

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

JUNI 2022

LO Stat sikret lønn til alle – Unio stakk

Side 6-7



Rogg bif og kardemomme

Hva er nå det tenker du? Er det en ekstra-vagant matrett som er feilskrevet? Nei da, det er rett og slett en smart huskeregel for rekkefølgen på fargene i regnbuen: rød, oransje, gul, grønn, blå, indigo og fiolett. Juni måned har blitt Pride-måneden, der virksomheter og butikker smykker seg med flagg og effekter i regnbuens farger. Pride betyr jo som kjent stolthet og symboliserer at man skal være stolt av den man er – uansett hva man er.

Arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte, populært kalt «Skravlan», hadde Pride og avkriminaliseringen av homofili for 50 år siden som tema på siste allmøte i NAV. Her intervjuet han kolleger om deres tanker rundt det å være skeiv på arbeidsplassen. I Norge mangler vi oppdatert kunnskap om hvordan skeive har det på jobb, det siste faglige grunnlaget er fra levekårsundersøkelsen i 1999 (NOVA), som viser at en tredel av skeive holder legningen sin skjult på jobben. Mer enn 20 år senere kan vi håpe den andelen har sunket.

Jeg er selv en stolt homo, som man kan se tydelig av bildet. Det plager meg ikke særlig å fortelle andre om det, men det betyr ikke at man unngår fæle opplevelser og ubehag, både på jobb og privat. I tenårene ble jeg for eksempel ropt skjellsord til fra en passerende bil, mens jeg var ute og gikk tur. Jeg visste godt hvem de var, og

jeg tenkte mest at de var noen idioter. Som student ble jeg angrepet med stein, slått i bakhodet. På jobb har jeg opplevd å bli satt i bås, «du som er homo...». Av en tillitsvalgt har jeg blitt spurt om jeg egentlig er en mann. En annen kollega kalte en mobiltelefon for «homotelefon», siden den var hvit (!). Jeg er nok ikke alene om slike opplevelser.

Vi får håpe det blir bedre for alle som er litt utenfor den såkalte normalen, hva nå den er. Det krever at vi alle tenker oss litt om når vi omgås andre mennesker. Trår man feil, kan man saktens beklage. Så får oppfordringen til våre medlemmer være at vi må være respektfulle overfor hverandre. Ta med deg Kardemommeloven inn i sommeren – vær snill og grei!

Og med det ønsker jeg dere en flott sommer!

Jan Rune Yanni Vikan
Redaktør



FOTO: JUNE HELEN BERG

«De aller høfligste bukker som regel under.»
Nils-Fredrik Nielsen

GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 9 300 tre ganger årlig

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

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

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

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

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

Tine Olsen
tine.olsen@nav.no
995 16 011

Redaksjonen avsluttet:
16. juni 2022

www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes NTLs
kontingentavdeling kont@ntl.no

Forsidefoto:
June Helen Berg



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

Følg oss på:



Innhold

Følg oss på Instagram
@ntlnav



Alt fra representantskapsmøtet

FOTO: JAN RUNE YANNI VIKAN



Plassstilltvalgtsamling

FOTO: RENATE HOLSBØVÅG-LYNGSTAD



Omsorgstrøtthet

FOTO: RAWPIXEL.COM

- 02 Redaktøren
- 04 Hybrid arbeidshverdag
- 06 Hovedtariffoppgjøret
- 20 Eksterne rekrutteringsbyrå
- 23 Siste stikk



Kontorarbeid i hjemlige omgivelser. Foto: June Helen Berg

Hybrid arbeidshverdag

Hjemmekontor, et gode, men ingen rettighet. Etatens medbestemmelsesapparat har nylig drøftet overordnede føringer for en såkalt hybrid arbeidshverdag, det er en kombinasjon av hjemmekontor og tilstedeværelse på fysisk arbeidsplass. Det høres smidig og fleksibelt ut, men er vi i ferd med å bevege oss inn i et fremtidig minefelt og mulige fallgruver?

JUNE HELEN BERG (tekst)

Økt fleksibilitet. De overordnede føringene for en hybrid arbeidshverdag skal gi mulighet for økt fleksibilitet i arbeidshverdagen for den enkelte arbeidstaker. Hybrid arbeidshverdag legger opp til mer faste ordninger enn tidligere. Ansatte nå kan jobbe hjemmefra, én til flere ganger i uken. Det kan være faste eller fleksible dager, men også over en lengre periode, i et spesifikt definert tidsrom. Denne nye ordningen skiller seg klart fra det som ellers kan kalles sporadisk bruk av hjemmekontor.

Leder har siste ordet. Det er viktig at leseren merker seg at selve fordelingen av tilstedeværelse på fysisk arbeidsplass og hjemmekontor skal avtales mellom nærmeste leder og medarbeider. Ved uenighet om fysisk tilstedeværelse og bruk av

hjemmekontor, er det leder som beslutter, her gjelder arbeidsgivers styringsrett.

Krav til saklighet. Føringerne inneholder retningslinjer som alle i etaten må forholde seg til. Den overlater allikevel til driftsenhetene å finne ut hvordan de ønsker å ta i bruk hybrid arbeidshverdag innenfor egne ansvarsområder. Arbeidsgivers styringsrett og våre tillitsvalgte rett til medbestemmelse etter Hovedavtalen skal ligge til grunn for beslutningene. Saklige kriterier skal legges til grunn for vurdering av bruk av hybrid arbeidshverdag i de ulike enhetene.

Ulik praktisering. Landsforeningen har allerede mottatt henvendelser fra våre medlemmer som reagerer på svært ulik praktisering av ordningen. På noen enheter har ledelsen besluttet å ikke ta ordningen

i bruk. Flere ansatte ved NAV-kontor i Vestfold og Telemark opplyser til redaksjonen at NAV-ledere har vurdert at ansatte med brukeroppfølgning ikke kan jobbe hjemmefra. I NAV Arbeid og ytelser har MBA (medbestemmelsesapparatet) besluttet at de som ønsker en hybrid arbeidshverdag må jobbe minimum 2 hele arbeidsdager per uke fysisk på arbeidsplassen. Andre driftsenheter og NAV kontor har gitt de ansatte mer fleksibilitet og muligheten til å jobbe inntil 4 dager i uken på hjemmekontor

Manglende lovverk. Vi fikk den 18. mars, med virkning fra 01.07.22, en ny forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Den slår fast at det psykososiale arbeidsmiljøet også gjelder når arbeidstakeren jobber hjemmefra. Videre at de samme reglene for arbeidstid skal gjelde ved hjemmekontor som ved arbeid på arbeidsplassen. Men, i arbeidet med hjemmekontorforskriften, har departementet bevisst ikke gått nærmere inn på regelverket for yrkesskade.

Grensen mellom yrkesskader (med høyere økonomisk dekning) og fritidsskader (med lavere dekning) er særlig uklar ved ulykker i forbindelse med hjemmearbeid. Forsikringsbransjen har også vært restriktiv med hensyn å godkjenne skader som oppstår på hjemmekontor som yrkesskader.

Påvirkning på arbeidsmiljøet. Redaksjonen stiller seg spørsmålet om i hvilken grad den hybride hverdagen vil påvirke arbeidsmiljøet på lang sikt? NTL NAV har påpekt at det bør gjennomføres en sentral og overordnet evaluering av hvordan hjemmekontor i NAV fungerer etter litt tid, og at arbeidsgiver bør kommunisere tydelig ut i etaten at drøftinger om bruk av hjemmekontor skal gjennomføres i MBA-ene ved alle driftsenheter og arbeidsområder.

Arealutforming og bruk av hjemmekontor. Vi ser allerede en trend på at de arbeidsplassene som har åpne landskap eller aktivitetsbaserte løsninger velger flere av de ansatte å benytte seg av hjemmekontor enn ved arbeidsplasser som har cellekontor. Redaksjonen har nylig besøkt NAV Lofoten i Svolvær og ble invitert til å være med på medlemsmøte for våre medlemmer



Sarah Blomstrand, NTL-medlem ved NAV-kontoret i Svolvær. Foto: Johan Gunnerud

der. Vi pratet om aktuelle saker i NAV og nyinnmeldt medlem, Sarah Blomstrand, forteller mer om hvilke tanker de ansatte og våre medlemmer på kontoret i Svolvær har om den nye hybride arbeidshverdagen.

NAV Lofoten har nylig gjennomført en omorganisering med vertskommune-modell. Kontoret i Svolvær består av cellekontorer. Flere medlemmer nevner at NAV-leder kjempet for at de ansatte skulle få cellekontor. Det er de veldig glade for, flere av våre medlemmer sier at det gode arbeidsmiljøet på kontoret er en hovedårsak til at få ønsker å jobbe hjemmefra. Sarah Blomstrand forteller videre:

«Jeg synes personlig at kombinasjonen med å ha arbeidsro når jeg trenger det og muligheten til å ha en prat med kollegaer er gull verdt. Muligheten for å ha hjemmekontor er viktig for meg, men jeg foretrekker å være fysisk på jobb og å være en del av miljøet. Det er per dags dato ingen her på mitt kontor som benytter seg av ordningen med å ha faste dager med hjemmekontor - Jeg tror det sier litt om arbeidsmiljøet, men også om at lokalet

passer til de ansattes behov. Når mine kolleger velger å være fysisk på kontoret, så gjør det noe med min motivasjon for å bidra positivt til arbeidsmiljøet. Jeg tror også det kan skape misnøye dersom mange ansatte velger å være mye på hjemmekontoret, siden mange av de små, 'usynlige' oppgaver på kontoret da blir skjevfordelt blant resten. «

Veien videre. Årets hovedtariffforhandlinger er blant annet ført til en protokolltilførsel om hjemmekontor i forslag til ny HTA i staten. Det skal settes ned en parts-sammensatt arbeidsgruppe som skal se på problemstillinger knyttet til arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Når vi ser inn i glasskula. Aner vi gode forsikringsordninger, dekning av utgifter til drift og abonnementer som strøm og internett? Eller er det kun staten som skal spare penger på reduserte utgifter til kontorareal i fremtiden og de ansatte som skal ta kostnaden?

Nesten alene om å sikre lønnsutvikling for alle

Ved inngangen til årets hovedtariffoppgjør i staten, ble det klart at partene sto langt fra hverandre. LO Stat var alene med YS Stat i å ville sikre generelle tillegg til alle ansatte, et selvsagt moment i et år med svært sterk prisvekst. – Man kan lure på hva de andre hovedsammen- slutningene egentlig driver med, men å ivareta alle sine medlemmer står åpenbart ikke høyt på lista, sier leder av NTL NAVs gruppe lønn, Jan Rune Yanni Vikan.

JAN RUNE YANNI VIKAN (tekst)
ERIK DAHL VIGGEN/FRIFAGBEVEGELSE.NO (foto)

Årets forhandlinger, og etter hvert mekling, var mildt sagt vanskelige. Til vår gledelige overraskelse kunne vi likevel se et resultat som var langt fra det vi fryktet. Både NTL og NTL NAV anbefalte medlemmene å stemme «ja» i uravstemninga. Resultatet av uravstemninga er ikke klar når Gaiden går i trykken, så vi henviser til NTL NAVs og NTLs nettsider for oppdatert informasjon.

Alle skal med. Lønnspolitikken i LO Stat og NTL har ligget fast, med generelle, sentrale tillegg i kroner. Det er ikke overraskende, ettersom rettferdig fordeling av verdiskapinga ligger som en kjerneverdi for fagbevegelsen. Vi tør påstå at dette er en av grunnpilarene våre, da skulle det også bare mangle at vi har det som et sentralt krav. Med ny regjering kunne man kanskje



LO Stat hadde svært krevende forhandlinger. Under meklinga uttalte til og med riksmekleren at det var «jævla vanskelig».

ha håpet at også arbeidsgiver var mer opp- tatt av rettferdig fordeling, men i sitt krav ønsket de en betydelig avsetning til lokale forhandlinger. Dette er etter vårt skjønn gammeldags og usolidarisk – lokal og individuell lønnsdannelse hører 1800- tallet til. På vår avtale sikret vi en lønnsut- vikling for alle i bunn. Det gjelder ikke for medlemmer under Akademikerne og Unio. Vi kan bare konstatere at mange av deres medlemmer kan ende opp med kroner 0 i lønnsøkning i 2022.

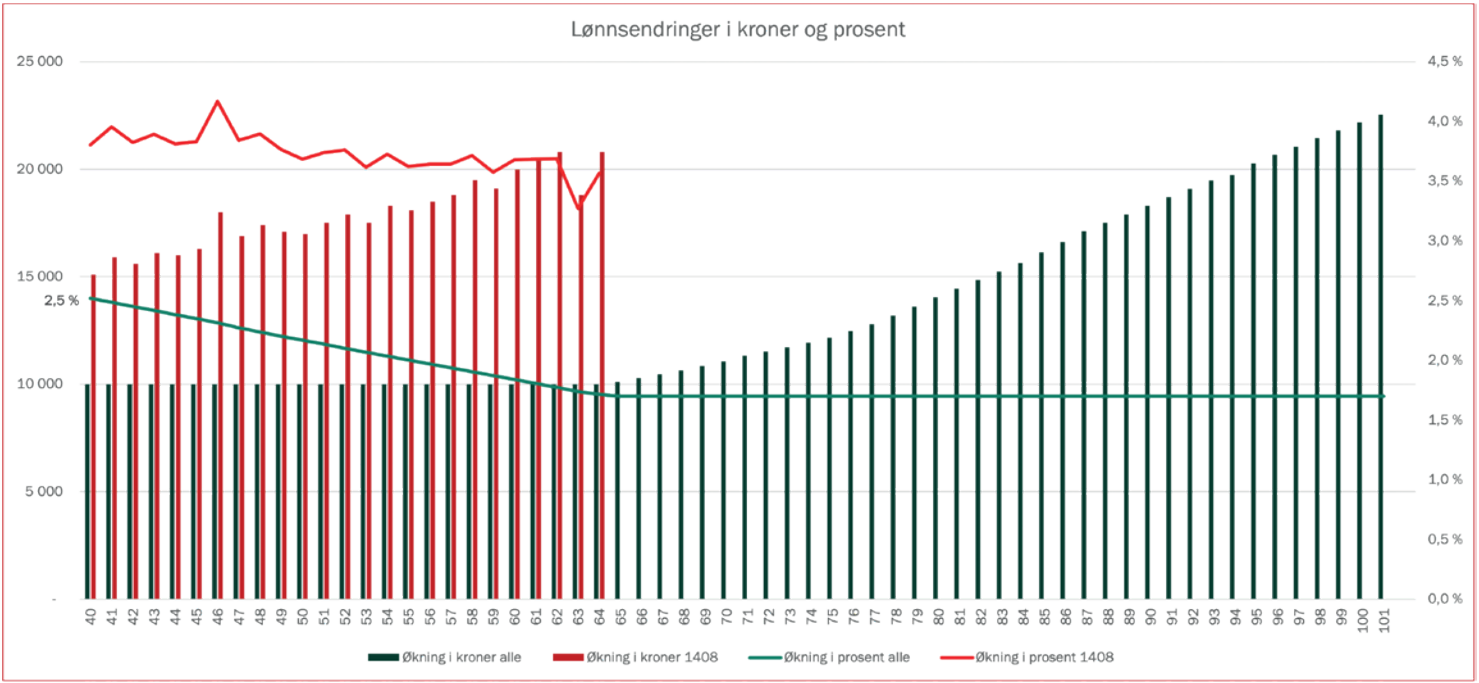
Ramma. I den konkurranseutsatte industrien, frontfaget, endte man opp med en ramme på 3,7 % i lønnsøkning. De siste to årene har statlig sektor hatt en reell lønnsvekst som ligger under frontfaget og noe av dette er hentet inn med at vi i staten fikk forhandlet fram en ramme på 3,84 % i år. Fra dette trekker man overhenget (fjorårets lønnsforhandlinger som virker inn i år) på 1,5 % og glidning (annen lønns- utvikling gjennom året som ikke er forhandlet sentralt) på 0,4 %. Det sentrale

Generelle tillegg

Lønnstrinn 19-64: Økes med kr. 10 000,-
Lønnstrinn 65-101: Økes med 1,7 %
Alle i stillingskode 1408 Førstekonsulenter:
1 lønnstrinn
Se også diagrammet

tillegget på 70 % utgjør da 1,38 prosent- poeng, mens avsetning til lokale forhand- linger på 30 % utgjør 0,56 %. Ettersom virkningstidspunktet er satt til 1. mai, vil lokal forhandlingspott utgjøre 0,85 % av lønsmassen.

Lønnsstiger. De sentrale tilleggene er relativt enkle å forstå, se i faktaboksen. En annen endring, som er relativt enkel å forstå, er lønnsstiger. De tidligere lønns- rammene var ikke vedlikeholdt og det var mange momenter som argumenterte for en endring for ansiennitetsopprykk.



Stolpene i grønt viser lønnsstillegg i kroner for alle ansatte (venstre akse). Stolpe i rødt viser lønnsstillegg i kroner for førstekonsulentene, som får et lønnstrinn ekstra. Linje i grønt viser hvor mye lønnsøkninga tilsvarer i prosent for det enkelte lønnstrinn, rød linje for førstekonsulentene.

Ansiennitetsopprykk innebærer at du skal kunne gå opp i lønn desto lengre du jobber, uten å måtte forhandle individuelt. Det er i hovedsak to lønnsstiger å holde styr på, en kort på 10 år og en lang på 16 år, og det er stillingsansiennitet som skal gjelde. Det innebærer at når du starter i en ny stilling, som har lønnsstige vel og merke, starter du med 0 i stillingsansiennitet. For vår del er det i hovedsak førstekonsulenter (kode 1408) og konsulenter (kode 1065) som havner i en lønnsstige, rådgivere og senior- rådgivere har ikke lønnsstige. Den som blir ansatt 1. mai eller senere får da først fastsatt sin lønn etter godskrivningsreglene (som før), i tråd med lokal lønnspolitikk og med utlys- ningstekstens fra- og til-lønn. For de neste 10 årene vil man da gå opp 1,1 % i lønn hvert år. For konsulenter som ligger i en lang lønnsstige, vil de få det samme, men for de siste 6 årene er økningen på 0,55 %. Det er viktig å merke seg at om man tiltrer en ny stilling, så nullstilles stillingsansienniteten. Dette er egentlig ganske enkelt, men for den som liker litt mer komplekse problemstil- linger – les videre!

Migrering. Hva skjer så i overgangen, med de som allerede er ansatt før 1. mai? Som vi har konkludert med over, så gjelder ikke lønnsstigene andre stillingskoder enn det som gjaldt for de tidligere lønnsrammene. Rådgivere, seniorrådgivere og lederstil- linger trenger vi altså ikke å konsentrere oss om. Vi ser heller på førstekonsulenter og konsulenter. Her er hovedreglene for overgang til nytt lønssystem:

- Førstekonsulenter (1408) som har mer enn 10 års stillingsansiennitet, og da også mer enn 10 års tjeneste- ansiennitet, skal direkteplasseres utenfor lønnsstige.
- Førstekonsulenter som har mindre enn 10 års stillingsansiennitet, uavhengig av tjenesteansiennitet, skal plasseres i lønnsstige med gjenværende stillingsansiennitet.
- Konsulenter (1065) som har over 24 års tjenesteansiennitet, og mer enn 16 års stillingsansiennitet, skal direkteplasseres utenfor lønnsstige.

- Konsulenter som har mellom 16 og 24 års tjenesteansiennitet, og mer enn 16 års stillingsansiennitet, skal kompenseres for framtidig opprykk og deretter direkteplasseres utenfor lønnsstige.
- Konsulenter som har mindre enn 16 års stillingsansiennitet, skal legges inn i lønnsstige med gjenværende stillingsansiennitet.

Sene høstkvalder? De lokale forhandlin- gene (NAV) er foreløpig berammet til å gjennomføres i slutten av august. Da det er mange momenter og store endringer i lønssystemet er det uklart hvorvidt man rekker dette. I de lokale forhandlingene kan det bli avsatt midler til delegerte for- handlinger (driftsenhetene i NAV). Da kan forhandlingsutvalgene i det ganske land glede seg til lange dager med excelfiler og statistikk, til øneynen går i ksyrs.

Samling av plasstillitsvalgte i tre resultatområder

Den 26. og 27. april var 65 dedikerte plasstillitsvalgte og varaer i Familie- og pensjon, Arbeid og ytelser og Kontaktsenteret samlet på Gardermoen for første gang på flere år. Programmene var fulle av temaer som både engasjerte og skapte gode debatter til langt ut i middagen.

RENATE HOLSBØVÅG-LYNGSTAD (tekst og foto)



Jhunu Tautra og Vidar Hansen fra NAV Kontaktsenter. Foto: Renate Holsbøvåg-Lyngstad

Trekurs i ett. Siden tre store resultatområder skulle ha sine egne plasstillitsvalgtsamlinger, var det naturlig å dele samlingen inn i tre ulike kurs. Det var viktig for både de hovedtillitsvalgte og de plasstillitsvalgte å kunne bli bedre kjent med hverandre i resultatområdene. Etter flere år med hjemmekontor og kun digitale møter, var dette noe de tillitsvalgte satte pris på. Tre plasstillitsvalgt samlinger på en gang, kan virke uoverkommelig. Med engasjerte tillitsvalgte på flere nivåer, samt besøk fra både arbeidsgivere og leder i NTL NAV, ble dette en samling med gode tilbakemeldinger.

Alle resultatområdene hadde sine egne program med temaer rettet spesielt mot sine fagområder. Enkelte deler av programmet var likt for alle, men de hovedtillitsvalgte hadde hver sine timer med egne plasstillitsvalgte.

NAV Kontaktsenter. For de plasstillitsvalgte på kontaktsenter var et av temaene «En kø sykepenges». Dette innlegget ble holdt av Torunn Eliasson, som er plasstillitsvalgt ved NAV Arbeid og ytelser Trondheim. Hun fortalte om erfaringene i perioden som har gått etter at sykepenges gikk over på en kø. Hun snakket om utfordringene det har gitt og samtidig hvordan det også påvirker kontaktsenteret i stor grad. På dag to var diskusjonen rundt fremtidens NKS - Utvikling og arbeidsmåter. Hovedtillitsvalgt Tove Bye fikk mange gode innspill fra engasjerte tillitsvalgte på temaet.

NAV Arbeid og ytelser. Både hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte i NAV Arbeid og ytelser fikk høre sentralt tillitsvalgt June Helen Berg snakke om temaet Hybrid arbeidshverdag. I tillegg hadde hovedtillitsvalgt Ove Torheim-Sandvik et innlegg om samarbeid på kryss og tvers.



Lars Erik Eide, Ove Torheim-Sandvik og Jule Vestgård fra NAV Arbeid og ytelser. Foto: Renate Holsbøvåg-Lyngstad



Lillian Skrede og Mette Bjørge fra NAV Familie- og pensjonsytelser. Foto: Renate Holsbøvåg-Lyngstad



Tove Bye og Kari-Therese Eia fra NAV Kontaktsenter. Foto: Renate Holsbøvåg-Lyngstad

Det handler om at de plasstillitsvalgte må tørre å ta kontakt med hverandre, og ikke bare sitte med eventuelle problemer alene. Arbeidsgiver Ellen C. Christiansen var innom plasstillitsvalgtsamlingen på dag to, her snakket hun blant annet om etatens budsjettildeling og hvordan det påvirker ressursene på dette resultatområdet.

NAV Familie og pensjonsytelser. Hovedtillitsvalgt Mette Bjørge ble dessverre forhindret i å møte på samlingen, men hennes

to vara hovedtillitsvalgte Tor Anders Lenn og Lillian Skrede tok imot plasstillitsvalgte og varaene på en god måte. Familie- og pensjonsytelser fikk besøk av sin nye arbeidsgiver Pia Høst, dette ble godt motatt av de tillitsvalgte.

Felles temaer. I tillegg til noen egne temaer for de ulike resultatområdene hadde sentral tillitsvalgt Harald Langstad en engasjerende bolk om «Hva gjør du når medlemmene ber om bistand?». For mange plasstillitsvalgte

er det krevende å ha oversikt over alle aktuelle lover og avtaleverk. Det å kunne vite hvor man skal begynne å lete er viktig. NTL NAVs leder Elisabeth Steen var også innom alle tre resultatområdene. Hun hadde fokus på dagens utfordringsbilde i etaten, tillitsreformen og utvikling. Før plasstillitsvalgtsamlingen ble avsluttet kom arbeidsgiver og ytelsesdirektør Eve Bergli. Hun snakket om ledelsens syn på fremtidens ytelseslinje sett i lys av ny virksomhetsstrategi.



Omsorgstrøtthet

Omsorgstrøtthet, også kjent som compassion fatigue, har blitt definert som «den dype emosjonelle og fysiske utmattelsen som hjelpende profesjonelle og omsorgsgivere kan utvikle i løpet av sine karrierer som hjelpere».

KILDE: MATHIEU, 2012

Tone Salthe fra NTL NAV Oslo har frontet dette temaet og har fått med seg hele NTL NAV og NAV.

Mange i NAV blir slitne

Vi arbeider, om vi vil eller ikke, på mange måter i et omsorgsykke. Daglig står våre kollegaer og medlemmer i samtaler med mennesker som står i en krevende livssituasjon. Vi snakker med arbeidsgivere som er rådvill og ikke helt vet hvordan man skal håndtere situasjonen. Flere av disse samtalene kan være krevende. Men hvilke konsekvenser har dette over tid for våre kollegaer? Nå har omsorgstrøtthet blitt løftet frem av NTL NAV i flere sammenhenger.

RENATE HOLSBØVÅG-LYNGSTAD (tekst) JAN RUNE YANNI VIKAN (foto)

Det er kanskje vanskelig å peke på en situasjon eller en bestemt hendelse. Noen samtaler er krevende, andre samtaler er i utgangspunktet ikke det. Det er ikke nødvendigvis på grunn av mennesket som sitter i stolen på andre siden av bordet, men det kan være elementer i samtalen som av forskjellige grunner vekker sterke følelser i deg som veileder. Selvsagt har vi noen samtaler eller situasjoner hvor vi som NAV ansatte møter mennesker med en adferd som gjør oppfølgingen vanskelig. Men vi kan heller ikke si at omsorgstrøttheten kun skyldes det.

Kommer snikende. Statistikken viser at yrker hvor man er nødt til å forholde seg til andre som kan ha det vanskelig, er i sykefraværstoppen. Over tid kan det å ofte stå i følelsesmessige vanskelige situasjoner få skadevirkninger og føre til det vi her omtaler som omsorgstrøtthet. Som NAV ansatte er vi utsatt for dette. Man er ofte i kontakt med mennesker som befinner seg i en vanskelig og krevende situasjon. De møter NAV med hele livshistoriene sine, og slike møter kan i stor grad være følelsesmessig krevende, og utgjør en helserisiko på sikt.

Digitalt arrangement. NTL NAV Oslo har satt fokus på omsorgstrøtthet. Den 5. april deltok over 340 medlemmer fra hele NTL NAV på et digitalt foredrag holdt av psykologspesialist Per Isdal. – Ja, omsorgstrøtthet er en helserisiko ved å jobbe i NAV, slo han fast. Det å jobbe med å hjelpe mennesker kan gi skadevirkninger. NAVs arbeid innebærer høye emosjonelle krav. I stadige møter med ulike brukeres personlige kriser kan medfølelsen få en pris. Vi kan bli trøtte, slitne og umotiverte, gradvis slutte å bry oss og mennesker som har krav og krever – blir til «saker». Til slutt kan vi bli utbrent eller syke av jobben mange av oss elsker. Webinaret må vi kunne si var vellykket. Det var stor interesse og man traff tydeligvis en «nerve» hos mange. Likevel forteller nestleder i NTL NAV, Torgeir Homme at det i dag er tilfeldig om NAV-kontoret/NAV-enheten man jobber ved har opplæring, strategier og rutiner mot denne snikende belastningen.

AMU. Samtidig som NTL NAV Oslo planla webinaret, forberedte de en sak til NTL NAV og innspill til arbeidsmiljøutvalget på virksomhetsnivå i NAV. NTL NAV stilte flere krav her og vi håper AMU vil jobbe med dette fremover. Kravene NTL NAV stilte var blant annet at rasjonelle og emosjonelle faktorer føyes til de tradisjonelle risikofaktorene i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Ansattundersøkelsen i 2021 gir en høy score på faktoren emosjonelle krav og Arbeids- og tjenestelinja scorer høyere her enn NAV som helhet. Dette forteller oss at ansatte i NAV, særlig ansatte med direkte brukerkontakt, opplever at det blir stilt høye

emosjonelle krav til dem og at de i stor grad må forholde seg til andres følelser og personlige problemer. NAV har hatt fokus på rutiner, opplæring og tiltak når det gjelder vold mot ansatte. På samme måte var et av kravene i AMU at NAV også må ha rutiner, opplæring og tiltak for denne type belastning.

Mye bra. Nå skal vi ikke påstå at ingen har hatt et fokus på omsorgstrøtthet. Det finnes ulike lokale initiativ i NAV. Noen fylker har tatt opp problemstillingene både i MBA og AMU, noen enheter har hatt egne HMS-kurs med emosjonell belastning som tema. NTL NAV og NTL NAV Oslo ønsker at NAV skal ha en enhetlig tankegang rundt problemstillingen. Videre ønskes en utvikling av en policy, opplæring, tiltak og rutiner for etaten. På den måten sikrer man at omsorgstrøtthet er på agendaen i hele NAV. Vi må komme i gang med forebygging, og den starter med kunnskap og bevisstgjøring. Både ansatte og ledere må vite at dette er et fenomen, og ha ord for å beskrive hva jobben kan gjøre med den enkelte.

Sammen er vi sterkere. Psykologspesialist Per Isdal fortalte i sitt digitale foredrag om at ansvaret ligger hos oss alle. Omsorgstrøtthet handler om arbeidsmiljøet og dermed har leder et ansvar. Men vi er kollegaer og ser hverandre, og i en krevende jobb har vi alle et ansvar for hverandre. I tillegg har vi alle et ansvar overfor oss selv. Det handler om å gi beskjed og tørre snakke om det. Per Isdal kaller dette for egenomsorg. Som etat har vi et viktig samfunnsoppdrag, og NAV er avhengige av ansatte som ser menneskene vi møter og bistå slik at brukerne finner de gode løsningene. Det er ofte vanskelig å unngå at man blir følelsesmessig involvert, og som etat må man da jobbe for at det skapes rom for ansatte å anerkjenne nettopp dette. Det kan på sikt motvirke omsorgstrøtthet, motvirke sykefravær og bygge opp kompetente ansatte som jobber for brukernes beste. Og for å gjøre dette, må vi spille på lag med kollegaer, ledere og etaten som helhet.

Spør din kollega om å bli med i NTL!

NTL NAV er den største fagforeninga for statlig ansatte i NAV – og vi organiserer alle uavhengig av stilling og utdanning.

Få med deg dine kolleger og **STYRK FELLESSKAPET**



Foto: Jan Rune Yanni Viken

Tarjei Aamot Haga, sekretær NTL NAV

Det nye styret og sentralt frikjøpte tillitsvalgte



Ikke tilstede da bildet ble tatt ▼



Vara styremedlem Hanne Elisabeth Kolby (NTL NAV Oslo), var sekretær i foregående periode.
Foto: Jan Rune Yanni Vikan



Vara styremedlem Runar Endal (NTL NAV Møre og Romsdal) ble valgt inn i styret for første gang.
Foto: June Helen Berg



Vara styremedlem Jens Martin Olsen (NTL NAV Agder) ble gjenvalgt på representantskapsmøtet.
Foto: Jan Rune Yanni Vikan

Første rekke fra venstre: Sekretær Tørjei Aamot Haga (NTL NAV Vestland), leder Elisabeth Steen (NTL NAV Troms), nestleder Torgeir Homme (NTL NAV Oslo), kasserer Ida Birgitte Skogland (NTL NAV Rogaland). Midterste rekke fra venstre: Sentralt frikjøpt tillitsvalgt (SFTV) Tine Olsen (NTL NAV Nordland), studieleder June Helen Berg (NTL NAV Vestfold og Telemark), styremedlem Tove Bye (NTL NAV Rogaland), SFTV Johan Gunnerud (NTL NAV Trøndelag), vara styremedlem Ruby Castellanos (NTL NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet), ung-kontakt og styremedlem Lillian Skrede (NTL NAV Oslo), redaktør Jan Rune Yanni Vikan (NTL NAV Oslo). Bakerste rekke fra venstre: Styremedlem Bjarki Steinarsson (NTL NAV Innlandet), SFTV Harald Langstad (NTL NAV Øst-Viken), styremedlem Birgit Marta Rennemo (NTL NAV Trøndelag), SFTV Rasmus Rydland (NTL NAV Rogaland), SFTV Harald Borgerud (NTL NAV Øst-Viken), vara styremedlem Ricky Mehmi (NTL NAV Finnmark), styremedlem Anne Kari Moberg (NTL NAV Vestland), SFTV Solfrid Borger (NTL NAV Øst-Viken).
Foto: Renate Holsbøvåg-Lyngstad

Nytt beite

Etter rundt tre år som sentralt frikjøpt tillitsvalgt, har Renate Holsbøvåg-Lyngstad tiltrådt i ny jobb ved NAV Arbeid og ytelser Molde. Redaksjonen tar en prat med Renate for å høre litt om hennes erfaringer og tanker om fremtiden.

JUNE HELEN BERG (tekst) JAN RUNE YANNI VIKAN (foto)

Den beste jobben. – Det har vært den beste tiden i mitt liv, sier Renate. Dette er en erfaring jeg ikke ville vært foruten. Renate er et organisasjonsmenneske til fingerspissene. Hennes opplevelse er at det å være sentral frikjøpt tillitsvalgt er lærerikt, og man får et helhetlig innblikk i NAV som organisasjon.

Den usynlige jobben. Renate har erfart at sentrale tillitsvalgte gjør mye mer enn det våre medlemmer oppfatter der ute. Hun minner om viktigheten av at plassstillitsvalgte er på, vi er helt avhengige av den jobben



Renate Holsbøvåg-Lyngstad (NTL NAV Møre og Romsdal), var sentralt frikjøpt tillitsvalgt fra 2019-2022. Nå har hun fått ny jobb ved NAV Arbeid og ytelser Molde.

som gjøres av dem også. Det er alle våre medlemmer og den enkelte plassstillitsvalgt som er bærebjelken i vår landsforening.

Gode råd. Det aller viktigste rådet jeg kan gi, sier Renate, er at man må tørre å stille

spørsmål, både til medlemmer, plassstillitsvalgte og sentrale tillitsvalgte. Det er ingen skam i å innrømme feil, vi lærer alle av det. I tillegg er visjonen til NTL noe man skal tenke på: sammen er vi sterkere. Det å bygge nettverk når vi igjen har mulighet til å møtes fysisk er viktigere enn noen gang.

Ny og spennende jobb. Renate forteller at hun går inn i en jobb som HR-rådgiver ved NAV Arbeid og ytelser Molde. – Jeg ser frem til å kunne bidra med den kunnskapen jeg har opparbeidet meg som mange års plassstillitsvalgt, avdelingsleder i NTL NAV og sentral tillitsvalgt. – Når avdelingsdirektøren ved egen enhet tør å satse på meg, som har diskutert og kommet med paragrafer i 8 år som plassstillitsvalgt, ja da tar jeg sjansen og prøver. Det er vel et tegn på at lederen faktisk ser kompetansen min og tør å bygge videre på det. Det er gledelig å se at arbeidsgiver kan hovedavtalens § 1 nummer 7: «... Vervet gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere». Jeg kjenner så klart på savnet etter gode kolleger i NTL NAV, men jeg vil alltid være et stolt NTL-medlem.

Utvalg og roller i landsforeninga		
Arbeidsutvalg: Elisabeth Steen Torgeir Homme Ida Skogland Tarjei Haga	Lønnsforhandlingsutvalg: Elisabeth Steen, leder Johan Gunnerud Jan Rune Yanni Vikan	Redaksjonsutvalg: Jan Rune Yanni Vikan, redaktør Johan Gunnerud June Helen Berg Tine Olsen
Medbestemmelsesutvalg: Elisabeth Steen Torgeir Homme Tarjei Haga Ida Skogland Harald Borgerud	AMU-representant: Johan Gunnerud Harald Langstad (vara)	Ung-kontakt: Lillian Skrede
	Sentralt ansettelsesråd: Tine Olsen Rasmus Rydland (1. vara) June Helen Berg (2. vara)	



Lillian Skrede ble gjenvalgt som Ung-kontakt og styremedlem i NTL NAV.



Elisabeth Steen og Torgeir Homme ble gjenvalgt som leder og nestleder. Foto: Johan Gunnerud

Tett på ledelsen

Etter gjenvalg på representantskapsmøtet 12. mai tar Elisabeth Steen (leder) og Torgeir Homme (nestleder) fatt på sin tredje periode i ledelsen i NTL NAV. Gaiden fikk et innsmett og ba dem reflektere over perioden som har gått og perioden vi har framfor oss. Hva er viktig for medlemmene våre i arbeidshverdagen og hvordan kan vi bidra som fagforening til at NAV blir bedre?

JOHAN GUNNERUD (tekst og foto)

– De to periodene vi har vært gjennom har vært tøffe og delvis preget av uforutsette hendelser. EØS-saken, koronapandemien og endeløse omstillingsdrøftinger med fare for oppsigelser preget den første perioden. Den andre perioden har også vært preget pandemien og hvordan vi forholder oss til den såkalte nye hverdagen på best mulig måte, sier Elisabeth Steen.

Løftetaker. – Jeg mener vi har vært flinke til å løfte saker til etats-MBA (medbestemmelsesapparatet). Blant annet fikk vi inn i vår tilleggsavtale om hybrid arbeidshverdag at det psykososiale miljø skal iva-

retas. Dette var før den nye forskriften om hjemmekontor kom på plass, sier Torgeir Homme. – Vi har også tatt opp behovet for kompetanseutvikling for ansatte i omstilling. Hvordan kan vi bidra til å beholde ansatte som mister oppgavene sine gjennom digitalisering? Arealkonseptet tok vi opp til ny drøfting. Arbeidsgiver mente det ikke var nødvendig, men etter pandemien opplever vi at også arbeidsgiver ser behovet for å se på arealkonseptet på nytt. Dette er bare noen av sakene vi jobbet med, sier Torgeir.

Egen organisasjon. Vi må hele tida stille oss spørsmålet hvordan vi kan bedre organisasjonen vår. Det er en jevn utskifting av tillitsvalgte ute i organisasjonen og vi må sørge for at de har den kompetansen de trenger. Det betyr at vi kontinuerlig må drive skoling. Landsforeninga har holdt mange i den siste perioden, bl.a. med fokus på hjemmekontor, arealprosesser og lønn. – I tillegg bistår vi avdelingene når de holder kurs. Til høsten håper vi å prøve ut «Kurs for nye medlemmer», sier Torgeir. – Der vil vi gi en ekspressintroduksjon til vår egen organisasjon, hva medbestemmelse er, gi en oversikt over lønn og tariff og aktuelle saker vi jobber med. Vi håper det kommer til å bli godt mottatt!

Tett på. Landsforeninga er også tettere på de hovedtillitsvalgte nå, først og fremst i form av jevnlig Teams-møter. Det er en veldig fin måte å utveksle informasjon, erfaringer og strategier på. – Vi trenger

innspill før vi går i møte med arbeidsgiver sentralt. De hovedtillitsvalgte og avdelingene trenger å få førstehånds informasjon fra oss og jevnlig møter gjør også at de hovedtillitsvalgte og avdelingene lærer av hverandre, sier Elisabeth. – Vi ønsker også å komme oss på veien igjen etter pandemien. Hjemmekontor og pandemi har endret arbeidsmåtene våre betydelig, men kurs ute hos medlemmene og besøk på arbeidsplassene er viktig for å ta tempen på organisasjonen. Ikke minst er det viktig å få førstehånds informasjon hvordan medlemmene har det i arbeidshverdagen, istemmer Torgeir.

Verving. NTL NAV har lenge hatt fokus på å verve flere medlemmer. – Det gir et positivt driv, men vi tror at det framover er riktig å fokusere på organisasjonsgrad, tror Torgeir. Hvor stor andel av de ansatte i NAV organiserer vi? Det tallet ønsker vi høyest mulig og det er i mindre grad avhengig av hvor mange ansatte det er i NAV.

Nytt lønssystem. – Det er mange saker som venter på oss nå i runde 3, sier Elisabeth. – Høsten blir nok preget av lønnsforhandlinger og ny tariffavtale. Unio har trukket seg ut av vår avtale og gått over til Akademikeravtalen. Vår tariffavtale har fått noen vesentlige endringer. Arbeidet med det nye lønssystemet må vi ta på alvor slik at medlemmene får det de har krav på. Vi må også melde tilbake til vår sentral forhandlingspart om hvordan det fungerer.

Omstilling omattatt? NAV er stadig i endring. Mange av ytelsene skal automatiseres i tida som kommer. Får vi en ny runde med omstilling og nedbemanning? Det gjenstår å se om NAV evner å ta vare på sine egne i denne prosessen. – Vi har hatt mange drøftinger rundt temaet omstilling og vi føler ikke at vi har lyktes med å få gjennomslag for vårt syn i den grad vi skulle ønske. En del medlemmer har vi klart å hjelpe, men noen har også blitt presset ut av etaten. Om vi får en ny runde er vi iallfall forberedt til å bistå medlemmene våre. – Kan vi forvente et større trykk på personalsaker når folk gradvis kommer tilbake på jobb, undrer Torgeir? Det er mye glede i å møte kolleger og brukere, men det er også når vi møtes

ELISABETH STEEN



Alder: 46
Bosted: Tromsø
Ansatt i NAV: Nav Familie- og pensjonsytelser Tromsø
Fartstid i NTL NAV: Åtte år i landsforeninga.
Mitt forbilde: Mamma

Hjertesak: Sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår.

Viktigste seier: At vi fikk byttet ut Høyregjeringa, og dermed slutt på ostehøvelkutt og på usosiale kutt overfor NAV sine brukere. Dette har selvsagt ikke NTL NAV all ære for.

Pinligste øyeblikk: Det egner seg ikke for gjengivelse. Men det første øyeblikket fra barndommen jeg husker som pinlig, var da lillebroren min og jeg var alene på Sortland for å handle julegaver. Han var i barnehagealder og jeg fire år eldre. Plutselig stilte han seg opp på fortauet og tisset. Husker at det var veldig flaut.

at konflikter lettest kommer opp i dagen og blir et problem.

Hybrid arbeidshverdag. – Under pandemien arbeidet vi med å få på plass et forsvarlig rammeverk i en akutt arbeidssituasjon. Mange var omdisponert, det ble jobbet overtid og de fleste hadde pålagt hjemmekontor. Den nye arbeidshverdagen har kommet for å bli og det innebærer en stor omstilling for mange, forklarer Elisabeth.

NTL NAV er bekymret for om arbeidsgiver ønsker å skalere ned kontorlokalene i tråd med bruken av hjemmekontor i en hybrid arbeidshverdag. – Vi er opptatt av at det skal være mulig for alle å møte på arbeidsplassen hvis de ønsker det. Hjemmekontor bør først og fremst være en fleksibel tilpasning av arbeidshverdagen som gjør det enklere for ansatte til å få hverdagen til å gå opp, sier Torgeir.

Et annet moment med hjemmekontor er at flere oppgir som grunn til å ha hjemmekontor at de konsentrerer seg bedre der. Det er et tankekors. Når skal vi enes om et arealkonsept som støtter opp under arbeidet

dets art og som sikrer at alle får konsentrert seg også på arbeidsplassen?

– Jeg tror vi må diskutere kompensasjonsordninger på nytt. Vi hadde i begynnelsen av pandemien mulighet til å kjøpe noe kontorutstyr, men dette godet har falt bort. Med en formalisert tilleggsavtale må vi se på hva det koster de ansatte å holde et fullt forsvarlig hjemmekontor. Internett, oppvarming, stol, bord, mm er noen stikkord her, sier Torgeir. NTL NAV vil arbeide for generelt gode rammer, både hjemme og i NAV-lokalene.

Fysisk fostring. Trening i arbeidstida er også en sak NTL NAV arbeidet en del med for noen år siden. – Det er mulig at vi bør ta en ny runde på det og se om vi kan nå fram. Vi opplever dette som ekstra viktig nå, da mange sitter lenge av gangen og jobber på hjemmekontor. På arbeidsplassen har det vist seg at det er enklere å ta en pause sammen med en kollega. På hjemmekontor foregår pausene i større grad foran PC-en.

Omsorgstrøtthet. Omsorgstrøtthet er et tema som NTL NAV Oslo tok initiativet til å sette på agendaen. Egentlig er det et tema som arbeidsgiver burde ha regien på. NTL NAV har derfor løftet saken i arbeidsmiljøutvalget (AMU) på etatsnivå. Hva bør arbeidsgiver gjøre? – Vi mener det er viktig at arbeidsgiver utarbeider rutiner for å fange opp og forebygge omsorgstrøtthet. Dette er et tema som må inn i opplæringa av NAV-ansatte, sier Torgeir.

Helsetilsynets rapport. Helsetilsynet går for tida gjennom publikumskanalene til NAV. De har allerede levert en tankevekkende rapport om telefonitjenesten (NAV Kontaktsenter) hvor det viser seg at sosialhjelpsbrukere rutes til kontaktsenteret uten at de ansatte har fullstendig tilgang til å hjelpe. Kontaktsenteret blir et mellomledd mellom brukerne og NAV-kontoret.

Den neste rapporten vil ta for seg digitale flater og fysisk oppmøte. Dette vil være nyttige dokumenter for NAV i utviklingen av gode tjenester til brukerne. – NTL NAV har i flere omganger påpekt innskrenkede åpningstider og dårlig tilgjengelighet. Det er på tide å ta brukermøtet på alvor, sier Elisabeth.

Politisk arbeid. Ny regjering krever en annen måte å jobbe politisk på. Det gir oss muligheter når det politiske flertallet ser behovet for en sterkere velferdsstat og et godt trepartssamarbeid. Samtidig må presse på for å få til endringer, det er ingenting som kommer av seg selv. Det er NTL NAVs medlemmer som er de fremste ekspertene på NAV, og skal vi få bedre politikk må vi fortelle politikerne hvordan vi vil ha det, sier Torgeir.

Tolkeområdet. Den forrige regjeringa tillot NAV å omdisponere midler fra stønadsbudsjettet til driftsbudsjettet slik at NAV kunne ansette noen flere tolker, men fortsatt løses en altfor stor andel av tolkeopdragene av frilanstolker. – NTL NAV skal jobbe både politisk og overfor ledelsen i NAV med denne saken. Fast ansettelse er viktig for at døvetolkene skal få en arbeidshverdag i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser, sier Elisabeth.

Tillitsreformen. Tillitsreformen er en viktig sak for NTL NAV og noe vi har vært med å kjempe fram. NAV er nå utpekt av regjeringen til å være den statsetaten hvor tillitsreformen først skal gjennomføres. Det betyr at vi må starte arbeidet med en gang. Det er en politisk bestemt reform som har vokst fram nedenfra, men det er likevel uklart hva partene legger i begrepet. Noen politikere og ikke minst ledelsen ser ut til å legge vekt på tilliten mellom brukere og etaten. – Det starter med hvilken ledelsesmodell vi skal ha. Har vi tillit mellom ledelse og medarbeiderne, og får NAVs ansatte nok autonomi i oppgaveløsningen, spør Torgeir.

– Vi ønsker at ledelsen i alle ledd i NAV tar eierskap til medbestemmelsesapparatet (mba) og ser det som et viktig verktøy for å utvikle etaten i tråd med tillitsreformen. Slik vi ser det gir tillitsbasert ledelse myndige medarbeidere, som i sin tur vil reise tilliten til NAV ute i befolkningen, sier det gjenvälgte lederparet.

TORGEIR HOMME



Alder: 38
Bosted: Oslo
Ansatt i NAV: NAV Nordre Aker
Fartstid i NTL NAV: 8 år i landsforeninga
Mitt forbilde: Bestefar (Beppa)

Hjertesak: Vippe styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker så langt som mulig i riktig retning.

Viktigste seier: Få redusert konsulentbruken i NAV og påvirke til å ansette flere internt fra 2016 (åpenbart ikke alene, men sammen med gode kollegaer i NTL NAV).

Pinligste øyeblikk: Jeg hadde spilt fotball med pappa, mine tre brødre og to søstre en gang for 15-20 år siden. På vei hjem bestemte jeg meg for å prøve å ta baklengs salto fra en bom på løpebanen. Jeg glei da jeg sparket fra og brakk ankelen i landinga, en uke før sommerferien. Det var ikke mitt stolteste øyeblikk.

Bevilgninger, uttalelser og politisk tema

NTL NAVs syvende representantskapsmøte rommet i år 140 delegater og gjester, besto av kulturelle innslag, innledninger fra arbeidsgiver og politiker, formelle saker og gode diskusjoner. Flere markerte seg fra talerstolen og stemningen var god. Det var godt å treffes igjen etter at forrige representantskapsmøte ble redusert både med antall deltakere og varighet grunnet pandemien.

RENATE HOLSBØVÅG-LYNGSTAD (tekst og foto)

Etter åpningstale fra leder i NTL NAV, Elisabeth Steen, fikk representantene et kulturelt innslag i form av musikk til ettertanke fra Ingvild Homme. Deretter fulgte hilsmingstale fra nestleder i NTL, Ellen Dalen, og så kunne møtet settes. Styrets beretning og regnskap ble gjennomgått og behandlet, før man satte i gang debatten rundt prinsipp- og handlingsprogrammet (PHP). PHP-en vil være retningsgivende for NTL NAVs prioriteringer de neste to årene.

Tillitsreform og omsorgstrøtthet. Representantskapsmøtet vedtok til sammen fire uttalelser. Selvsagt satte NTL NAV tillitsreformen på agendaen, med uttalelsen «Difor treng me ei tillitsreform i staten». I tillegg ble det vedtatt en uttalelse om omsorgstrøtthet (se også sidene 10-11). Dette er viktige temaer som tillitsvalgte og etaten vår må jobbe med fremover.

En annen uttalelse som ble vedtatt var «Velferdsetaten trenger reparasjon og oppgradering». Den handler de kuttene etaten har blitt utsatt for under Solberg-regjeringene, og om hvilke endringer dagens regjering må gjøre for å rette opp. Vi trenger en sterk velferdsstat som gir trygghet og rettssikkerhet for innbyggerne, hvor NAV er den mest sentrale forvalteren.

Raskreaksjon. En av uttalelsene NTL NAVs syvende representantskapsmøte vedtok var uttalelsen «NTL NAV reagerer på regjeringens forslag til revidert nasjonalbudsjett». Aldri før kan man si vi har vært så raske på ballen. Den 12. mai gikk nemlig regjeringen ut å la fram sitt forslag til revidert nasjonalbudsjett og den 13. mai vedtok NTL NAV uttalelsen som delegat Karoline Runestad skrev i lunsjpausen. Slik er det med engasjerte tillitsvalgte som er våkne når det gjelder. Uttalelsen gikk i første runde til redaksjonskomiteen, men deretter valgte altså representantskapsmøte å vedta uttalelsen, enstemmig. Klart vi er på, når regjeringen foreslår å kutte 264 millioner kroner i arbeidsmarkedstiltak og som følge av det foreslår de videre å redusere driftsbudsjettet med 35 millioner. NTL NAV reagerer på at de viser til en nedgang i antall arbeidsledige, men det hjelper lite på at korttidsledigheten har gått ned, når langtidsledigheten fremdeles er omtrent like høy. Det er nettopp de som er rammet av langtidsledighet som virkelig trenger arbeidsmarkedstiltak, slik at de på sikt kan kvalifisere til ledige jobber.

Livsviktig hjelp. Mens over 140 engasjerte medlemmer var samlet på Sundvolden Hotell i Hole, herjer uro andre plasser i Europa og verden. NTL NAV har som tradisjon at representantskapsmøtet bevilger støtte til viktige humanitære formål. I år

var det to formål som det ble bevilget penger til. Det ene var til Norsk Folkehjelps samarbeidsprosjekt i Rwanda. NTL har gjennom mange år hatt et spesielt samarbeid med Norsk Folkehjelps arbeid mot kjønnsbasert vold i Rwanda. I år ble dette prosjektet støttet med 40 000 kroner. Det andre formålet representantskapsmøte støttet var Norsk Folkehjelps arbeid i Ukraina. State Emergency Service of Ukraine (SESU) har vært svært sentrale i humanitære mineryddingsoperasjoner i Ukraina sammen med blant annet det ukrainske politiets EOD-personell (Explosive Ordnance Disposal). Mineryddingsprogrammet i Ukraina har potensial til å bli ett av Norsk Folkehjelps største og vil i første faste bestå i å støtte SESU med mineryddingsutstyr, beskyttelsesutstyr som vester, hjelmer, førstehjelpsutstyr og kjøretøy.

Jobben fremover. Representantskapsmøte ble avsluttet fredag 13. mai og engasjerte medlemmer, tillitsvalgte, nytt styre og frikjøpte vendte hjemover. En smule sliten etter hektiske og intense dager, ville det gjøre godt med helg og 17. maifeiring. Representantskapsmøtet er en viktig arena for å bli kjent med hverandre og knytte nettverk. Vi trenger alle gode krefter til å være med å utvikle NAV i riktig retning, samtidig som vi skal ta vare på våre medlemmer og kolleger. Redaksjonen i Gaiden, styret i NTL NAV og de sentrale frikjøpte ser fram til at det gode arbeidet fortsetter ute på NAVs arbeidsplasser i det ganske land.

Les mer om sakene og uttalelsene som ble vedtatt på www.ntlnav.no – under Representantskapsmøtet 2022

Karoline Runestad fra NTL NAV Rogaland la fram uttalelse om regjeringas kutt i arbeidsmarkedstiltak – som ble enstemmig vedtatt av representantskapsmøtet.



Eksterne rekrutteringsbyrå i NAV

Hvert år kjøper NAV tjenester fra eksterne rekrutteringsbyrå. Tjenestene består i testing og profilering av lederkandidater, men også såkalt «headhunting» er velbrukt. Rekrutteringsbyråene bruker sine nettverk til å finne kandidater som ellers ikke ville søkt stilling i NAV.

JOHAN GUNNERUD (tekst)

NAV har rammeavtaler med syv eksterne rekrutteringsbyrå. Denne rammeavtalen kan benyttes på topplederstillinger og



lederstillinger. – Rammeavtalen brukes til rekruttering av både lederstillinger og nøkkelpersonell. I direktoratet benyttes avtalen av og til for å få tak i nøkkelpersonell som er vanskelig å få tak gjennom ordinære rekrutteringskanaler, sier avdelingsdirektør i HR, Tone Anderson Torske. I dag er det ikke bare topplederstillinger som de eksterne aktørene tar seg av. I direktoratet benyttes eksterne byrå også for å dekke «nøkkelpersonell», dvs. stort sett innen IT-sektoren. Gaiden har sett nærmere på hva de eksterne rekrutteringsbyråene faktisk gjør, omfanget av bruken og hva det har å si for medbestemmelsen i rekrutteringsprosessene.

Anbudsprosesser. – Bruken av eksterne rekrutteringsbyrå er underlagt anbudsprosesser. NAV har avtale med sju rekrut-

teringsbyrå og ved utlysning av en stilling hvor det er aktuelt å bruke ekstern bistand legges i en kravspesifikasjon i anskaffelses-systemet. Oppdraget går til den som vinner anbudet, eller «minikonkurransen», sier Torske.

Det er 21 driftsenheter i NAV og alle må bruke et av de sju rekrutteringsbyråene det er inngått sentral avtale med. Utenfor arbeids- og velferdsdirektoratet er det stort sett i forbindelse med lederstillinger det er aktuelt å bruke de eksterne aktørene.

Intern rekrutteringskompetanse. Gaiden spør om det ikke ville være naturlig at NAV tilegner seg kompetanse slik at mer av rekrutteringsarbeidet kan gjøres internt? – Det meste rekrutteringsarbeidet i NAV gjøres internt. Det er kun unntaksvis at vi bruker rekrutteringsbyrå. Vi har fem personer i HR-avdelingen i direktoratet med kompetanse innenfor rekruttering og testing av kandidater. Det er ikke mye, men nok til at vi stort sett klarer ta denne delen av jobben selv. Vi har derimot ikke alltid god nok kompetanse eller kjennskap til markedene for å finne de beste kandidatene. Her har de eksterne rekrutteringsbyråene et bedre nettverk å støtte seg på. Rekrutteringsbyråene har «search-kompetanse» og nettverk som gjør at de vet hvor de kan finne kandidatene som ikke søker gjennom ordinære rekrutteringskanaler, sier Torske.

Kartlegging av rekruttering i NAV. Hun legger til at HR-avdelingen i direktoratet har drevet et innsiktsarbeid på rekrutteringsområdet siden januar i år. HR-avdelingen har sluttført samtaler med alle de 21 fylkene og resultatområdene, og er i ferd med å sammenstille resultatene nå. – Så langt ser vi at rekruttering gjøres på mange forskjellige måter og vi ser nok et behov for å bli mer helhetlig. Ute i organisasjonen er det ikke alle enheter som har kompetanse på

Avdelingsdirektør i HR-avdelingen, Tone Andersson Torske. Foto: Harald Øren

å utføre testing av kandidater. HR-avdelingen i direktoratet kan låne ut kompetanse hvis vi har tid, men innimellom må denne tjenesten kjøpes gjennom testleverandører. – Vi jobber med å profesjonalisere rekrutteringsprosessene i NAV, men vi kommer ikke til å bli helt uavhengig av eksterne bistand, avslutter Torske.

Kritisk. Sentralt frikjøpt tillitsvalgt i NTL NAV, Harald Langstad, er kritisk til hvor mye av ansettelsesprosessen som foregår mellom de eksterne rekrutteringsbyråene og ledelsen, før ansattrepresentantene involveres i prosessen. Flere ganger har han opplevd at det tas «snarveier» under ansettelsesprosessene. – Dette har ført til man må ta et steg tilbake i prosessen, og tilliten til at alt har foregått riktig forsvinner, sier Langstad. For å avhjelpe situasjonen er det utarbeidet en rutine for involvering av sentrale tillitsvalgte ved rekruttering av toppledere. Langstad mener dette er en fallitterklæring, da vi har både en stats-ansattelov med forskrifter, forvaltningsloven og personalreglementet som regulerer ansettelsesprosesser. – Hva gjør da at man på øverste nivå ikke klarer



Sentralt frikjøpt tillitsvalgt Harald Langstad er kritisk til bruken av eksterne rekrutteringsbyrå. Foto: June H. Berg

å etterleve de reglene som regulerer tilsetninger i resten av etaten, spør Langstad? Ansettelser i staten er et enkeltvedtak etter forvaltningsloven. – Det er de statsansatte, og ikke et eksternt rekrutterings-

byrå, som skal sørge for rekrutteringen til stillinger i Arbeids- og velferdsetaten, sier Langstad.

Uenig. Når det gjelder Langstads beskrivelse av at det tas snarveier i rekrutteringsprosessene i NAV er ikke Torske enige i dette. – Vi har jobbet mye med dette de siste årene, nettopp for å sikre at regelverk og medbestemmelse ivarsetes, sier Torske. – Dette var også årsaken til møte med de sentralt tillitsvalgte der den interne rutinen ble laget. Hensikten var å få en felles forståelse og avklare gjensidige forventninger til hverandre. Torske er heller ikke enig med Langstad om at det er eksternt rekrutteringsbyrå som ansetter. – Det er selvsagt rekrutterende leder som lager innstillingen til ansettelsen og ikke eksternt byrå. Dette er også praksis i NAV. Byrået kan gi råd underveis i prosessen, men innstillingen om hvem som ansettes tas alltid av leder, deretter er det ansettelsesrådet som fatter vedtak om hvem som får tilbud om stillingen. Der er både arbeidsgiver og tillitsvalgte representert, avslutter Torske.

LUNCH



Navn: Adresse:
Postnr./Sted:

[illegible]

Anne Berit Helle, 5918 Frekhaug
Grethe Olsen, 9700 Lakselv
Jarle Lindahl, 8626 Mo i Rana

Konvoluttens merkes «Kryssord Gaiden Juni 2022» og sendes til: NTL NAVN v/Yanni Vikan, Møllergata 10, 0179 OSLO. Alternativt kan du sende løsningen på e-post til: gaiden@ntlnavn.no. Vi treng 3 vinnere som får henholdsvis 5, 2 FLAX-lodd. Her kan du skrape deg store gevinster. Lykke til!

Sudoku

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

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:

Lik lønn for likt arbeid

Siden hovedoppgjøret i 2016 har vi levd med 2 ulike tariffavtaler i staten. I årets lønnsforhandlinger ble styrkeforholdet mellom avtalene endret, siden Unio gikk over til likelydende avtale som Akademikerne. Det er problematisk at to tariffavtaler gir ulike lønnsvilkår for ansatte med like arbeidsoppgaver. På vår tariffavtale sikres alle en lønnsøkning gjennom generelle tillegg. På den andre avtalen forhandles alt lokalt. Det er ganske uforståelig for meg at Akademikerne, og nå også Unio, i realiteten frasier seg streikeretten på fordelingen av pengene. Det er som kjent ikke streikerett på lokale forhandlinger.

17. juni ble det klart at de uorganiserte skal tilhøre det største «avtaleområdet» i den enkelte virksomhet. LO Stat er den største hovedsammenslutningen i staten, og et prinsipp om å følge «største bruker» burde innebære at de uorganiserte følger vår tariffavtale i alle virksomheter. Akademikerne og Unio til sammen er marginalt større enn LO Stat og YS Stat. Men det er merkelig å plassere

for eksempel uorganiserte renholdere på en tariffavtale som ikke har lønnsbestemmelser for denne gruppen og hvor de ikke fyller vilkårene for å bli medlem av fagforeningene på avtalen. Vår tariffavtale er den bredeste, og favner alle ansattgrupper fra læringer og renholdere til saksbehandlere og direktører - uavhengig av utdanningsbakgrunn.

Stortingsvedtaket vil bidra til forskjellsbehandling av uorganiserte mellom virksomhetene i staten. Vi kan være misfornøyd med at uorganiserte er «gratispassasjerer» og får samme generelle tillegg som organiserte. Men det er ikke lov å betale uorganiserte noe annet enn tariffavtalen. Det følger av det anerkjente ufravikelighetsprinsippet. Uten dette prinsippet, hadde uorganiserte kunnet selge arbeidskraften sin billigere enn organiserte, eller arbeidsgivere kunne ha betalt uorganiserte mer enn de organiserte for å undergrave fagforeningene.

Det som imidlertid er positivt oppi det hele, er at flertallet på Stortinget ber regjeringen sette ned et lønnsutvalg som ser på lønns-systemet i staten. Målet er å oppnå likely-dende hovedtariffavtaler til hovedoppgjøret i 2024. Det vil være et bedre utgangspunkt for å sikre lik lønn for samme arbeid.

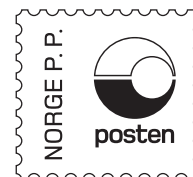


Elisabeth Steen

Elisabeth Steen
leiar

Aktørnummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo



NTL NAV fortsetter å vokse og har allerede fått mer enn 500 nye medlemmer i 2022



«Årets lønnsoppgjør har vist at det er NTL og LO Stat som best sikrer lønnsvekst for ansatte i NAV.»

Torgeir Homme, nestleder NTL NAV