

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

OKTOBER 2018

En het kandidat

Side 4



Kamerater!

Stadig må vi lese og høre vås fra høyresida i politikken om at vi ikke har råd til velferdsordningene våre. At sykelønnsordninga er for lukrativ og beint fram avler skoft. Nylig var det en kar ved navn Simen Tvetereid som kaller seg journalist og bor med katt og kaniner på landet, som i en kronikk i Aftenposten bare ikke kunne forstå at det var nødvendig med full lønn mens man hadde influensa. At Venstrepolitikere og folk på ytre høyre kommer med slikt, er vi for så vidt vant til, men det sier litt når dette kommer fra vanlige folk.

Vi trenger ikke lete lenge for å finne årsaker til dette: NAV-direktør Sigrun Vågang gikk i sommer ut og sa at politikerne kan måtte komme til å kutte i velferdsordningene. Bakgrunnen er langsiktige analyser som viser at befolkningen vokser, lever lenger, og at det kommer flere innvandrere. - Hvis vi skal opprettholde nivået på dagens velferdsordninger, er vi avhengige av at så mange som mulig er i arbeid. Hvis vi ikke lykkes, må politikerne velge hvilke ytelser som må kuttet, sier hun.

Det er i og for seg ikke noe galt i utsagnet, men det er svært godt egnet til å gi vann på mølla til folk som Jørgen Skavland, Olaf Thommesen og Trine Skei Grande. De opererer med svært dystre framtidsutsikter. At innvandringa skal være en rein utgiftspost har jeg problemer med å svelge. Hvor stort bidrag har ikke arbeidsinnvandringen på 70-tallet skaffet oss?

Det vil innvandrerne fortsette å gjøre og jeg finner det litt merkelig når de samme krefter fra tid til annen hyler om at vi vil få underskudd på arbeidskraft i framtida.



Jørund O. Gustavsen
Redaktør

Nei, det er vanskelig å spå, men det er enkelt å beregne hva det koster å være sjuk om man innfører en karensdag. Tjener du 400 000 i året og er borte 4 ganger, koster det det 6150 kroner. Det vakre er at om du er stortingsrepresentant, så tjener du 956 000 i året, og da koster tilsvarende fravær 8620 kroner. For ikke å snakke om å være stortingspresident og stappe penger i et hull. Da er godtgjørelsen 1 680 000 i året og da kan man jo koste på seg å være sjuk innimellom. Det setter deg bare tilbake med 8620 kroner. Dette er på grunn av makstaket på seks G i folketrygden. Dette innebærer at virkningen av karensdager føles 3 ganger så sterkt for en med inntekt på 400 000 som for Stortingspresidenten.

Bortsett fra at dette ville være en blodig urettferdig ordning, er det lite sannsynlig at den vil gi noen virkning på sykefraværet. Hvis man legger mistanke om skoft til grunn, som mange gjør, er kontrollspørsmålet som følger: Hvis du hadde våkna opp en morgen og følt deg ute av stand til å utføre ditt arbeid, du vet at det koster deg et par tusenlapper, men velger likevel å bli hjemme. Hvor stor er da sannsynligheten for at du går på jobben de neste par dagene, når du har betalt din del?

Det er dessuten langtidsfraværet som er det store problemet i Norge. Da er det lite relevant å innføre en slik egenandel på sykefravær. Et annet aspekt er jo at full lønn under sykdom faktisk er med på å gjøre at flere kan stå i arbeid. Det er jo en målsetning som vil få større nasjonaløkonomiske konsekvenser!

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:
27. september 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:



Kloke mennesker forandrer mening,
fehoder aldri. Fernando de Roias



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.



Mari og Robert ved Arbeidsforskningsinstituttet har gitt NAV noe å tygge på. FOTO: JØRUND O. GUSTAVSEN



Hilde Aleksandra Olsen feirer Fabulous Friday. FOTO: PRIVAT



Mindre alene sammen. FOTO: IDA SKOGLAND

02 Redaktøren

07 Bilgodtgjørelse

08 Endelig nytt intranett

09 Vårens vakreste eventyr

10 Høstens vakreste eventyr

15 Strikkecafe

16 Fra 15 til 30 på to år!

19 Siste stikk

En het kandidat

Det går mot Landsmøtet til NTL, det høyeste organ i vårt forbund. Der står ledervalg på programmet, i og med at John Leirvaag har avslått gjenvalg. Dermed har valgkomiteen fått en oppgave å løse, men foreløpig er det ett navn som er på alles lepper og det er Kjersti Barsok. Hun er da også foreslått av NTL NAV.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Vi tenkte derfor det kunne være nyttig å gjøre våre lesere nærmere kjent med lederkandidaten. Kjersti er opprinnelig fra Kongsberg, men hang igjen i hovedstaden etter endte studier, blant annet i statsvitenskap. Hun jobbet i daværende Kommunal- og regionaldepartementet da hun etter nøye overveielse ble medlem av NTL og deretter ble tillitsvalgt for første gang. En lynkarriere som tillitsvalgt fortsatte som sekretær på heltid i NTL Sentralforvaltningen, før hun ble foreslått som NTLs første nestleder på forrige landsmøte i NTL.

Kulturell. Nå bor Kjersti på Tøyen i Oslo med samboer og hans sønn. Der er det kort vei til de fleste aktiviteter som har med vervet å gjøre. For Kjersti er vervet som tillitsvalgt en livsstil, og det preger dermed døgnet hennes. Likevel finner hun tid til gode venner og familie. –Det er viktig å oppleve andre ting, fastslår hun og avslører samtidig at hun er forbruker av byens kulturtilbud. På spørsmål om siste kulturopplevelse kommer Øyafestivalen opp, men blir fort avvist: –Jeg må da ha opplevd noe kultur etter det! Jo! Kulturinnslaget på NTL Forsvarets representantskapsmøte. Selvfølgelig.



Natur. Kjersti finner også ro og fred i skauen, gjerne Østmarka. Hun er ofte på hytta til foreldrene på fjellet i Eggedal. Samboeren har også en hytte i Aurskog som de holder på å pusse opp. Det er mye gøy å finne på på Tøyen, men livet må få en balanse, jeg må ha tid til å tenke meg om, tilstår hun. Litt tid til lesing blir det også, men det blir ofte nedprioritert. – Når jeg finner en forfatter jeg liker, leser jeg så å si alt han eller hun har skrevet, som for eksempel med Paul Auster, sier Kjersti.

Tydelig. Da Kjersti ble valgt til første nestleder i forbundet for fire år siden, uttalte hun følgende: –Vi er litt for runde i NTL noen ganger. Hun ønsket mer agitasjon og tydeliggjøring av standpunkt. Det mener hun fremdeles og sier at vi godt kan bli enda tydeligere. – Vi skal være med i debatten, og vi skal være synlige, fastslår hun. –Det er ikke det at vi ikke har jobba med det, men det er en konstant oppgave som må gjøres fortløpende. Og NTL er godt kjent i vide kretser, skynder hun seg å legge til.

Tre viktige saker. Kjersti pekte på tre viktige saker som forbundet burde fokusere på, i perioden etter at hun ble valgt til første nestleder. Den første er å styrke organisasjonen – Vi har hatt et organisasjonsutvalg som har gjort en grundig gjennomgang av organiseringen av vårt forbund og de har nå levert sin innstilling. Denne skal Landsmøtet ta stilling til og gi retningslinjer for hvordan forbundet skal organisere seg for å møte utfordringene i perioden som kommer, forteller Kjersti. Så er jo også mottoet for Landsmøtet «Framtiden krever sterke fellesskap».

Synlighet. Økt synlighet var det andre punktet. Her mener Kjersti at en av de viktigste oppgavene er å synliggjøre det tillitsvalgtarbeidet som gjøres ute i organisasjonen og på arbeidsplassene. –Forbundet må selvsagt gjøre sitt, sentralt, men mye av aktivitetene foregår jo ute, sier hun. –Vi på vår side skal sørge for materiell, plakater og være tilstede der vi kan, lover hun, og peker også på kurstilbudene som gir oss oppmerksomhet. Vilduvite-



hvorfor-kampanjen er jo også et godt eksempel på hvordan man får oppmerksomhet rundt fagforeningsspørsmål, og her har Kjersti bokstavelig talt vært en sentral figur.

Vekst. Det tredje og siste punktet på lista til Kjersti var vekst. Det er jo et naturlig ønske for enhver som er med og leder en organisasjon, spørsmålet er jo bare hvordan vi får det til. Også her peker hun på de tillitsvalgte ute. –Det er de som er nærmest sine kolleger og dermed er det

de som må spørre dem om de vil bli medlemmer hos oss, sier Kjersti. Hun peker også på NTL Ung, og mener at det var et skritt i riktig retning. –NTL Ung har også egne studenttillitsvalgte på de store studiestedene i Oslo, Bergen og Trondheim og de har et potensiale i å verve studentmedlemmer.

Politikk. Mye av arbeidet som gjøres av forbundet synes ikke så godt, innrømmer Kjersti. Det dreier seg om viktige ting, som det å delta i stortingshøringer, skrive

høringssvar og lignende. Hun er imidlertid klar på at vi må tørre å snakke politikk. –Det er ikke i NAV at arbeidsmiljøloven reddes, det er på Stortinget. Selv om vi ikke kunne innkassere denne som en seier, har vi vunnet mange andre viktige seiere og det må vi minne hverandre på. Kampen for gode lønns- og arbeidsvilkår er konstant og nødvendig og det samme er kampen for faglige rettigheter, konkluderer hun.

Miljøvalg. Foruten at vi skal velge tillitsvalgte i forbundet, samt å bestemme organiseringen av dette, skal vi jo diskutere policy for NTL i kommende periode – Da skal vi selvsagt snakke om lønns- og arbeidsvilkår, men det er rom for mange andre saker også, mener Kjersti. På direkte spørsmål om det ikke ble vel mye miljøprat på forrige landsmøte, er Kjersti veldig klar: –Klima og miljø er en av de store utfordringene vi står overfor. Mange blir berørt av dette i sitt daglige arbeid. Det blir mer flom og flere skogbranner. Dette påvirker arbeidshverdagen til våre medlemmer, mener Kjersti. Hun er tydelig på at miljøet er en viktig del av det store bildet. –Grønn omstilling fordrer at fagbevegelsen deltar, om vi skal lykkes, fastslår hun. –Vi må omstille før det er for sent!

Landsmøtet. Det er ingen tvil om at Kjersti er et utprega organisasjonsmenneske. Hun girer opp et par hakk når det forestående landsmøtet blir temaet for samtalen vår. Det er tydeligvis 17. mai og julaften på en gang for henne. Hun er veldig tydelig på at valget ikke er avgjort på noen måte. –Jeg er klar om Landsmøtet vil, sier hun. Slik snakker en diplomat. Men hun innrømmer at det både er skummelt og spennende. Allerede da hun stilte til valg som første nestleder ble hun nødt til å tenke gjennom endel valg for seg selv, men det er klart at ledervervet byr på andre og større utfordringer. –Jeg har fått bred støtte, og det synes jeg er veldig hyggelig, sier hun og så kommer det selvfølgelig en påminnelse: Det har kommet inn en masse forslag til landsmøtedokumentene, det viktigste er at vi gjør gode vedtak på Landsmøtet. Vi har en utfordrende regjering som stadig utfordrer oss. Lov om statens ansatte, Arbeidsmiljøloven, ostehøvelkutt med mere. Vi har nok å ta tak i!



Nå koster det skjorta å bruke egen bil i tjenesten

NAV har lenge vært opptatt av kostnadene knyttet til bruk av egen bil i tjenesten, og det faktum at vi langt i fra får kompensert våre utgifter gjennom kjøregodtgjørelsen. Når staten nå i tillegg har kuttet i satsen for kilometergodtgjørelse, så ser vi oss nødt til å oppfordre våre medlemmer til å slutte å bruke privat bil i tjenesten.



To foretrukne transportmidler fremfor egen bil.

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

I juni i år, fem måneder etter bruddet med staten i forhandlingene om reiseregulativene, kom kjennelsen fra særskilt tvistenemnd i saken mellom hovedsammenslutningene i staten og staten ved KMD. Resultatet er mildt sagt nedslående når det gjelder kilometergodtgjørelsen for bruk av egen bil i tjeneste. Den ble, i tråd med statens påstand, satt ned fra kr. 4,10 til 3,90 per kilometer. Reduksjonen ble gjort til tross for at LO Stat la fram beregninger som viser at selv med den gamle satsen, fikk ikke arbeidstaker dekket de reelle utgiftene ved bruk av egen bil i jobben. LO Stat krevde sammen med de andre hovedsammenslutningene en økning av satsen til 5,30 kroner per kilometer.

Arbeidstakerne taper. Staten har blant annet ment at bilforsikring på privat bil uansett er noe alle bilførere har, og at disse utgiftene dermed ikke skal tas med i beregningen av hva satsen på kilometergodtgjørelsen skal være. Arbeidstakerorganisasjonene har derimot stått på at bruk av egen bil i tjeneste genererer ekstra forsikringskostnader, og at dette må dekkes fullt ut. Det valgte nemnda å se bort fra. Egil André Aas, leder i LO Stat, er veldig kritisk til kuttet i kjøregodtgjørelsen. -Til tross for at nemnda

i sin kjennelse snakker om å ivareta parternes interesser, velger de å hjelpe staten med å spare penger på bekostning av arbeidstakerne, sier han i en pressemelding. Han varslar tøffe forhandlinger også neste gang reiseregulativet skal opp til diskusjon. Det skjer høsten 2019.

Store private kostnader. Landsforeningen har tidligere gjort beregninger på hvor store kostnader som er knyttet til å bruke egen bil i tjenesten. Snittkostnaden per kilometer ved 15.000 kjørte km. per år ligger på kr. 7,14. Når bilgodtgjørelsen nå er satt ned til kr. 3,90 og du må betale skatt av 40 øre per kilometer, sier det seg selv at du som arbeidstaker får store private kostnader som påløper ved å bruke egen bil i jobben. Vi har ingen sentral avtale på at arbeidsgiver dekker påløpte kostnader som følger med bilhold eller skade, det være seg økt forsikringspremie, bonustap, personskade eller reparasjonskostnader. Det er helt og fullt opp til lokale ledere å avgjøre om enhetens budsjett kan dekke dine utgifter. Det er ikke greit. Når arbeidsgiver sender oss dette signalet så må vi i fremtiden være mer bevisst på å finne andre transportmidler enn å stille egen bil til disposisjon så og si gratis. Bruk av taxi eller leiebil vil økonomisk være et bedre alternativ.

Arbeidsgiver må ta ansvar. Når NAV krever at veiledere og rådgivere skal utføre mye av jobben sin utenfor kontoret må de også som arbeidsgiver følge opp med å ha transportmidler tilgjengelig. Vi kan ikke godta at det forventes at en stiller med privat bil for å utføre jobb for staten uten å få dekket mer enn knapt halvparten av kostnadene. NTL må legge press på arbeidsgiver for å få endring av denne praksisen. Tillitsvalgte i alle ledd i organisasjonen må sette dette på dagsorden i MBA-møtene og få arbeidsgiver til å svare for seg. Det har noen steder vært forsøkt å få kostnader knyttet til bruk av privat bil i tjenesten kompensert gjennom lønnsøkning. Dette er ikke å anbefale. Det finnes ikke bestemmelser i Hovedtariffavtalen for lønnsendring med begrunnelse i økte kostnader til bilhold. Det vil også være svært vanskelig å forhandle frem en lønnsøkning som er høy nok til å dekke de kostnadene som påløper ved bruk av egen bil i tjenesten. Og sist men ikke minst, en lønnskompensasjon vil på et tidspunkt bli spist opp av generell lønnsutvikling og en sitter igjen med lik lønn som alle andre og har ikke kompensasjon for noen verdens ting. Arbeidsgiver vil da ha jokeren på hånden med den signerte protokollen som sier at arbeidstaker er kompensert for sine utgifter og skal bruke egen bil i tjenesten.

Endeleg nytt intranett

Ved årsskiftet skal vi få nytt intranett, og Navet skal ikkje lenger kjenneteiknast som «havet».

CAROLINE HJELLEGJERDE- AAM (tekst og foto)

Det har vore planer om å oppgradere eller utarbeide nytt intranett til NAV i fleire år, og behovet er openbart. I siste runde har eit prosjekt jobba med dette sidan januar, og ved årsskiftet vert det nye intranettet lansert. Gaiden har difor intervjuet prosjektleiaren Hildegunn Lunden.

Tid- og ressurskrevjande. Gaiden er nysgjerrig i å vite kvifor det har teke så lang tid, og kva har vore utfordringane? Lunden svarar at sjølv har ho ikkje vore tilsett i etaten meir enn 1,5 år, men NAV har visst ei stund at vi ikkje har hatt eit godt nok

arbeids- og støttereiskap for tilsette i etaten. Det er vanskeleg å svare på kvifor det har teke tid, men som ved mykje anna skal både pengar og ressursar på plass. Før sjølv prosjektet starta vart det både gjort behovsvurderingar og ei kanaloversikt, seier Lunden. Det var viktig å vite kva kanalar vi brukte til kva, og det kom tydeleg fram gjennom desse forprosjekta at vi trengde eit meir fungerande intranett, og at det måtte i større grad spissast mot det som var viktigast, eller rettare sagt der behovet var størst. Det føregår også eit stort oppryddingsarbeid rundt i etaten, der tilsette frå alle resultatområder er med på å rydde i innhaldet. Målet er å sikre at korrekt og relevant informasjon blir med over til det nye intranettet, legg ho til.

Kva ventar oss? Prosjektet har fått mange tilbakemeldingar om søkefunksjonaliteten og er klare på at den skal utbetrast. Dagens intranett har fleire utfordringar seier

Lunden, men dei to største er for det første at det er vanskeleg å finne fram, og om du finn fram er det ikkje alltid riktig informasjon eller den nyaste som ligg der. Dei har vidare sterkt fokus på universell utforming, og har blant anna testa funksjonaliteten for blinde. Det nye intranettet vil ha ei startside som er meir personifisert ut frå bruk og vil forsøksvis samle innhaldet basert på fagområder på en betre måte enn med dagens løysing, seier Lunden. Det skal ikkje fungere som eit arkiv for alt mulig av dokumenter, men vere ei plattform for aktuelle saker og faglig utvikling. Intranettet skal difor primært vere eit arbeids- og støtteverktøy for dei fleste av oss som arbeider i etaten.

Kontinuerleg utvikling. På spørsmål om søkefunksjonaliteten og sjansen for tilsette til å gi tilbakemeldingar om løysinga, forklarar Lunden at det vert lagt opp til egne rubrikkar for å gi tilbakemeldingar i løysinga. I tillegg skal arbeidsgivar sikre at det på alle dei ulike områda sit nokon i andre enden som har ansvaret for å følge opp desse tilbakemeldingane, i tillegg til at nødvendige endringar også vert gjennomført. Fungerer dette kan alle tilsette bidra til at NAVs nye intranett blir like bra som det bør vere. Prosjektet planlegg å være ferdig med sitt arbeid ved årsskiftet 18/19. Kanskje ikkje perfekt frå dag ein, men gjennom ein kontinuierleg dialog med dei tilsette gler Lunden seg til at dette verktøyet på sikt vil bidra til at vi kan gjere jobben vår på ein enklare måte, og at vi nettopp har det gode arbeids- og støtteverktøyet vi lenge har hatt bruk for.

◀ Prosjektleiaren Hildegunn Lunden gir oss ein smugkik av det nye intranettet.



Vårens vakreste eventyr

Våren 2018 var det igjen duket for tariffoppgjør i staten. Forhandlingsdelegasjonene spisset sine blyanter, klargjorde sine standpunkter og gikk på med krum hals. Hva ble resultatet i årets oppgjør, og hva betyr det for oss?

HANNE KOLBY (tekst)

Det er vel ingen hemmelighet at tariffoppgjørene har blitt mer krevende de siste årene. Staten og Akademikerne har et ønske om mer lokalt handlingsrom gjennom å fordele hele potten til lokale forhandlinger og økt grad av individuell lønnsfastsettelse. Staten ønsker også å «modernisere og forenkle» lønssystemet i staten, hvilket i praksis betyr å forkaste store deler av systemet vi har kjempet frem gjennom mange år. NTL og LO Stat ønsker store generelle tillegg, opprettholdelse av kjøpekraften for alle, og en rettferdig fordeling av potten. Med så ulike standpunkter er det ingen overraskelse at partene måtte til riksmekleren for å unngå streik.

Resultatet. Så fikk vi altså et resultat til slutt. Totalrammen for årets oppgjør var på 2,8 %. Av dette gikk halvparten til generelle tillegg og diverse justeringer av tariffavtalen, og halvparten ble lagt ut til lokale forhandlinger i virksomhetene. Trenden med at en stadig større andel av potten legges ut til lokale forhandlinger, er dermed snudd. Alle statsansatte har fått en lønnsøkning allerede, ved at lønnstrinnet har blitt litt mer verdt. For en ansatt i eksempelvis lønnstrinn 47, har økningen vært på 5 100 kroner, og for en ansatt i lønnstrinn 53 har økningen vært på 5 700 kroner. I tillegg har alternativene 1 og 2 i alle lønnsrammene blitt fjernet, noe som



For mange vil ikke årets oppgjør føre til verken salt i maten eller smør på brødet. Men vi håper at litt makrell i tomat ligger innenfor budsjettet.

betyr at de ansatte som har ligget i disse alternativene har fått 1-2 lønnstrinn i opprykk. Det har også blitt gjort noen justeringer av satser for ubekvemstillegg og pensjonsgivende variable tillegg. Den gjestående andelen av potten på 0,95 %, er fordelt til lokale forhandlinger i virksomhetene.

NTL NAV mener. Styret i NTL NAV behandlet resultatet av årets tariffoppgjør på styremøtet i juni. Skulle styret komme med en anbefaling til medlemmene foran uravstemningen, og hva skulle styret i så fall anbefale? Diskusjonen dreide seg blant annet om økte lønnsforskjeller, ved at de som ikke får noe i de lokale forhandlingene vil få en reallønnsnedgang. Videre diskuterte styret størrelsen på den totale rammen, og utfordringene med at de sentrale tilleggene gis som prosenttillegg. Når store deler av de sentrale tilleggene gis som prosenttillegg, øker forskjellene i kroner og øre mellom de lavere og de høyere lønnstrinnene. Sett fra NTL NAV

sitt ståsted er dette en problematisk utvikling. Det var allikevel noen positive momenter; trenden med at en stadig økende andel av potten fordeles ut til lokale forhandlinger, ble snudd i årets oppgjør. Det lyktes også partene å justere deler av tariffavtalen som staten har vært helt uvillig til å snakke om tidligere. Spesielt gledelig for NTL NAV var at de to laveste alternativene i alle lønnsrammer ble fjernet. Mye stod på spill i årets oppgjør, blant annet lønnstabellen vår og seniordagene, for å nevne noe. Alt i alt var dette resultatet bedre enn resultatet i 2016, og angrepene på tariffsystemet vårt ble slått tilbake. Resultatet var dermed godt nok til at styret valgte å anbefale medlemmene å stemme ja i uravstemningen.

Høstens vakreste eventyr

Når de sentrale partene i staten har gjort sitt, går turen til den lokale delen av eventyret – forhandlinger på virksomhetsnivå i NAV. Også her ble blyanter spisset, argumenter klargjort og halser krummet. Gaiden har snakket med vår forhandlingsleder Elisabeth Steen.

HANNE KOLBY (tekst) JØRUND O. GUSTAVSEN (foto)

Av den totale rammen på 2,8 %, ble det satt av 0,95 % til lokale forhandlinger. I rene kroner utgjør avsetningen til lokale forhandlinger i NAV over 100 millioner kroner. I hovedtariffavtalen er det Arbeids- og velferdsetaten som er forhandlingsstedet, og partene på virksomhetsnivå skulle dermed igjennom en prosess med forhandlinger om hvordan disse pengene skal brukes.

Forberedt delegasjon. – I landsforeningen har vi flere sentralt tillitsvalgte som jobber med lønn og tariff, forteller Elisabeth Steen, og fortsetter: – Vi hadde flere møter der de sentrale tillitsvalgte som jobber med lønn diskuterte hva som er viktig for NTL NAV, før vi møtte arbeidsgiver til forhandlinger. Det er viktig at forhandlingsdelegasjonen støtter seg på flere i prosessen, og at vi dermed får med oss ulike perspektiver i forberedelsene, sier hun. Foruten Elisabeth bestod forhandlingsdelegasjonen av sekretær Petter Aasheim og sentralt tillitsvalgt Hanne Kolby.

Utfordringer. – I 2017 ble vi enige om justeringsforhandlinger for hele etaten, forteller Elisabeth, og fortsetter: – Vi fikk til et godt resultat for mange av våre medlemmer, og vi traff grupper av ansatte der organisasjonsgraden vår er høy. – Det er imidlertid noen utfordringer forbundet med å forhandle på denne måten, sier Elisabeth. – Dersom vi skulle ha kjørt forhandlinger for hele etaten også i år, ville det ha vært en utfordring å treffe grupper der vi har

mange medlemmer, uten at vi tilgodeser de samme ansatte som fikk lønnsopprykk i fjor. – I tillegg hadde vi store utfordringer med å få statistikk som vi kunne identifisere medlemmene våre ut fra, og dermed ville vi ha fremmet krav mer eller mindre i blinde, fortsetter hun.

«Vi satt langt utover kvelden, og både kref- tene og tålmodigheten fikk kjørt seg før vi endelig kom i mål med et resultat vi kunne skrive under på»

Intensivt arbeid. – Det at arbeidsgiver ikke ville oversende bemanningsliste på vår avtale med fødsels- og personnummer, gjorde forberedelsene våre unødvendig tidkrevende, forteller Elisabeth. – Arbeidsgiver begrunnet avslaget blant annet med GDPR-forordningen og offentleglova, fortsetter hun. – Vi visste om flere medlemmer som hadde meldt seg ut av Akademikerne og over til NTL, og som ikke var registrert på vår avtale, sier Elisabeth, og fortsetter: – Vi måtte derfor gå igjennom alle nyinnmeldinger i perioden 01.01.2016 – 01.05.2018 manuelt, for å påse at disse var registrert på riktig avtale. – Det viste seg

at det var de slett ikke alle sammen, og gjennomgangen gav oss en liste på 21 medlemmer som var registrert på feil avtale. Dette arbeidet tok 5 arbeidsdager, og da kan man jo selv tenke seg hvor mye tid det ville ha tatt oss å gå igjennom hele medlemslisten til NTL NAV, sier Elisabeth. – Dette må vi ha kontroll på for å vite hvordan eventuelle forhandlinger på gruppekav ville slå ut for våre medlemmer, fortsetter Elisabeth. – Dette, sammen med viktigheten av å kunne kontrollere at våre medlemmer er registrert på riktig tariffavtale, gjorde at vi valgte å klage til Arbeids- og Sosialdepartementet da arbeidsgiver ikke ville gi oss de listene vi trengte, forteller Elisabeth: – Gledelig nok kunne vi etter en stund konstatere at departementet gav oss medhold i klagen vår, og at lister med fødsels- og personnummer nå er utlevert. Dette betyr at vi kan krysskjøre den gjenstående delen av medlemslisten vår for å være helt sikre på at alle NTLs medlemmer er registrert på riktig tariffavtale, og at potten som tilfaller vår avtale blir riktig, sier Elisabeth.

Krav. Klagebehandlingen i departementet var ikke klar før forhandlingene på virksomhetsnivå var i gang. Forhandlingsdelegasjonen gikk dermed til bordet med krav om å beholde hele potten til forhandlinger på virksomhetsnivå, med tanke om å forhandle på individuelle krav. – Det var den eneste måten vi kunne ha full kontroll på hvordan forhandlingene ville slå ut for våre medlemmer dersom vi skulle forhandle på virksomhetsnivå, sier Elisabeth, og fort-

setter: – Vi hadde også en lang liste med føringer for forhandlingene, som vi mente var svært viktige som erstatning for at vi ennå ikke har en lokal lønnspolitikk i etaten, forteller Elisabeth. – Forhandlingsdelegasjonen hadde også en tanke om at vi kunne være med på å dele hele potten ut til delegerte forhandlingssteder, dersom vi fikk på plass mange nok og gode nok føringer for de delegerte forhandlingene.

Krevende. Forhandlingene på virksomhetsnivå var krevende, og allerede fra starten altfor sent i gang. – Fordelingen av potten mellom Akademikeravtalen og avtalen vår baserer seg på medlemslister fra Akademikerne, forteller Elisabeth, og fortsetter: –Og disse lot vente på seg. Dette er noe vi vil ta med oss inn i evalueringen av forhandlingene – det må finnes en måte å unngå at store deler av etatens forhandlingssteder blir satt under et utilbørlig press fordi én hovedsammenslutning ikke klarer å levere det de skal i tide, sier Elisabeth. – Det er også en utfordring at ingen har mulighet til å sjekke om det finnes tidligere Akademikermedlemmer som nå er uorganiserte, som er feilaktig registrert på Akademikeravtalen. Dette må vi finne en løsning på, sier hun. – Selve forhandlingene i det forberedende møtet på virksomhetsnivå var også krevende, forteller Elisabeth. – Vi satt langt utover kvelden, og både kreftene og tålmodigheten fikk kjørt seg før vi endelig kom i mål med et resultat vi kunne skrive under på, sier hun.

Resultat. – Alt i alt har vi fått et resultat vi kan leve med, forteller Elisabeth. – Vi fikk inn føringer om både lederlønninger og likelønn som er strengere enn det som lå i brevet som Kommunal- og moderniseringsdepartementet sendte ut til de statlige virksomhetene i forbindelse med årets forhandlinger, sier hun, og fortsetter: –Vi fikk også gjennomslag for en del andre viktige føringer, blant annet at alle førstekonsulenter som er plassert utenfor stigen, skal plasseres inn igjen, slik at de har mulighet til automatiske ansiennitetsopprykk fremover. –I tillegg var det viktig for oss at vurderinger i forbindelse med lønnsopprykk ikke baserer seg på produksjonsmål, og vi fikk gjennomslag for at



Elisabeth Steen har løst forhandlingene på virksomhetsnivå trygt i havn. Nå gjenstår forhandlingene ute i driftsenhetene.

individuelle produksjonsmålinger ikke skal legges til grunn, sier Elisabeth.

Lokale eventyr. Nå gjenstår forhandlingene ute i driftsenhetene. – Det blir mye jobb for de tillitsvalgte ute i organisasjonen fremover, sier Elisabeth, og fortsetter: –Vi har stor respekt for at det er mye som foregår om dagen, både i forbindelse med regionaliseringsprosesser, andre omstillinger

og nå også lønnsforhandlinger. Landsforeningen vil derfor gjøre sitt beste for å være på pletten med bistand til de forhandlingsdelegasjonene som trenger det. – Så er det jo også sånn at NTLs tillitsvalgte er gode forhandlere, og vi har tro på at dette kommer til å gå bra, avslutter Elisabeth.

Seriøs forskning på arbeidsmiljø

På bestilling fra sentralt AMU ble det i perioden 12. - 24. mars gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse i den brukernære delen av NAV. Dette ble gjort fordi sykefraværstatistikken i etaten viser at det særlig er de brukernære enhetene som har et vedvarende høyt sykefravær.

JØRUND O. GUSTAVSEN (tekst og foto)

Denne arbeidsmiljøundersøkelsen spurte om både belastnings- og mestringsressurser, og fordi den skulle undersøke årsaker til høyt sykefravær, var det en konsekvens at den vektla belastningsfaktorer i forhold til mestringsressurser. De fleste spørsmålene ble hentet fra validerte spørreskjemaverktøy som QPS Nordic og Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Enkelte spørsmål er tilpasset NAV og enkelte ble laget spesielt for undersøkelsen i 2009 og i år.

En tilleggsdimensjon i undersøkelsen er å vurdere forebyggende tiltak i tider med kontinuerlige omstillinger. Noen enheter er i starten av omstillinger, mens andre enheter har vært gjennom store omstillinger de siste årene. Forskerne understreket at det var en omfattende spørreundersøkelse, og at datasettet som gis til NAV vil gi mange muligheter for videre analyser

Presentasjon. Sentralt AMU ble presentert for de første, kvantitative funn på sitt møte i juni, men de endelige resultatene kom først nå i september. Resultatene ble presentert i en rapport som danner grunnlag for å vurdere tiltak. Ikke nok med det, forskerne gav oss også ti forslag til tiltak. Hver enkelt enhet vil ikke motta egne resultater, men undersøkelsen vil generere «NAV-funn» som vil gi grunnlag for arbeid på enhetsnivå.



Mari Holm Ingelsrud og Robert Salomon fra Arbeidsforskningsinstituttet, står bak arbeidsmiljøundersøkelsen. De synes det var interessant å jobbe med en så stor og kompleks organisasjon som NAV og var glade for å møte så stort engasjement, både hos ledelsen og de ansattes representanter.

Funn. Flertallet av de som jobber i NAV føler at de har en spennende og engasjerende jobb, de opplever at de gjør en viktig arbeidsinnsats, de opplever høy arbeidsmotivasjon og også mestring. Samtidig går

mange ansatte hjem fra jobb med dårlig samvittighet. Dette gjør seg særlig gjeldende ved NAV-kontorene. Resultatene for de ulike spørsmålene blir sett i relasjon til hverandre og her ser vi at kvantitative krav

øet i NAV

og rollekonflikt har sterkest relasjon til spørsmålet om samvittighet. Rollekonflikten kan typisk være kvantitative krav fra leder som kolliderer med ønsket om å yte brukerne god sørvis. God opplæring, egenkontroll og god organisering av arbeidet, er faktorer som motvirker de negative effektene av dette. Disse forholdene påvirker i stor grad det jobbrelaterte sykefraværet, viser undersøkelsen.

Variasjoner. Undersøkelsen viser også at utfordringene er ulike for de forskjellige kontortypene. De store NAV-kontorene har størst utfordringer. Der er det størst andel ansatte som har jobbrelatert fravær og det er der arbeidspresset er størst og rollekonfliktene mest framtreddende. På de små NAV-kontorene er det flest ansatte som går hjem med dårlig samvittighet. På forvaltningssenhetene opplever man lavere grad av medvirkning og mindre egenkontroll. Man opplever også der belastende brukermøter, men generelt opplever arbeidet mindre belastende enn ved NAV-kontorene.



Hovedverneombud Stein Bjarne Larsen er svært fornøyd med undersøkelsen.

HVO. Etatens hovedverneombud, Stein Bjarne Larsen, kjenner seg godt igjen i funnene. – De bekrefter det vi har trodd om blant annet arbeidspress. Det er også verdt å merke seg at det er de NAV-kontorene som har mer enn 100 medarbeidere som sliter

mest, kommenterer han. – Vi får en god anledning til å fokusere på arbeidsmiljøet framover, så nå er det viktig at undersøkelsen følges opp med lokale tiltak også. – Jeg har stor tiltro til rapporten, sier han og viser til forrige rapport fra 2009, som til stor del viste at vi hadde en syk etat. – Nå er det mye bra også og det er gledelig!

Arbeidsforskningsinstituttets ti forslag til tiltak:

1. Ansvarliggjøre ansatte gjennom å gi frihet til å utføre jobben på en god måte

- Øk ansattes innflytelse og kontroll
- Skap et handlingsrom lokalt (mellomledere)
- Etterstrebe fleksibilitet i oppgaveløsningen
- Reell fleksitid
- Fjerne frustrasjoner som ligger i systemer som ikke virker
- Datasystemer
- Uavklarte faglige problemstillinger
- Uklare/manglende prioriteringer

2. En god balanse mellom individuelt og felles ansvar

- Ansatte som del av byråkratiet
- Rom for å utøve det ansvaret man har, med tryggheten av å være en del av et system som fungerer
- Felles ansvar for å løse avdelingens oppgaver
- Trygghet på at jobben blir gjort ved fravær

3. Justere arbeidsmengden etter kapasitet

- Ansvarliggjøre ansatte under realistiske rammer
- Innflytelse på arbeidsmengde
- Gjelder både enkeltansatte, avdelinger og kontorer
- Øke bemanning/justere arbeidsmengde ved lengre fravær

4. Økt medvirkning helt til toppen – spesielt i omstillingsprosesser

- Informasjonsflyt begge veier
- Formidle til ledelsen sentralt hvordan arbeidshverdagen arter seg
- Tidlig og tydelig informasjon i forkant av og underveis i endringsprosesser

5. Fokus på kvalitet fremfor rapportering av måltall

- Felles tolkning av måltall og avklaring av prioriteringer
- Tid og ressurser til å gjøre oppgaven riktig første gang

6. God opplæring og rom for kollegaveiledning

- God opplæring og oppfølging gir trygge og kompetente ansatte
- Rom for å be om hjelp (gjelder alle ansatte)
- Oppretthold trykket på opplæring og oppdatering
- Kompetanseutvikling i omstillingsprosesser

7. Tilrettelegg det fysiske arbeidsmiljøet

- Ergonomiske forhold
- Egnede kontorløsninger

8. Arbeid med mennesker i nød er belastende

- Rutiner for oppfølging ved vanskelige brukermøter bør være innarbeidet i hele NAV, også blant dem som møter klienter pr telefon

9. NAV må bruke sin egen ekspertise i sykeoppfølgingen

- Tett oppfølging
- Se muligheter for tilrettelegging
- Husk på at stor grad av tilrettelegging for noen kan øke belastningen for andre

10. Arbeidsmiljøarbeid er en god investering

- Arbeidsmiljøkartlegginger må følges opp av konkrete tiltak og endringer
- Arbeidsmiljøarbeid foregår primært lokalt
- Identifisering av de enkeltkontorer hvor det er størst behov for oppfølging må gjøres av NAV

Mindre alene sammen



TV-aksjonen 2018 går til Kirkens Bymisjon. Gjennom årets TV-aksjon vil Bymisjonen skape et varmere og mer inkluderende samfunn. Pengene som samles inn skal skape 700 000 møter mellom mennesker på tvers av generasjoner og kulturer. Møter som kan redde liv. De vil tilby mennesker som opplever å stå utenfor et nytt fellesskap, en seng eller en samtale og slik bidra til at flere får muligheten til å oppnå egne mål og drømmer.

IDA SKOGLAND (tekst og foto)

Norge er et samfunn der forskjellene øker. Forskjeller som ikke først og fremst handler om etnisitet eller religion, hvor du kommer fra eller hvem du er. Men om du er innenfor eller utenfor. For oss som jobber i NAV er dette et faktum vi kjenner godt til. Vi møter hver dag mennesker i en livssituasjon som gjør at de opplever utenfor-skap. Det er bakgrunnen for at NTL NAV på sitt styremøte i september vedtok å bevilge kr. 10.000 til årets TV-aksjon. Vi vet hvor mye Kirkens Bymisjon sitt arbeid betyr for samfunnet vårt. Deres holdning om at ingen er bare det du ser, fører til at flere mennesker føler seg sett, respektert og inkludert.

Flere tiltak. Jeg tok turen til Kirkens Bymisjons hovedkontor i Tollbugata 3 i Oslo for å få vite mer om hva de planlegger å bruke de innsamlede midlene til. Der fikk jeg en hyggelig prat med Solveig Holmedal

◀ Solveig Holmedal Ottosen i Bymisjonen har planene klare.

Ottesen som er rådgiver i avdeling for samfunn og utvikling. Solveig forteller at tiltakene er delt inn i tre kategorier; deltakelse, inkludering og akutte behov, og at flere tiltak er planlagt i hver kategori. Alle fremmer inkludering og har lav terskel for deltakelse, slik Bymisjonen alltid har.

Arbeid. Bymisjonen vil skape arbeidsplasser til mennesker som av ulike grunner faller utenfor det ordinære arbeidslivet.

Jeg er hjertens enig med Solveig når hun sier: -Deltakelse i arbeid betyr rutiner og deltakelse i hverdagslivet. For mange betyr det mindre rus, jevnere døgnrytme

og bedre livskvalitet. Tiltakene som er planlagt her er mer av det som virker allerede og vil være lavterskeltilbud å la «I jobb». Dette er et fra-dag-til-dag-tilbud hvor man får en oppdragsavtale om morgenen den dagen man møter opp, og får oppgjør når arbeidet er gjort for dagen. Solveig legger til at Kirkens Bymisjon med TV aksjonsmidler også vil få flere arbeidstiltak som har fokus på endring og på at deltakerne skal ut i ordinært arbeid. Dette er tilpassede arbeidsplasser som vil komme i gang flere steder i landet i form av ulike verksteder og produksjonssteder, som for eksempel sykkelverksted, kafeer og bruktbutikker. Her kan mennesker øke sin kompetanse, tilhørighet til arbeidslivet og språkferdigheter i et inkluderende fellesskap.

Deltakelse. En del av TV-aksjonsmidlene skal brukes på fritidsaktiviteter og utlån av fritidsutstyr slik at alle barn og unge kan delta på minst én fritidsaktivitet jevnlig. -Vi ser at mange barn ønsker seg dette, men har hverken råd til det eller tilgang på utstyr, sier Solveig. -Vi vil opprette flere Skattkammer, som inkluderer utlånssentraler, enn det vi har i dag. 11 nye er ønsket vårt. Videre planlegges det å etablere flere kafeer for mennesker med ruserfaring eller dårlig psykisk helse. Kafeene skal være et sted der alle kan oppleve fellesskap, spise næringsrik mat og få hvile.

Dette bidrar til økt livskvalitet for dem som er i en utfordrende livssituasjon. Noe av midlene skal også gå til å etablere et nytt sted for akuttovernatting for fattige tilreisende. Alle mennesker som oppholder seg i byene våre skal få dekket basisbehov som mat, en seng å sove i og toaletter.

Inkludering. Alle skal få muligheten til å ta del i et inkluderende fellesskap. Et av tiltakene i denne kategorien omtaler Solveig

som generasjonsmøter. Hun forklarer at ved St. Hanshaugen seniorsenter, som drives av Kirkens Bymisjon, har de prøvd ut et tiltak hvor mennesker møtes på tvers av

generasjoner og kulturer. Det dreier seg om unge innvandrere som møter eldre etnisk norske mennesker som kan hjelpe dem med språktrening, leksehjelp og liknende. Til gjengjeld organiserer ungdommen aktiviteter, gode måltider og er hyggelig selskap. Disse møtene er basert på gjensidig frivillighet og har vært svært vellykket. Målet er å kunne starte opp møter etter denne modellen 12 steder til i landet. Inkludering innebærer også flere møter mellom innvandrere som har bodd i Norge i kort tid, innvandrere som har bodd her en stund og personer med norsk bakgrunn. Målet er å få et utvidet nettverk, gjøre ting sammen, få språktrening og forstå de norske samfunnskodene.

Bli med. Kirkens Bymisjon har 12 stiftelser rundt i hele landet. De når ut til hele landet og skal med midlene fra TV-aksjonen starte tiltak alle steder de er representert. Dette er et formidabelt arbeid som skaper et varmere og mer inkluderende samfunn som kommer oss alle til gode. Vi oppfordrer derfor våre medlemmer til å delta og engasjere dere i denne jobben. Det er mange måter å gjøre det på, men den viktigste innsatsen gjør du ved å melde deg som bøssebærer på innsamlingsdagen 21. oktober. Bli med! Gå årets viktigste søndagstur og sørg for at noen er mindre alene sammen med deg.



Strikkecafe for TV-aksjonen i Bergen

Kirkens Bymisjon arrangerer strikkedugnad, og gjengen i frå kontaktsenteret i Hordaland nølte ikkje med å hive seg på pinnane for å bidra. Det oransje skjerfet er til menneske som frys, men også til menneske som vil vise sin solidaritet med menneske som opplev utanforskap.

CAROLINE HJELLEGJERDE- AAM (tekst).

For oss er dette egentleg ein strikkekonkurranse for å ha eit felles trivselstiltak på jobben, seier tillitsvalt Ann Kristin Hufthammer. Når vi i tillegg støtter ei god sak, er det ikkje minst hyggeleg! Vi betalar for garnet sjølv, men kjøper bymisjonen sitt eige garn, der 5 kroner per nøste går til TV-aksjonen. Det strikkes i oppgåvetida, på bussen og heime.

Det er konkurranse mellom teama på jobb, om kven som strikkar mest. Per dags dato har vi til saman strikka 30 skjerf! Premien er litt uklar enno, men vi håper det blir noko anna enn senebetennelse og auka sjukefråvær, flirar Ann Kristin. Det er dessverre ikkje mange menn som er med på dugnaden i dag, vi vurderer difor sterkt å arrangere strikkekurs som neste trivsels-tiltak. Saman med bymisjonen oppfordrar dei uansett alle, i solidaritetens ånd, om å ta fram strikkepinnane!



Maria Glambek strikker for ei god sak. FOTO: PRIVAT

Frå 15 til 30 på to år!

May Evelyn Jonsås starta sin tillitsvaltskarriere ved NAV Tønsberg med 15 medlemmer. To år seinare har dei blitt 30! Kva har skjedd og korleis er det mogleg?

CAROLINE HJELLEGJERDE- AAM (tekst)

May Evelyn hadde akkurat blitt NTL-medlem og deltok på sitt første medlemsmøte, då nokon heilt klart måtte ha sett hennar potensiale. Ho vart umiddelbart valt inn som vara tillitsvalt, og berre nokre veker etterpå var ho ikkje lenger vara, men tillitsvalt på kontoret. May Evelyn vart kasta inn i dei viktige, men også til tider utfordrande oppgåvene som møtte henne. Sjølv om ho i starten kjende seg både usikker, urøynd og utrygg i rolla, nølte ho ikkje med å synleggjere NTL NAV sine meiningar og standpunkt. Gjennom opplæring og kursing både frå NTL NAV Vestfold, landsforeininga og forbundet kjende ho verdien av å ha ein stor «familie» rundt seg, som nettopp NTL er. Ho vil spesielt trekke fram hovudtillitsvalt i Vestfold, June Helen Berg, som har vore ein viktig og god støttespelar desse åra.

Det som fungerer. -Når du arbeider for viktige saker og dreg med medlemmane i



FOTO: PRIVAT

For to år sidan fekk NTL medlemmane i Tønsberg plass på det vesle møterommet, det får dei absolutt ikkje til i dag.



I dag er det ikkje lenger plass på det vesle møterommet, og NTL medlemmane i Tønsberg samlast ein gang i månaden på det store møterommet. FOTO: PRIVAT

arbeidet, vises det igjen på arbeidsplassen, og fleire vil vere med. Du utgjør ein forskjell, og denne forskjellen er ikkje uvesentleg, seier May Evelyn. I dag kan dei ikkje lenger ha medlemsmøta på det vesle møterommet. 15 er blitt til 30, og alle er samla på det store møterommet kvar gong! Når Gaiden spør May Evelyn kva råd ho vil gi til andre tillitsvalte der ute, svarar ho klart og tydeleg: -Det å vere modig, søke opplæring og råd gjennom det gode NTL-apparatet vi har, prioritere tid til tillitsvaltsarbeidet, ikkje ta for lett på sakene, bistå og ver der for medlemmane, følg opp gjennom medlemsmøte, og ha dialog både før og etter MBA i fellesskap og enkeltvis, er viktig, seier ho. -Ein må heller ikkje undervurdere dei små gledene det kan vere for eit medlem å bli møtt med eit smil og ein kjølebag fylt med karamellar, seier ho, og legg til: -Vi ynskjer alltid nyansatte velkomen til kontoret umiddelbart. Til siste framhevar May Evelyn at ein ikkje må nøle med å søke råd eller gi vervet til andre talent om du kjenner at dette ikkje er noko for deg.



Dyktige tillitsvalte, frå venstre Johanna Marie Kure: vara tillitsvalt, May-Evelyn Jonsås: plasstillitsvalt på NAV Tønsberg fram til 16 august 2018 og tillitsvalt og styremedlem i NTL NAV Vestfold, Ida Maria Iversen: ny plasstillitsvalt frå 16. august 2018. FOTO: PRIVAT

Nye krefter. I dag har May Evelyn gitt stafettpippen vidare til Ida Marie Iversen og Johanna Marie Kure, som no er klare til å halde fram det viktige tillitsvaltsarbeidet ved NTL NAV Tønsberg. Sjølv skal ho no bidra sterkare inn i styret i Vestfold og vere ein god støttespelar på vegen.

Lønn i himmelen

HANNE KOLBY (tekst)

Livet som tillitsvalgt er ingen enkel vei å velge. Jobben består egentlig mest av å få kjeft. Enten får man kjeft av arbeidsgiver fordi man står på krava for medlemmene, eller så får man kjeft av medlemmene fordi man ikke står på krava. Lønna er heller ikke noe å skryte av, i hvert fall ikke i NAV.

Det er noe som heter at man vil få sin lønn i himmelen. For de av oss som ikke gidder å vente på det, er det ytterst nødvendig med kompensierende tiltak. Noen av tiltakene ligger klare til at vi kan høste de deilige fruktene av dem; gleden ved at arbeidsgiver blir rød i toppen og kort i svaret når de må svelge en kamel eller to. Den indre nerden får sitt når man har oppdaget en intrikat tolkning av lov- eller avtaleverk som gir en eureka-følelse. De interne spøkene som kun dine kollegaer med tillitsverv skjønner en tøddel av. Det sier kanskje sitt når samboeren synes man bør anskaffe en strihåret dachs og kalle den Tariff? Sist men ikke minst har man det fantastiske kameratskapet og følelsen av å være del av noe



FOTO: COLLABORBOX

hvordan skal kroppen få påfyll? Pausegym, frukt og kaffe finnes i varierende grad på arbeidsplassene i det ganske land. Ryktene sier at det til og med er et sted eller to i etaten der man fortsatt kan trene i arbeidstiden. Men det er ikke nok. Jeg vil ha mer.

Jeg vil slå et slag for napoleonskake. Sjelden har jeg opplevd en godbit som gir mer glede. Sprøtt, søtt topplokk. Deilig, myk vaniljekrem i midten. Før det hele avsluttes av en knusktørr bunn. Litt som selve livet, egentlig. Spedbarn er jo både søte og helt sprø. Og livet er jo egentlig ganske deilig, når vi tenker over det? Alternativet er i alle fall verre. Og gamle mennesker er ganske tørre altså. Ikke at det er noe galt i det, noen av oss er jo velsignet med en knusktørr humor hele livet, heldigvis. Napoleonskaken har også den effekten at den påfører sin spiser et bredt glis og en barnlig glede over det livet har å by på. Hva mer kan man kreve? Intet, vil undertegnede hevde.

større enn en selv. Alt dette fyller hverdagen med noen øyeblikk av udelte glede og mening.

Men vi må ikke glemme det fysiske! Visst er det mange ting som gir mentalt påfyll i en hektisk og krevende hverdag. Men

LUNCH



HJERNETRIM



				XORD .no BULLS	VIRKE- LIGE	LARM	END- RET	SVÆR- ING	↙	ALENE	IKKE HOVED- TRENER- EN	FLIRE
				PAD- LER				GREI GELE- AKTIG STOFF				
				RAF- FINE- MENT								
				STED VED KIRKENES								LENGDE- MÅL
				HAST								
				↙		FLAM- ME				KLIPPE- ØY		
						SØRPE				VISES		
				RUS- MIDDEL				OLJE- SELSKAP				
								SANG				
				BYGEN					OFRET KRIGER			
FJON	DRØY	AN- STRØK		BÆRE NAG TIL	BRYTE	MERKE- NE KIRKE- FEST						SKRIVE- PLATE
↙			↘									
SAM- FUNN			DAG- BLAD OPTISK LESTE					KYST- FYR KV. NAVN				
BYRD- EN							HYLT BRYR SEG OM			TITTE- KASSE STÅKET		
↘								GREVE SKOLE- BARN				
BREN- SEL- ET	PÅSTO DELI- KATE			DELSTAT I USA HJUL- PINNER								
STØTTER SEG PÅ						KORN- LAGERET						SNO- DIGE
HEN- STILLE						KOM- MUNE						
↙		SLEKT- NING EKTE						KNAR GRESK BOKSTAV				
PUS- LING					FORD- RET ORDNE SENGEN					SOLGUD AVKOK		
SKIPS- LAG							SCENE- KUNST					
ELITE						MUS- TASJE- NE						

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

- 1: May Edel Raaen, 7509 Stjørdal
 2: Sølvi Hatleskog, 4120 Tau
 3: May Britt Johansen,
 8690 Hattfjelldal

Frist for innsending av kryssordløsning er 15. november 2018. Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden oktober 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

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

© 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:

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

En lønn å leve av

Siden hovedoppgjøret i 2016 har vi levd med to tariffavtaler i staten. Under regjeringens parole «forenkle, forbedre, fornye» var statens hensikt å forenkle lønssystemet. Det kan vi trygt si at de ikke fikk til. Snarere tvert i mot. En nylig offentliggjort rapport fra Deloitte sier at lønssystemet i staten både har blitt mer komplisert og mer arbeidskrevende. Her fremkommer det også at tillitsvalgte fra LO-forbundene kjenner systemet bedre og kan ta innersvingen på arbeidsgiver og andre organisasjoner i lønnsforhandlingene. Akkurat det er jo bra, men vi skulle heller hatt én skikkelig tariffavtale.

Rent praktisk har dette ført til problemer for oss i lønnsforhandlingene. For det første har Akademikernes unøyaktige medlemslister ført til forsinkelser og det har tatt tid å få kvalitetssikret listene. Konsekvensene av feil i dette arbeidet kunne blitt at Akademikerne fikk lønnsmidler NTL skulle hatt. Dette arbeidet ble ikke gjort lettere av arbeidsgiver som nektet oss tilgang på lister med personnummer. Dette måtte vi gå omveien om departementet for å få. Det skulle ha vært unødvendig.

Ut over det praktiske, er det prinsipielt sett problematisk at to tariffavtaler gir ulike lønsvilkår for ansatte med like arbeidsoppgaver. Verdier som lik lønn for likeverdig arbeid blir nesten umulig å sikre på tvers av tariffavtalene. Dette gir også mer makt til arbeidsgiver, som er eneste part som er til stede i forhandlingene på begge tariffavtalene. Vi har ikke annet valg enn å stole på at arbeidsgiver ivaretar like lønsvilkår på tvers av avtalene.

NTL NAV har en tydelig lønnspolitikk, funnet i vårt prinsipp- og handlingsprogram, forbundets politikk og LOs politikk. Et viktig mål for oss er å sikre alle en lønn å leve av. Det innebærer også at alle må sikres en lønnsutvikling over tid. Dette ivaretas best gjennom sentrale tillegg på lønnstabellen. Disse bør være flate for å unngå at lønnsforskjeller øker over tid, slik som de gjør nå med prosenttillegg. Med stor andel av lønnsøkningene på lokale forhandlinger, er det spesielt krevende å sikre lønnsutvikling for alle, fordi de som ikke får personlige tillegg taper kjøpekraft.

Staten har vært best på likelønn, men vi ser at utviklingen går i feil retning. I NAV er kvinnelønnen på vår tariffavtale i gjennomsnitt ca. 95 prosent av menns lønn. For NTL er det uakseptabelt.

En lønnspolitikk med små forskjeller og som sikrer alle en lønnsutvikling over tid er best for alle. Mindre forskjeller fører til lavere konfliktnivå. NTL har dyktige og godt skolerte tillitsvalgte og jeg er trygg på at våre forhandlere gjør sitt beste for at NTL NAVs medlemmer skal komme best mulig ut av lønnsforhandlingene.

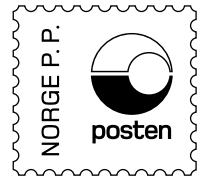
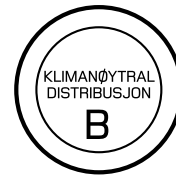


Elisabeth Steen

Elisabeth Steen
leder

Aktørnummer: 389560

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



Kjekt med russefredag, frå venstre Karoline Breivik, Solveig Endresen, Caroll Norvoll og tillitsvallt Marit Sjørmæling.

Fabulous friday

Nokon har det meir kjekt enn andre, og fredagen er på ingen måte lik som andre dagar ved NAV Kontaktsenter i Molde. Her er kreativiteten stor og humøret på topp når dei mellom anna arrangerer hattfredag, parykkfredag, sikkerhetsfredag, russefredag, pysjfredag eller 80-tals fredag.

CAROLINE HJELLEGJERDE- AAM (tekst)

Det starta med eit ynskje om å finne på eit trivselstiltak for fellesskapet. Ideen Fabulous Friday kom etter å ha sett at dei i USA har Casual Friday og dei tenkte at då vil vi ha det motsette. Jhunu Tautra drog på butikken og kjøpte inn Mozell,

vinglass, grønsaker og dipp, og når leiinga svarte med at «dette refunderer eg», var moroa i gang. Utkledinga står dei for sjølv, og det er berre fantasien som set grenser. Det er jo ingen som ser oss her likevel, sjølv om dei har møtt mange undrande blikk ved levering i barnehagen eller handling i

butikken etter endt arbeidsdag. Brukarane hadde kanskje også sett seg til å lure, viss samtalen gjekk føre seg på video!

Det er ikkje kvar fredag dette vert arrangert, men litt spontant når nokon har ein god ide eller forslag til tema, denne fredagen gler vi oss til crazy hair day, god helg da folkens!



Jhunu Tautra er pynta til fest.



Caroll Norvoll (til venstre) og Marit Sjørmæling er klare for oppdrag.



Birgit Gusiås har fått på seg gullhatten og tersoversløyfa.