å være veldig opptatt av arbeidsinsentiver og oppfølging av arbeidslinja. Vi forstår at det er ønskelig at flere står lenger i arbeid, men det er ikke alle yrkesgrupper som klarer å stå så mye lenger enn til 62-63 år. Det gjelder spesielt renholdere, helsefagarbeidere og sammenlignbare yrker. Vi finner noen av disse i staten, men langt flere i kommunal sektor.

Påslagsmodellen. Dag Westhrin vil ikke ta til orde for hybridpensjon i staten, da han mener at denne vil gi dårligere ytelser for de ansatte. Derimot er han ikke fremmed for at den såkalte påslagsmodellen vil være en farbar vei. Påslagsmodellen innebærer at man hvert år tjener opp et visst beløp i pensjon som kommer i tillegg til det man har opptjent i Folketrygden. Med denne ordningen blir ikke tjenestepensjonen samordnet med folketrygd-pensjonen, men lagt oppå.

– Vi må være litt åpne for alternativer til ytelsespensjonen dersom vi får en forbedret påslagsmodell, mener Dag.

– Vi har ved tidligere forhandlinger



Dag Westhrin.
Foto: Terje Evensen.

i 2009 avvist tilbud fra staten om en påslagsmodell. Den gangen avviste vi modellen fordi pensjonen fra 62 år ville bli uakseptabelt lav for svært mange.

Ufortjent positivt bilde. Påslagsmodellen blir presentert i en foreløpig rapport fra departementet. Dag er en smule skeptisk til det han leser.

– Rapporten inneholder tabeller for påslagsmodellen som ikke er levealderjustert. Dermed gir rapporten et ufortjent positivt bilde av nivåene og for den uoppmerksomme leser vil forslaget lett kunne oppfattes som bedre enn det faktisk er, advarer Dag. – Med levealderjustering vil personer født rundt 1980 med en karriere på 35 år i offentlig sektor og 40 års opptjening i Folketrygden, være farlig nær 50 prosent når de pensjoneres ved 65 år og to til fem prosentpoeng høyere ved 67 år.

Straff. Rettighetene ved tidligpensjon er ikke løst og det knytter seg utfordringer til dette.

– De som må gå av tidlig får svært lave nivåer, forklarer Dag. – Hvis vi tar utgangspunkt i dagens kroneverdi, vil personer født i 1980 få en levealderjustert pensjon på i overkant av 150 000 kroner ved avgang ved 62 år. Garantipensjonen er i dag, før levealderjustering, på 180 000 kroner. Med regjeringens føringer ligger det sterke elementer av straff for de som må gå tidlig. Det ligger derimot ingen elementer av straff overfor arbeidsgivere som presser arbeidstakere ut i tidlig pensjon. Vi må sikre en anstendig pensjon for de som ser seg nødt til å gå av tidlig.

Medbestemmelse i perspektiv

Hovedoppgaven til tillitsvalgte er å utøve medbestemmelse på arbeidsplassen. Dette har en hundre år lang tradisjon bak seg. Fra en trang fødsel har det vært en lang kamp til seier.

Jørund O. Gustavsen (tekst)

Verdiskapning. Ved framveksten av Arbeiderpartiet og LO rundt forrige århundreskifte, var den rådende politikken at de som utførte arbeidet også skulle styre bedriftene. De som sto for verdiskapningen, skulle også bestemme over prosessen som ledet til den og beholde fruktene av verdiene som ble skapt. Dette kunne oppnås bare på en måte – gjennom revolusjon. Dette var i en periode da kapitalismen var rådende i Norge og bedriftseierne hadde all makt i egen virksomhet.

Arbeiderråd. Forløperen til medbestemmelsen var etableringen av arbeiderråd. Disse skulle fatte beslutninger om hvordan akutte situasjoner skulle håndteres, enten det var avgjørelser tatt av ledelsen, eller det var aktuelt med streik. I kjølvannet av oktoberrevolusjonen i Russland oppsto det en akutt revolusjonsfrykt blant myndigheter og bedriftseiere i Norge. I 1918 tok Sosialdepartementet initiativ til en arbeiderkommisjon som skulle dempe motsetningene mellom arbeidere og bedriftseierne. De tok initiativet til å danne bedriftsråd, men ble avvist av arbeidsgiverne. De mente det betød å legge ledelsen av bedriften i usakkyndige hender, ville forsinke prosesser og føre til ruin. Arbeiderkommisjonen endte med å legge fram et lovforslag hvor vi finner begrepet medbestemmelse for første gang. Det var et kompromiss mellom arbeidernes krav om besluttsende myndighet og arbeidsgiversidens krav om full råderett. Loven ble aldri vedtatt, grunnet den økonomiske depresjonen i 20-åra.



Forbundsstyrene vedtar hovedavtalen 23. januar 1935. Foto: Fotokompaniet / Oslo Museum

Jerntariffen. Men det var andre avtaler som også var med å regulere arbeidsforholdene. Den første landsdekkende tariffavtalen så dagen lys i 1907. Den var inngått av Norsk Jern- og metallarbeiderforbund og Norsk Arbeidsgiverforening (AF). Den regulerte ikke bare lønna, men også en rekke andre forhold som arbeidstid, tillitsmannsordning og sluttattest. Dette var en løsning som gjorde at man unngikk de mange ville streikene som til stadighet oppstod på den tiden.

Styringsretten. Hovedavtalen mellom AF – nå NHO – og LO ble første gang inngått i 1935. Den blir omtalt som arbeidslivets grunnlov. Ved inngåelsen av denne fikk arbeidstakerne innflytelse både på utformingen av arbeidsplassene og på arbeidslivspolitikken. På sin side måtte arbeiderbevegelsen godta den private eiendomsrett som grunnlag for arbeidsgivers styringsrett. I § 9 fikk tillitsvalgte sin rett til å bli hørt og spurt ved endringer i bedriftens virke. Noe direkte samarbeidsorgan ble ikke utviklet i denne sammenheng. Men trepartssamarbeidet så dagens

lys for første gang, da Stortinget gav sosialpolitikken i oppgave å balansere fordelingen av samfunnets samlede ressurser. Ved at velferdspolitikken ble koblet til lønnsdannelse og verdiskapning, ble grunnlaget for den moderne velferdsstat lagt.

Produksjonsutvalg. Det skulle en ny krig til før noe hendte på medbestemmelserfronten. Ennå var ingen faste organ for medbestemmelse innført i norske bedrifter. Samlingsregjeringa som ble dannet etter krigen tok initiativet til opprettelsen av produksjonsutvalg. Her var formålet å fremme den mest effektive produksjon, en god bedriftshygiene og yrkesopplæring. De skulle ha avgjørende myndighet i saker som angikk tekniske endringer i produksjonen. Ordningen ble imidlertid sterkt uthulet ved at det ble vedtatt at utvalgene kun skulle være rådgivende og opplysende. Likevel regnes produksjonsutvalgene som forløperen til dagens samarbeidsorgan, både i privat som i offentlig virksomhet.



1. mai i Trondheim 1955. Foto: Schrøder / Sverresborg Trøndelag Folkemuseum (Opphavsrett)

Lov og avtale. Så gjør vi et lite hopp fram til 1966. Da ble B-delen av hovedavtalen introdusert. Den gikk ut på å omdanne produksjonsutvalgene til bedriftsutvalg. Arbeiderpartiet gikk inn for å lovfeste medbestemmelsen, mens LO la mer vekt på å få et avtalefestet medbestemmelsessystem med vekt på rett til utdanning for tillitsvalgte. I statlige virksomheter derimot, ønsket LO å lovfeste retten. Men med Arbeiderpartiets tap av regjeringsmakt, skjedde det ikke noe før i 1972. Da var det aksjeloven som ble endret, og endringen gikk ut på at de ansatte i aksjeselskapene kunne kreve inntil 1/3 av styreplassene. Arbeidsgiversiden var fornøyd med dette, slik var de jo sikret flertallet i bedriftsforsamlingen.

Grunnlovsfesting. I 1980 ble prinsippet om ansattes medbestemmelsesrett tatt inn i Grunnlovens § 110, annet ledd: *Nærmere Bestemmelser om Ansattes Medbestemmelsesrett paa sin Arbeidsplads, fastsættes ved Lov.* Dette i seg selv gav ikke noen direkte hjemmel for medbestemmelsen, men fastslår at

medbestemmelsen er et grunnleggende prinsipp i Norge.

Hovedavtalen i staten. Fra 1980 var medbestemmelsen et grunnleggende prinsipp i avtaleverket i hele det norske arbeidslivet. Det var også året for den første hovedavtalen i staten (HA). Den har jo som erklært formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Nettopp det siste er verdt å legge merke til. På alle nivåer. Det er dermed ingen del av virksomheten som er unntatt for HA. Avtalen skal videre sikre arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles. HA er et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø og gi den enkelte arbeidstaker mulighet for faglig og personlig utvikling.

Opplæringsbehov. I 2010 kom det en NOU som het Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. Den fikk liten oppmerksomhet. Det kan komme av at den også var ganske uklar i sine uttalelser

og ikke leverte noen entydig anbefaling i de forholdene som ble drøftet. Det mest spennende var kanskje at utvalget som sto bak NOUen slo fast at kunnskapsnivået om bedriftsdemokrati er for lavt, både blant ledere og tillitsvalgte. De anbefalte da enstemmig at det blir økt fokus på opplæringstiltak for begge grupper, samt for innvandrere.

Fortsatt kamp. Medbestemmelsen er altså ingen lettkjøpt selvfølge. Den er heller ikke et tomt løfte. Det er en realitet som er skapt gjennom mer enn ett århundre. Det er vår oppgave som tillitsvalgte å utøve den og vi må kreve vår rett om den ikke blir håndhevet av vår arbeidsgiver. Bare ved å utøve den, vil vi sørge for at den består. Det er også nødvendig at vi bevisstgjør oss selv om våre rettigheter ved å lære oss avtaleverket og kjenne dets historie.

Alle tillitsvalte på kurs

Er kunnskap makt? Landsforeininga i NTL NAV er overtydd om akkurat det. Saman med avdelingane i NTL NAV er det difor i år blitt satsa på ei felles grunnopplæring for dei tillitsvalte. Målet er å samle organisasjonen gjennom auka kunnskap, slik at budskapen til NTL også gjer NAV betre.

Caroline Hjellegjerde (tekst) Jørund O. Gustavsen (foto)

Snart har alle avdelingane til NTL NAV gjennomført denne grunnopplæringa, som starta på nyåret i 2015. Responsen til no har vore god. I tillegg til engasjerte kurshaldarar og aktive deltakarar får ein gode læringsprosessar. Kurset har difor i stor grad vist seg å innfri forventningane. Tanken med kurset er at alle tillitsvalte skal få ei lik plattform og ein solid grunnkompetanse, og ikkje minst at dei vert inspirert til å utføre vervet med liv og lyst. Temaene spenner seg frå fagbevegelsen si historie, arbeidsmiljø, medbestemmelse, lønn og merkevarebygging.

Det å starte med ideologien og fagbevegelsen si opprinning er viktig for å synleggjere kva som ligg bak det vi i dag har så lett for å ta for gitt. NTL har ei sterk historie om arbeiderbevegelsen sin kamp for ivaretaking og rettferd i arbeidslivet. Det handla både før og no, ikkje berre om ei løn å leve av, men også om verdige arbeidstilhøve. Gjennom bolken om arbeidsmiljø ynskjer vi å peike nettopp på dette. I dag er arbeidsmiljølova både under press og i endring. Ei endring som raskt kan føre til, om ikkje uverdige arbeidstilhøve, så ihvertfall ustabile og utrygge tilsetningstiløve. Dette gjennom auka bruk av midlertidige tilsetningar, ustabil arbeidstidsordningar, og auka risiko for sosial



Caroline Hjellegjerde, Anne Bråthen Skiaker og Terje Evensen er forelesere på NTL NAVs tillitsvaltopplæring.

dumping for å nemne noko. Det er på tide å stå opp for det våre forfedrar har arbeida fram over tid.

Dei tillitsvalte skal kjenne seg att frå sin eigen arbeidskvardag, og vi høyrer frå kursdeltakarar at både arbeidsmiljølova og hovudavtalen i fleire samanhengar ikkje er godt nok forankra. Spesielt er dette tydeleg gjennom medbestemmelsen og i tilsettingssaker. Fleire nemner at leiarane i større grad også skulle vore skulerte på desse temaene. I tillegg til å identifisere røyndomen dei tillitsvalde lever i, ynskjer kurset også å bygge opp argumenta. Argument som passar inn i deira eigen kvardag, og på deira eigen arbeidsplass. Hovudavtalen vert difor omtalt, saman med dei ulike former og områder for medbestemmelse.

Dag 2 av kurset vert opna med tøy og bøy i tonar frå «Stå opp sangen». Dei tillitsvalte må vere modige og tørre å by på seg sjølve. Det er difor ikkje tilfeldig at kurshaldarane både syng, dansar og visar relevante filmsnuttar mellom anna frå Martin Tranmæl sin arbeidarkamp og Marco Elsafadi sin budskap om kommunikasjon. Under bolken om løn vert hovudtariffavtalen delt ut, og Terje startar med å teikne «kaker» på flippoveren. Vi kjem inn på temaet lokale

forhandlingar. Her er det fleire kursdeltakarar som nemner at dei tidlegare har kjent på presset. Gapet mellom forventningar og realitet er ofte for stor. Budskapen om den viktige realitetsorienteringa til medlemmar, kan bidra til å minske graden av frustrasjon, sinne, sorg og utmeldingar. Likevel, dei som kjenner grunntanken og hjertet til NTL om solidaritet og ynskje om å minske gapet mellom låg- og høgtlønnte, veit at her må ein tenke stort. Vi må klare å sjå lenger enn vår eigen navle, og hindre den tilsynelatande auka individualiserings-trenden i samfunnet.

I avslutninga ynskjer vi å bygge opp argumenta og avlive myter. Kva står vi for og kvifor meiner vi det vi meiner? Ja, vi er politiske og er stolte av det! Og ja, vi er også ein organisasjon for dei langtidsutdanna. Men det viktigaste av alt, vi er solidariske, bryr oss om kvarandre og verdset fellesskap og rettferd. Denne budskapen vil vi også skal nå ut til alle medlemmane. Dei tillitsvalte får difor med seg heim kvar sin papirpose med både ei hyggeleg overrasking, og ei lita utfordring. Målet om at enno fleire får kjennskap til dette viktige budskapet og til å ta del i fellesskapet til NTL, lever difor vidare.

Kunnskap *er* makt

Sanjin Kazagic er eit strålende eksempel på at kunnskap og engasjement nyttar. Han var sjølv deltakar på tillitsvaltkurset i Aust-Agder og veit å nytte kunnskapen i praksis. Gjennom dialog og pågangsmot har han nådd ut til fleire enn dei fleste av oss. På kort tid har han meistra å verve over ti nye medlemmar til NTL!

Caroline Hjellegjerde (tekst) Henrik Skoland (foto)

Som tillitsvalt ved NAV Froland har Sanjin rekruttert heile fire nye medlemmar sia september! Han er ein tilsynelatande stillferdig og roleg type, og ser ikkje ut til å ha klart dette berre gjennom sine kremmar eller seljarevner. Han fortel oss at han vervar gjennom å fortelje historia og formidle kjerneverdiane til NTL. I møtet med kollegaer og potensielle nye medlemmer nemner han at ikkje alle fagforeiningar er like, eller står for det same. Det at NTL ynskjer å markere seg også i samfunnsdebatten og politisk, ser han på som viktig. Han er oppteken av å gjere organisasjonen sterkare og at dei som vert medlemmar får gode tenester.

– Vi må difor tørre å ta kontakt og snakke med folk, seier han. Han trur mange har noko å gå på i høve det å nå ut, eller oppsøke potensielle medlemmar. Kazagic

vart sjølv kontakta av NTL-medlem og i dag tillitsvalt ved landsforeininga, Torgeir Homme, då han starta ved NAV Bjerke for vel 4 år sidan. Før Kazagic flytta til Froland hadde han klart å rekruttere heile seks nye medlem-



Elin Johnson, avdelingsleiar i NTL NAV Aust-Agder.



Sanjin Kazagic vervar medlemmar gjennom godt tillitsvaltarbeid.

mar ved NAV Bjerke, og det også på relativt kort tid. Den nye grunnopplæringa for tillitsvalte er difor svært nyttig, meiner han. Kunnskap *er* makt og formidling er nøkkelen.

Stolt. Historia til Kazagic er midt i kjerna til den budskapen tillitsvaltskurset også vil ha fram. Elin Johnson som er avdelingsleiar ved NTL NAV Aust-Agder er stolt av å ha tillitsvalte som Kazagic i sitt team.

– Det som er så flott ved han er at han sel inn ryggmargen til NTL, seier ho. – Forskjellane i samfunnet aukar og vi i NTL må ivareta dei godane forfedrane våre har bygd opp, gjennom å ivareta alle.

Det å vere medlem gir tryggleik, held ho fram. For å nå ut til alle må vi difor drive vervearbeidet vårt ulikt. Mange unge ynskjer vener og tryggleik i arbeidslivet.

Turar og sosialt samhald var også for Elin viktig i starten. I dag er ho stolt av å tilhøyre ei fagforeining med mot til å utfordre rådande politiske og samfunnsmessige trendar. Samstundes som vi lokalt er mange modige og dyktige tillitsvalte, som er med på å utvikle NAV i rett retning. Johnson såg raskt at Kazagic måtte bli ein del av styret i Aust-Agder.

– Han er ein ressurs, og mange kontor har fleipa med at dei ynskjer å ha han utplassert for å lære av kompetansen han innehar.

NTL ordner opp

Jørund O. Gustavsen (tekst)

Det er ikke alltid mulig å feire seire i store saker for NTL NAV. I det meste av det vi oppnår skal æren deles med mange. Derfor er det på sin plass å feire en liten seier i en sak som kan virke marginal for de fleste, men like fullt meget viktig for den enkelte som dette berører.

Tenk deg følgende scenario: Du jobber i 80 % stilling, og skriver en kontrakt med arbeidsgiver at stillingen øker til 100 % fra en fastsatt dato i framtiden. For eksempel om et halvt år. Så går du ut i foreldrepermisjon før dette tidspunktet. Det vil altså si at når dagen kommer da du har avtale om å gå opp til 100 % stilling er du fortsatt i foreldrepermisjon.

Skal du da ha lønn under foreldrepermisjon for 80 % stilling eller 100 % stilling? Du har jo faktisk kontrakt på at du er i 100 % stilling fra en gitt dato i permisjonstiden. NAV Økonomiteneste har hatt forståelsen av at det er stillingsprosenten ved inngangen til permisjonen som bestemmer lønnen for *hele permisjonsperioden*.

Sentral tillitsvalgt i NTL NAV, Thor Even Brenden, har gått inn i problematikken og slått fast at HTA § 11, pkt.1, siste setning sier: «Så lenge det er avtalt en endring i stillingsprosent og denne endringen skal vare lenger enn en måned, skal også den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.»

NAV Forvaltning Styringsenhet hadde avgitt uttalelser om at det er stillingsprosenten ved inngangen til fødselspermisjonen som styrer lønnen for hele perioden. Dette var en forståelse de hadde kvalitets-sikret med NAV Økonomiteneste.

Etter at NTL har avkrevet en prinsipiell avklaring av problemstillingen, er saken blitt forelagt Arbeidsgiverseksjonen i direktoratet. Direktoratet har konkludert med at lønnen skal tilsvare 100 % fra tidspunktet for avtalt gjeninntreden i 100 % stilling, altså den tolkning som NTL har ment var den riktige.

Det betyr at den praksis styringsenheten har hatt i slike saker har vært feil og at også NAV Økonomiteneste har tolket dette feil, noe som kan bety at også andre enheter i NAV kan ha hatt feil praksis. Videre kan dette få anvendelse også i andre saker, som for eksempel ved langvarig sykdom.



Nei, det er ikke NTL NAVs representantskapsmøte, men kurs i Akershus-avdelingen.

100 på kurs

100 deltagere var samlet på Holmsbu Spa da NTL NAVs avdeling i Akershus arrangerte medlemskurs. Et forrykende program med tilsetninger og forvaltningsloven hadde lokket medlemmene til å avsette tre hele dager til kurs.

Harald Borgerud (tekst og foto)

Stolt leder. Avdelingsleder Harald Langstad er slett ikke overrasket over det høye antallet deltagere. – Vi ser at medlemmene synes det er bra at vi arrangerer kurs i nærområdet. Det gjør det lettere for de fleste å komme. På Holmsbu fikk vi dobbelt så mange deltakere, enn om vi hadde hatt det utenlands, sier Harald. Det er ikke til å legge skjul på at avdelingslederen er tydelig stolt der han står i høstmørket.

Gradvis økende oppslutning. Det er en klokkeklar tro i styret og hos avdelingslederen på at faginnhold er den avgjørende faktoren for at medlemmer melder seg på kursene. Opp i mot en fjerdedel av medlemsmassen deltar på hvert kurs. Harald trekker frem at det ikke hadde vært mulig å gjennomføre kurset hadde det ikke vært for et engasjert styre i avdelingen. Det kreves

særlig mye av nestleder, studieleder og en kasserer med stålkontroll på avdelingens midler, sier Langstad

Faglig innhold. Forbundsleder John Leirvaag hadde tatt veien for å informere om den politiske situasjonen. NTL NAV Akershus hadde fått høyskolelektor og jurist Anne Oline Haugen til å forelese i forvaltningsrett. Det ble lagt særlig vekt på temaene habilitetsvurderinger, taushetsplikten, god forvaltningsskikk samt utfordringen mellom kvalitet og kvantitet. Medlemmene viste stort engasjement og det var tydelig at spørsmålet om en sak er tilstrekkelig opplyst før vedtak blir fattet, fikk summingen til å gå i salen.

Viktig tema. Nettopp kursinnholdet var grunnen til at medlemmene Sajda Kazmi og Anne Margrethe Vesterdal-Johannessen meldte seg på. – Når det kommer et slikt program som jeg kan relatere til jobben min i NAV, hadde jeg veldig lyst å delta, sier Anne Margrethe. Sajda er helt enig at faginnholdet gjorde at hun hadde lyst til å delta. – Det er jo også så viktig å møte andre kolleger. Kurset blir jo også et sted hvor vi kan dele erfaringer, sier Sajda. De har begge lang erfaring som saksbehandlere i NAV og ser nytten i at kurs i regi av fagforeningen er knyttet opp mot faget de jobber med. Viktigheten av å kjenne forvaltningsloven godt er grunnlaget for alt arbeidet



Sajda Kazmi og Anne Margrethe Vesterdal-Johannessen trives på kurs.

i NAV. – Skal vi som organisasjon mene noe om hvordan arbeidet organiseres, må vi kunne faget, sier Langstad.

Verveargument. Når NTL NAV Akershus klarer å gjennomføre slike gode kurs, er det lettere å verve nye medlemmer,

sier Anne Margrethe. Andre ansatte i kontorene legger merke til at medlemmer kommer tilbake fra kurs med en ny glød og nyoppfrisket kunnskap. Det viser nettopp at tillitsvalgte i NTL NAV strekker seg lenger for deg som medlem.

LUNCH



Endomondo, min nye uvenn

Terje Evensen (tekst)

Jeg er glad i å mosjonere. Ta en joggetur med jevne mellomrom, ikke for å sprengre grenser eller sette noen rekorder, men for å bevare helse, overskudd og humør. Når jeg vedlikeholder formen, trives jeg bedre i hverdagen og får en opplevelse av å mestre livet. Jeg yter bedre.

For en liten tid tilbake ble jeg overtalt til å laste ned appen Endomondo på smarttelefonen. Dette er en app som øker kunnskapsnivået om hva jeg egentlig bedriver når jeg er ute på joggetur og skal visstnok motivere for bedre innsats. Jeg erfarte at det er et vell av informasjon å få om noe så enkelt som en joggetur. Den 25. oktober jogget jeg 15,59 km. Endomondo kunne på sekundet fortelle meg hvor lenge jeg hadde vært ute og hva som var gjennomsnittlig tempo og makstempo. Jeg ble fortalt at jeg hadde forbrent 1315 kalorier, hva som var laveste punkt, maks høyde, total oppstigning og totalt nedstigning. Hva opplysningen om en væskebalanse på 0,35 liter egentlig prøvde å fortelle meg, har jeg absolutt ingen anelse om. Endomondo gav meg opplysninger om hver eneste kilometer og tegnet både kart og løypeprofil fra turen.

Plutselig følte jeg meg som et offer for et formidabelt informasjonshelvete. Problemet er at jeg ble besatt av denne informasjonen. Endomondo gav meg så mange måleparametere. Jeg fikk en trang til å løpe lengre, fortere og brattere og forbrenne enda flere kalorier. Jeg iverksatte en mål- og resultatstyring på meg selv som jeg aldri tidligere hadde kunnet forestille meg. Dette er formodentlig suverent for nettopp de som skal sprengre grenser og sette rekorder.

Jeg opplevde å bli kraftig demotivert. Jeg begynte å spørre meg selv om jeg ikke hadde tillit til at jeg kunne levere en god treningsinnsats uten all denne informasjonen. Jeg begynte å se tilbake på en tid da det faktisk var morsomt å legge ut på en treningstur og kjenne at formen stadig ble bedre. Nå var det i stedet blitt et stress og press rundt å være nødt til å levere målbare resultater på så mange ulike områder. Det ble umulig å trives i en slik treningshverdag og jeg avsluttet dette målstyringsregimet.

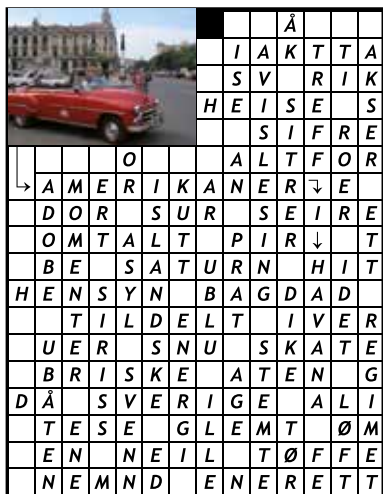
Hvis det er andre som tenker på å innføre en slik mål- og resultatstyring på andre områder, glem det. Det fører ikke noe godt med seg.

							XORD no BULLS	ALEX- ANDER ... BELL	6 + 3	↓	LUKTE	GOLF- UTTR.	KLOK- SKAPEN
							DYR				DRIKK AV- BILDET		
							KIMER PÅSTO						
							↳		BAS ART.				
							VARME					ALENE	
MERK	BILLIG	SIKKER	↓	ELING- EN	FASE	HUS- DYR	EURO- PEER GIDDER						
↳								↓	PUSSE FINS				
KRØLL- ALFA			SAGN- KONGE HINTE					AVE- NYEN FORF.					
NID- KJÆR					DIFFUST BESVÆR- LIG							OPP- TATT- HET	
↳		TV- KANAL MELDER				LØVTRE RETT				HOLDE MUNN REGNE			
MO- RENE DOVEN				KAN FJES VÆRE MØTES							ANONYM STED FOR FUGLE- AVKOM		
ULÆRD	KOM- MUNE VIRK- NING						EKVI- PERER	SKIVE EVEN- TYR- SAMLER					
↳			INUIT- ENE KLOVN										I TIL- LEGG
SPRÅK						HYGGE GRESS- MATTE				SLEPE			
HJEMME- HØR- ENDE I				VEKST- EN LEGGE STEIN									
↳		TUMLE FRA						KRAFT	?	HEVET SEG DERTIL			
GLISE LØPE- BANE									DES- SUTEN				
TITTE- KASSE			OM- RÅDE				HVILT						



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Kjell Moseid, Kristiansand
Bjørnar Kaspersen, Evenskjer
Ester Lyngeng, Leines

Frist for innsending av kryssord-løsning er 20. februar 2016. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden desember 2015» og sendes til: NTL NAV
 v/ Jørund O. Gustavsen, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Postboks 5, St.Olavs plass, 0130 Oslo. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3, og 2 flax-lodd. Her kan det være store gevinster å hente. Lykke til.

Sudoku

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

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

Løsning:

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

God jul!

Jeg kan nå se tilbake på et krevende, men spennende år som tillitsvalgt for NTL NAV. Ett år med store utfordringer. Det er mye som begynner å falle på plass, og denne gangen synes jeg det er hyggelig å kunne dele noen av de positive stemningene og holdningene jeg møter som tillitsvalgt.

Sentralt medbestemmelsesapparat er en arena hvor arbeidsgiver og de ulike organisasjonene kan ha ulike oppfatninger av hva som er beste løsning. Nå opplever jeg at MBA blir benyttet som en arena for å få belyst saker fra flere sider og på den måten sikre bedre beslutninger. Selv om vi ikke får fullt gjennomslag i alle saker, opplever jeg nå at det er en god tone i møtene, at våre innspill blir vurdert og tatt hensyn til og det er grundige begrunnelser når innspillene ikke tas til følge.

I begynnelsen av november var jeg med på topplederforum sammen med de øverste lederne i NAV, blant annet fylkesdirektørene og lederne for de nasjonale linjene. Selv i en svært krevende situasjon med økt ledighet, flyktningssituasjonen og store omstillinger, opplevde jeg en svært god stemning blant lederne. Jeg registrerte en åpenhet både for kritikk og kreative løsninger, og en ledergruppe med et tydelig ønske om å bidra til å videreutvikle etaten og til å løse samfunnsoppdraget på en god måte.

Ledere og andre fagpersoner i NAV tar nå ofte kontakt fordi de ønsker innspill til saker de jobber med. Det er også positivt. Vi tillitsvalgte har et godt nettverk av medlemmer og lokale tillitsvalgte som gjør at vi kan komme med gode innspill. Min rolle som tillitsvalgt for medlemmer på alle nivå i etaten gjør det også lettere å se hva som er gode løsninger for hele NAV.

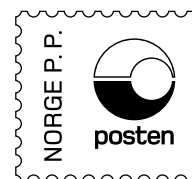
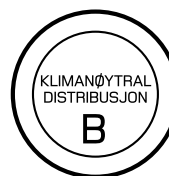
Det er også godt å se at mye av det vi har jobbet med av faglige saker gjennom flere år nå får stor oppmerksomhet fra arbeidsgiver. Det jobbes intenst med å få flere oppfølgingsoppgaver til NAV. Det blir stadig påpekt at etatens konsulentbruk må reduseres og det gjøres grep for å få overført oppgaver fra konsulenter til egne ansatte. Endringer i mål- og resultatstyringen foreslås både internt i NAV og overfor departementet. Arbeidsgiver planlegger og gjennomfører tiltak for at alle ansattes rolle i samfunnsoppdraget skal bli tydeligere, og at dette skal gjenspeiles i måten vi samhandler og løser oppgavene.

Det å jobbe i NAV er både krevende og givende. Det å vite at vi er en viktig brikke i et godt velferdssystem gjør jobben vår ekstra meningsfylt. For å kunne gjøre en god jobb er det også nødvendig å få ladet opp. Nå nærmer juleferien seg. Nyt disse fridagene. Med dette ønsker jeg dere alle en god jul og et riktig godt nytt år.

Hanne Nordhaug
 Leder

Hanne Nordhaug





Hei hå no er det JUL igjen!

Styremøtet i NTL NAV Møre og Romsdal i dag er ikkje som alle andre. I dag skal styret førebu ei viktig sak. Kanskje den viktigaste dette året? For i tillegg til PHP og organisasjonsutvalet sin rapport står nisseverkstad på agendaen. I dag skal dei nemleg ha pakke dag, for adventshelsingane dei har førebudd.

Caroline Hjellegjerde (tekst) Harald Borgerud (foto)

Styret vart inspirert og fekk ideen under tillitsvaltskurset dei deltok på i juni. Der fekk dei høyre om betydninga av å nå ut til kvar einskild

medlem, og også oppleve det i praksis gjennom «snakkisposane» dei fekk med heim. Posane som inneheldt både snop, strøartiklar og ei utfordring, skulle bidra til å motivere dei tillitsvalte til å kome i snakk med ein kollega **om** NTL. I dag skal dei sjølve skape ein snakkis, til dei nær 260 medlemmane. Dei har valt innhaldet og teksten med omhug. Avdelingsleiar Kari Lene Valestrand seier styret ynskjer å nå ut til alle medlemmer gjennom ei koseleg adventshelsing, der bodskapen er ivaretaking, medlemspleie og fellesskapskjensle. Liknande snakkisposane dei sjølve mottok i juni, skal desse adventsposane også innehalde ei utfordring. Håpet er at ein gjennom ei hyggeleg handling for ein kollega både kan styrke arbeidsmiljøet, men ikkje minst komme i snakk med ein kollega om NTL! Dei har valt fire ulike utfordringar, slik at det også kan verte ein snakkis

og litt moro rundt kva den eine eller andre har fått. I tillegg er det av praktisk betydning, at ikkje alle får den same utfordringa på kontor med fleire medlemmer. Utfordringane er enkle og ufarlege, og dreier seg mellom anna om det å servere kaffi til ein travelt opptatt kollega, dele med den sist tilsette kva ein meiner er det beste med NTL, spreie vervemateriell eller liknande på matrommet og sist men ikkje minst gi ei hyggeleg tilbakemelding til ein kollega kledd i raudt. Innhaldet i posane er stort sett gratismateriell som refleks, dropsesker, sjokoladekarameller, skjermserveietter, pennar, markeringstusjer, pomade, kjærleik på pinne og hanskar, bestilt gjennom Forbundet sine sider.

Med håp om at det vert mange glade medlemmer som verdset adventsgåvene og den kreative innsatsen til styret i fylket, ynskjer eg dykk ei god jul.