

G A I D E N

FOR MEDLEMMER I NTL NAV DESEMBER 2018



NTLs landsmøte 2018

Side 10



Kamerater!

Det har skjedd mye i det siste. Vi har hatt lønnsforhandlinger og NTL har hatt landsmøte. Det har krevet den fulle oppmerksomhet for oss sentrale tillitsvalgte. Det har også tatt tid, så derfor er denne utgaven av Gaiden svært preget av disse sakene.

Nå skulle det egentlig bare mangle om vi ikke skrev om lønn. Det er jo den vi lever av. Dessuten er jo det den fremste årsaken til at vi melder oss inn i en fagforening. Vi ønsker en rettferdig fordeling av lønnsmidlene, som kommer fra vår felles statskasse. Det kan virke forstemmende å se at noen forsyner seg uforholdsmessig av denne, mens andre blir avspist med knapper og glansbilder.

Vi skriver litt om dette i denne utgaven. Vi ønsker å fokusere på noe som ikke bare er et fenomen i NAV, eller i staten, men faktisk i hele samfunnet. Norge har til nå vært et samfunn med noenlunde like vilkår for alle. Har man hatt en inntekt, så har man også, materielt sett, hatt det bra. Noen har selvsagt hatt mer enn andre, men de store forskjellene har ikke kommet av inntekt. Det er det kapitalforhold som har sørget for.

Nå er situasjonen at forskjeller i mye større grad kan tilskrives inntekten. De som høyest lønn er de som drar mest i fra. Dette betyr ikke bare at de blir rikere, de får også mer makt. De kan benytte sine penger til dyre, private ordninger innen helse og utdanning.

Dette gir ikke bedre plass i det offentlige helsevesen, snarere tvert i mot, da det stjeler kompetanse derfra.



Jørund O. Gustavsen
Redaktør

Det må være slutt på at ledere bevilger seg og sine stadig høyere lønn. Hvem har kommet på den tanke at vi må betale ledere i staten opp mot to millioner i året for at de skal kunne klare å gjøre en ordentlig jobb. Når ble lønna stor nok motivasjon for saksbehandlere i NAV til at de skulle stå på for å hjelpe våre brukere til et bedre liv?

Det er forskjell på Kong Salomo og Jørgen hattemaker. Det er sikkert. Vår hovedavtale slår uttrykkelig fast retten til permisjon fra arbeidet når man har verv i organisasjonen. Man forutsetter at man går tilbake dit etter endt periode som tillitsvalgt. Det gjør tidligere leder av vår landsforening, det har utallige tillitsvalgte gjort før, men ikke i NTL. Der ser vi at landsmøte glatt vedtar å lønne toppledere i organisasjonen som ikke blir gjenvalgt. Disse ble valgt som «rådgivere» fram til de går av med pensjon. Dette skjer uten forutgående behovsanalyse. Dette er uhørt og jeg håper de det gjelder har anstendighet nok til å frasi seg disse ordningene og følge hovedavtalens bestemmelser. Det er en plikt, så vel som en rettighet. Det koster forbundet millioner som sikkert trengs andre steder.

På vegne av redaksjonen ønsker jeg dere en riktig god jul!

De som har det de trenger, tror at det viktigste i verden er kjærlighet. De fattige vet at det er penger. Gerald Brenan

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. Olavsplass
0130 Oslo
Mobil: 928 12 649
jorund.olav.gustavsen@nav.no

Redaksjonsutvalget:

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

Ida Birgitte Skogland
ida.birgitte.skogland@nav.no
Mobil: 924 12 251

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

Redaksjonen avsluttet:
22. november 2018

www.ntl.no/nav

Adresseendringer meldes medlemsregisteret
til NTL: post@ntl.no

Layout og trykk:

LO Media, Oslo
Tlf: 23 06 22 79



Følg oss på:



Innhold

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.



10

NTL har avholdt landsmøte. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



20

Linn Herning fyrer opp. FOTO: CAROLINE HJELLEGJERDE-AAM



11

Lønnsforhandlinger. ILLUSTRASJON: JØRUND O. GUSTAVSEN

02 Redaktøren

04 Mye vil ha mer

05 Lønnsforskjeller øker

06 Flate kutt og dårlig lønn

07 Den veien høna sparker

16 Kielferja seiler som før

17 Black Friday

19 Siste stikk



Mye vil ha mer

Frontfagsmodell og krav om moderasjon i lønnsforhandlingene har vært gjennomgangstonen de siste årene. Denne moderasjonen gjelder ikke for alle. Topplederne i NAV har økt lønna med kroner 274 000 i snitt siden 2010.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst)

Det er forskjell på Kong Salomo og Jørgen Hattemaker, derom hersker ingen tvil. Slik er det i NAV også. En saksbehandler i NAV

tjente i 2010 366 000 kroner, syv år senere hadde hun fått øket lønna med 75 000 til 441 000. En toppleder har altså skaffet seg en lønnsøkning på 274 000 i samme periode. Disse tallene kommer fra statistikken Når det gjelder lederlønninger er det gamle omkvedet at vi må tilby konkurransedyktig lønn for å få de beste lederne. Hvorfor er det ikke slik med saksbehandlere også?

Mye penger. Det er ikke slik at dette er en liten gruppe som ikke gjør så stort utslag. Det er ledergruppa til Arbeids- og velferdsdirektøren vi snakker om her, samt fylkesdirektører og direktører for andre driftsenheter. Fra etatens egen statistikk kan vi raskt telle at det er 32 direktører som har mer enn en million i årsinntekt, mens seks

av disse har lønnstrinn 101, som er det høyeste man kommer på A-tabellen i Hovedtariffavtalen. Dette utgjør den nette sum av kroner 1 269 900. Enkelte har mer.

Hvorfor skjer dette? Foruten å forhandle seg til en umoralsk høy lønn i utgangspunktet, blir 2,4% av 1 000 000 dobbelt så mye i kroner og øre, som 2,4% av 500 000. Dette er ganske enkel matematikk. Er det rimelig at den som har mest, får 24 000 i lønnsøkning, mens den som har minst må klare seg med 12 000? Dette er jo eksponentiell vekst, så i løpet av bare fem år, øker lønnsforskjellen fra 500 000 til 550 000.

Flere faktorer. Nå er grunnlaget for denne utregninga at hele tillegget på 2,4%, som var årets ramme for lønnsoppgjøret, blir delt ut som prosenttillegg. Slik gjøres det jo ikke, selv om det høyeste sjiktet av direktørene får lønnstillegg i form av kronetillegg, fordi det ikke finnes mer enn 101 lønnstrinn. I de sentrale føringene for lønnsoppgjøret i NAV, står det at lønnstillegg skal gis i form av lønnstrinn. Dette innebærer at en direktør som får ett lønnstrinn, la oss si fra ltr. 95 til ltr. 96, øker lønna si med 22 000. Saksbehandleren som får ett lønnstrinn og går fra 50 til 51, øker sin lønn med snaut 7 000. Hvis vi tar dette som utgangspunkt, ser vi jo fort at forskjellen øker med treganger'n.

Lønn å leve av. Det kan godt være at mange vil avfeie dette med høye lederlønninger i NAV som uinteressant og sette det på konto for misunnelse. Det henvises stadig til behov for å tiltrekke seg de beste lederne. Vi kan selvsagt stille spørsmålet om vi har lyktes med dette, men noe som er mer interessant, er det som ble nevnt innledningsvis, om vi klarer å tiltrekke oss de beste medarbeiderne, – og holde på dem. Det er noe som heter sykepleierindeksen. Den tar utgangspunkt i en sykepleierlønning og sier noe om hvor stor del av eiendommene i et område en singel sykepleier kunne kjøpt. I de fleste norske byer ligger indeksen på fra 20 til 35 %. I Oslo ligger indeksen på under 5 %. Dette betyr at 95 % av boligmarkedet er stengt for en gjennomsnittlig saksbehandler i NAV, fordi de tjener omtrent det samme som en sykepleier.

Lønnsforskjeller øker – mest i staten

Den utviklingen vi ser på lederlønninger i staten i dag, gjenspeiler neppe at vi har en radikal økning i effektivitet og kvalitet. I den grad det gjenspeiler noe som helst, er det at ulikheten øker både når det gjelder rikdom, så vel som makt. Da gjensstår kun en grådighetskultur blant lederne som forklaring.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst)

Regjeringen har fem år på rad gjennomført osthøvelkutt på statsbudsjettet. Dette

bærer ikke lederlønningene preg av. Det er vanskelig å se for seg at regjeringen venter seg at lederne blir mer effektive, all den stund lønningene bare øker.

Blant de statlige lederne er det 149 som tjener mer enn statsministeren og 366 som tjener mer enn statsrådene. Dette i følge Stavanger Aftenblad. Her er lønnstoppen:

- NAV: Direktør Sigrun Elisabeth Vågang, 1 850 000 kroner.
- Statsministerens kontor: regjeringsråd Anne Nafstad Lyftingsmo, 1 758 192 kroner
- Statens vegvesen: vegdirektør Terje Moe Gustavsen, 1 739 000 kroner.
- Finansdepartementet: finansråd Hans Henrik Scheel, 1 730 000 kroner.

- NTNU: rektor Gunnar Bovim, 1 698 000 kroner.
- Justisdepartementet: departementsråd Tor Saglie, 1 664 337 kroner.
- Politidirektoratet: direktør Odd Reidar Humlegård, 1 660 700 kroner.
- Skattedirektoratet: skattedirektør Christian Holte, 1 660 000 kroner.
- Regjeringsadvokaten: regjeringsadvokat Fredrik Sejersted, 1 658 880 kroner.
- Riksadvokatembetet: riksadvokat Tor Aksel Busch, 1 654 410 kroner.
- Utenriksdepartementet: departementsråd Wegger Strømmen, 1 645 000 kroner.

(Tall fra KMD)

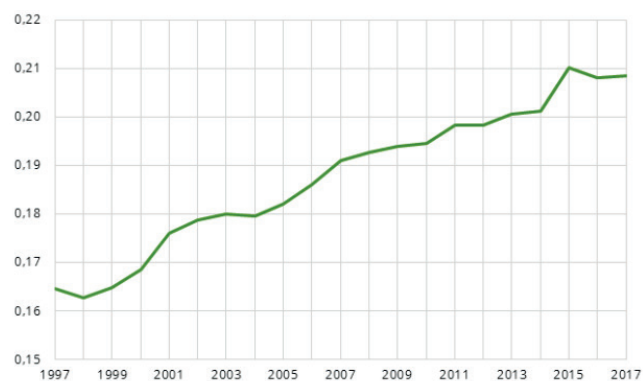
Økte lønnsforskjeller – et samfunnsfenomen

Tall fra Statistisk Sentral Byrå (SSB) viser at forskjellen mellom de som tjener lite og de som tjener mye, har blitt vesentlig større de siste årene. De som har høy lønn tjener nå fire ganger så mye som de som har lav lønn, gitt lik arbeidstid.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst)

SSB publiserer det som kalles Gini-koeffisienten. Denne viser endring i lønnsforskjeller. I 1997 var Gini-koeffisienten for

månedslønna 0,165 for alle som var omfattet av lønnsstatistikken, i 2017 var Gini steget til 0,208, som tilsvarer en betydelig skjev fordeling med en økning på 26,1 prosent i koeffisienten. Utviklingen i retning av en skjev fordeling har vært relativt jevn over tid. Økningen i skjevhet fra år til år er moderat, men den akkumulerer seg over flere år til å bli betydelig. De skriver også at økningen var betydelig større i stat og kommune, enn i arbeidslivet forøvrig.



Gini-koeffisienten varierer mellom 0 og 1. Verdien 0 innebærer at månedslønna er helt likt fordelt, det vil si at alle har lik månedslønn. Verdien 1 indikerer maksimal ulikhet, med andre ord at all månedslønn tilfaller kun én person. Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Lokale forhandlinger

For de som lurte på hvor alle de tillitsvalgte ble av i høst, så er svaret ofte lokale lønnsforhandlinger. De fleste steder nærmer disse seg nå slutten, og selv om vi ikke ennå har full oversikt, tenker vi at det kan være greit å oppsummere litt.

RASMUS RYDLAND (tekst)

I hovedtariffavtalen som ble fremforhandlet i 2016, ble det forutsatt at man har en omforent lønnspolitikk. Denne forutsetningen ble videreført i gjeldende avtale. Som avtalen sier skal lønnspolitikken si hvordan partene skal bruke statens lønssystem og virkemidler for å nå virksomhetens mål. Altså skal lønnspolitikken definere et omforent mål for etaten, og si noe om hvordan man oppnår disse. I tillegg til den lokale lønnspolitikken, vil føringer man blir enige om i forberedende møte, danne utgangspunkt for de lokale forhandlingene.

Ingen lokal lønnspolitikk. I NAV har man ikke klart å bli enige om noen lokal lønnspolitikk. Hva betyr det for oss? Partene i avtalen forutsetter at vi er enige om hvilke mål og virkemidler man legger til grunn. Partene i forhandlingene har ulikt perspektiv på hvordan lønn skal fordeles. Når man ikke har et kompromiss som man legger til grunn før man forhandler, forventer vi at uenighetene blir tydelige i forhandlingssituasjonen. I en viss grad kan man kompensere for manglende lønnspolitikk med tydelige sentrale føringer, men føringer sier noe om retning, ikke om mål. Alt lå til rette for et bikkjeslagsmål av et lønnsoppgjør.

Dårlig tid. Akademikernes oppgjør gjelder den delen av potten som tilsvarer deres andel av lønnen i hele den statlige delen av NAV. Vår avtale gjelder den resterende andelen. For å vite hvor mye vi skulle forhandle om i LO/YS/Unio-avtalen må vi ta hele lønsmassen i etaten og trekke fra lønsmassen på akademikernes avtale. Rot i akademikernes medlemslister og at vi måtte klage arbeidsgiver inn for departementet, for å få lister over ansatte før vi kunne kvalitetssikre oppgjørets størrelse, gjorde at vi fikk svært dårlig tid. Selv om man fikk utsatt fristen fra 31. oktober til 30. november, måtte man rydde plass til dette i kalendrene, og skyve på andre viktige oppgaver. Det er verdt å huske på at denne høsten er også mange steder preget av store prosesser i forbindelse med regionaliseringsreformen.

Utfordringer og brudd. Nå nærmer den utvidete fristen 30. november seg. NTLs tillitsvalgte har i hele landet stått på lange dager og sene kvelder for å levere et best mulig resultat til våre medlemmer. På tross av at alt lå til rette for et vanskelig oppgjør så må vi si at de tillitsvalgte har gjort et solid stykke arbeid. Mange steder er man i mål, og protokoll er undertegnet, mens andre steder har man større utfordringer. Vi har så langt fått tilbakemelding fra tre delegerte områder hvor man har mislyktes, og brudd i forhandlingene er et faktum. Disse kommer opp til virksomhetsnivå for å avgjøres der, og om man ikke blir enig sendes det videre til statens lønnsutvalg.

Sentrale føringer. Gaiden har vært i kontakt med flere forhandlingssteder for å høre hvordan forhandlingene har foregått og hva man eventuelt har hatt av utfordringer der. Forsinkelser og utsettelse gjorde at man måtte finne nye tidspunkt for forhandlinger og dette medførte mye ekstraarbeid for

alle parter. Forberedende møter på de delegerte forhandlingsstedene må alltid avholdes etter forberedende møte sentralt. Flere steder ble dette gjennomført allerede dagen etter sentralt møte. Hva de sentrale føringene betyr for forhandlingsområde og hvilke lokale tilpasninger som bør foretas, bør man ikke avgjøre i løpet av et møte. Man må få tid til å finne ut hva man trenger av statistikk og reflektere over hvilke tilsiktete og utilsiktede konsekvenser de sentrale føringene kan ha og ut i fra det komme fram til lokale tilpasninger.

En omfattende prosess. Det er en stor jobb som må gjøres allerede før man begynner selve forhandlingene. Man må informere medlemmene om hvilke føringer som gjelder, for så å få inn krav. Disse vurderes igjen mot føringene, før de prioriteres til et felles krav. Dette er våre medlemmers lønn og ikke et arbeid vi tar lett på. Forhandlingsstedene er forskjellige i størrelse har ulik lønnsprofil, og mange er geografisk spredte. Utsettelsene førte selvfølgelig til at prosessen med å innhente krav fra medlemmene fikk for dårlig tid. Vi hører om eksempler hvor man fikk så lite som tre dager. Man vil jo at de sentrale føringene skal tas hensyn til når man skriver sine krav. Det er svært vanskelig å sikre at de som er i permisjon, på ferie eller for den saks skyld er hjemme med influensa, får anledning til å fremme sine krav.

Store variasjoner. Når det gjelder selve forhandlingene så hører vi om store forskjeller. Flere steder har man fra tidligere gode rutiner og er enige om spilleregler og fremgangsmåter. På tross av dårlig tid har man der kommet frem til brukbare resultater. Eller resultater som alle er like misfornøyd med, som dette i realiteten er. Andre steder hører vi om store utfordringer med å bli enige om hva forhandlinger faktisk er. Vi hører om arbeidsgivere



Colourbox.com

som har forstått det slik at de står fritt til å disponere lønna til de uorganiserte uten at man trenger å forhandle. At våre medlemmer som arbeidsgiver også hadde lagt inn lønnskrav på, ikke var gjenstand for videre forhandlinger. Villfarelsene ble i disse tilfellene heldigvis korrigert etter litt voksenopplæring fra direktoratet. Noen rapporterte at arbeidsgiver ikke la fram krav i forhandlingene slik som de andre partene, de la bare frem tilbud. Når man forhandler på den måten sitter arbeidsgiver og vet hva alle andres taktikk er, uten selv å trenge å røpe noen ting. Da kan man neppe kalle dette for «likeverdige parter».

Merkelige løsninger. Et svært spesielt tilfelle som vi hørte om er at forhandlingene på de to ulike hovedtariffavtalene ble forhandlet i samme møte. For å unngå at dette

utviklet seg til et byråkratisk mareritt, holdt man selve forhandlingene kun i sær-møter. Særmøter er ofte uheldig fordi alle, utenom arbeidsgiver mister oversikt over helheten, og gir større rom for vilkårlighet og hestehandel.

Lederlønninger. I år hadde både Departementet og de sentrale parter påpekt at lederlønningene ikke skal løpe fra lønnsutviklingen i samfunnet ellers. Denne føringen vist flere steder ikke i kravene fra arbeidsgiver, og at dette ble vårt ansvar å påpeke dette i forhandlingene. Vi mener det er viktig at alle parter er lojale til de føringene som man er enige om.

Behov for opplæring. Dette er noen av de tilbakemeldingene vi har fått fra forhandlingene. Felles for flere steder, både der

hvor man lyktes og der det skar seg, etterlyses det opplæring og spesielt felles opplæring sammen med arbeidsgiverne. I mangel på en omforent lønnspolitikk, blir en felles forståelse for hva man vil med lokale forhandlinger enda viktigere.

For fremtiden. Vi som har fulgt lokale forhandlinger en stund vet at det også tidligere har vært mye rart som har skjedd tidligere også. Men etter at vi fikk to tariffavtaler, har dette utviklet seg til en tidstyv og en byråkratisk hengemyr. Få som har vært med på dette kan vel med hånden på hjertet si at det omfanget av ressurser man nå bruker for å gjennomføre de lokale forhandlingene er forsvarlig. Til alle der ute som leter etter tidstyver og muligheter for å effektivisere. Her er stedet å begynne.



Elisabeth utfordret Statsråden på Kartellkonferansen på Gol

Flate kutt og dårlig lønn

På LO Stats kartellkonferanse på Gol i november fikk leder av NTL NAV, Elisabeth Steen stilt spørsmål til, og kommentert innlegget som Kommunal- og regionalminister Monica Mæland holdt første dagen.

SVEN IVAR SKODJEVÅG (tekst) ANDERS HAUGE ELTVIK (foto)

Effektivt? Med dette som utgangspunkt, snakket Elisabeth om at vi i staten nå har to tariffavtaler og stilte spørsmålstegn ved hvor effektivt det var. – Jeg lurer på om store lønnsforskjeller er blitt moderne, undret hun. – Vi vet at små forskjeller fører til lavere konfliktnivå på arbeidsplassene. For å få til det, mener NTL at sentrale tillegg på lønnstabellene er et viktig virkemiddel. – Når en stor andel av lønnsøknin-gene skjer på lokale forhandlinger, slik det har vært det siste året, vil de som ikke får

personlig tillegg tape kjøpekraft og mange statsansatte går dermed reelt ned i lønn. Vi snakker ikke om at statsansatte er en lønnsadel og jeg kan forsikre Statsråden om at det er ingen som jobber i staten for å bli rik, men det er ikke urimelig å kreve at man skal få mer enn knapper og glans-bilder for å gjøre en viktig jobb for felles-skapet.

Likelønn og kvinnelønn. Staten har vært best på likelønn, men også her mener Elisabeth at utviklingen går i feil retning: – I NAV er kvinnelønna på vår tariffavtale i gjennomsnitt ca 95 prosent av menns lønn. For NTL er det uakseptabelt! Enda verre ser det ut på den andre tariffavtalen, uten at det er noen trøst tordnet hun og fortsatte, – dette bildet gjelder ikke bare i NAV, men det er samme i andre statlige virksomheter. Likelønn blir nesten umulig å ivareta all den stund vi har to tariffavtaler.

Dobbelt arbeid. Bare så det er sagt; to tariffavtaler i staten har ført til at vi aldri

har brukt så mye tid på lønnsforhandlinger ute på forhandlingsstedene i staten, forklarte Elisabeth. Her snakker vi en ekte tidstyv! NTL NAVs erfaring er at to tariffavtaler hverken er noen forenkling eller forbedring, men det er mulig at det er moderne?

– Det er prinsipielt sett problematisk at to tariffavtaler gir ulike lønnsvilkår for ansatte med like arbeidsoppgaver. Dette gir også mer makt til arbeidsgiver, som er eneste part som er tilstede i forhandlingene på begge avtalene. Når lokale forhandlinger i staten så til de grader handler om belønning, eller trynetillegg, kan det utfordre ytringsfriheten. Erfaringsmessig er det krevende å få lønnstillegg til ansatte som arbeidsgiver oppfatter som «vanskelige» fordi de sier fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Dermed skulle statsråden være godt orientert om NTLs syn på tariffavtalene.

Lederlønninger. – Jeg sa at statsansatte ikke er noen lønnsadel – men vi ser at lederlønningene har eksplodert. Riksrevisjonen har kritisert lederlønnsutviklingen i de statlige foretakene og det ser ikke ekstremt mye bedre ut i de statlige virksomhetene. Jeg antar at ministeren ikke er komfortabel med at lederlønningene har galoppert sier Elisabet før hun avsluttet med følgende spørsmål til Mæland: Har statsråden tenkt å gjøre noen med det?

Ikke greit. I oppsummeringen etter debatten kommenterte Mæland at det ikke er greit at lederne stikker av med store lønnstillegg. – Lederne i staten skal ikke være lønnsledende og dette har nå departementet gitt virksomhetene beskjed om. Vi skal også ha lik lønn for likt arbeid. Dette skal ledere og tillitsvalgte ta ansvar for. Det er ikke greit at vi ikke er kommet i mål med likelønn. Det kan være at det er ulik kjønns-sammensetning i virksomhetene, men vi skal være klar over at kvinnene er på full fart til å overta både lederstillinger og andre høyere stillinger. Vi skal ha et rettferdig lønssystem som sikrer god kompetanse, både blant ledere og ansatte i staten.



Vibeke Solhaug er nå sekretær i LO-Stat, her fotografert på Landsmøtet til NTL

Den veien høna sparker

Vibeke Solhaug er sekretær i LO-stat og har sittet tett på de sentrale forhandlingene de siste årene som forbundssekretær i NTL. Hun har dermed inngående kjennskap til forhandlingsklimaet i staten. Som mange vet kommer hun fra NAV

JØRUND O. GUSTAVSEN (teks og fotot)

Vi har lenge sett at lønnsutviklingen i staten ikke har gått i riktig retning. Det er LO-stat som forhandler de sentrale oppgjørene for oss. Mange stiller spørsmålstegn ved deres prioriteringer siden det får så groteske utslag over tid, som det vi har presentert på de foregående sidene. Det er dermed naturlig å spørre Vibeke; hva er det som skjer?

Forkastelig. – Slik jeg ser det er det noe galt med systemet. Den pengegaloppen som vi har vært vitne til i mange statlige

virksomheter er helt forkastelig, fnyser hun. – Det verste er at LO-Stat mangler statistikk. Den statistikken som forhandlerne hadde tilgang på tidligere er fjernet. Vi samler nå statistikk for å ha grunnlag for videre jobbing, forklarer Vibeke.

Prioriterer samarbeid. – Prosenttilleggene er en del av pakka som vi må akseptere for å ha et samarbeid med UNIO og YS, fastslår hun. Det er dermed ikke LO-Statpolitikk å gi prosenttillegg. Fra mange foreninger kommer det inn krav om kronetillegg i forbindelse med tariffforhandlingene hvert år. LO-Stat krever på sin side kronetillegg for de lavest lønte. Dette resulterer i at denne gruppen får et kronetillegg, som i og for seg er større enn om de hadde fått prosenttillegg. På den annen side er det dette systemet som sørger for at gapet mellom ledere og ansatte har økt så dramatisk og så lenge vi har disse prosenttilleggene, så blir det på denne måten.

Utfordringer i kø. Vibeke oppfatter at staten på den ene siden ønsker lønnsforskjeller, men på den andre siden sier de lik lønn for likt arbeid. Dette er litt vanskelig

å tolke, innrømmer hun. – Det er viktig for LO-Stat å holde på samarbeidet med UNIO og YS, forklarer Vibeke. – Kampen står om å bevare hovedtariffavtalen og forhandlingsystemet. Kampen i år sto jo i stor grad om hvor mye vi skulle forhandle lokalt og hvor mye vi skulle forhandle sentralt. Som noen kanskje husker, gikk staten ut og ville ha alt lokalt. Det er et viktig prinsipp for LO-Stat at mest mulig blir forhandlet sentralt. Det sørger for at det blir noe til alle.

Flere utfordringer. – Vi må spørre oss om 2.5.3-forhandlingene (forhandlinger på særskilt grunnlag. Red.Anm.) brukes feil ute i virksomhetene. Er man for eksempel for flinke, eller kreative når det gjelder å bruke klausulen om å beholde viktig arbeidskraft? Vibeke lurer også på om man virkelig MÅ gi topplønn for å rekruttere folk til lederstillingene i staten. De er attraktive nok i seg selv, og vil tiltrekke seg søkere som gjerne vil ta utfordringene, selv om lønna ikke er flere millioner. – Det er naturlig å spørre seg hvor grensene går, avslutter hun.

5 på landsmøtet

For nokre er landsmøtet ei heilt ny og ukjent oppleving, for andre er dette eit høgdepunkt i livet kvart fjerde år. Gaiden har snakka med 5 delegatar frå NTL NAV både før og etter, og vi er spesielt nysgjerrige på kva forventningar eit slikt stort arrangement gir, og om landsmøtet innfridde desse forventningane. Opplevde delegatane nokre nedturar, eller var dette rett og slett ein stor opptur?

CAROLINE HJELLEGJERDE- AAM (tekst og foto)

Spørsmåla før landsmøtet:

1. Kven er du og kva avdeling høyrer du til i NAV?
2. Har du delteke på landsmøte tidlegare?
3. Kva ser du fram til under landsmøte, og er det evt. noko du gruer deg til?
4. Er der saker eller tema du er særskilt oppteken av?
5. Er landsmøte eit tema, eller noko di avdeling/ din arbeidsplass er oppteken av?

Spørsmål i etterkant av landsmøtet:

1. Svarte landsmøtet til forventningane i forkant?
2. Kva var den positive oppturen?
3. Er der noko kritiske innvendingar dykk sit att med i etterkant?
4. Korleis opplevde du delegasjonen frå NTL NAV?
5. Eventuelt



Hilde Huru

Hilde Huru:

Før:

1. Plasstillitsvalgt familie- og pensjonsytelser Vadsø, Finnmark
2. Det er første gang jeg er med på landsmøtet
3. Det blir spennende, jeg gleder meg. Ikke noe jeg spesielt gruer meg til.
4. Jeg synes det er en viktig sak det med mål- og resultatstyringen. Til tider kan det undergrave effektiviteten vår og gjøre at vi feilprioriterer oppgaver. Vi skal tjene samfunnet, ikke penger! Jeg er ikke nødvendigvis i mot all form for målstyring, men vi må måle de rette tingene, slik at innbyggerne får de tjenestene de har rett på. I tillegg synes jeg som NTL medlem at det er viktig at vi har konkurransedyktige medlemsfordeler.
5. Ja, jeg har blant annet snakket litt med Trond Gaasland, som også er delegat fra Finnmark.

Etter:

1. Ja, absolutt. Var enda bedre.
2. Utrolig flott å se at det er så mange andre som også brenner for mer enn bare penger i lønningsposen sin. At man er opptatt av andre verdier som arbeidsmiljø, arbeidstid osv.
3. I tillegg så var det utrolig flott å se hvor engasjert og dyktig den kommende generasjonen av NTL'ere er – på Landsmøtet representert av NTL Ung.
4. Jeg synes man er unødvendig byråkratisk på enkelte ting. Kan f.eks. ikke se at det går utover demokratiet om man stemte over samlede lister med navneforslag til styrer og komiteer i de sakene der det ikke har kommet noen innvendinger, andre forslag til noen av navnene på lista.
5. Veldig positiv. Fin gjeng med mye engasjement og gode saksinnlegg på talarstolen.



Dag Holen

Dag Holen:

Før:

1. Dag Holen, NAV Hjelpemidler og tilrettelegging, Oppland
2. Nei (har tidligere deltatt på landsmøte i annet forbund)
3. Gode engasjerte debatter – gruer meg heldigvis ikke til dette.
4. Må være generell lønns- og tariffpolitikk.
5. Jeg sitter i vårt (NTL NAV HOT) sitt avdelingsstyre, og der er det selvfølgelig på dagsorden. Lite rundt dette på arbeidsplassen.

Etter:

1. Ja, det vil jeg si
2. Engasjementet, og viljen til å skape gode solidariske løsninger for medlemmene i NTL
3. Likte ikke måten toppledelsen i forbundet ble «hestehandlet» inn i sine verv. Jeg synes ikke vår organisasjon skal bidra til å skape inntrykk av at vi bruker gyllne fallskjermmer som virkemiddel for å få kandidater inn i posisjoner. Dette skaper avstand til våre medlemmer.
4. Vi var samkjørte, og seriøse i de debatene vi var engasjert i. Savner litt mere spissing av hvilke saker vi burde være aktivt engasjert i.
5. Summa summarum... et bra landsmøte for NTL

Tarjei Haga:

Før:

1. Tarjei Haga, 31 år, plasstillitvald på NAV Familie- og pensjonsytelser på Stord, og 2. vara hovudtillitsvald i linja. Høyrer til NTL NAV Hordaland, der eg og er styremedlem.
2. Dette er fyrste gong eg er på landsmøte.
3. Ser fram til gode debattar, og å få oppleva korleis ting fungerer under landsmøte. Gruar meg til eventuelt å gå på talarstolen.



Tarjei Haga



Trine Hennestad



Siv Dyrnes

4. Oppteken av verving, for at NTL fortsatt skal vera det største og beste forbundet i staten.
5. På arbeidsplassen er det ikkje så mange som er opptekne av det, men i avdelinga er det ein engasjert gjeng som ser fram mot landsmøte. I år er me 5 delegatar frå NTL NAV Hordaland.

Etter:

1. Ja, det vart ei veldig kjekk og lærerik oppleving!
2. Alle dei flinke folka frå dei forskjellige delegasjonane. Det lovar godt for NTL i framtida.
3. Ingen benkeforslag! Var veldig spent på val av både leiing, forbundssekretærar, forbundstyre og landsstyre, men det vart jo ingen action!
4. Ein strålende gjeng. Engasjerte og inkluderande heile gjengen. Det var og veldig kjekt med alle dei gode innlegga frå talarstolen av delegasjonen vår.
5. Nøgd med at eg kom meg opp på talarstolen, men var så nervøs at eg hugsar ikkje eit ord eg sa.

Trine Hennestad:

Før

1. Trine Hennestad, varahovedtillitsvalgt og nestleder i NTL NAV Vest-Agder.
2. Ja, som representant for NTL Aetat, en gang tidlig på 2000-tallet.
3. Jeg ser nok mest fram til å høre på de politiske innleggene. I tillegg så ser jeg fram til å være i et felleskap med stort sett likesinnede.
4. Jeg syns det er et spennig forslag fra bl.a. NTL Ung om å kutte ut alkoholenhetene på medlemmenes regning på NTL-samlinger. Regner kanskje med at det kan bli vanskelig å argumentere mot det forslaget. Syns også det er prisverdig at det nettopp er ungdommen

- som setter fokus på denne praksisen.
5. Vi er nok ikke så veldig opptatt av landsmøtet i NTL, det blir nok litt «fjernt» for de fleste – og har vel druknet litt i arbeid med lokale lønnsforhandlere.

Etter:

1. Det vil jeg si – var mye likt som jeg husker fra forrige landsmøte, med lange debatter av litt ymse kvalitet på innleggende.
2. Det var selvsagt interessant å høre de politiske innleggene av de fire toppolitikere som deltok. Det er godt å sitte å høre på gode talere som har et budskap som en stort sett er enige. Jeg syns også at ordstyrerne hadde godt grep om møtet, og særlig vår egen Torgeir gjorde en utmerket jobb.
3. Pengebruken? Det er selvsagt godt med avbrekk med kulturelle innslag, men kanskje det ble i overkant. Jeg stusser jo også over den nye praksisen med at avgått ledelse blir omplassert til rådgivere i organisasjonen, det kan jo legge føringer som kan bli en kostbar affære på sikt.
4. Den opplevdes som bare positiv, flere gode innlegg fra engasjerte folk. Det er jo alltid moro å føle at en blir bedre kjent med kolleger fra det ganske land.
5. Ser fram til å følge NTLs nye leder og ledelse, har absolutt forventninger om at det kan bli både et viktig og aktivt talerør innover i de politiske kretser.

Siv Dyrnes:

Før:

1. Siv Dyrnes, avdelingsleder og hovedtillitsvalgt for NTL NAV Sogn og Fjordane på fjerde året
2. Nei, dette er mitt første landsmøte
3. Ser fram til å møte mange kjente og ukjente kollegaer, samt høre på interes-

sante innlegg og se hvilke retning NTL skal gå framover blir utrolig spennende. Blir jo selvfølgelig nervøs for å gå på talerstolen foran så mange dyktige og engasjerte NTLere, men håper det skal gå bra.

4. Er spesielt opptatt av vårt lov- og avtaleverk, og hvordan ledelsesstrategier blir satt ut i live på arbeidsplassene. Det som er ekstra utfordrende for oss som tillitsvalgte er å balansere maktforholdet som arbeidsgiver i større grad forskyver, har jeg en opplevelse av.
5. Snakker en del om landsmøte med kollegaer og medlemmer, og de ser veldig fram til å få være med å utforme NTL for framtida. Mye er i endring, og mye positivt for NTL som fagorganisasjon hvis vi samler kreftene og legger nye, smarte strategier.

Etter:

1. Ja, landsmøte var vellykket gjennomført veldig profesjonelt og lite som mangler på struktur
2. Den positive oppturen var å høre på flotte innlegg fra salen.
3. Ja, det burde vært mer debatt på landsmøte. Det ble litt for mye monolog. Landsmøte varer en hel uke, og det er mye som skal bearbeides og det er ganske utfordrende å sitte stille så lenge. Vanskelig å skulle få reelle valg, når vi ikke kjenner godt nok kandidatene.
4. Delegasjonen ble leda på en utmerket måte av delegasjonsleder, vi ble godt ivaretatt og fulgt opp. Vi var aktive og hadde gode møter underveis. Vi burde hatt litt mer strategiske møter i forkant og blitt enige om hva vi i NTL NAV skal fronte, og gjort oss mer kjent med saksdokumentene og forberedt flere spørsmål.

Fortsatt gratis for pensjonistene

Landsmøtet behandlet mange viktige saker i løpet av møteuka, men en av de sakene det var knyttet størst spenning til var forslaget fra NTLs landsstyre om å skrote ordningen med gratis innboforsikring for pensjonistmedlemmer. Forrige landsmøte nedsatte et utvalg til å utrede saken med bakgrunn i de store kostnadene som er knyttet til å opprettholde ordningen.

IDA SKOGLAND (tekst) JØRUND O. GUSTAVSEN (foto)

På landsmøtets tredje dag var det duket for debatt om vedtektssaker. Det er landsmøtet som stemmer over og kan gjøre vedtak om endring i forbundets vedtekter. I år var forslaget om endring av vedtektenes § 8 pkt. 3 en usikker sak. Den kunne vippe begge veier i avstemmingen, så jevnt regnet man med det var.

Kostbart. Den omtalte paragrafen i vedtektene bestemmer at medlemmer som blir pensjonister skal få beholde LO favørs innboforsikring gratis, altså at forbundet tar regning. Forslaget fra landsstyre var at dette skulle endres til at pensjonistmedlemmer selv må betale forsikringen. Etter fylte 75 år vil pensjonistmedlemmer gå over på LOs Honnørforsikring så det er årene fra en blir pensjonist til en fyller 75 år det er snakk om her. Gratisordningen koster forbundet relativt store summer årlig da NTL har rett under 10 000 pensjonistmedlemmer. Beholdningen av pensjonister er også raskt voksende. Totalt sett er prisen på å holde disse med gratis forsikring i underkant av 8,4 millioner i året. Av det dekker yrkesaktive medlemmer 3,8 millioner ved å betale et par tiere ekstra i måne-

den, og 4,6 millioner dekkes av forbundskassa.

Debatt. Onsdag i landsmøteuka var altså dagen for debatt. Mange engasjerte delegater entret talerstolen for å bruke sine tilmålte minutter der til å overbevise resten av oss til å stemme i deres favør. NTL Ung dominerte stort også i denne debatten og talte varmt for å beholde premiefritaket. – Vi MÅ ta vare på pensjonistene!, sa en av deres delegater. NTL NAVs delegat, Harald Langstad ville også beholde ordningen og minnet oss på at: – Vi er et fellesskap. En for alle, alle for en, sa han. Mens andre delegater som nærmer seg pensjonsalder uttalte at de vil bidra til fellesskapet og ikke har behov for gratisordninger. De argumenterte for at de som pensjonister ikke ønsker å være en så stor belastning på forbundets økonomi.

Voting. Torsdag var dagen for votering i saken. Det var spenning i salen da dette var en sak som noen enten var veldig for, eller veldig imot. NTL NAV gjorde avstemmingen ekstra spennende ved å kreve at den utførtes skriftlig. Vår delegasjon var av den oppfatning at i en så viktig sak så var det viktig med skriftlig votering for å sikre at alle fulgte sin egen overbevisning når de avla stemme.

Resultat. Det var som nevnt knyttet stor spenning til utfallet av voteringen, og ved elektronisk stemming får alle se resultatet samtidig. Salen brøt ut i spontan applaus da det viste seg at et overveldende flertall stemte for å beholde ordningen slik den er i dag. Resultatet



Jonas møtte opp og lovet slutt på ostehøvelkuttene (foto: Caroline Hjellegjerde-Aam)

ble 195 stemmer mot endring av dagens vedtekter, og 71 for. Det betyr at NTLs pensjonistmedlemmer fortsatt får beholde premiefritak på hjemforsikringen, og landsmøte var slett ikke så delt på midten som man først trodde.



Delegatene følger spent med på stemmegivningen

Innstramming i baren



Elisabeth på talerstolen, men denne gang i en annen sammenheng

En annen stor organisasjons-sak landsmøte behandlet, var om NTL skulle stramme inn reglene for alkoholservering på foreningens regning. Her var forresten ikke spørsmålet innstramming eller ikke, men om servering av alkohol skulle begrenses eller kuttes.

IDA SKOGLAND (tekst) JØRUND O. GUSTAVSEN (foto)

Landsmøtet var så vidt ferdig med å diskutere saken om gratis forsikring for pensjonistene, før vi var over på en like engasjerende og viktig sak. Det forelå to forslag som begge handlet om å begrense servering av alkohol på arrangementer i NTLs regi. Landsstyrets forslag til landsmøte var å utarbeide nærmere retningslinjer for når det skal være greit at forbundet betaler for alkohol, mens NTL Ung ønsket at NTL innfører fullt alkokutt.

Saken. For å understreke én ting, det er ikke slik å forstå at tillitsvalgte i NTL eller

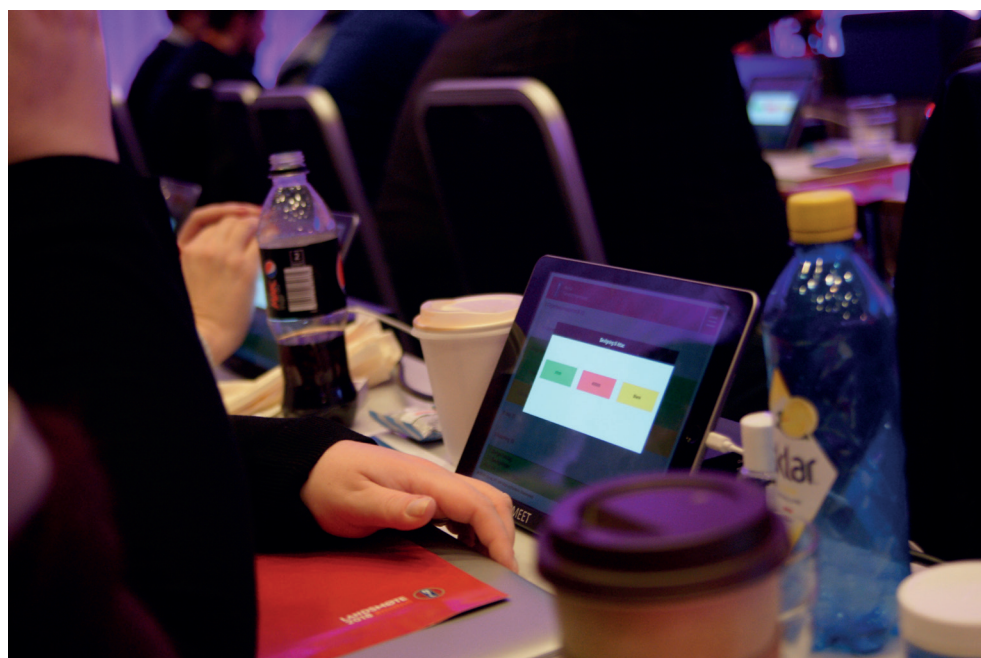
fagbevegelsen for øvrig, er en gjeng drukkenbolter som får ubegrensede mengder gratis alkohol hver gang de er på et arrangement. Det gjør de ikke og det er heller ikke det som er poenget med diskusjonen. Poenget er om vi synes det er greit at medlemmenes kontingentpenger brukes til å betale for alkoholservering på arrangementer i fagbevegelsen. Videre så er det heller ikke snakk om å forby å drikke alkohol, men at man betaler for det selv. Er det greit å få dekket et par glass vin til festmiddagen en sjelden gang? Man kunne for eksempel heller bruke pengene på økt medlemsaktivitet som kommer flere til gode.

Ungdommen. Noe av bakgrunnen er selvfølgelig også #metoo-bølgen som skyllet over norsk politikk i fjor. Men som tidligere forbundsleder, Jon Leirvaag sa fra talerstolen før debatten: – Tenk over koblingen mellom #metoo og alkohol. Alkohol er ingen unnskyldning for å trakassere folk.

Dette fikk nok landsmøte til å tenke litt, for i debatten som fulgte var det ingen som snakket for å ikke gjøre noe med de rutinene vi har i dag. NTL Ung var aktive og innstendige på talerstolen også i denne saken, og ba om at ungdommen skulle få lov å vise vei inn i framtida. De ville som nevnt ha full skjenkestopp.

Jevnt resultat. Under voteringen i denne saken var stemmene så jevnt fordelt at landsmøte gikk til elektronisk votering. Landsstyrets forslag om å utarbeide retningslinjer ble vedtatt med 161 stemmer – mot 108 stemmer for NTL Ungs forslag om alkokutt. Det som er sikkert er at vi med denne debatten og påfølgende avstemming, er kommet et langt skritt videre mot å få på plass gode rutiner for alkoholservering på arrangementer i regi av NTL. NTL Ung kommer til å følge nøye med på om forbundsstyret gjør en skikkelig jobb i denne saken.

Elektroniske hjelpemidler for å få kontroll på stemmegivningen



Linn Herning utfordrar fagrørsla

Når delegasjonen til NTL NAV skulle førebu seg til landsmøtet valde vi å invitere Linn Herning som vår oppvarmar. Vi utfordra henne i å snakke om parolen til landsmøtet «framtiden krever sterke fellesskap», men lite visste vi då at ho skulle kome til å gjere oss så tende og kampklare! Gaiden har også møtt henne i etterkant av landsmøteveka, for å høyre hennar betraktningar, som gjest frå bakarste benk.

ICAROLINE HJELLEGJERDE- AAM (tekst og foto)

Linn Herning er til dagleg leiar i For Velferdsstaten, og er ofte kritisk til kvar samfunnet, og spesielt offentleg sektor er på veg, det er ho framleis, men denne gangen er det kritiske blikket også retta mot fagrørsla. Fagrørsla må i sterkare grad setje premissa, kome med argumenta og ta opp kampen om offentleg sektor, seier ho. Vi må vere den tydelege stemma, som tar definisjonsmakta tilbake, og som dermed gir oss sjansen til å kome med løysingane på problema. Vi må bli meir offensive og framoverlente, og markere oss sterkare i den politiske debatten. NTL skal vere stolt over å ha sterke fellesskap, at vi kjemper i flokk og at fellesskapet er vår styrke. Likevel, dei siste åra har vi vore vitne til ei negativ samfunnsendring, der individet og det konkurranseprega og marknadsstyrte samfunnet har fått utvikle seg.

Sterkare fellesskap. For å møte desse utfordringane treng vi difor enno sterkare fellesskap! Fagrørsla må bli enno flinkare til å stå saman, når samfunnet rundt oss gjer det motsette. Vi må bli flinkare til å snakke med ei felles stemme og ikkje berre agere på vegne av oss sjølve. Vi må ikkje vere ufornuftige individualistar, der vår enkeltstemme fell igjennom, men vi må snakke på vegne av våre medlemmar og opptre på vegne av fellesskapet. Styrken til fagrørsla er nettopp å vere representative og demokratiske, då nyttar det ikkje som tillitsvald og snakke med medlemmane ein til to gangar i året, held Linn fram. Vi må bygge lag og vi må kjenne til maktmidla våre og bruke dei når det trengs. Vi kan ikkje berre vere tilskodarar og sitje på tribuna når kampen forgår rett framfor oss. Vi må spele oss inn igjen på laget, og vi må ut på bana og ta våre kampar.

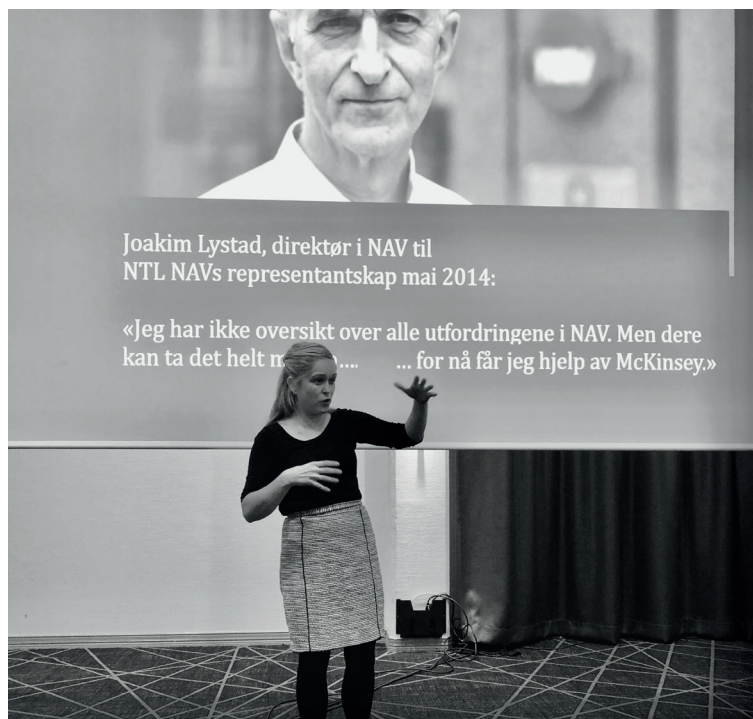
Kampen om verkelegheitsskildringa. Vår utfordring blir difor å møte eit samfunn der få vil seie at vi treng auka forskjellar og større ulikskap. Kvifor er det då nettopp det som skjer, spør Linn oss? Kanskje fordi vi ser ein kamp om verkelegheitsskildringa, svarar ho, eller problemformuleringsprivilegiet, som Kristin Klemet ofte kallar det. Vi i fagrørsla kjem ikkje heilt til ordet med vår verkelegheitsskildring. I tillegg har vi heller ikkje oppdatert vår samfunnsskildring. For kven er det som snakkar varmest om trepartssamarbeidet i dag? Det er faktisk dagens regjering, og arbeidsgjevarane, og kanskje er det nettopp fordi det er dei som får mest igjennom, held Linn fram. Vi snakkar ofte om at vi ikkje har reel medverking, og at vi er med i omstillingsprosessar, prosjekt- og arbeidsgrupper, der resultatet ofte er bestemt på førehand. Blir vi lytta til og er vi involvert? Eller er vi berre tatt som gissel? Kvar blir tilliten av? Vi må



Linn Herning seier at NTL NAV i sterkare grad må markere seg som ein viktig samfunnsaktør, som blir respektert, lytta til og agert etter, og som det ikkje nyttar å kome utanom

sjå på kva som blir lova og kva som vert levert.

Snuoperasjon. Skal vi få gjort noko med problemet må vi aller først erkjenne at vi i fagrørsla har ein svekka posisjon samanlikna med tidlegare. Vidare må vi gå inn i oss sjølve, først då kan vi starte snuoperasjonen, meiner Linn. Fagrørsla og spesielt NTL må ta definisjonsmakta tilbake. Vi må fortelje og vise til at trepartssamarbeidet ikkje er ein hemsko for effektivisering og omstilling, men eit nyttig og viktig verktøy. Vi må argumentere kvifor medverkinga er viktig og nødvendig, og ikkje la oss villeie til å tru noko anna. Fagrørsla må politisere sine tillitsvalde, ikkje partipoli-



Linn Herning under delegasjonssamlinga til NTL NAV i oktober.

Joakim Lystad, direktør i NAV til NTL NAVs representantskap mai 2014:

«Jeg har ikke oversikt over alle utfordringene i NAV. Men dere kan ta det helt n... .. for nå får jeg hjelp av McKinsey.»



Betraktninger fra bakerste benk

tisk, men vise at fagrørsla i aller høgaste grad har eit samfunnssyn, og at vi er ein viktig samfunnsaktør. Her må vi nok i større grad bli dyktigare på våre primæroppgaver, nemleg å vere den som kan og veit mest om arbeidssituasjonen til offentleg tilsette. Vi må bli tydlegare på kva vi vil med staten? I tillegg må vi vere tydlegare på å utforme vår politikk for offentleg sektor. På denne måten blir vi meir framoverlente, og ein samfunnsaktør det ikkje nyttar å kome utanom.

Konsulentfirma som den objektive aktør.

For det er veldig rart, synest Linn, at når tidlegare direktør i NAV, Joakim Lystad under vårt representantskapsmøte i 2016 innrømme at han ikkje hadde nok kunnskap om NAV, ikkje valde å rette blikket mot forsamlinga, for å seie at nettopp difor var han der for å lytte til dokke, men i staden sa «...difor har eg leigd inn MC Kinsey»! Linn vart både sjokka over at han kunne seie noko slikt, ha så lite respekt for kven han snakka til, men også fordi dei fleste i salen ikkje reagerte. Dette er heller ikkje unikt. Konsulentfirma vert ofte leigd inn av arbeidsgjevarane for å fortelje om ståa i bedrifta, reint objektivt. Dette vil aldri bli ei objektiv oppfatning så lenge desse er betalt av ein arbeidsgjevar, og har sin lojalitet der. Då kunne heller verkelegheits-skildringa vore todelt, ein som konsulentane brukte for å representere leiinga sitt

syn, og ein annan som representerte dei tilsette gjennom tillitsvalde og fagforeiningane.

Bekymra for NAV. Linn er bekymra for kvar NAV er på veg. Velferdsstaten har ein human ambisjon, gi folk eit verdig liv, uavhengig av bakgrunn. I dag ser Linn at du skal vere nokså ressurssterk for å hevde din rett. Kven er desse vi som har det så godt i Norge? Ja, vi har det godt samanlikna med mange land rundt oss, men heller ikkje i Norge er det alle som har det like godt. Burde vi ikkje heller forvalte verdiane og dei godane vi har bygd opp på ein betre samfunnsetisk måte heller enn å tru at styringssystem utanfrå er løysinga. Også her må fagrørsla og spesielt NTL NAV sterkare inn. NTL NAV må tryggje dei tillitsvalde ute, markere at vi er den største fagforeininga i NAV, og ikkje minst kome med gode, tydlege og sterke argument for det vi meiner er den riktige vegen å gå i framtida.

Dyktige tillitsvalde. Inntrykket Herning sit att med etter landsmøtet er likevel positivt. Høgt kunnskapsnivå og mange dyktige og modige tillitsvalde. Ho har tru på at det er mulig å få til denne snuoperasjonen, berre vi er sterke nok saman. Vi må erkjenne og sjå våre svake punkt, først då kan vi byggje opp ei sterk motmakt som blir respektert, lytta til og agert etter.

Kjersti Bergstø er Stortingsrepresentant fra SV og var på NTLs landsmøte som gjest.

RASMUS RYDLAND (tekst)

Hvordan opplevde du landsmøtet?

Det var interessant. Jeg ble imponert over delegatene og hvor gode og engasjerte innlegg de holdt. Det var interessant å høre om hvordan staten er utsatt for både sentralisering og oppsplitting. Hvordan år med ostehøvelkutt preger arbeidshverdagen og begrenser muligheten for å gjennomføre det arbeidet som de statsansatte er satt til å gjøre. Det var mange gode innspill fra engasjerte tillitsvalgte i pausene, som jeg tar med videre.

Hva gjorde spesielt inntrykk?

Det var en sterk beretning om summen av press på offentlig ansatte, og på de viktige oppgavene som utføres. Det gjorde inntrykk hvor lite lydhør regjeringa er for signalene fra de statlige ansatte. Ikke minst var jeg imponert når man får se en sterk og tydelig fagforening samlet under ett tak, og den kameratslige og gode tonen.

NTL og SV deler i all hovedsak syn i hvordan staten skal forvaltes, og jeg mener vel at når det gjelder valgløfter så oppsummerte vel Audun (Lysbakken) det godt fra talerstolen.

Kielferga seiler som før

En het potet i budsjettforhandlingene om statsbudsjettet var en forskriftsendring som ville åpnet for at Color Line kunne flagget om sine to Kiel-ferger. En endring som ville medført at 700 norske sjøfolk risikerte å miste jobben. Onsdag 21. november ble derfor en gledens dag for de ansatte som endelig kjenner på trygghet for framtiden igjen.

IDA SKOGLAND (tekst) JØRUND O. GUSTAVSEN (foto)

Endringen i regelverket, som regjeringen kalte en oppmykning, ville ført til at Kiel-fergene som i dag er registrert i det norske skipsregisteret (NØR), kunne flyttes til norsk internasjonalt skipsregister (NIS). Det ville gjort det mulig for rederiet å ansette utenlandske arbeidstakere på lokale lønns- og arbeidsvilkår. I tillegg til at rederiet da helt uten videre kunne byttet ut rundt 700 norske ansatte med billigere utenlandsk arbeidskraft, ville også regjeringen spare 35 millioner kroner ved å ha færre sjøfolk på refusjonsordningen. Som om ikke det var nok så kunne dette også fått ringvirkninger for fergefarten i hele Norden. Dersom Color Line fikk bruke billig arbeidskraft vil selvfølgelig andre rederier også kreve det. Dermed hadde kampen om å dumpe lønningene mest mulig vært i gang.

Kamp. De ansatte på fergene har kjempet en lang kamp og har gjennom hovedtillitsvalgt i Color Line, og Sjømannsforbundet brukt både media og politikere for å få belyst saken. Usikkerhet i jobbsituasjonen



Sølvi og Ruby er glade for at fagforeningenes stemme har blitt hørt i denne saken

og utrygghet om egen framtid har preget mannskapet i lengre tid. Det står stor respekt av disse arbeidstakerne som har nektet å gi opp kampen. Og det har de nå fått uttelling for! De klamret seg til den siste livbøyen som var KrF. Partiet fikk til slutt med seg regjeringspartiene på å ikke gjennomføre den varslede endringen.

Sikkerhet. De ansatte har hele tiden vært tydelige på at om den norske besetningen blir skiftet ut, så vil sannsynligvis servicenivået gå vesentlig ned. Mange av dem har jobbet lenge med forpleining og sikkerhet på fergene og kjenner både HMS rutiner og skipene bedre enn noen andre. For passasjerene er dette en trygghet de setter veldig høyt. Med bytte til utenlandsk mannskap som ikke er norskspråklige ville nok mange av gjestene forsvunnet.

Konferansested. Flere av NTL NAVs avdelinger har brukt nettopp Kielfergene til kurs

for sine medlemmer. NTL NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet har ved to anledninger benyttet seg av det, siste gang i september i år. Ruby Castellanos og Sølvi Kristiansen Tennstrand er henholdsvis nestleder og leder i avdelingen. Vi tok en prat med dem om deres erfaringer og om de fortsatt ville brukt Kielferga dersom rederiet hadde kastet en så stor del av det norske mannskapet på land i ledighetskø.

Uaktuelt. Ruby sier de har hatt fine arrangementer på Kielferga. – Vi har møtt et mannskap med høy kompetanse, de er løsningsdyktige og yter veldig god service, sier hun. Men både hun og Sølvi sier at det hadde vært helt uaktuelt å fortsette å bruke Color Line dersom de hadde flagget ut skipene. – Det hadde blitt kaos etter en utflagging, mener Ruby. – Utrygge arbeidsvilkår gir dårlig arbeidsmiljø og det vil raskt gjenspeiles i vesentlig dårligere kvalitet på arbeidet, fastslår Sølvi.

Dagen før dagen

I skrivende stund er det dagen før dagen. Ikke lille julaften, altså, men dagen før den store dagen; Black Friday. .

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst)

Det er dagen for å gå mann av huse med åpne lommebøker og skarpladde kredittkort. Det finnes nesten ikke grenser for hvordan handelsstanden fornedrer seg i forsøkene på å riste noen skillinger ekstra ut av kundene sine. Det holder liksom ikke helt med Black Friday heller, nå er det sannelig Black week også. Vi må jo være bedre enn amerikanerne, det skal vare ei hel uke til ende.

Det neste blir vel da Black month. Altså en hel svart måned. I så fall kan det være nærliggende å flytte den til september, så kan vi sende overskuddet til Palestina. OK



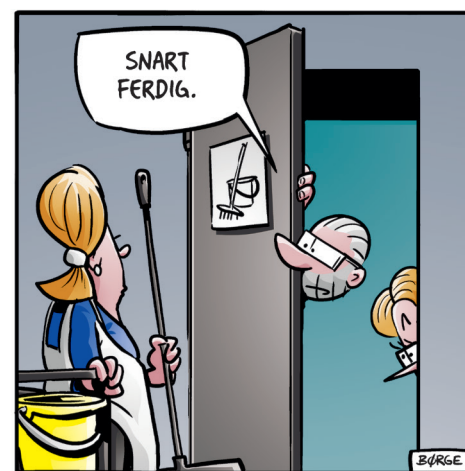
– den var søkt. Black moon er et begrep som peker på perioden med den andre nymånen i én kalendermåned. Det skal være dager med kraftig magi, i følge de med fasinasjon for astrologien. Nei, la oss begrense elendigheten mest mulig.

Svartefredag burde da være et anvendelig, norsk navn på dagen, om den i det hele tatt må markeres. Det klinger litt mer aske- onsdag og blåmandag. Ja, takke meg til en blå mandag framfor en svart fredag. Det høres ikke mye tiltalende ut med en svart

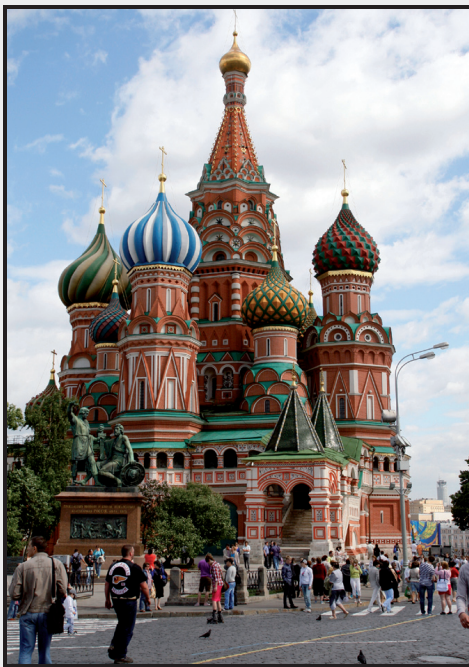
fredag, men det er kanskje derfor man ikke har oversatt elendigheten til morsmålet? Svart hav, snakker dem om nordpå. Da er det ikke mye fisk å få. Det er vel strengt tatt ikke mye å få på Black Friday heller. Man må betale. Det er bare at man betaler litt mindre, om jeg har forstått det rett. Der det virkelig er penger å spare, det er hjemme. Blir man der, kan man spare veldig mye.

Men hva om vi innførte Black Friday på NAV-kontorene også? Det hadde vært noe! Kom bare inn frue, i dag har vi 40 % avslag på pensjonen. Kunne det vært noe? Eller stig på, kompis. I dag er det 25 % avslag på sosialstønader. Ville nok blitt en rolig dag. Da passer det å dra på litt dagen før. Heretter er det altså julebordsdag i NAV fjerde torsdag i november. Da blir det hæla i taket og tenna i tapeten til langt ut på morrasida, og så møter vi fortrøstningsfulle opp til en rolig dag på kontoret.

LUNCH

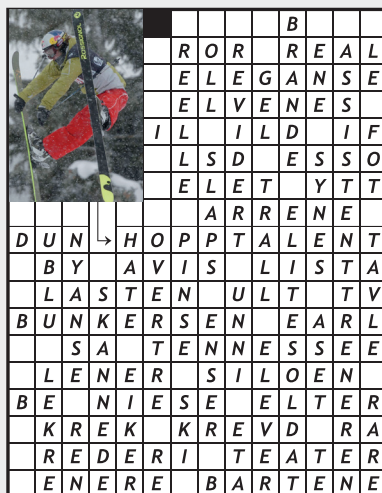


HJERNETRIM

				XORD .no BULLS	SPED- BARN- SENG	FINS	↓	SPO- LERTE	KAN LERRET VÆRE	↓	SITTER TIL HEST	SPION- EN
				→				↙	FLOTT TOPP			
				UÆRLIG SØLV								
				↖		ABON- NENTER DISKU- SJONSEMNE						
				BY I POLEN							MINNES- MERKET	
				↗			TEV- LING	↓	HEVET SEG VOKSE			
				ROKKE	FOR- TELLE FOR- FATTER							
				FRYSE	↓	TIL- RÅDING	↓	KOMPO- NIST	BERØMT NYANSE		ART. BRED- BÅND	
				FEST- HALL				GÅ LOV TIL KRAFT- MASKIN		EN JAMES URO		SENKE
				↗				HOLDE MUNN ER FROSKER		PRON.		
	SLO	STEIN- ER SLAGER							↓	TVINNE ELVEN		
	IKKE FRU					MILLI- METER YNDE		M.NAVN BLUS- SENE			BRIKS- EN	
	KIP- LING- DIKT			GOD- KJENNE GJEN- GJELD				AMERI- KANER MARK- ARBEID			OLJE- SELSKAP FEIE	
	ØY I STILLE- HAVET											
	FOR- STEIN- ET	MYK KLUT				SKROT KRÅKE- LYD				HATE- FULL ATOM		
	↗				ASIAT- ISKE GJØN							
	HOPP- BAKKE- DEL								DYR			
	NY- NORSK JEG			DUO				EGEN- SKAP- ENE				

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:

**VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:**

1: Kirsten-Turid Kvaløy, 7012 Trondheim

2: Nanna-Karin Hansen, 9321 Moen

3: Turid Molund, 9310 Sørreisa

Frist for innsending av kryssordløsning er 1. mars 2019. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden desember 2018» 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

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

●●●○○

© Kryssquiz / Bulls

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

Løsning:

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

Sterke fellesskap

De siste ukene har det vært Landsmøte i NTL og LO stat har gjennomført sin årlige kartellkonferanse på Gol. Her har politikken og retningen vi i LO familien skal gå de neste årene blitt pekt ut. NTL har vedtatt et godt og ambisiøst prinsipp og handlingsprogram. Essensen er at NTL skal bli en enda mere tydelig og en sterkere røst for arbeidstakerne i staten. Dette gjelder også selvsagt oss i NAV.

Jeg har god tro på fremtiden. Eller som slagordet for NTL sitt landsmøte var; «Framtida trenger sterke fellesskap». I en tid med to tariffavtaler i staten, et politisk landskap som kan se kaotisk ut og en forvaltning som skal effektivisere ved hjelp av osthøvelen, trenger vi mer enn noen gang sterke fagforeninger. NTL og NTL NAV er og skal være det. I fjor fikk vi vite at organisasjonsgraden i Norge hadde gått under 50 prosent. Det er ikke bra. En forutsetning for, og en bærebjelke i den norske modellen er sterke fagforeninger og et godt trepartssamarbeid.

Noe av det som blir viktig fremover for oss i NTL, er å kjempe for en god og effektiv forvaltning. ABE – reformen, eller flate osthøvelkutt, er ikke løsningen på dette. Tvert imot. ABE – reformen bidrar til å skape en dårligere forvaltning og dermed snakke ned byråkrater. Dette er uakseptabelt. Derfor er jeg glad for at NTL sine delegater ved flere anledninger benyttet talerstolen på kartellkonferansen på Gol til å si et klart og tydelig nei til denne reformen. Gjennom vår styrke og størrelse er dette en kamp som vi skal vinne. NAV blir ikke bedre for brukerne ved at vi blir færre som skal løse oppgavene og at vi som ansatte må springe bare litt raskere. Det er ikke

mulig å springe en 100 meter på null sekunder.

Vi, både NTL og NTL NAV, trenger derfor å bli flere. Jeg håper derfor at vi sammen skal kunne verve flere til vårt NTL fellesskap. NTL NAV starter på nyåret en vervekampanje og her må vi alle bidra og gjøre en innsats. Mange vil nok tenke: - Enda en vervekampanje! Men slik er det. Har vi ikke kontinuerlig fokus på vervingen, så blir vi ikke flere, vi blir færre. Når vi i landsforeningen setter i gang en vervekampanje, er det for å gi dere drahjelp i dette arbeidet. Det er dere der ute som må gjøre selve jobben med å snakke med de feil- eller uorganiserte. Den viktigste grunnen til at folk ikke er med i NTL er at de ikke er spurt.

Kampanjen vil omfatte en tydelig profilering på sosiale medier, nye nettsider og videoer som dere kan bruke i forbindelse med aktiviteter lokalt. Dette kan bli et viktig innslag på årsmøtene, på nyåret. Der er det viktig å skape aktivitet og få folk til å møte opp. Vi verver bra, men vi har en utfordring med at svært mange medlemmer forsvinner ut, blant annet på grunn av pensjonering. For å beholde vår forhandlingsstyrke, kan vi ikke tillate at medlems-tallet synker.

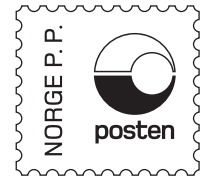
Elisabeth Steen

Elisabeth Steen
leder



Aktønummer: 389560

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



Vinnerkonsept



JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst)

På NTLs landsmøte gikk kommunikasjonsavdelingen til forbundet ut med en konkurranse. De skulle kåre det beste bidraget på sosiale medier som fortalte medlemmene noe om landsmøtet. Bilder eller film skulle hashtagges #mittntl. Tre vinnere skulle få hver sin hengekøye.

Resultatene. Førstepremien gikk til NTL Ung for den gode jobben de har gjort for å få frem delegater og politikk. Andrepremien gikk til Tahereh Talebi for god skildring av

landsmøtet på instagram. Tredjepremien gikk til NTL Nav for videopresentasjonen av sine landsmøtedelegater.

Energisk studieleder. Det var jo selvsagt vår egen Caroline Hjellegjerde-Aam som sto bak videostuntet. Samtlige delegater var kalt inn en time før møtestart på første møtedag. Med sitt vanlige, smittende humør og energi fikk hun samtlige med på notene. Hun tok regien og fikk alle til å fortelle seerne hva de het med et smil. Denne videoen, som forøvrig ligger på NTL NAVs Facebook-side, manglet bare én liten ting

– hashtaggen. Den var det vår kasserer som stod for, og slik gikk det til at NTL NAV ble vinnere av en hengekøye.

Nye muligheter. Premien kom redaksjonen i hende og på den måten fikk vi prøvd ut et nytt konsept som ser ut til å ha nådd en viss popularitet i etaten, nemlig aktivitetsbaserte arbeidsplasser (ABW). Vi kan nå se fram til å tilbringe deler av arbeidstida i denne hengekøya, når arbeidsoppgavene tilsier det. Vi tenker denne går tenketelt og saccosekker en høy gang. Best av alt, så er den finansiert via kreativitet.