



1. mai er vi så gla' i

Kamerater!

I det Gaiden går i trykken er situasjonen for tariffforhandlingene i staten uavklart. LO Stat har gått til brudd og vi vet ingenting om utfallet av meklingen, selv om det kan være klart når bladet har nådd medlemmene. Én ting er imidlertid sikkert og det er at Akademikerne har inngått en avtale med staten, der nær sagt hele potten legges ut til lokale forhandlinger. De har med andre ord fått det slik de alltid har villet.

Er det så galt da, med lokale forhandlinger? Kanskje ikke som en mindre del av et oppgjør, men når alt legges ut, blir det feil. Det betyr nemlig at ikke alle er sikret lønnsøkning. Vi får ingen sentrale tillegg, slik vi er vant til. Det betyr i realiteten at hele potten kan deles ut som trynetillegg. Akademikerne stoler kanskje mer på sine egne tryner enn vi gjør i NTL, men hvis de svever i den villfarelse at de kan få noen større andel av potten på denne måten, har de gjort opp regninga uten vert. Det vil derfor bli mange akademikere som ender opp uten lønnstillegg på denne måten. Det tror jeg ikke medlemmene der i gården er helt klar over.

Enda mer fascinerende er det at de har effektivt sagt fra seg streikeretten. Når alt går til lokale forhandlinger, er det ikke mulig å forutsi resultatet av forhandlingene når oppgjøret sendes til uravstemning i juni, og de lokale forhandlingene først finner sted i oktober/november. Akademikerne vet da ikke hva de sier ja, eller nei til. De har også mistet streikeretten fordi vi ikke har konfliktrett ved de lokale lønnsforhandlingene. Skulle arbeidsgiver finne på å gi hele potten til en gruppe, det være seg ledere, eller lavtlønte, og de som resultat av dette ikke får fem flate øre, så har de i høyden mulighet til å bringe dette inn for Statens lønnsutvalg.



Situasjonen er i dag slik at Akademikerne og staten har inngått en avtale som innebærer at B-tabellen forsvinner. Det vil bare bli gitt kronetillegg utenom A-tabellen. Det er ingen grense for dette, så vidt jeg kan se og dermed er jo også A-tabellen effektivt satt ut av spill. Den får ingen betydning, når det fritt kan gis ubegrensede kronetillegg ved siden av. Vi har da kommet i den situasjon at Hovedtariffavtalen i staten, slik vi kjenner den, ikke lenger eksisterer.

Dette er et knefall for mørkeblå politikk. Om noen skulle vært i tvil har Akademikerne her vist sitt sanne jeg. Det er et dolkestøt i ryggen på de andre hovedsammenslutningene og et angrep på Den norske modellen. Akademikerne kaller dette for modernisering. De hevder at ved å flytte lønnsdannelsen ut til den enkelte virksomhet, så økes produktiviteten og velferdstjenestene til befolkningen bedres. Hva som er moderne med bortfall av streikeretten, kan ikke jeg forstå. Jeg forstår heller ikke hvordan staten som arbeidsgiver skal håndtere ulike tariffavtaler, som må bli resultatet av avtalen med Akademikerne.

Spør deres kolleger som er organisert i dette forbundet om det virkelig er slik de vil ha det. Om det bekreftes, er det bare å stemme i:

Det finns de som har snudd seg og gått,
Som tror frihet er noe vi har fått.
De vil smi for seg selv,
Tror på evner og hell.
Slike folk har vår framtid forrådt!

For deg som alltid vil ha mer
vær snill og husk at når man ser
en lettvent vei til glede - så er det noe med det - Per Larsen (Polo)

7

NTL NAV Møre og Romsdal har gjennomført en spørreundersøkelse om medbestemmelse.



9

På Hamar har NAV sagt opp avtale med ISS og heller ansatt renholdere.



Rep.møte i NTL NAV

10

Send inn din mening

e-post: jorund.olav.gustavsen@nav.no – Mobil: 928 12 649

Postadresse: Arbeids- og velferdsdirektoratet, PB 5, St. Olavs plass, 0130 Oslo.

FOTO: TORSTEIN BRECHAN



Redaktøren	2
Gjengangeren	4
Fra redaksjonen	16
Ny konflikthandteringsrutine	16
Det kunne vært verre	17
Siste stikk	19
Sommerflukt	20

[gaiden]

[gaiden]

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 8.900, fire ganger årlig

Redaktør

Jørund O. Gustavsen
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5, St. Olavs plass
0130 Oslo
Mobil: 928 12 649
jorund.olav.gustavsen@nav.no

Redaksjonsutvalget:

Caroline Hjellegjerde-Aam
caroline.hjellegjerde@nav.no
Mobil: 934 31 221

Hanne Kolby
hanne.kolby@nav.no
Mobil: 970 03 403

Redaksjonen avsluttet:
4. mai 2016

www.ntl.no/nav

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79





Gjengangeren

Hun ble pensjonist i 2010. Men fortsatt er Torhild Hornslien høyst tilstedeværende hver gang NTL NAV arrangerer representantskapsmøte.

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

Det er representantskapsmøte på Klækken Hotell i slutten av april. Som det var i 2014. I 2012. Og i 2010. På åpningsdagen onsdag er det mye gjensynsglede som formidles mellom fagforeningskolleger som ikke har sett hverandre på en stund. Kanskje ikke siden forrige gang NTL NAV arrangerte representantskapsmøte. I mylderet av nærmere 130 delegater og gjester, er det en kvinne som mange med lang fartstid i fagbevegelsen drar kjensel på. Torhild Hornslien ble NTL-medlem for snart 50 år siden og har gjennom disse tiårene vært en svært så synlig NTL'er. Hun har vært til stede på hvert eneste representantskapsmøte NTL NAV har arrangert, stiftelsesmøtet i 2007 inkludert.

Oppveksten. Men før vi går nærmere inn på hvorfor Torhild er gjenganger på våre representantskapsmøter, vil vi høre litt om hvordan oppveksten formet henne som menneske.

– Jeg var enebarn og vokste opp på et småbruk i Søndre Land, forteller Torhild. – Der var det både hest, ku, sau, høns og gris. Far jobbet i skogen om vinteren og var resten av året ukependler til Oslo, noe som medførte at mor var mye alene. En klassisk arbeiderfamilie altså.

Noen år før Torhild ble født, var hjem-traktene sterkt preget av Randsfjordkonflikten, en arbeidskonflikt mellom skogseiere og skogsarbeidere som varte fra 1929 til 1936 og regnes som Norges historiens lengste streik.

– Far var skogsarbeider på den tida. Tømmerprisene gikk kraftig ned, skogsarbeidernes lønn ble senket og tømmerfløtingen ble satt ut på anbud. Skogsar-

beiderne kjempet for retten til arbeidsavtale og retten til å organisere seg og vant til slutt fram i arbeidsretten.

Torhild hørte mye om denne konflikten da hun vokste opp. Sammen med opplevelsen av store forskjeller på folk i oppveksten på 50-tallet, var dette med på å utvikle en sterk rettferdighetssans.

Oslo trygdekontor. I en alder av 18 år, høsten 1966, flyttet Torhild ut av Søndre Land for å begynne i arbeid på Oslo trygdekontor.

– Dette var litt skummelt, minnes Torhild. – Men vi var flere i min omgangskrets som gjorde det samme, så jeg var ikke alene. Jeg sendte søknad, var til en samtale og fikk deretter et ansettelsesbrev fra Rikstrygdeverket med prøvetid på ett år.

– Oslo trygdekontor var kjempestort og strakk seg over åtte etasjer i Tordenskiolds gate 12. Jeg ble i begynnelsen satt til å jobbe med forefallende arbeid på sjukeavdelingen og jeg husker at vi på den tiden også måtte jobbe annenhver lørdag.

At Torhild ble NTL-medlem fra 1. januar 1967, for øvrig samme dato som Folkestrygden ble innført i Norge, var sånn det bare måtte bli med hennes oppvekst og bakgrunn. – Dette var noe jeg allerede hadde i blodet, bekrefter hun.

Steg i gradene. Torhild søkte nye utfordringer i trygdeetaten og ble høsten 1974 ansatt i Trygderevisjonen i Oslo. Utover 70-tallet vokste også fagforeningsengasjementet i styrke. Hun ble først sekretær og senere leder i Oslo-avdelingen. På representantskapsmøtet i 1982 ble hun valgt til kasserer i landsforeningen. Fire år senere gikk hun inn i landsstyret, for så å bli en del av forbundsstyret i den påfølgende perioden fra 1990. Et annet uttrykk for at hun definitivt steg i gradene, finner vi to år før, da hun ble leder av landsforeningen.

– Da landsforening 103 skulle avholde representantskapsmøte i 1988, hadde jeg ingen tanker om at jeg skulle bli leder. Men det som skjedde var at

tiltenkt leder ble hovedkasserer i forbundet. Plutselig var landsforeningen uten leder og jeg ble forespurrt om jeg kunne stille.

Vi spør om det var personlige ambisjoner som lå til grunn for denne karriereutviklingen i NTL. Dette avviser Torhild fullstendig. – Jeg har aldri vært ærgjerrig på egne vegne og aldri hatt mål om å gjøre karriere. Derimot har jeg hatt mennesker rundt meg som har bidratt til å løfte meg fram.

I stedet for å ha tanker om å gjøre ytterligere karrieresteg, returnerte Torhild til stillingen i trygderevisjonen i 1992 og så for seg å falle til ro der.

Forbundssekretær. Men i 1997 fikk pipa en annen lyd. Eller er det den klassiske historien om sirkushesten og sagmuggen? I alle fall gikk Dag Ratama ut i pappa-permisjon og NTL trengte en vikar som forbundssekretær. Dermed var Torhild tilbake i manesjen, etter at daværende forbundsleder Jan Werner Hansen var pådriver for at hun skulle ta vikariatet. Hun vant åpenbart tillit, for på landsmøtet i 1998 ble hun valgt inn som forbundssekretær. Nå fikk hun for alvor utløp for en av sine hjertesaker, nemlig at folk skal ha ryddige og ordentlige arbeidsforhold.

– På forbundskontoret jobbet jeg med personalsaker i 12 år. I disse årene så jeg at midlertidige stillinger fikk en stadig større utstrekning. Dessverre har jeg sett at staten ikke er flink til å ta vare på egne ansatte, men snarere har skapt utrygghet og vil ha folk ut. Virksomhetsoverdragelser i staten har bidratt til mye utrygghet, for eksempel var konkurranseutsettingen av kantinedriften i Forsvaret en vanskelig prosess for de ansatte.

Torhild gikk av med pensjon etter landsmøtet i 2010. Hun syntes ikke at det var vemodig å forlate forbundskontoret og tre inn i pensjonistenes rekke.

– Jeg hadde hatt et hjerteinfarkt og syntes det var helt greit å trekke seg tilbake. Jeg er frisk nå og har gode dager som pensjonist.



Stadig organisasjonsmenneske. Torhild ligger i liten grad på latsiden i pensjonisttilværelsen. Barndomshjemmet i Søndre Land blir flittig brukt som fritidsbolig og hun har fortsatt god kontakt med miljøet på forbundskontoret. Dessuten har hun et aktivitetsnivå som gjør det fristende å tenke én gang organisasjonsmenneske, alltid organisasjonsmenneske.

– Jeg sitter i organisasjonskomiteén i Pensjonistforbundet i Oslo og i kontrollkomiteén i LO Stat. I nærmiljøet er jeg aktiv i garasjelaget og jeg har nettopp blitt vara styremedlem i borettslaget.

NTL NAV. Hun er medlem av NTL NAV, har fulgt landsforeningen siden etableringsperioden og stiller på representantskapsmøtene for å drive opplæring og veiledning av møteledelsen. Det er naturlig å spørre Torhild om hvordan NTL NAV har utviklet seg. I dette tilbakeblikket er hun tilbakeholden med å si så mye om hvordan hun opplevde sammenslåingen av de gamle landsforeningene.

– Jeg sto på sidelinjen av sammenslåingsprosessen og hadde aldri en offisiell mening om denne, men jeg syntes det var unødvendig mye støy, minnes hun, før hun setter ord på hva hun mener har vært en positiv utvikling. – Etter hva jeg kan se, er de gamle skillelinjene visket ut. Jeg merket på representantskapsmøtet nå at det har etablert seg et samlet NTL NAV, med en god atmosfære og godt samhold. Teknisk sett ble det siste representantskapsmøtet gjennomført kjempebra. Det var flott å starte møtet med å synge arbeidssanger. Jeg synes dere har vedtatt et prinsipp- og handlingsprogram som er mulig å lese og har et tydelig NTL NAV-preg.

Torhild er allikevel litt undrende til det siste representantskapsmøtet. – Det var da egentlig litt tamt. Det overrasket meg stort at det ikke kom et eneste forslag til økning i bevilgningssaken.

Sterk og stillfaren. En som har blitt godt kjent med Torhild gjennom hennes nærvær på representantskapsmøtene, er tidligere sekretær og studieleder i landsforeningen og nå distriktssekretær for LO Stat i Troms og Finnmark, Anne Birgit Nilsen. Hun beskriver hvordan hun har opplevd Torhild.



Foto: Yanni Vikkan

– Av og til møter en mennesker som en umiddelbart kjenner godhet for. En kjenner at de er lette å like og at de vil deg godt. Torhild Hornslien er et slikt menneske. Stillfaren og tydelig på én gang. Sterk i sin kompetanse og stillfaren i sin fremtreden. Og med et ønske og en vilje til å bidra der det trengs, der det måtte være behov for henne. Anne Birgit mener at Torhild har vært en viktig støttespiller. – For NTL NAV bidrar Torhild som mentor for møtelederne under representantskapsmøtet. Drilling i prosedyrer, gjennomgang av dokumenter, diskusjoner om avstemningsmåter og mulige konfliktområder. Hun har med sin lange erfaring fra fagbevegelsen vært med på det meste, og når det gjelder faget møteledelse er hun solid. En mentor og støttespiller som er gull verdt både før og under møtet.

– Sa jeg noe feil nå? tenker ofte dirigenten. Det er noe også Anne Birgit har erfart. – I kampens hete kan det ofte gå en kule varmt. Ble avstemningen korrekt gjennomført? Et fort blikk ut i salen, hvor er Torhild? Der! Og hun nikker, dette gikk fint. Puls senker seg og dirigenten kan fortsette i Trygg forvissning om at dette går som det skal. Omtrent slik er det Torhild bidrar under møtet. Følger med, vil hjelpe når noen vil ha hennes hjelp. Hun blander seg ikke inn hvis det ikke er ønsket. Men ofte er det både ønsket og nødvendig. Selv erfarne møte-

ledere kan gå seg fast i paragrafer, forordninger og formuleringer, og da er et nikk, eller i motsatt fall, et lett rist på hodet fra Torhild gull verdt. Slik opplever jeg Torhild Hornslien. Og jeg kan trygt si at det meste jeg kan av møteledelse har jeg lært av henne. Jeg vil alltid tenke på henne som en god og trygg mentor og et menneske jeg setter umåtelig stor pris på.

Det forrige århundres utgåtte kvinners forening. Når vi har vært inne på Torhilds engasjement som organisasjonsmenneske, kan vi heller ikke glemme den mest eksklusive organisasjonen, nemlig Det forrige århundres utgåtte kvinners forening.

– Denne foreningen består av medlemmer av det tidligere arbeidsutvalget i trygdeetatens landsforening. Nå er vi sju i tallet som møtes to til tre ganger i året og har det fantastisk gøy. Som enhver organisasjon med respekt for seg selv kjører vi med innkalling og sakliste.

Snart 50 år som medlem i NTL og Torhild har engasjementet og tilstedeværelsen fortsatt til stede i fullt monn. Hun er veldig glad for at NTL NAV fortsatt ønsker å bruke henne.

– Hver gang det er representantskapsmøte, håper jeg å bli spurt om å stille opp. Da gleder jeg meg og koser meg stort. Dette kommer virkelig fra hjertet.

Vi tar renholdstjenestene tilbake

I en tid da offentlig sektor, NAV inkludert, i stor grad kjøper tjenester fra kommersielle aktører, er det godt å se at noen i NAV vil finne ut om renholdet blir mer vellykket med egne ansatte.

Terje Evensen (tekst og foto)

Midt i Hamar sentrum ligger Triangelgården. Over fem etasjer og omtrent 8000 kvadratmeter er NAV svært så godt representert, med fylkesleddet NAV Hedmark og lokalkontoret NAV Hamar. I Triangelgården finner vi også NAV Arbeidslivssenteret, NAV Rådgivning og virkemidler, NAV Forvaltning, NAV Aa-registeret og noen fjernarbeidsplasser i NAV Pensjon. Så mange ansatte som det her er snakk om, nesten 250 i tallet, trenger naturligvis rene lokaler. Kanskje det like gjerne kan utføres med egne ansatte?

For høye kostnader. Nettopp på Hamar valgte NAV å gjøre et forsøk på å ansette renholdere. Bakgrunnen for dette kan avdelingsdirektør i NAV Hedmark, Hans Petter Emilsen, fortelle om.

– Vi hadde tidligere en avtale med ISS om renholdet, men erfarte at kostnadene forbundet med denne avtalen var for høye. Da vi så disse kostnadene i lys av tjenestene vi fikk, ønsket vi å si opp avtalen og prøve alternative løsninger. Vi ansatte derfor renholdere i midlertidige stillinger og ønsker nå å se hvordan dette fungerer.

Trives. Marianne Thorleifsen og Monika Pawlak ble fra 1. januar ansatt i midlertidige kontrakter dette året. Gjennom en arbeidsuke skal de altså komme seg gjennom 8000 kvadratmeter.

– Vi vasker kontorene en gang i uka, forteller Marianne. – I tillegg henter vi posten om morgenen og fordeler denne, og vi registrerer og leverer utgående post mot slutten av arbeidsdagen.



Fra venstre Monika Pawlak og Marianne Thorleifsen trives godt med å være ansatt i NAV, mens Lars Erik Eide er svært tilfreds med arbeidet de gjør.

På spørsmål om de opplever NAV som en god arbeidsgiver, nikker Marianne og Monika entusiastisk.

– Vi får god oppfølging og mange positive kommentarer for arbeidet vi gjør.

Stor forskjell. En som gjerne vil bidra med positive kommentarer, er NTL-tillitsvalgt i NAV Forvaltning, Lars Erik Eide. Han synes det er flott at renholdet på NAV blir utført av egne ansatte.

– Jeg merker stor forskjell på renholdet som blir utført nå, med egne ansatte. Jeg har ikke et vondt ord å si om de ansatte i ISS, som gjorde så godt de kunne, men de hadde en veldig tilmålt tid til renholdet, noe som førte til at det ble overfladisk. Jeg synes det har blitt en langt bedre kvalitet på renholdet. Det har mye å si for den helhetlige trivselen.

Yrkesstolthet. Både Marianne og Monika har tidligere arbeidet som renholdere i private firmaer og opplevde en helt annen hverdag den tiden.

– Jeg hadde aldri nok tid til renholdet da jeg jobbet i det private, minnes Monika. – Vi ble hele tiden målt på hvor effektive vi var og det var et konstant stress.

Marianne gir uttrykk for en velutviklet yrkesstolthet. – Jeg ønsker å føle at jeg har gjort en god jobb når jeg går hjem for dagen. Da trives jeg godt og det har job-

ben på NAV bidratt til at jeg gjør.

Permanent løsning? I og med at Marianne og Monika er ansatt i midlertidige stillinger, vet de lite konkret om hva framtiden bringer. Det gjør heller ikke Hans Petter Emilsen.

– Vi er veldig godt fornøyd med arbeidet renholderne gjør. Det har aldri vært så rent og pent her. Men vi kan ikke si nå om disse stillingen blir gjort faste. NAV jobber med en sentral avtale på renholdsområdet og vi ønsker å avvente denne før vi vurderer framtidige løsninger. Men fast ansettelse er en mulighet.

NTL-medlemmer. Marianne og Monika for sin del håper de kan få fast ansettelse. De har til og med blitt NTL-medlemmer, slik at de har en fagforening i ryggen om det skulle bli nødvendig. Tilbudet om innmelding i NTL fikk de av Lars Erik som har NTLs tankegods godt plantet i ryggmargen.

– Vi vet jo at NTL organiserer alle stillingsgrupper i NAV. Derfor var det naturlig for meg å henvende meg til Marianne og Monika da de ble ansatt her. Jeg håper også at de kan få faste stillinger i NAV, slikt at det utmerkede renholdsarbeidet blir en permanent løsning. Det er så godt å se at NAV tar tjenestene tilbake.

Medbestemmelse i praksis

Fungerer medbestemmelsen etter intensjonen i lov- og avtaleverk? Har vi reell medbestemmelse, er vi likeverdige partar, er det forskjellar mellom kontor, og er det behov for auka kompetanse?

Caroline Hjellegjerde-Aam (tekst og foto)

Dette var nokre av spørsmåla styret i NTL NAV Møre og Romsdal ynskte å få svar på då dei på nyåret gjennomførte spørjeundersøking om medbestemmelse. For å få eit breiast mogleg bilde, valte dei å gjere ei kvantitativ undersøking blant eigne tillitsvalte og leiarar med personalansvar ved alle NAV-enheter i tenestelinja. Styret ynskte med dette å gå grundigare til verks for å avdekke sanninga. Resultatet gav avdelinga nyttige og interessante svar. Desse fekk vi presentert av avdelingsleiar Renate Holsbøvåg Olsen og sentral tillitsvalt Harald Borgerud under avdelinga sitt årsmøte i mars.

Kompetanse. Det interessante er at leiarar og tillitsvalte vurderer sin kompetanse i Hovudavtalen svært ulikt, seier Harald. Det er ein klar trend at enhetens leiarar vurderar sin eigen kompetanse høgare enn kva dei tillitsvalte gjer. Er dette fordi det er ulik kompetanse blant leiarar og tillitsvalte, eller er det fordi ein verdset eigen kompetanse forskjellig? Undersøkinga har ikkje teke noko kompetansetest for å avdekke dette, men det er ein interessant observasjon, held han fram. Samstundes har respondentane som oppgir å ha kompetanse på Hovudavtalen, oppgitt at ein også ynskjer meir kunnskap på denne. Når det kjem til anna relevant regelverk, som mellom anna tenestemannslova, Hovudtariffavtalen, tilpasningsavtalen og arbeidsmiljølova oppgir heile 61 % av dei spurte at det var over middels behov for kompetanseheving også innan dette.



Renate Holsbøvåg Olsen, avdelingsleiar NTL NAV Møre og Romsdal, og Harald Borgerud, sentral tillitsvalt legg, fram resultata frå undersøkinga for medlemmar under årsmøtet til avdelinga.

Resultata viser derimot at det ikkje er samanheng mellom frekvensen på MBA-møter og kva kompetanse enhetsleiarar innehar.

Forskjellar mellom kontor. Resultata syner også at medbestemme ikkje vert utøvd likt i alle kontor i fylket. Det ser ut til å vere ein tendens til at større kontor har meir struktur på gjennomføring av desse møta enn mindre kontor, sjølv om ein også her ser individuelle forskjellar. Med stor variasjon på kontorstørrelse og geografisk samansetning, vil det vere utopi å anta at det ville vere små forskjellar, seier Harald. Naturleg nok tydeliggjer undersøkinga at det er ei utfordring å utøve og legge til rette for god medbestemmelse. Undersøkinga viser mellom anna at ved 50 % av NAV-kontora med under 15 tilsette, kan ein seie det er kritikkverdig få MBA-møter. Her har alle partar ei gjensidig plikt til å ta dette opp for å endre praksis enheten har lagt seg til.

Reell medbestemmelse. Det er vanskeleg å ha reell medbestemmelse når ein ikkje

har dei komande sakene eller sakspapira tilgjengeleg i forkant. Heile 16 av respondentane oppgav at dei fikk sakspapira innanfor eit tidsrom som etter Harald si meining vanskeleggjer førebuing og god medbestemmelse. Tilpasningsavtalen seier at sakliste og sakspapir som hovudregel skal sendast ei veke før sjølv møtet. Her viser difor undersøkinga at fylket har forbettringspotensiale. NTL NAV er tydelege på at dei lokale plasstillitsvalte skal ha tilstrekkelege arbeidsvilkår for utøving av den lokale medbestemmelse. Det er difor ein føresetnad at ein har sakliste og sakspapir i forkant, seier avdelingsleiar Renate. Samstundes kan det vere behov for å auke bevisstgjeringa knytt til kva slags type sak ein har, då enkelte saker i periodar går frå å vere informasjonssak til drøftingssak og liknande.

Likeverdige partar. Ein kan lett lage ei hypotese om at deltakarar i MBA ikkje opplev å stille som likeverdige partar. Det er ei vanleg misoppfatning at når arbeidsgivar nyttar sin styringsrett, er det på bekostning av likeverdighetsprinsippet

i Hovudavtalen, seier Harald. Det er difor svært positivt at det store fleirtalet i denne undersøkinga vurderer at dei er likeverdige partar. Det er viktig å legge merke til, at med få unntak viser tilbakemeldingar frå tillitsvalte i undersøkinga at dei kjenner seg sett og høyrte. Samstundes vart det også etterspurt frå ein enhetsleiar at dei tillitsvalte i større grad bør vere framoverlente og melde inn saker. Harald seier at det generelt er vanskeleg å svare opp dette då det naturleg nok også heng tett opp mot spørsmålet om tillitsvalte sine arbeidsvilkår.

Vidare arbeid. Medlemmar som møtte på årsmøte til avdelinga viste både interesse og engasjement då Renate og Harald la fram resultata. Medlemmane var positive til at dette arbeidet var gjort og håper no at funna gir gode innspel til kva endringar og arbeid som må gjerast framover for å styrke medbestemmelsen i fylket. Det var kjekt å sjå at engasjementet viste seg på tvers av resultatområde, seier Renate. Ho er sjølv frå forvaltningsenheten og kan kjenne seg att i fleire av dei punkta som kom fram i undersøkinga. Det trur ho også gjeld for fleire. Ho synest også det er bra at hovudtillitsvalt i NTL NAV Møre og Romsdal No følgjer opp arbeidet

gjennom fylkets MBA. Ho synest det var hyggeleg at undersøkinga vart positivt motteke ikkje berre frå arbeidsgivar, men også frå dei andre organisasjonane. Undersøkinga har no vore tema på dei to siste møta i fylkets medbestemmelseapparat. Det er også nedsett ei arbeidsgruppe i fylket som både skal kome opp med forslag til kompetansehevande tiltak og andre relevante forbetringspunkt. Kanskje har vi oppnådd meir enn det vi kunne forvente på førehand, legg Renate til.

Bistand. For å ivareta personvernet og full anonymitet, vart det bestemt av styret å innhente bistand frå landsforeininga i NTL NAV. Avdelingsleiaren var difor glad då Harald Borgerud sa seg villig til å hjelpe avdelinga med dette. Ho legg også til at det vart nedsett ei arbeidsgruppe i styret på tvers av resultatområde som utarbeida spørsmål i forkant og evaluerte svar i etterkant. Det var positivt at alle fekk ta del i arbeidet, sjølv om undersøkinga i denne omgang gjaldt for tenestelinja. Det å arbeide på denne måten er ikkje nytt i NTL-samanheng, men på lokalt nivå er det ikkje gjennomført denne type undersøking tidlegare, som Borgerud kjenner til. Vi veit at konsulentrapporten og den gode mottakinga den fekk var nyttig for

å avdekke viktig informasjon om konsulentbruken i NAV. Likeeins er det også nylig gjennomført undersøking på samhandlinga i NAV. Når også avdelinga i Møre og Romsdal ynskter å prøve ut denne måten å arbeide på, syntest Harald det var viktig å støtte dei i det. Sjølv om utvalet var avgrensa ved denne undersøkinga oppnådde dei likevel ein tilfredsstillande svarprosent, legg han til.

Støtte frå fylkesdirektøren. Likeeins har Stein Veland, som er fylkesdirektør i Møre og Romsdal, gitt ros til NTL NAV for å framleggje fakta framfor synsing. Arbeidsgivar stilte seg difor positiv til at avdelinga i NTL NAV Møre og Romsdal valde å gjennomføre denne undersøkinga. Resultata er blitt presentert også for fylkets medbestemmelseapparat. Her fekk NTL gode tilbakemeldingar frå dei andre organisasjonane. Veland seier at vi gjennom denne undersøkinga har fått innblikk i eit tema, som det tidlegare har blitt synsa ein del om. Han synest difor det er positivt at det no er nedsett ei arbeidsgruppe både bestående av arbeidsgivar- og arbeidstakarrepresentantar, som skal kome med forslag til handling og aktivitet for å forbetre det som gjennom undersøkinga viste seg ikkje å fungere godt nok.



Harald og Renate har jobba bra sammen.

PHP – igjen

Forrige representantskapsmøte i 2014 hadde en lang og grundig behandling av vårt prinsipp- og handlingsprogram (PHP). Det var en behandling som ble vanskeliggjort av styrets saksfremstilling som tok hensyn til de innsendte forslagene. Det ble vanskelig for dirigentene å løse forsamlingen gjennom vedtakene og det meste ble dermed sendt over til redaksjonskomiteen. Til slutt fikk vi et rimelig greit PHP som vi har brukt i to år.

Det er da kanskje overraskende at PHP skulle ta såpass stor plass også på dette representantskapsmøtet. Man må da engang bli ferdige med PHP'en? Det er vel kanskje ikke et dokument man blir ferdig med. Det skal jo være et arbeidsdokument som har aktualitet bestandig. Det kan borge for at PHP vil være et tema som får mye oppmerksomhet på alle representantskapsmøter, også i framtida.

Spesielt denne gangen var det vel at styret hadde satt seg som mål å rydde opp i PHP'en en gang for alle. Dette hadde vel bakgrunn i behandlingen av forbundets PHP på landsmøtet forrige høst. Styret besluttet derfor å fjerne alt som allerede var nevnt i forbundets PHP. Vi er jo alle forpliktet på det allikevel, så det er ikke noe behov for å gjenta det. Et eksempel på det kan jo være kravet om gratis tannhelsetjeneste. Det betyr ikke at vi plutselig er motstandere av dette, men det holder at forbundet har det i sitt PHP.

Noen synes imidlertid at styret hadde tatt vel mye Möllers tran, og kasta ut for mye. Roga-landsavdelinga framsatte et krav om å beholde formuleringa om at NTL NAV bygger sitt arbeid på arbeiderbevegelsens prinsipper om frihet, likhet, solidaritet og et demokratisk samfunn. Forslaget ble vedtatt med stort flertall.

Behandlingen av saken gikk meget ryddig for seg. Harald Langstad og Anne Birgit Nilsen var ordstyrere og losa forsamlingen trygt igjennom vedtaksbehandlingen. Det betyr at vi nå har et kompakt og ryddig PHP, som vi håper vil være et godt verktøy for medlemmer og tillitsvalgte i åra som kommer. Vi tror imidlertid ikke at siste ord er sagt om PHP, så saken kommer nok opp på neste representantskap også.





Uttalelser fra rep.møtet

Det er fast takst at representantskapsmøtet vedtar uttalelser om aktuelle saker. Uttalelsene synliggjør hva NTL i NAV mener om bestemte temaer, og kan brukes både overfor politikere på Stortinget, departementet og arbeidsgiver internt i etaten.

Økt arbeidsledighet og flyktningetilstrømning. Den første uttalelsen dreier seg om situasjonen i arbeidsmarkedet. Økt ledighet og økt tilstrømning av flyktninger vil få konsekvenser for NAV. Representantskapsmøtet har derfor stilt seg bak en uttalelse der vi krever økt driftsbudsjett og friere rammer innenfor styringen av tiltaksplasser.

Medbestemmelse. Den andre uttalelsen handler om medbestemmelse. Flere av dere som har tillitsverv ute i organisasjonen opplever at medbestemmelsen ikke tas på alvor av arbeidsgiver. I uttalelsen som representantskapsmøtet har stilt seg bak, understreker vi viktigheten av å anerkjenne de tillitsvalgte som representanter for de ansatte. De tillitsvalgte og arbeidsgiver er likeverdige parter, og NAV er helt avhengig av at de tillitsvalgte involveres i beslutningsprosessene for at NAV skal kunne løse samfunnsoppdraget sitt.

Pensjon. Den tredje uttalelsen handler om pensjon. Pensjon er et komplekst tema, som det kan være vanskelig å få oversikten over. Pensjonsforliket i Stortinget i 2005 la opp til at den endelige tilpasningen av ny, offentlig tjenstepensjon skulle skje i forhandlinger mellom arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden. I skrivende stund har samtalen mellom departementet og de ansattes organisasjoner brutt sammen. Statsråd Anniken Hauglie vil ikke ta opp igjen tråden før organisasjonene oppgir kravet om forhandlingsrett på pensjon. Spørsmålet om hvordan man skal legge opp den videre prosessen, havner dermed på Riksmeklerens bord. Innholdsmessig er det også uenighet. Statsansatte har et lavere lønnsnivå enn de har i privat sektor, og NTL NAV mener at pensjon er utsatt lønn. For å sikre pensjonsnivået må derfor levealdersjusteringen fjernes, AFP videreføres som en tidligpensjon og alle ansatte sikres 66 % av lønnen sin i pensjon. Det er ingen selvfølge at Staten vil gå med på disse kravene, og NTL NAV er villige til å bruke streikevåpenet hvis det blir nødvendig.

Uttalelsene kan leses i sin helhet på www.ntl.no/nav

Nye sentrale tillitsvalgte i NTL NAV

Hanne Kolby (tekst)

Mahsa Bahari



Mahsa kommer fra Oslo-avdelingen i NTL NAV, der hun er styremedlem. Mahsa har vært ansatt i etaten siden 2010. De siste årene har hun vært ansatt ved NAV Østensjø, der hun har jobbet med oppfølging av ungdom under 30 år på AAP frem til hun ble frikjøpt tillitsvalgt. Tidligere har hun jobbet ved NAV-kontoret på Grünerløkka med blant annet overgangsstønad. Mahsa har erfaring som plasstillitsvalgt på NAV Østensjø og styremedlem i Oslo-avdelingen. Etter å ha opplevd utfordringer med medbestemmelsen som plasstillitsvalgt, har engasjementet hennes på dette området utviklet seg. Mahsa er opptatt av reell medbestemmelse, og at en hyggelig tone ikke er ensbetydende med at medbestemmelsen fungerer. Her har vi fortsatt en vei å gå, mener Mahsa. Mahsa har også et engasjement for samhandling i NAV. Som ansatt ved et NAV-kontor har hun opplevd at samhandlingen mellom lokalkontoret og forvaltningen ikke fungerer optimalt, og dette er noe Mahsa ønsker å jobbe med som frikjøpt tillitsvalgt.

Hanne Kolby



2013. Tillitsvalgtarbeid ble fort en stor del av hverdagen til Hanne, først som

sekretær i avdelingen og medlem av forhandlingsutvalget, og senere som styreleder og hovedtillitsvalgt for NTL NAV Internasjonalt. I en tid der NAV Internasjonalt legges ned og de ansatte skal flyttes til nye resultatområder, har det ikke manglet på erfaringer om hvordan omstilling påvirker medarbeiderne i hverdagen. Hanne har engasjementet og hjertesakene klart for seg. Hun har et brennende engasjement for et rettferdig arbeidsliv for de ansatte i NAV, og mot overvåkning og kontroll i arbeidshverdagen. I tillegg er Hanne opptatt av hvordan vi skal jobbe for å få mest mulig gjennomslag som fagforening, og særlig arbeidsforholdene til de lokale tillitsvalgte. Som medlem av redaksjonsutvalget skal Hanne bidra med små og store saker i Gaiden.

Harald Langstad (50 % frikjøpt)



Harald er kjent for mange som avdelingsleder i NTL NAV Akershus, der han har markert seg som en sterk og uredd tillitsvalgt. Harald er ansatt ved

NAV Arbeidslivssenter Akershus der han har jobbet opp mot arbeidsgiverne med oppfølging av IA-avtalen, siden 2008. I tillegg er Harald hovedtillitsvalgt for NTL i Akershus, et verv han har hatt siden 2009. Som tillitsvalgt er Harald opptatt av å få jobben gjort, og han går ikke av veien for å sette arbeidsgiver på plass når urett blir begått. Når kunnskapen om lov- og avtaleverk i tillegg er under full kontroll, blir arbeidsgiver ofte svar skyldig. Noen av oss har fått med seg saken på TV2-nyhetene tidligere i år der en blind jobbsøker ikke fikk jobb i NAV fordi hun ble ansett som en sikkerhetsrisiko. Med Haralds innblan-

ding er damen i dag ansatt i NAV. Medlemmene i Akershus kan være glade for at Harald beholder vervet sitt i Akershus når han nå skal inn i landsforeningen som 50 % frikjøpt tillitsvalgt. Og landsforeningen ser fram til å dra nytte av Haralds kunnskap og gjennomførings-evne.

Caroline Hjellegjerde-Aam



Caroline er nyvalgt studieleder, styremedlem og medlem av redaksjonsutvalget. Som ansatt ved NAV Ørsta/Volda har hun jobbet med oppfølging og AAP,

og har erfaring med det meste av arbeidsoppgavene på NAV-kontoret. I forrige periode har Caroline vært en del av styret i NTL NAV, og hun har fungert som 50 % frikjøpt tillitsvalgt i vikariat. I tillegg har Caroline hatt vervet som hovedtillitsvalgt i Møre og Romsdal, og hun har erfaring som hovedverneombud i fylket. Det er dermed tillitsvalgtarbeid som har stått på agendaen til Caroline de siste årene. Som ekte vestlending fra Møre og Romsdal skal hun holde et ellers Oslo-tungt redaksjonsutvalg i ørene og bidra med smidige dialektbidrag i Gaiden. Caroline har allerede grepet fatt i rollen som studieleder med begge hender, og vil holde tett kontakt med avdelingene for å bistå med råd, vink og veiledning. Kursstøtte gjennom aktivitetsfondet, foredragsholdere til kurs i regi av avdelingene og generell støtte til aktivitet i avdelingene, er saker som Caroline vil bistå med.

Nye styremedlemmer i NTL NAV



Petter Aasheim, Direktoratet, styremedlem

Petter jobber i ytelsesavdelingen i direktoratet, og har vært ansatt i NAV siden 2009. Han har IT-kompetanse og erfaring med prosjektarbeid i NAV, og har tidligere jobbet i NAV Pensjon. Petter er opptatt av hvordan de ansatte har det på jobben i NAV, og hvilken retning NAV skal utvikle seg i. Petter er også avdelingsleder i NTL NAV Direktoratet.



Sanjin Kazagic, Aust-Agder, 1. vara styremedlem/ungdomstillsvalgt

Sanjin er ansatt ved NAV Froland i Aust-Agder. Han er brennende opptatt av verving, medlemspleie og NTL NAV som en relevant fagforening for ansatte i NAV. Sanjin har lang erfaring med organisasjonsarbeid, og har mye å bidra med for at NTL NAV skal bli førstevalgt som fagforening for alle som jobber i etaten.



Ida Birgitte Skogland, Rogaland, 4. vara styremedlem

Ida jobber med langtidsoppfølging ved NAV Haugesund, og har vært ansatt i etaten/Aetat siden 2002. Hun har hatt diverse tillitsverv i NTL siden 2007, og er i dag ansvarlig for kurs- og møtearrangementer i NTL NAV Rogaland, og en del av samarbeidsutvalget i Rogaland. Lang erfaring som tillitsvalgt og styremedlem gjør Ida godt rustet til jobben i styret til NTL NAV.



Inger Johanne Seim, Hjelpemidler og tilrettelegging, styremedlem

Inger Johanne jobber med hjelpemidler og tilrettelegging i Hordaland. Hun er engasjert og har sterk rettferdighetssans. Inger Johannes samfunnsengasjement og interesse for organisasjonsarbeid har brakt henne til diverse politiske verv i Hordaland, blant annet som medlem av fylkestinget og som fylkessekretær. Som styremedlem i landsforeningen vil Inger Johanne bidra med sin evne til å stille de riktige spørsmålene.



Svein-Arild Gullvåg, Sør-Trøndelag, 2. vara styremedlem

Svein-Arild er ansatt ved kontaktsenteret i Sør-Trøndelag, der han jobber som rådgiver og fagkoordinator. Han har vært vara hovedtillitsvalgt de siste to årene, og har vært lokal tillitsvalgt gjennom fem år. Som 2. varamedlem til styret vil Svein-Arild være en viktig stemme inn i landsforeningen for hva som rører seg i kontaktsentrene.



June Helen Berg, Vestfold, 5. vara styremedlem

June har 22 års fartstid i de tre NAV-etatene, og jobber i dag som veileder ved NAV Nøtterøy. I tillegg har June vært tillitsvalgt siden 2004, og hovedtillitsvalgt for NTL NAV i Vestfold siden 2011. Hun har dermed god kunnskap om lov- og avtaleverk som er viktig i utførelsen av vervet som tillitsvalgt. Med sin aktive og engasjerte fremferd, kommer June til å sette sitt preg på styrearbeidet i landsforeningen.



NTL var naturligvis synlige under årets 1. mai-arrangement i Oslo.

1. mai er vi så gla'i!

Er vi det, eller er dagen i ferd med å gå i glemmeboka? En fridag som brukes til å rake i hagen og skifte dekk på bilen? Vi ser litt på historien bak 1. maifeiringen.

Jørund O. Gustavsen (tekst og foto)

Det hele startet i Paris i 1889. Arbeiderrepresentanter fra mange land i verden var samlet for å stifte Den annen internasjonale. Fagforeningsfolk fra USA foreslo 1. mai som demonstrasjonsdag. Dette på bakgrunn av streiken som startet i Chicago denne dagen i 1886, som endte tragisk med at politiet skjøt og drepte fire av demonstrantene.

Første gang. Den første 1. maifeiringen i Norge fant sted året etter i 1890. Dagen

ble markert i Kristiania hvor 3600 arbeidere deltok i toget som gikk fra Youngstorget, da som nå. I andre norske byer ble dagen også markert med møter eller fest. Noen valgte også å legge markeringa til påfølgende helg, for å unngå å provosere arbeidsgiverne.

Paroler. Den dominerende parolen fram til 1919 var kravet om åtte timers arbeidsdag. Mange sleit i lange arbeidsdager, så kravet om lovfesta normalarbeidsdag var populært. Det første 1. maimerket ble laget i 1892 og hadde teksten *8 timer arbejde, 8 timer frihed, 8 timer hvile*. Allmenn stemmerett var også et vanlig krav fram til det ble innfridd.

Flaggdag. I de kommunene hvor det var sosialistisk flertall, ble det innført kommunal flagging allerede fra 1908. Offentlig flaggdag ble det ikke før i 1935 og i 1947 vedtok Stortinget at dagen skulle

være offentlig høytidsdag. Når det gjelder flaggene var det mer vanlig å flagge med røde flagg, enn det norske. Det røde flagg var *rødt som blod, fordi det betyr kamp, men også rødt som skarlagan, fordi det engang skal komme til at betyde sejr og festivitas* skrev avisa Social-Demokraten i 1894. Det røde flagget markerte også internasjonalsismen i arbeiderbevegelsen. Da Arbeiderpartiet overtok regjeringsmakten i 1935 snudde trenden og det norske flagget ble igjen det vanligste.

Faner. Fagforeningenes viktigste samlingsmerke har alltid vært fana. Den har vært merket man har samlet seg bak, både i kamp og i feiring av 1. mai. Man var alltid meget stolt av fana og det var en drøy investering som gjerne ble finansiert på fantasifullt vis, med sparing, utlodning og dugnadsarbeid. Foreningas identitet har vært nært knytta til nettopp fana. Ta vår egen fane

NOEN AV KRAVENE FRA ÅRETS 1. MAIFEIRING

135.000 arbeidsløse – Bryt med høyrepolitikken

For frihet, likhet og et folkestyrt sosialistisk Norge

Rettferdig omstilling – 100.000 nye klimajobber

Forsvar velferdsstaten – nei til anbud av offentlige tjenester!

Ta arbeidsmiljøloven tilbake

Stopp høyresidas privatisering av jernbanen

Gjenreis AFP – Forsvar offentlig pensjon

Nei til EØS, TTIP og TISA – Vi vil ikke utkonkurrere hverandre

Arbeide må deles – innfør sekstimersdagen fylker og NAV-kontorer.

som eksempel. Velferdsstaten er treet, med en sterk og tykk stamme som NTL NAVs medlemmer verner om og omkranser. Forsida viser verden hvem vi er og baksida er budskapet til egne rekker. For vårt vedkomne er jo baksida rød, kampens farge, forsterket med den knyttede neve som er symbolet for solidaritet og styrke. Mottoet er *Arbeid for alle – Velferd til alle*.

Toget. 1. mai var dagen da arbeiderne skulle demonstrere overfor seg selv og for de borgerlige at de var siviliserte mennesker og utgjorde en solidarisk og selvbevisst samfunnsklasse. De krevde respekt og for å få den respekten, måtte de vise seg som respektable. Dannelse, orden og disiplin skulle signalisere modenhet overfor borgerskapet, men var jo også en strategi og visjon for sosialismen. Streng orden og taktfast marsj, helst med hornmusikk, preget togene tidligere. Nå er det vel bare korpse som evner og gå i takt. De store fagforeningene hadde gjerne egne korps, men om man ikke hadde det så leide man inn et. Egne barnetog var det også. Det første gikk i Ålesund i 1905, Kristiania startet opp i 1910. Litt usikkert hvor lenge det holdt seg, men voksne folk i Oslo husker godt at de som barn



1. mai på Odda i 1930-årene.

Foto: Arbeidsbevegelsens arkiv og bibliotek.



Arne Jakob Vik Olsen og Merethe Engstrøm feirer 1. mai i Bergen.

Foto: Birte Sletten.

på slutten av 40- og hele 50-tallet gikk i barnetog 1. mai og vifta med røde flagg.

Aktuell? Spørsmålet om 1. mai fremdeles har noen aktualitet, reises jo stadig. Særlig høyrekreftene vil jo gjerne dagen til livs. Sammenlignet med *de gode gamle dager* er jo deltagelsen heller laber. Men den har styrket seg vesentlig de aller siste årene og over 10000 deltar nå i toget i Oslo. Enda flere står som tilskuere langs ruta. Stadig yngre mennesker preger toget og miljøkamp og internasjonal solidaritet står fram som tydelige paroler. Unge Høyre har det jo med å foreslå fridagen flyttet til 8. mai for å feire frigjøringen. Det begrunnes med at nasjonale fridager skal brukes

til å markere nasjonalt samhold.

Internasjonalt. Mange husker de store paradene i Moskva under Sovjetperioden. Det var kommunistenes makt som skulle vises fram. Mellom paraderende rødegardister rullet panservogner og atomraketter. I år kunne vi lese om gatekamper i Paris og demonstranter som ble møtt med politimakt i Tyrkia. Selv om det er ille i andre deler av verden, må vi huske at det er en kamp for å beholde faglige rettigheter i Norge også. Akademikerne har gitt fra seg streikerettighetene sine. Det kommer NTL aldri til å gjøre. Det må vi være forberedt til å kjempe for, om enn ikke med flasker og brostein.

Fra redaksjonen

Hanne Kolby (tekst)



Potet 1.



Potet 2.



Gammel traver.

Representantskapsmøtet har gjennomført valg av representanter til å fylle mange tillitsverv i organisasjonen vår, inkludert nytt redaksjonsutvalg. Utvalget inneholder foruten vår gamle traver Jørund, to fremadstormende unge kvinner med både engasjement og meningers mot.

En traver og to poteter.

Et fellestrekk ved de nye redaksjonsmedlemmene, er bakgrunnen innenfor faget sosiologi. Hanne har tatt mastergrad i faget, og Caroline er adjunkt med opprykk i blant annet sosiologi. Sosiologi kan i følge wikipedia defineres som læren om, eller det vitenskapelige studiet av, mennesket i sam-

funnet og samfunnet i mennesket. Nettopp. Heldigvis er det så lenge siden studiene ble avsluttet at redaksjonsmedlemmene kan definere seg med den mer folkelige definisjonen: En sosiolog er som en potet, den kan brukes til alt. Den gamle traveren Jørund er nok fornøyd med to poteter i redaksjonen som kan settes i sving med nær sagt hva som helst.

Sosiologisk skråblikk på NAV. Sosiologi kan altså defineres som et fag som handler om det meste. Likevel vil vi påstå at de unge studenter av dette fag, tar med seg en bevissthet videre: samfunnet vi lever i former menneskene som lever i det. Det samme kan vi si om NAV. NAV som virksomhet påvirker oss som jobber her. Og vi som jobber i NAV påvirker tilbake. Den gamle traveren og hans to assisterende poteter, skal rapportere fra fronten. Stay tuned.



Stein Bjarne Larsen

Ny konflikthandter

Vi har dessverre eit høgt konfliktnivå i etaten, det er difor på høg tid vi no har fått på plass denne overordna rutinen, seier sentral tillitsvalt i NTL NAV Hennie Isaksen.

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

Hennie har i fleire år arbeida med personalsaker i NAV og håper difor at rutinen skal hjelpe oss til å møte og handtere utfordringane på eit tidleg stadie og på den riktige måten. Alle er no forplikta til å bruke denne uavhengig av resultatområde, og det er ho glad for. Rutinen er sårt trengt og lenge etterlengta, og ho er difor takknemleg for at etatens hovudverneombod Stein Bjarne Larsen har vore pådrivar for å få denne på plass.

Initiativtakar. Sentralt hovudverneombod Stein Bjarne Larsen seier i ein kommentar til Gaiden at han er svært glad for at vi no har fått denne felles rutinen. Sjølv har han vore initiativtakar inn mot sentralt AMU for



Hennie Isaksen

at dette arbeidet vart sett i gang. Han har også vore med i arbeidsgruppa som har utarbeida rutinen, og er glad for den gode responsen som har kome inn undervegs, og no i etterkant. Det har vore ei brei og god involvering ute, med mange konstruktive innspel undervegs. Han håper difor at rutinen vil vere til god hjelp for å handtere og førebygge konflikter i etaten, slik at desse ikkje utviklar seg til å bli eit arbeidsmiljø-



ingsrutine

problem. Rutinen er behandla i sentralt AMU, og formålet er å beskrive roller, ansvar og prosess for handtering av konflikter.

Prinsipp. Hennie er glad for at rutinen bygg på prinsipp om at konflikter skal handterast så tidleg som råd, og helst på det nivået konflikten oppstår. Dersom nærmaste leidar sjølv er part, skal konflikten handterast av vedkomande sin overordna arbeidsgivar. Vidare beskriv rutinen at konflikten skal handterast på ein måte som hindrar negative konsekvensar for arbeidsmiljøet, samstundes skal dei berørte sin rettssikkerhet ivaretakast og arbeidet skal også dokumenterast, legg ho til. Der

verneombodet primært har ein tilsynsfunksjon, vil den tillitsvalte gjerne bistå medlemmet slik at rettar vert ivareteke opp mot lov- og avtaleverk, seier Isaksen.

Arbeidsgjevar. HR-direktør Inger Johanne Stokke seier at medarbeidarar og leiarar skal ha eit godt arbeidsmiljø. Difor må vi ha rutinar som sikrar at dei konfliktane som dukkar opp, blir handsame på eit tilfredsstillande sett. Ho legg til at rutinen er utarbeida i tett samarbeid med både hovudverneombod og sentralt arbeidsmiljøutval. Stokke legg til at rutinen er utlagd på Navet som ein av i alt sju HMS-rutinar.

LUNCH



Det kunne vært verre

Terje Evensen (tekst)

Det hender vi møter motstand, vi som prøver å påpeke feil og mangler i arbeidslivet. Som for eksempel ensformig arbeid, dårlig lønn og dårlig medbestemmelse. En klassiker de fredsommelige sjeler tyr til er «det kunne vært verre». Eller «vi skal være takknemlige som har arbeid». Det blir omtrent som å møte enhver som klager på maten med en anmodning om å tenke på de sultne barna i Afrika. Vi skjenker gjerne både tanker og kroner til de sultende verden over, men det gjør ikke maten noe bedre.

Jada, det kunne vært verre og det har faktisk vært verre. Mye verre. Det var jo derfor arbeiderbevegelsen vokste fram. Fordi det ikke skulle være så ille, men måtte bli bedre. Det er på grensen til ufint å vise til at det kunne vært verre. Mennesker som ikke vil oss vel kan nemlig få griller i hodet. Den tiden da arbeiderbevegelsen for alvor satte seg i bevegelse, på midten av 1800-tallet, ble det på fullt alvor gitt ut en bok med tittelen «Cannibals All or Slaves without Masters». Der hevdet George Fitzhugh, for øvrig sønn av en slaveeier, at «slaveriet er en naturlig og normal tilstand for det arbeidende menneske, hvitt eller svart».

Smak på setningen. Slaveriet er en naturlig og normal tilstand for det arbeidende menneske. Det var flott for plantasjeeierne å ha en arbeidsstokk fylt av slaver. Underkuet og billig arbeidskraft, altså lave produksjonskostnader, og høyere inntjening. Enkel bedriftsøkonomi og utvilsomt naturlig og normalt hos rettroende kapitalist-sjeler.

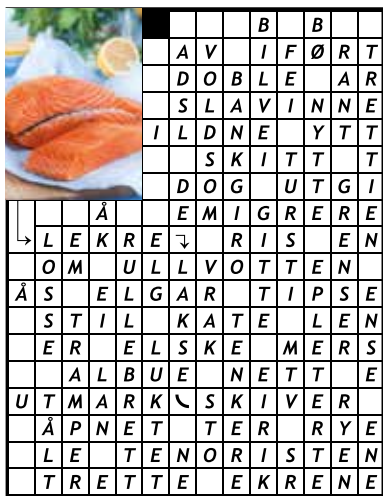
150 år senere ser vi politiske krefter som mener at de lavtlønte i Norge tjener altfor godt. Som mener at vi jobber for lite. Som mener at fagforeningene har for stor innflytelse. Auda! Arbeiderbevegelsen har altså gjort en altfor god innsats med å avvikle de slaverilignende tendensene i arbeidslivet på 1800-tallet og føre samfunnet i en anstendig retning. Det er ikke nok med at det kunne vært verre. Noen er av den oppfatning at det burde vært verre. Disse noen prøver med politiske grep å gjøre det verre. Vi er ikke underkuete og billige nok. Før disse vederstyggelige holdningene får et for stort omfang, kan det være grunn til å ta en samling på valen.

					XORD .NO BULLS	SETTE TIL LIVS	FOR- TAU	SPORTE	↓	ANTAK- ELSE	PEN	BY I TYRKIA	GRUS- RYGG
					TRAS- SIG					PAPPA FETT			
					BY I KOSOVO								
					MÅNE			BE- HOLDER TERRA					KV.- NAVN
					TOK						RADIO- BØLGE HATTE- KANT		
					→	OVER- GANG	SLIT MOT- TAR			PLYND- RING BRYTING			
↙	KOM- MUNE PÅ HELGE- LAND	PAR- TIK- LER	↓	AN- STRØK	BLEMME FORSIK- RINGS- SELSKAP							EN DAN BØRGE	
	→			→				↓	BESVÆR HERMET				
REGNE				JUNIOR BLÅØYD			PYTT GOLF- UTTR.				GRUVE- DEL VÅPEN- DELEN		
DRYPPE FRA OVEN						PAPIR- BEHOLD- ER ROTA- SJON							FRA- RÅDER
GAMP			RESPEK- TERT KARER							YTRING FRA KRÅKE MILLI- METER			
→								↓	DRIKK JORD- ART				
KAN MELO- DIER VÆRE	JAKT- OMRÅDE AKKU- RAT						GLØDE AGN- SETTE					PARAT	
EN SKOLM- EN				FUGLENE SJØDYR						BROR FEVEI			
TRUE						ILD- SPRUT FINS							
PLIRE			SPESI- ELLE										
FISKE- FAR- TØYER								GIFT					



Navn:

Adresse: Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Marit Finne, Flekkerøy
Syvert Skagestad, Kristiansand
Torger Bjart Ingebrigtsen, Mo i Rana

Frist for innsending av kryssordsløsning er 15. september 2016. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden mai 2016» 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

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

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:

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

Stolt og glad, og litt sint

Jeg har mange ganger uttalt at jeg er stolt av å tilhøre en sterk og tydelig fagforening som er opptatt av både medlemmene, etatsutvikling, brukerne våre og velferdspolitikken.

Representantskapsmøtet i NTL NAV er nå nettopp ferdig. Gjennom tre dager har delegater fra hele landet diskutert mange viktige tema. Representantskapsmøtet er NTL NAVs høyeste organ. Retningen for NTL NAV for de kommende to år blir lagt på dette møtet. Her blir både politikken vår og viktige organisasjonssaker behandlet.

Når tillitsvalgte i NTL NAV møtes er det stort engasjement. Det setter jeg pris på. Jeg føler meg privilegert som får mulighet til å bruke tid på det jeg brenner for sammen med dyktige tillitsvalgte. For noen var dette første møtet med talerstolen foran en stor forsamling, for andre er det mer rutine. Men felles for alle er at de har et budskap de mener det er viktig å formidle. Innleggene varierer både i form og innhold, noe som gjør at jeg stadig får ny innsikt og at timelange møter med lange talelister aldri blir kjedelige.

Noen andre som har vært med i timelange møter er våre forhandlere under årets lønnsoppgjør. Når jeg skriver dette er det brudd og mekling i forhandlingene. Det har vært krevende forhandlinger, og uavhengig av om det blir streik eller ikke vet jeg at våre forhandlere i LO Stat har gjort sitt ytterste for å sikre et godt lønnsoppgjør for oss. Det er vanskelig å få til enighet når arbeidsgiver gjør det de kan for å ødelegge det lønssystemet vi har i staten i dag, og omtrent ikke er villig til å gi noe i sentrale tillegg. Sentrale oppgjør sikrer at alle får uttelling i lønnsoppgjøret. Det mener jeg er viktig.

Jeg ser nå et mønster hvor regjeringen på flere områder forsøker å svekke de opparbeidede rettighetene våre. Det gjør meg sint. Denne gangen er det hovedtariffavtalen som er under angrep, og med god støtte fra Akademikerne. Jeg forstår heller ikke at noen som skal representere sine medlemmer er villig til å gamble med deres lønns- og arbeidsvilkår. Jeg er glad jeg har en fagforening som NTL i ryggen, og at det er LO Stat som forhandler for meg. Da er jeg også villig til å bruke streikvåpenet når det er nødvendig.

Nå gleder jeg meg til å jobbe med oppdraget vi har fått av representantskapsmøtet. Dette skal jeg gjøre sammen med de nyvalgte tillitsvalgte i landsforeningen. Det er mye å ta tak i, men sammen skal vi bidra til å gjøre NAV bedre og utvikle NTL NAV videre. Jeg er både stolt og glad over å få mulighet til å ta fatt på en ny periode som leder av vår flotte fagforening.

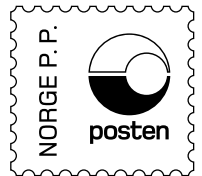
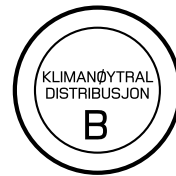
Hanne Nordhaug
 Leder

Hanne Nordhaug



Aktørnummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV, c/o Arbeids- og
velferdsdirektoratet
Postboks 5, St.Olavsplass
0130 Oslo



Siste side

Foto: Caroline Hjellegjerde-Aam.



Sommerflukt

I sommerferien min skal æ bare slappe av
Ikke bekymre mæ om fremtida til NAV
I sommerferien min skal æ la humla få suse
Ikke irriteres over småting her på huset
I sommerferien min skal æ ligge og stanke
Ikke ofre alle brukeran en eneste tanke
I sommerferien min skal æ kose mæ masse
Ikke være redd for å kunne falle av lasset

I sommerferien min skal æ gjøre ingenting
Ingen svar på spørsmål. Null tilbakering
I sommerferien min skal æ ha det så flott
Slippe å passe på at æ blir rett forstått
I sommerferien min skal tankan få vandre
Og ikke stå på hele tida for alle andre
I sommerferien min innfris det ingen krav
Da skal æ være mæ, andre får være NAV

Trond G.