

GAIDEN

FRAMTIDEN

KREV

STERKE

FELLESSKAP

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

DESEMBER 2021

Folk flokker til NTL NAV:
700 nye medlemmer

Side 8



Stolleken

Akkurat nå sitter jeg i syvende etasje i Fyrstikkalleen 1, forkortet til FYA1 (og ikke FA1 som ville vært mer logisk). Her i Arbeids- og velferdsdirektoratet er det god utsikt over Oslo. Lokale er lyse og trivelige, og det er godt om plassene. Når jeg ser meg rundt her er det ikke mer enn syv ansatte her i et åpent landskap med nesten 10 ganger så mange sitteplasser. Sånn har det egentlig vært de fleste dagene jeg har vært her. Nå vet ikke jeg hvor mange som faktisk jobber her og om det skulle ha vært flere til stede. Det er i alle fall rikelig med fasiliteter slik at jeg får gjort jobben min.

Men det er ikke her jeg egentlig har mitt arbeidssted, det er på et NAV-kontor nedi byen. Her har jeg, riktignok med litt skepsis, også forsøkt å jobbe. Ved kontoret er det vel 200 ansatte, men jeg har ikke registrert flere enn rundt 70 ansatte i lokalene de dagene jeg har vært der. Likevel har det bydd på utfordringer for min del. For mye støy i såkalt normalsone, for uforutsigbart til å sitte i stillesone på grunn av mange ad hoc telefoner og videosamtaler og for mange opp- og nedpakkinge av utstyr. Flere av dagene jeg har vært der i det siste har det ikke vært ledige rom hvor man kan gå inn å

lukke døra for å ta en konfidensiell eller sensitiv samtale. Og de kan jeg ha mange av i løpet av en dag. Jeg tenker vel i utgangspunktet at mange av de arbeidsoppgavene jeg har som tillitsvalgt ligner på de som de fleste ansatte i NAV-kontoret har. Individuelle og konsentrasjonspregede oppgaver, med ad hoc og planlagte møter og samtaler.

For min del endte det opp med at jeg gikk hjem og satte meg på mitt provisoriske kontor på soverommet. Jeg sendte en avviksmelding, etter sigende det eneste av sitt slag. Det fikk meg til å tenke at det kanskje er jeg som er avvikende?

Jan Rune Yanni Vikan
Redaktør



FOTO: TORSTEIN BRECHAN

«Og når en blind leder en blind, faller begge i grøfta»

Matteus 15:14, Bibelen

GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV

Opplag: 8 900 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

Redaksjonen avsluttet:

19. november 2021

www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes NTLs

kontingentavdeling kont@ntl.no

Forsidefoto:

Yanni Vikan

Layout og trykk:

LO Media, Oslo

23 06 22 79

Følg oss på:



Innhold



Følg oss på Instagram
@ntlnav

11-13



Ny regjering og ny kurs. FOTO: REGJERINGEN.NO

8-9



Verveansvarlig rapporterer om historisk medlemsvekst.

FOTO: YANNI VIKAN

4-5



Harald Langstad om sikkerhetsgjennomgang i NAV.

FOTO: JUNE HELEN BERG

02 Redaktøren

04 Sikkerhet i NAV

06 Arendalsuka 2021

10 Samlokalisering i Oslo

12 Ny regjering

14 Fleksitid i NAV

16 Lønnsforhandlinger 2021

19 Julemoro og hverdagsglimt

23 Lederen har ordet

Ny gjennomgang av sikkerheten i NAV

Drapet ved NAV Årstad i Bergen har rystet de ansatte i NAV og har aktualisert spørsmålet rundt sikkerheten for de som arbeider i førstelinja. Det er gjort et betydelig arbeid på sikkerhetsområdet i NAV siden drapet ved NAV Grorud i 2013, men mye har også endret seg i løpet av disse årene.

JOHAN GUNNERUD (tekst)

Nye samhandlingsformer og ny teknologi har endret hverdagen for både NAVs brukere og ansatte. Mange brukere har også opplevd kraftige kutt i stønadene som har gjort hverdagen vanskeligere. Etter hendelsen ved NAV Årstad har både NTL NAV og vernetjenesten i etaten tatt til orde for en ny sikkerhetsgjennomgang. Den prosessen som starter nå vil gå lenger enn å se på de fysiske møtene ved NAV-kontoret. Den vil ta for seg sikkerheten i hele etaten og ikke minst hvilken betydning samspillet mellom etatens mange enheter har å si for brukeroppfølginga.

I et **ekstraordinært medbestemmelsesmøte** på etatsnivå 12. november ble mandatet for prosjektet landet. Et viktig premiss i mandatet er at en ikke setter sikkerhet opp mot åpenhet. Brukermøtet er helt sentralt i NAVs forvaltning av samfunnsoppdraget. Det fordrer tilgjengelighet. Samtidig viser forskningen at konfliktnivået øker ved innføring av fysiske sperrer.

Mandatet for sikkerhetsgjennomgangen er



Hovedverneombud Stein Arne Hammersland er opptatt av at et nytt avvikssystem kommer på plass. Foto: NAV

bredt. Fra mandatet som ble drøftet i ekstraordinært MBA kan vi lese at det «omfatter blant annet fysisk sikkerhet, kompetanse, øvelser, informasjonsdeling, utestengelse av brukere og samarbeid mellom offentlige instanser.» Metoden som skal brukes i prosjektet er grunnleggende kvantitativ, men den skal suppleres med kvalitative undersøkelser. Det skal også involveres bredt. Tillitsvalgte og vernetjenesten skal delta i styringsgruppa og det skal innhentes erfaringer fra NAV-kontorene og andre relevante enheter i NAV. En mindre prosjektgruppe skal utrede hovedpunktene i mandatet.

NTL NAV har spilt inn «tilgjengelighet» i mandatet. Vi ser at et gradvis mindre tilgjengelig – og ikke minst endret – NAV skaper frustrasjon hos de brukerne som

har sterkest behov for å treffe sin veileder for å få oppfølging i saken. Med tilgjengelighet tenker vi på åpningstider, men også på en dreining av oppfølginga fra brukermøter til meldingssystemer i NAV. Eksempler på denne dreininga er oppfølging via aktivitetsplan i Modia/MinSide og en betydelig overgang fra avklaring i brukermøter ved NAV-kontoret til informasjon på telefon ved NAV Kontaktsenter.

Covid-19-pandemien har påvirket sikkerhetsarbeidet i NAV. Det har vært færre øvelser og det har vært utfordringer knyttet til beredskap. Erfaringene fra pandemien tilsier at innslag av hjemmekontor i arbeidshverdagen kan være en vei å gå, men dette må også holdes opp mot mulighetene for å opprettholde beredskap ved særlig NAV-kontorene. Turnover er et



Harald Langstad blir NTL NAVs representant i styringsgruppa til sikkerhetsgjennomgangen. Foto: June Helen Berg

annet moment opp i dette. En rekke ansatte har aldri møtt en bruker ansikt til ansikt. De kjenner knapt nok den «normale» måten å drive brukeroppfølgning på. For mange blir det en ny opplæringstid når hverdagen normaliserer seg. Når vi snakker sikkerhet er det også viktig at vi ikke bare tenker på ansatte ved NAV-kontorene. Ansatte ved hjelpemiddelsentralen, tolker, NAV kontroll m.fl. møter også brukere direkte. A-KRIM-samarbeidet er i en særstilling, da de ansatte der ikke bare møter enkeltpersoner, men også større grupper og sterke organisasjoner. – Det er viktig å redusere risikoen så godt som mulig uten å bure oss inne, sier hovedverneombud Stein Arne Hammersland.

Gjennomfør tiltak! Harald Langstad er NTL NAVs representant inn i styringsgruppa og han er opptatt av at det en avdekker i sikkerhetsgjennomgangen bringes ut i organisasjonen. – Opplæring er på generell basis ikke obligatorisk i NAV. Når det kommer til

sikkerhet kan vi ikke være lemfeldige. Vi må læres opp i god sikkerhetsadferd og avvik må meldes av alle ansatte. Langstad er bekymret for at etatens omfattende e-læring kan føre til at den som tar e-læringsmodulen kan misforstå og ende med en opplæring stikk i strid med det som er tilsiktet. Det er også en fare for at kostnadene kommer i veien for sikkerhetstiltak. – Det som framkommer av gode tiltak i sikkerhetsgjennomgangen må iverksettes. Tiltak kan ikke tilsidesettes med henvisning til f.eks at kommunen ikke deler kostnaden med staten. Da får en gjennomføre tiltakene og snakke om kostnaden etterpå, sier Langstad. Hovedverneombud Stein Arne Hammersland sier seg enig i dette og legger til at Kommunenes sentralforbund (KS) har vært med i arbeidet med mandatet denne gangen. – Det sikrer en nødvendig bredde i inngangen, som man ikke hadde etter drapet ved NAV Grorud i 2013.

Et nytt avvikssystem har vært på trappene

lenge. Dette er et punkt NTL NAV har tatt opp flere ganger de siste årene. Et fungerende avvikssystem må bestå av enkle rutiner, en kultur for å melde avvik, et system for å hente ut trender i dataene og ikke minst en funksjon for å fange opp de alvorligste hendelsene. På den måten kan en jobbe med sikkerhet både lokalt og sentralt i organisasjonen. Hovedverneombud Stein Arne Hammersland framhever at dette er viktig for vernetjenesten i NAV. – Det avvikssystemet vi har i dag er antikvarisk. Det er viktig at vi nå legger penger på bordet og får på plass et skikkelig system, ikke en midlertidig løsning. Og det må komme nå. Hammersland legger også vekt på at vi må endre det tradisjonelle synet på avvik: – Er avvik en feil jeg har gjort eller en mulighet til å gjøre noe bedre? Hvis vi tenker slik vil et fungerende avvikssystem også komme brukerne til gode, ikke bare de ansatte.

Alternative samhandlingsformer? Et annet punkt som ligger i mandatet er spørsmålet om alle brukere skal inn på NAV-kontoret? Finnes det andre samhandlingsarenaer som kan være aktuelle? Bør noen brukermøter knyttes opp mot for eksempel ansvarsgrupper/individuell plan-møter, slik at flere instanser er med på møtet og man kan se helheten i brukernes situasjon bedre? Informasjonsutveksling mellom aktører i hjelpeapparatet er et avgjørende punkt og er etterlyst ved flere anledninger. Personvernlovgivningen har hittil vært til hinder. Finnes det en måte å sikre nødvendig informasjonsflyt mellom etatene og samtidig opprettholde et grunnleggende personvern?

Arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte har invitert lederne ved NAVs naturlige samarbeidspartnere til en dialog om sikkerhet i førstelinja i velferdssamfunnet. Det er åpenbart mye å hente på erfaringsutveksling her. En dialog vil være et første skritt på veien.

104 arrangement på 4 dager!

I 2019 deltok 10 av 13 sentralt frikjøpte tillitsvalgte i NTL NAV på Arendalsuka. I 2021 deltok NTL NAV igjen, men denne gangen var det bare åtte deltakere grunnet pandemien. Likevel deltok vi på totalt 104 arrangement på fire dager. Arendalsuka byr på mange viktige debatter om tema som innvirker på våre medlemmers arbeidshverdag.

RENATE HOLSBOVÅG-LYNGSTAD (tekst)

Stortingsvalg. I 2021 feiret Arendalsuka 10 år. Grunnet pandemien var det ikke tillatt med like mange på hvert arrangement som tidligere år, men engasjementet var like stort. I tillegg var Arendalsuka 2021 preget av det da forestående stortingsvalget og valgkampen ble virkelig sparket i gang. Til tross for dette var det mange arrangement som handlet om den nye arbeidshverdagen, hjemmekontor og arbeidsmiljø.

NAV en viktig brikke. Arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte deltok i flere debatter, sammen med flere av sine ledere. NTL NAV deltok også på arrangementene der arbeidsgiversiden i NAV var med. Ellers ble også NAV brukt som eksempel i mange av de andre arrangementene som vi var på. Det er tydelig at NAV er en viktig brikke i samfunnet og sammen med andre store statlige etater er det en selvfølge at NAV blir diskutert både i næringslivet og politiken.

Angrer på NAV-reformen. Nestleder Torgeir Homme deltok på et arrangement «Koster reformene mer enn de smaker?»



Arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte i samtale med nestleder Torgeir Homme og sentralt frikjøpt tillitsvalgt Renate Holsbøvåg-Lyngstad. Foto: Yanni Vikan

som tok for seg at politikerne i valgkamp overselger gevinster og underselger kostnadene for reformene de ønsker å gjennomføre og om det er forvaltningen eller den politiske ledelsen som har ansvaret. Her deltok tidligere arbeids- og inkluderingsminister fra 2005 til 2008, Bjarne Håkon Hanssen (Ap), hvor han snakket om gjennomføringen av NAV-reformen. Han fortalte at det var den reformen han angret mest på i sin politiske karriere. Han mente de ikke forsto kompleksiteten og at det var mangelfullt utredet. Han fortalte at de ble advart av de som jobbet i Aetat og Trygde-etaten, men at de ikke snakket nok med fagforeningene. Konklusjonen hans var at han skulle ønske de hadde gjort mer.

Den nye hybride hverdagen. Covid-19 har satt sitt preg på norsk næringsliv. I tillegg har pandemien satt fart på trenden der folk

ARENDALSUKA

- Arendalsuka er en årlig nasjonal arena hvor aktører innenfor politikk, samfunns- og næringsliv møter hverandre og folk, for debatt og utforming av politikk for nåtid og framtid.
- Arendalsuka er et partipolitisk uavhengig arrangement og har som mål å styrke troen på politikk og politisk debatt. De vil på denne måten bidra til å styrke kraften i vårt levende demokrati. En demokratisk møteplass for alle som er engasjert i samfunnet vi lever i.
- Rundt 1000 arrangementer og 200 stands fyller Arendal sentrum i fem dager i august hvert år.



Noen av deltakerne fra NTL NAV. Fra venstre Johan Gunnerud, Torgeir Homme og Tarjei Aamot Haga. Foto: Yanni Vikan



jobber på mer fleksible måter. Hjemmekontor, hybridløsninger, økt digitalisering og digital kompetanse, har gjort at flere har fått øynene opp for både fordeler og ulemper ved å ta steget ut av det tradisjonelle kontorlandskapet. Det var stor spredning på bedriftslederes synspunkter på

hvordan de så for seg arbeidslivet og arbeidsplassen fremover. Noen mente pandemien ikke ville innvirke i særlig grad, mens andre ikke ville tilbake til slik det var før. Ved flere debatter kom det frem at arbeidsformene endres på en slik måte at eksempelvis åpne kontorlandskap ikke



Over: Arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte i debatten «Velferdssamfunnet 2.0 Det kommer til å gjøre vondt». Foto: Renate Holsbøvåg-Lyngstad

Til venstre: LO-sekretær Julie Lødrup (nummer to fra venstre) i debatt om arbeidsmiljø og STAMI. Foto: Renate Holsbøvåg-Lyngstad

lenger passer den moderne arbeidsplassen. Så det blir spennende å se hvordan den nye arbeidshverdagen blir i fremtiden – også for oss i NAV.

Rekordår for verving!

Så langt redaksjonen har klart å kartleggje er 2021 det beste året NTL NAV har hatt på vervefronten sidan landsforeininga blei stifta i 2007. Når denne utgåva av Gaiden går i trykken har vi fått verva over 670 nye medlemmer i år.

TARJEI HAGA (tekst og foto)

Etter det veldig gode verveåret 2019, med 545 nye medlemmer, hadde NTL NAV ein liten dupp i talet på nye innmeldinger i pandemiåret 2020 med 485 medlemmer. Vi var derfor veldig spente på korleis koronaviruset og mykje bruk av heimekontor

ville spele inn på vervearbeidet i år. Vi kan allereie no slå fast at alle dystre spådommar er gjort til skamme, og vi styrer mot godt over 700 nye medlemmer i 2021.

Lokale vervekampanjar

Hausten 2020 såg ikkje Landsforeininga for seg ein landsdekkjande vervekampanje i 2021, som den vi hadde i 2019. Til det var det for usikkert korleis året ville sjå ut, og kva vi ville kunne gjennomføre av aktivitetar. Det vi derimot gjorde var å oppfordre avdelingene til å gjennomføre egne lokale vervekampanjar. Dette har fleire avdelinger følgd opp, mange med veldig gode resultat.

Velkomstgåve for nye medlemmer

Det vart tidleg på året bestemt å kjøpe inn ei velkomstgåve til alle nye medlemmer i 2021, og valet falt på powerbank som gåve. Vi bestilte inn 500 eksemplar, noko vi alle-

reie etter sommaren såg ville bli i knappaste laget. Det vart så bestilt inn eit par hundre til, og det er gledeleg å kunne konstatere at heller ikkje denne bestillinga ser ut til å halde for å gi alle nye innmeldte ei gåve i 2021. Det vert med andre ord verva svært godt i heile organisasjonen.

Godt vervearbeid i Møre og Romsdal

NTL NAV Møre og Romsdal er ei av avdelingene som har hatt ei strålende medlemsutvikling i 2021. Vi har tatt ein kort prat med avdelingsleiar Kristoffer Tangen Gjerde om utviklinga i avdelinga.

– Talet på nye medlemmer har naturleg nok variert ein del frå år til år, samtidig som det av ulike årsaker har gått ut ein del yrkesaktive kvart år. Variasjonen har gjort at vi også nokre år har gått litt tilbake. Det som er gledeleg i år er at vi ikkje har mista fleire enn vanleg, samtidig som vi har verva godt. Når det gjeld vervearbeidet trur Kristoffer at stabilitet og skulering har medverka til det gode resultatet.

– Først og fremst trur eg det handlar om godt arbeid over lang tid. I god NTL-ånd har avdelinga vår alltid prioritert å ha godt skulerte tillitsvalde. Fleire av dei dyktige tillitsvalde i fylket har hatt vervet lenge, så kontinuitet har vore viktig rundt om på arbeidsplassane, seier Tangen Gjerde.

Høg prioritet på skuleringsarbeidet i pandemitider

– Avdelinga starta hausten 2020 også opp ein kursserie der vi involverte tillitsvalde

Kristoffer Tangen Gjerde leier avdelinga NTL NAV Møre og Romsdal. Han meiner blant anna at skulering er ein god reiskap for å verva nye medlemmar.



NTL NAV er den **største** fagforeninga i NAV. Vi organiserer **alle** statlig ansatte.

BLI MEDLEM

1. mars - 15. juni 2021:
VERVEKONKURRANSE

Nå blir det vervekonkurranse! Alle som verver en ny kollega til vår fantastiske fagforening vil være med i trekninga av noen flotte premier. For hver kollega du verver får du et lodd i trekninga.

Når du har vervet, sender du e-post til irene.hamre@nav.no med navnet til vårt nye medlem.


NTL NAV Vestland

1. premie verdi kr. 6000,-
Velg mellom sykkel, sportsklær eller nettbrett

2. premie verdi kr. 3000,-
Velg mellom hodetelefoner eller smart-/pulsklokke

3.- 8. premier verdi kr. 500,-
Gavekort

Her er eit døme på vervebrosjyre frå NTL NAV Vestland.

Innmeldinger i NTL NAV

2015	412
2016	388
2017	448
2018	518
2019	545
2020	485
2021	670 (per 22.11.21)

i tema. Våren 2021 utvida vi og begynte å tilby kurs i løn/tariff og medlemskap til alle medlemmer og potensielle medlemmer. Å skape engasjement både hos tillitsvalde og medlemmer rundt tema som er viktig for den enkelte er mykje av grunnen til at vi har lukkast. I sommar starta vi også opp med både ein vervekampanje og kvartalsvis utsending av vår egen LokalGaid. Frå

starten av vervekampanjen 1. juli har vi til no hatt ei god tilstrømming av nye medlemmer, avsluttar ein nøgd avdelingsleiar Tangen Gjerde.

Vi må ha stort fokus på vervearbeidet også dei neste åra. Vi har mange medlemmer som kan gå av med pensjon dei neste åra. For at vi skal oppretthalde posisjonen vår

som den største og føretrekte fagforeninga i NAV så må vi fortsatt ha stort fokus på vervearbeidet. Vi må også ha fokus på å ha godt skulerte tillitsvalde i alle ledd, og god organisasjonsbygging er også ein av føresetnadane for godt vervearbeid. Jo fleire medlemmer vi er, jo sterkare gjennomslag har vi på løns- og arbeidsvilkåra våre i NAV.

Samlokalisering av NAV-enheter i Oslo

En del av NAVs enheter i Oslo er besluttet samlokalisert i 2025.

Arbeidet er godt i gang, prosjekt-MBA er opprettet og våre representanter fra NTL NAV er Rasmus Rydland, sentral frikjøpt tillitsvalgt, Lillian Skrede, 2. vara hovedtillitsvalgt i NAV Familie- og pensjonsytelser og hovedtillitsvalgt for NTL i NAV Oslo Carina Stokka. Carina tok over stafettpinnen fra Mahsa Bahari i oktober 2021. Redaksjonen har tatt en titt på arbeidet med samlokaliseringen.

RENATE HOLSBØVÅG-LYNGSTAD (tekst og foto)

Bakgrunnen for prosjektet. Mange leieavtaler for enheter i NAV i Oslo utløper i perioden 2023 og 2024, de fleste av disse leieavtalene har ikke opsjoner om forlengelse. I april 2020 ble det derfor gitt et mandat til kontor for etatseiendom til å kartlegge aktuelle enheters behov og ønsker om fremtidig lokalisering. I november 2020 ble det da besluttet at det skulle være et felles prosjekt mellom de

åtte enhetene fremfor at hver enkelt skulle kjøre egne prosesser hver for seg.

En eller to lokasjoner? Når flere enheter nå skal flytte sammen, er det et stort arbeid som skal gjøres. For disse åtte enhetene er det snakk om over 1000 ansatte. Det er ikke sikkert man finner ett kontor som kan huse alle sammen. Derfor kommer det også frem av mandatet at det her kan bli en ny lokasjon, evt. to nye lokasjoner, så langt det er mulig og hensiktsmessig.

Gvinster ved felles samlokaliseringsprosjekt. Både arbeidsgiver og organisasjonene er opptatt av at prosessen skal gi etaten gvinster på sikt. Disse gevinstene går på at det er tids- og ressursbesparende å lage et felles prosjekt fremfor flere. I tillegg er det selvsagt en økonomisk gevinst med dette. Det vil redusere arealforbruk og gi lavere leie-, felles- og driftskostnader. Men det skal også gi en samhandling på tvers av enheter, gi moderne arbeidsplassløsninger som er både fremtidsrettede og fleksible. Samtidig legges det vekt på at prosjektet vil, i samarbeid med de gjeldende enhetene, jobbe for å finne egnede lokaler som understøtter trivsel, mobilitet og samhandling, samt at det skal understøtte bruk av ny teknologi.

NTL – en tydelig stemme. Det er viktig at NTL NAV er en tydelig part i prosjektet. Med over 1000 ansatte, er det klart at det også er mange meninger. Et konkret eksempel på at NTL NAV er en tydelig

DISSE SKAL SAMLOKALISERES

- NAV Oslo
- NAV Familie og pensjon Oslo 1
- NAV Familie og pensjon Oslo 2
- NAV Familie og pensjon styringsenhet
- NAV Klageinstans Oslo og Akershus
- NAV Kontroll analyse
- NAV Kontroll styringsenhet
- NAV Kontroll Øst
- NAV Kontroll Medlemskap og avgift
- NAV Hjelpemidler og tilrettelegging
- NAV Arbeid og ytelser styringsenhet
- NAV Arbeid og ytelser Kristiania

stemme inn i prosjekt-MBA er da utlysning til byggeprosjekt gikk ut. Det ble lyst ut etter lokaler opp til 20 kvadratmeter per ansatt. Spørsmålet om antall kvadratmeter pr ansatt ble ikke forelagt de tillitsvalgte, ei heller drøftet. – NTL ga en svært tydelig tilbakemelding på at vi forventer at arealkonseptet ligger til grunn og at dette i utgangspunktet legger opp til små lokaler, altså maks 23 kvm per ansatt. Da arbeidsgiver måtte lyse ut igjen i høst ble dette rettet opp. Vi har også fått gjennomslag for å øke antall møterom og at lokalene skal ta høyde for økt bruk av sykkel eller elsykkel, forteller Rasmus Rydland. I tillegg legger han til at NTLs representanter har hatt møter med lokale tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte gjennom prosessen.

Tung prosess. Rasmus Rydland forteller redaksjonen at de synes det har vært en tung prosess da de stadig opplever at arbeidsgiver vil ha omkamper på mandatet til prosjekt-MBA. – Slik vi opplever det, legger arbeidsgiver opp til at det ikke skal være medbestemmelse på helheten i prosjektet, bare fellesarealene og de konkrete arbeidsplassene til de involverte enhetene. Videre forteller Rydland at dette har vært tema i alle møter og i de fleste referater gjennom prosessen. – Det er frustrerende og svært tidkrevende på toppen av en ellers komplisert og arbeidskrevende prosess, avslutter Rydland.

Bilde fra taket på Arbeids- og velferdsdirektoratet på Helsfyr.



Hurdalsplattforma

Det var stor spenning knytt til lanseringa av den nye regjeringsplattforma til Arbeidarpartiet og Senterpartiet. Sosialistisk Venstreparti hadde nokre veker tidlegare forlate sonderingane på Hurdalssjøen, og vi var spente på kva dei to nye regjeringspartia hadde kome fram til etter to veker med forhandlingar. Det er fleire område i den nye regjeringsplattforma som får betydning for oss NAV-tilsette, og vi vil trekke fram nokre punkt på dei ulike områda.

TARJEI HAGA (tekst)

Bemanninga i NAV skal styrkast. Plattforma slår fast at den nye regjeringa vil styrke arbeidsmarknadstiltaka betydeleg, og at bemanninga må styrkast varig for å sikre tettare oppfølging av brukarane.

Regjeringa vil delegere meir mynde til førstelinja i NAV. Dei vil også støtte kommunar som ønskjer å opne opp att NAV-kontor som har vore nedlagde og/eller samlokaliserte i samband med kommunesamanslåingar. Vidare vil dei sikre at NAV-kontora sine opningstider sikrar god tilgjenge for alle brukarar.

Ein ønskjer å styrke NAV si rolle som arbeidsformidlar, og legge til rette for at også mindre tiltaksarrangørar kan levere tilbod til NAV.

Ei nødvendig dreining av arbeidslivspolitikken. Regjeringa vil doble fagforeinings-

frådraget, noko som vert trekt fram som eit viktig grep for å få fleire til å organisere seg. Etter åtte års tørke under Solberg-regjeringa har fagforeiningsfrådraget stått stille på 3850 kroner. No skal det endeleg skje noko. Regjeringa foreslår å auke fagforeiningsfrådraget med at frådrag for innbetalt fagforeiningskontingent skal doblast innan to år, med ein auke på 50 prosent til 5800 kroner i budsjettet for 2022. Auken skal styrke økonomien til fagorganiserte arbeidstakarar og gjere det lettare å vere fagorganisert.

Eit anna viktig punkt er at ein vil sette ned ein låginntektskommisjon, med deltaking frå partane i arbeidslivet, med sikte på å redusere forskjellane i inntekt i Noreg.

Det blir ny styring og ein tillitsreform i offentleg sektor. Plattforma slår fast at den nye regjeringa vil fjerne ordninga med ABE-kutt og erstatte den med målretta prosessar og effektivitetsmål. Det er vi spesielt glade for i NTL NAV då det inneber ei viktig endring for styring og styrking av ressursane i NAV.

Regjeringa vil legge fram ein strategi som tar brukarorganisasjonane, dei tillitsvalte og leiinga i alle store offentlege verksemdar med på ein forpliktande prosess i arbeidet med utforminga av ein tillitsreform i offentleg sektor. Tillitsreformen skal mellom anna ha som mål å redusere bruken av marknadsmekanismar i alle delar av velferdsstaten, styrke trepartssamarbeidet og rettane tilsette har til å bli involvert i alle viktige prosessar. Ein vil også sørge for at offentlege leiarar har opplæring i den norske arbeidslivmodellen og trepartssamarbeidet.

Ny retning i statleg arbeidsgjevarepolitikk. Regjeringa vil til dømes lage nye retnings-



Hurdalsplattforma representerer ei politisk vending. Skjermklipp frå www.regjeringen.no

linjer for leiarløner i staten, som skal bidra til reduserte lønsforskjellar, og sikre at leiarlønsutviklinga i offentleg sektor ikkje overskrider det som er den gjennomsnittlege lønsutviklinga i samfunnet. Vidare vert det slått fast at ein vil avgrensa bruk av mellomombelse tilsetjingar og deltid i offentleg sektor. Målet skal vere heile faste stillingar. Her får den nye regjeringa heilt klart støtte frå arbeidstakarorganisasjonane.

Viktig satsing på velferdspolitikk og barne- og familiepolitikk. Personar som får AAP skal få forlenging dersom dei ikkje er ferdig avklart frå NAV eller helsevesenet. Ein vil gjeninnføre feriepengetillegg for permitterte og arbeidsledige, og ein vil forbetre ordninga med brillestøtte til barn.

Dagens tredelte foreldrepermisjon og fedrekvote skal beholdast slik den er. Kontantstøtteordninga vil ein redusere til eit tilbod for born mellom 12 og 18 månader. For born mellom 18 og 24 månader vil ein erstatte den med ei ventestøtteordning for familiar som har søkt om, men ikkje fått barnehageplass.

Det organiserte arbeidsliv og styrking av NAV

I Hurdalsplattformen lover den rødgrønne regjeringen at den vil jobbe mot ulikhet og gjennomføre en politikk som legger stor vekt på et trygt arbeidsliv og gode velferdstjenester der folk bor. Regjeringen la den 8. november fram en proposisjon om endring av forslaget til statsbudsjett for 2022, fremmet av Solberg-regjeringen, Prop. 1 S (2021–2022), proposisjonen blir omtalt som «Gul bok».

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

Arbeid til alle er jobb nummer én. Det kommer fram av proposisjonen at målet for den økonomiske politikken skal bidra til arbeid til alle og en mer rettferdig fordeling som skal redusere forskjellene i samfunnet. Politikken gjennom statsbudsjettet skal også bidra til en sterk velferdsstat med gode tjenester til alle!

Den norske arbeidslivsmodellen får ny giv. Det er svært gledelig sett fra vårt ståsted som arbeidstakerorganisasjon at den sittende regjering vil bygge sin arbeidslivspolitikken på den norske modellen. NTL NAV mener at høy organisasjonsgrad og sterke fagorganisasjoner vil bidra til et trygt og forutsigbart arbeidsliv. Regjeringen uttrykker at en aktiv arbeidslivspolitikken vil føre til at enda flere kommer i arbeid.



Styrking av NAV og bedre velferdsordninger. Regjeringen styrker NAV, som har vært presset gjennom en årrekke, ved å gi mer penger til tiltaksplasser og styrke ordningen med arbeidsavklaringspenger (AAP). Det foreslås en varig styrking av NAV med 175 millioner kroner. Det vil forsterke og styrke innsatsen overfor utsatte grupper i arbeidsmarkedet og NAVs rolle som arbeidsformidler.

Vi registrerer at det ikke er foreslått bevilget feriepengene til arbeidsledige med dagpenge-rettigheter i denne tilleggsproposisjonen. Det er vi i NTL NAV selv sagt skuffet over. Fra 1. mars i fjor innførte den forrige regjeringen et tak i ordningen for brillestøtte til barn. Jonas Gahr Støre har tidligere uttalt at han vil «rette opp i skjevhetene i løpet av

Regjeringa har lagt fram mange forslag som gir en etterlengtet styrking av NAV og en bedre arbeidslivspolitikken. Gjennomslagskraften vil dog avhenge av hvordan de får dannet flertall for budsjett og saker i Stortinget. Får de med seg SV?

de første hundre dagene» hvis han blir statsminister etter valget. NTL NAV noterer seg at dette heller ikke er tatt inn igjen i tilleggsproposisjonen.

Derimot ønsker regjeringen å jobbe for å redusere langtidsledigheten og forebygge varig frafall fra arbeidslivet. Vi ser av tilleggsproposisjonen at de foreslår å øke bevilgningen til arbeidsmarkedtiltak med 136 millioner kroner. Dette er gode nyheter!

Til regjeringens forsvar har de hatt rundt 10 dager til å endre på Solberg-regjeringens budsjettforslag for 2022. Vi har helt andre forventninger når Jonas Gahr Støre neste høst legger frem sitt forslag til statsbudsjett for 2023.

Men først venter tøffe forhandlinger med SV i Stortinget. Som mindretallsregjering må Støre-regjeringen ha med seg andre partier for å få flertall for sitt budsjett. Regjeringen har uttalt at det er SV de vil prate med først, og som de ser på som det naturlige partiet å samarbeide med om fremtidige statsbudsjett.

NTL er fornøyd med ny retning



Kjersti Barsok i NTL mener det er mye god politikk i Hurdalsplattformen. Foto: Petter Gunerius Haug

Vi har spurt NTL-leder Kjersti Barsok og leder i NTL NAV, Elisabeth Steen, om deres tanker rundt Hurdalsplattformen, tilleggsproposisjonen og veien videre.

Hurdalsplattformen. – Det er mye god politikk i Hurdalsplattformen, sier Kjersti Barsok i NTL. – Den viser en ny retning og det var på høy tid. I NTL er vi tålmodige og utålmodige på samme tid. Vi må gi regjeringen tid til å gjennomføre politikken, men vi må samtidig peke på alle de punktene som ikke har blitt realisert.



Elisabeth Steen i NTL NAV ser fram til at regjeringen styrker NAV. Foto: June Helen Berg

Alt skal forhandles. På forbundskontoret er de smertelig klar over at alt skal forhandles. Derfor deltar de i høringene i stortingskomitéene. – Du kan sitere meg på at vi jobber med enkeltsakene, men viktigst av alt er å snakke om ABE-kuttene. Vi må vise politikerne hva det betyr at offentlig sektor har blitt årelatt i åtte år. – Regjeringen har store ambisjoner for offentlig sektor, men det krever økt finansiering. Vi er derfor skuffet over at de ikke har klart å fjerne ABE-kuttene helt. Her er vi utålmodige og forhandlingene i Stortinget i tida framover blir spennende. – Vi ser allerede at de har foreslått bevilgninger til flere etater, men det kompenseres ikke i tilstrekkelig grad for de sterke ostehøvelkuttene som har blitt gjennomført de siste

årene. Det er krevende å komme a jour igjen. – For at vi skal klare å levere på samfunnsoppdraget i offentlig sektor er det viktig at bevilgningene blir varige.

Innspill til Stortinget. Det foregår et bredt politisk arbeid der NTLs landsforeninger arbeider fram innspill til høringer og uttalelser. Dette gjennomarbeides og sammenfattes av forbundet og blir til høringsnotater i stortingskomitéene eller uttalelser ifm proposisjoner og andre høringsrunder. Innspillene kan du lese på NTLs hjemmeside.

Flere ansatte i NAV. – Vi er først og fremst fornøyd med at Støre-regjeringen signaliserer flere ansatte til NAV, sier Elisabeth Steen i NTL NAV. – Regjeringen har forstått at tett brukeroppfølgning er tidkrevende og at nøkkelen er nok ansatte. Vi er glade for at bevilgningen til NAV økes litt i tilleggsproposisjonen, selv om det ikke er nok. – Vi er også veldig fornøyd med at regjeringen sier at de skal reversere mange av kuttene overfor brukerne i NAV. Alt er ikke på plass, men retningen er god.

NTL NAV deltar i høringer i Arbeids- og sosialkomitéen sammen med forbundet. Dette er viktig for å gi innspill før Stortingsbehandling. – Vi er naturligvis opptatt av lønns- og arbeidsvilkårene for våre medlemmer, men vi er også sterkt engasjert i arbeidet for bedre velferdstjenester for brukerne. Et inkluderende arbeidsliv fordrer at NAV klarer å levere på samfunnsoppdraget. Da må ytelser og virkemidler være på plass og det må være tilstrekkelig mange ansatte til å utføre jobben, avslutter Elisabeth Steen.

Fleksitid – når et gode blir gratisarbeid!

Den 26. november i 2020 ble det holdt forhandlingsmøte i Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) om et midlertidig tillegg til særavtale om fleksibel arbeidstid i staten. For å sikre fortsatt fleksibilitet under Covid-19-pandemien, ble KMD og hovedsammenslutningene enige om at kjernetiden i staten fortsatt skulle settes ut av kraft, frem til og med 31. august 2021. Virksomheter ville kunne få en situasjon der ansatte stod i fare for å få strøket opparbeidet plusstid fordi det ikke var mulig å ta ut avspasering med bakgrunn i virksomhetens forhold, gitt den ekstraordinære situasjonen. For å hindre sletting av plusstid suspenderte de sentrale partene i arbeidslivet grensene for avregningsperiode til og med 31. august 2021.

JUNE HELEN BERG (tekst og foto)

Særavtalen om fleksibel arbeidstid er også gjeldende for NAV. Avregningstidspunkt for fleksitid ble drøftet av partene i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) i NAV, den 4. mai i år. Arbeidsgiver fremmet forslag om at nytt fast avregningstidspunkt for fleksitidsaldoer skulle settes til 31. august hvert år. For 2021 ble avregningstidspunktet satt til 31. mai og deretter 31. desember og fra og med 2022 blir tidspunktet den 31. august.

NTL NAV viste under drøftingene i MBA til at avregningstidspunktet ikke løser det underliggende problemet med bemanningsutfordringer og minnet arbeidsgiver om plikten ledere har med å legge til rette for uttak av fleksitid 4 måneder før avregningstidspunkt. NTL NAV anså den 31. august som et noe ugunstig tidspunkt med

tanke på utfordringer med ferieavvikling og behov for bemanning i ferietider.

Basert på drøftingene ble det besluttet at NAV skal ha et avregningstidspunkt den 31. desember 2021, for deretter å ha årlige faste avregningstidspunkt for fleksitid den 31. august.

NTL NAV krever en oversikt over strøkne arbeidstimer. På sentralt MBA den 31. august 2021 ba NTL NAV om en oversikt over strøkne timer i etaten ved avregningstidspunktet den 31. mai 2021. Arbeidstakerorganisasjonene i MBA fikk tilsendt statistikk fordelt på driftsenheter og fordeling på ledere og medarbeidere.

Oversikten i tabellen viser antall timer plusstid som er strøket og en oversikt over

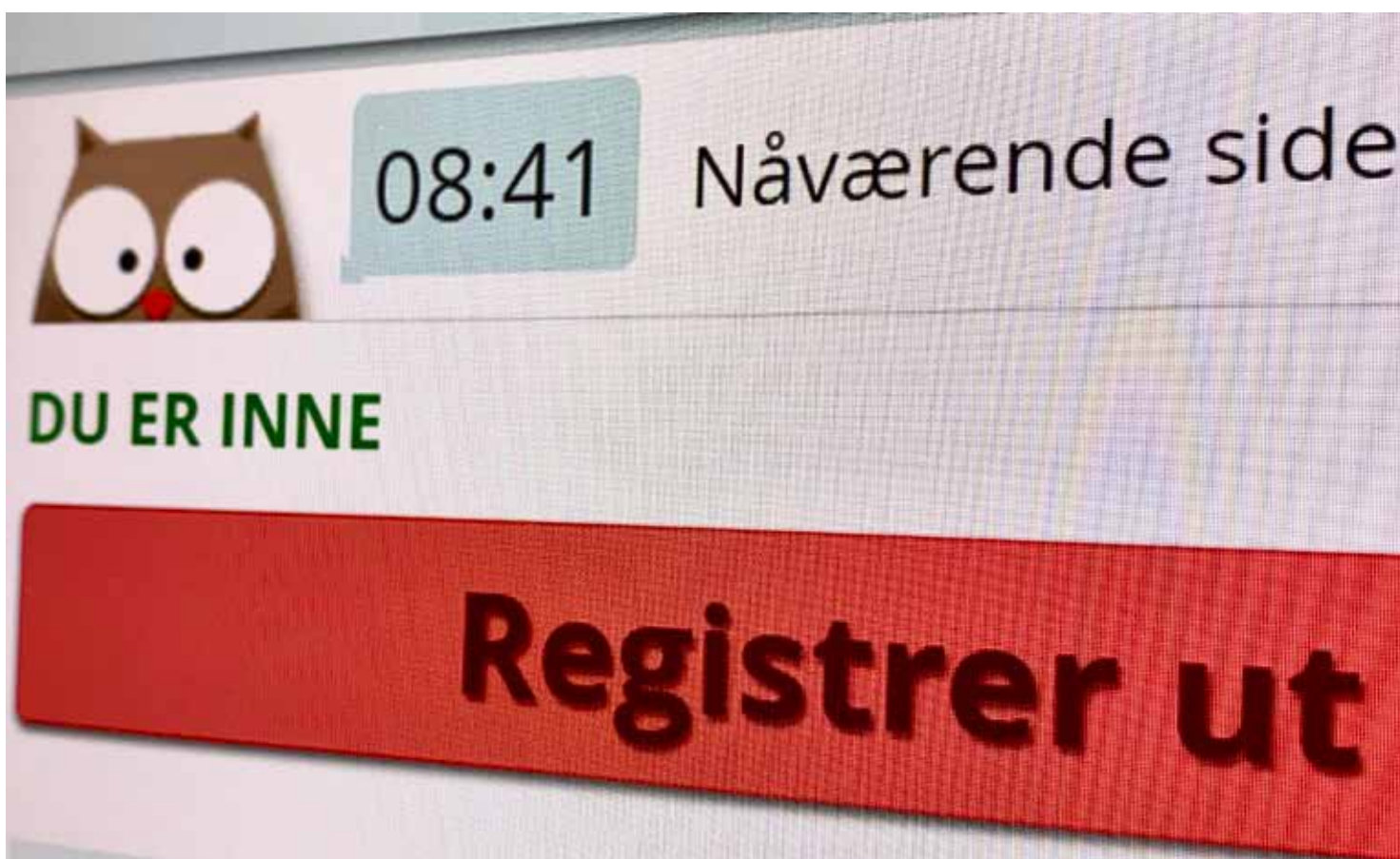
Fleksibel arbeidstid i staten

Staten har en særavtale om fleksibel arbeidstid. KMD og hovedsammenslutningene ble i et møte den 23. mars 2021 enige om ny særavtale om fleksibel arbeidstid i staten. Avtalen har virkning fra og med 1. mars 2021 til og med 31. desember 2022.

antall ansatte med strøket fleksitid. Antall timer strøket og antall ansatte pr 31. mai 2021 er i tillegg sammenlignet med tall på avregningstidspunkt pr 31. desember 2018 og 31. desember 2019.

Ved avregningstidspunktet den 31. mai i år ble så mye som 40.812 arbeidede timer strøket i NAV. 1799 ansatte fikk i snitt strøket 22,6 timer fra sine fleksitidskontoer. NTL NAV vurderer at det er svært bekymringsfullt at så mange av etatens ansatte har jobbet gratis for arbeidsgiver, spesielt sett i lys av overtidsbruken i samme periode. Samlet sett viser dette at oppgavene som legges på etatens ansatte ikke står i forhold til bemanningssituasjonen.

For mange ansatte får strøket fleksitid. Det betyr i realiteten at det praktiseres gratis-



WinTid - Fleksibel arbeidstid

Oversikt over strøket fleksitid i NAV 2018–2021. Kilde: NAV.

Avregningsdato	Strøket fleksitid timer			Antall ansatte strøket fleksitid		
	Medarbeidere	Ledere	SUM timer	Medarbeidere	Ledere	SUM ansatte
pr 31.05 2021	17 943,5	22 869,1	40 812,6	1 339	460	1 799
pr 31.12 2019	10 315,9	9 956,7	20 272,6	666	325	991
pr 31.12 2018	10 078,3	15 385,7	25 464,0	631	330	961

arbeid i NAV og at dette samlet sett tilsvaret nesten 23 årsverk i etaten pr år. NTL NAV vil ta vår del av ansvaret for å ta et oppgjør med dette uheldige dugnadsarbeidet. Vi vil sende en tydelig melding til våre tillitsvalgte og medlemmer om at vi i NAV driver med lønnsarbeid – ikke gratisarbeid! NTL NAV vil følge opp dette tett i tiden fremover, både i egen organisasjon og overfor arbeidsgiver. Det er på tide å

drøfte hvordan fleksitidsordningen blir forvaltet i NAV og i hvilken grad lederne er i stand til å følge opp og ivareta sine ansatte slik at den ekstra arbeidsinnsatsen ikke blir til dugnadsarbeid.

Ny drøfting i sentralt MBA. NTL NAV har bedt om drøfting i sentralt MBA og saken skal opp den 7. desember. Vi ber arbeidsgiver være spesielt oppmerksom på at de

som har jobbet mye overtid i 2021, og de som fikk mange timer strøket i mai 2021, ikke må stryke timer også ved utgangen av desember.

LO Stat alene

I slutten av oktober var de fleste driftsenhetene i NAV ferdige med årets lønnsforhandlinger. Det som startet med «vårens vakreste eventyr» mellom partene i Staten ble sluttført med «høstens vakreste eventyr» mellom partene i NAVs driftsenheter. Og mens erfaringene nå evalueres rundt omkring, starter allerede forbedelsene til neste års hovedoppgjør. NTL NAV tegner og forklarer.

YANNIVIKAN (tekst)

Det sentrale oppgjøret. I Gaidens forrige utgave skrev vi en kort oppsummering av forhandlingsresultatet i Staten. I denne utgaven går vi litt nærmere inn i hvor partene sto og litt om hva slags gjennomslag LO Stat fikk i forhandlingene. Noen viktige elementer fra LO Stat sitt krav var at vi

ønsket mest mulig fordelt sentralt og minst mulig lokalt, slik at vi kan sikre en best mulig lønnsutvikling for alle. Dette var det bare YS Stat av de andre partene som var delvis enige i. I tillegg hadde vi konkrete krav om lavtlønns- og likelønnsprofil. De andre partene hadde ingen slike krav og LO Stat sto sånn sett alene med dette.

Lavtlønns tillegg. Alle lønnstrinn økte med 0,9 % samt kr. 1 500,-. Dette ga en minimumsøkning for alle statlig ansatte på kr. 4 214,-. Til tross for at LO Stat var alene om å kreve lavtlønns tillegg, ble partene etter hvert enige om at det skulle legges til kr. 4 000,- på alle trinn fra lønnstrinn 19 til og med lønnstrinn 50. Dette innebærer at den prosentvise lønnsøkninga er høyest hos de med lønnstrinn 50 og lavere. Imidlertid får man kjøpt lite mat for prosenter, det er jo kroner og øre det hele dreier seg om.

Likelønns tillegg. I Staten er det svært mange kvinner som er lønnet i lønnstrinn 51-69. En måte å heve kvinners lønn på ville være å løfte akkurat disse lønnstrinnene. LO Stat hadde også dette som et krav når de kom til forhandlingsbordet. I løpet av forhandlinger og mekling ble partene enige om at det skulle legges til kr. 3 800,- på

FORHANDLINGER

Sentrale forhandlinger:

- Lønnsforhandlinger mellom partene i Staten: Hovedorganisasjonene LO Stat, UNIO, YS Stat og Akademikerne.
- Hovedoppgjør gjennomføres annethvert år: Hele hovedtariffavtalen forhandles.
- Mellomoppgjør gjennomføres mellom hovedoppgjørene: Kun lønn forhandles.

Lokale forhandlinger:

- Lønnsforhandlinger mellom partene på forhandlingsstedet, som for vår del er NAV som etat

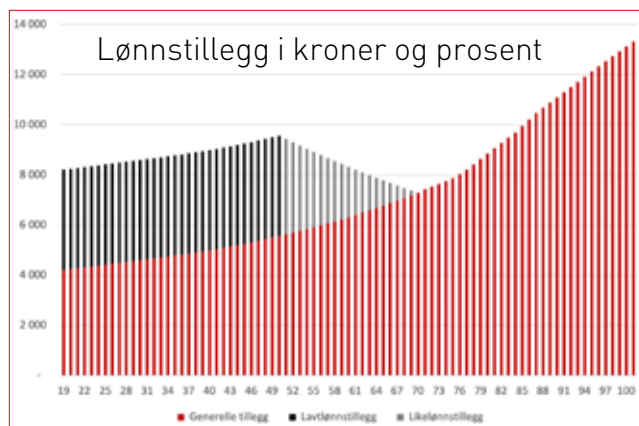
Lokale, delegerte forhandlinger:

- Lønnsforhandlinger mellom partene på delegert forhandlingssted, som for vår del er alle driftsenhetene i NAV

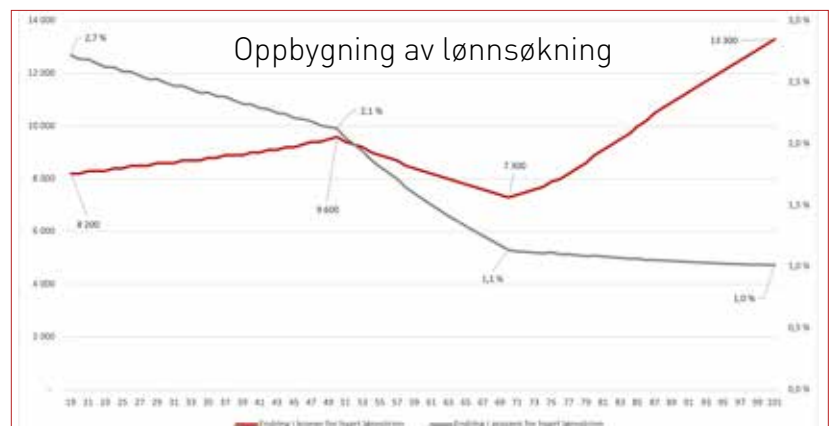
lønnstrinn 51, kr. 3 600,- på lønnstrinn 52 og nedadstigende med kr. 200,- fram til og med lønnstrinn 69.

I diagram 1 ser du hvordan de sentrale tilleggene er fordelt mellom generelle tillegg, lavtlønns- og likelønns tillegg. I diagram 2 ser du hvordan lønnsøkningen blir regnet i kroner og i prosent.

Avsetning til lokale forhandlinger. I tillegg til de sentrale tilleggene ble det avsatt 0,9 % til lokale forhandlinger. Lokale forhandlinger foregår på forhandlingsstedet nevnt i hovedtariffavtalen, for vår del NAV som virksomhet. Se neste side hvordan det gikk i disse forhandlingene.



Lønnsøkning i kroner og prosent for de enkelte lønnstrinnene som gjelder fra 01.05.21.



Fordeling av lønnsøkning per lønnstrinn mellom det generelle tillegget, lavtlønns tillegget og likelønns tillegget

Lønnsforskjellene i NAV øker

I de lokale forhandlingene i NAV ønsket NTL NAV å fordele forhandlingsbeløp etter antall årsverk og ikke etter lønnsmasse. Argumentet for en slik fordeling er å unngå økte lønnsforskjeller mellom driftsenheter med høy lønn og driftsenheter med lav lønn. Dessverre vant ikke NTL NAV fram med dette, slik at en driftsenhet endte opp med over 50 % mer å forhandle med per ansatt enn den lavest lønnede driftsenheten.

YANNI VIKAN (tekst) JUNE HELENE BERG (foto)

Økte forskjeller. Et av hovedutfordringene med å benytte prosentvis vekst og avsetning etter lønnsmasse er at det gir stadig økte forskjeller i kroner og øre. Dette følger egentlig alle ledd i lønnsforhandlinger i Norge. Frontfagsmodellen legger rammer for en samlet prosentvis vekst. Når dette gjentas over tid vil økningen i kroner stadig øke for den parten som allerede har høyeste lønnsnivå. Når man fordeler mellom hovedtariffavtalene i Staten, vil den avtalen med høyest lønnsnivå ende opp med flere kroner per ansatt på avtalen. Enn videre er det slik at i Staten fordeles forhandlingspotter mellom virksomheter etter prosent av lønnsmasse. Igjen vil de virksomhetene med høyest lønnsnivå stikke av med flest kroner per ansatt. Når man så også gjør dette lokalt i NAV, ved delegering ut til driftsenhetene, øker også forskjellene her. Se for øvrig tabellen som illustrere hvor store forskjeller som kan oppstå over en periode på 10 år.



– Den høyest lønnede driftsenheten i NAV hadde over 50 % mer å forhandle med per ansatt enn i den lavest lønnede driftsenheten. Gjennomsnittet i NAV Familie- og pensjonsytelser var om lag 8 700 kroner per ansatt, mens det i Arbeids- og velferdsdirektoratet var om lag 13 300 kroner. Jan Rune Yanni Vikan leder Gruppe Lønn i NTL NAV og deltar i lønnsforhandlingsutvalget sammen med forhandlingsleder Elisabeth Steen og Johan Gunnerud.

Fornøyd med føringer. Ved delegering av de lokale forhandlingene, ble det også avtalt en rekke føringer, hvorav de fleste var tuftet på NAVs personal- og lønnspolitikk. NTL NAV var særlig fornøyd med føringer om å ivareta de tillitsvalgte lønnsutvikling, lederlønnføringer og punkt om at alle skal sikres et rimelig lønnsnivå og en rimelig lønnsutvikling over tid.

Forhandlinger på etatsnivå. Noen forhandlinger ble gjennomført på etatsnivå. Dette gjelder blant annet lønnsfastsetting for direktører omfattet av hovedtariffavtalens punkt 2.5.2. Her har NTL NAV kun drøftingsrett. Som man kan lese av protokolltilførselen fra NTL NAV (se sak på www.ntlnav.no), var vi svært misfornøyd med de mildt sagt høye lønnstilleggene for direktørene. Det samme kan vi si om forhandlingene etter hovedtariffavtalens punkt 2.5.1 for driftsenhetsdirektørene. Det er bare å konstatere at lederlønnsfesten i NAV fortsetter med uforminsket styrke.

	Lønn år 1	Økning 3 %	Lønn år 2	Økning 3 %	Lønn år 3	Økning 3 %	Lønn år 4	Økning 3 %	Lønn år 5	Økning 3 %	Lønn år 6	Økning 3 %	Lønn år 7	Økning 3 %	Lønn år 8	Økning 3 %	Lønn år 9	Økning 3 %	Lønn år 10	Samlet økning i kroner	Avvik fra laveste økning
Gjennomsnittlig industriarbeider (Kilde: NOU 2021 nr 5)	641 000	19 230	660 230	19 807	680 037	20 401	700 438	21 013	721 451	21 644	743 095	22 293	765 388	22 962	788 349	23 650	812 000	24 360	836 360	195 360	41 837
Gjennomsnittlig statsansatt (Kilde: SSB)	634 000	19 020	653 020	19 591	672 611	20 178	692 789	20 784	713 573	21 407	734 980	22 049	757 029	22 711	779 740	23 392	803 132	24 094	827 226	193 226	39 703
Gjennomsnittlig Akademikeravtalen i Staten*	679 000	20 658	699 658	21 286	720 944	21 934	742 878	22 601	765 479	23 289	788 768	23 997	812 766	24 727	837 493	25 480	862 973	26 255	889 228	210 228	56 705
Gjennomsnittlig LO/UNIO/YS-avtalen i Staten*	623 000	18 430	641 430	18 975	660 404	19 536	679 940	20 114	700 054	20 709	720 763	21 322	742 085	21 952	764 037	22 602	786 639	23 270	809 910	186 910	33 387
Gjennomsnittlig NAV-ansatt (Kilde: NAV)	550 000	16 500	566 500	16 995	583 495	17 505	601 000	18 030	619 030	18 571	637 601	19 128	656 729	19 702	676 431	20 293	696 724	20 902	717 625	167 625	14 102
Gjennomsnittlig Arbeids- og velferdsdirektoratet (Kilde: NAV)*	743 700	23 055	766 755	23 756	790 512	24 479	814 990	25 223	840 214	25 990	866 204	26 780	892 983	27 594	920 577	28 432	949 009	29 295	978 304	234 604	81 081
Gjennomsnittlig NAV Familie og Pensjonsytelser (Kilde: NAV)*	486 700	15 087	501 787	14 546	517 333	16 019	533 352	16 506	549 858	17 008	566 865	17 524	584 390	18 057	602 447	18 606	621 052	19 171	640 223	153 523	

Simulering av lønnsutvikling over 10 år. *Iberegnete fordeler/ulempes ved å beregne forhandlingspott basert på lønnsmasseandel. Simuleringen baserer seg på hvordan lønnsoppjøret ble i 2021.

Fornøyde forhandlingsutvalg i NTL

Ved delegering av lokale forhandlinger måtte 21 forhandlingsområder settes i sving i høst. Som sedvane er det relativt kort tid mellom man blir enige om delegering (slutten av august) og fristen for å gjennomføre forhandlingene – som også i år var satt til 31. oktober. Imidlertid har alle driftsenhetene kommet i mål og fått på plass protokoller innen fristen.

YANNI VIKAN (tekst og foto)

Lederlønnsføringer. Det var særlig knyttet spenning til om hvordan lederlønnsføringene ble overholdt i de delegerede forhandlingene. Tilbakemeldinger til NTL NAV er at de i stor grad har blitt fulgt i forbindelse med 2.5.1-forhandlingene. Partene ser ut til å ha vist moderasjon slik at man har lyktes med å redusere gapet mellom ledere og medarbeidere. Fra noen driftsenheter meldes det dog om at det har vært gjennomført en hel del forhandlinger etter 2.5.3 for ledere. Føringa fra de lokale forhandlingene i NAV var at 2.5.3 ikke skulle benyttes for å veie opp for lavere uttelling i 2.5.1 for ledere. NTL NAV kommer derfor til å etterspørre protokoller fra 2.5.3-forhandlingene for å se totaliteten i lønnsutviklinga.

God uttelling for NTL-medlemmer. Forhandlingsutvalgene har meldt tilbake til NTL NAV at vi har oppnådd god uttelling for våre medlemmer. Selv om det var en rela-



Siste forhandlingsdag i NAV Oslo, men forhandlingsutvalget holder fortsatt ut. Fra venstre har vi Constantin Cibotaru, Vu Dinh Nguyen, Dagfinn Vestby, Anna Maria Kowalczyk, Isaac Abraham, Ali Bashari og Carina Stokka.

tivt stor andel av årets oppgjør som ble avsatt til lokale forhandlinger, var det likevel ikke store beløp. Det vil derfor være en andel av våre medlemmer som ikke har oppnådd noe i de delegerede forhandlingene. Da er det verdt å huske at alle har fått noe lønnsutvikling gjennom de generelle tilleggene. Se for øvrig side 16 for nærmere forklaring av årets sentrale tillegg. På vår avtale forhandles det også om avsatte lønnsmidler som er beregnet av uorganiserte ansatte. Partene i Staten er enige om å jobbe for en høy organisasjonsgrad og NTL støtter tradisjonelt ikke lønnskrav for uorganiserte. NTL NAV har et inntrykk av at dette også er fulgt opp i de forskjellige forhandlingene.

Urettmessige og utilsiktede lønnsforskjeller. Av forskjellige årsaker kan det oppstå urimelige eller urettmessige lønnsforskjeller over tid. Det kan bestå i at det har kommet nye regler for lønnsinnplas-

sering eller at man praktiserer lønnspolitikken litt forskjellig mellom enheter og driftsenheter. Det kan også ha oppstått endringer i arbeidsoppgaver og ansvar som kanskje ikke er vesentlige nok til å fylle vilkårene etter hovedtariffavtalens punkt 2.5.3 nummer 1 a. Uansett hva som er årsaken til dette har vi nedfelt i lønnspolitikken at «alle skal ha et rimelig lønnsnivå og en rimelig lønnsutvikling». Derfor har NTL også fokus på å forsøke å rett opp i urimeligheter når man forhandler etter 2.5.1. Har du spørsmål om resultatet av årets forhandlinger kan du snakke med din leder eller tillitsvalgt. Vi minner for øvrig om at lønnsforskjeller som kan ha oppstått med bakgrunn i diskriminering etter 2.5.3 nummer 3 skal rettes opp i uten tradisjonell forhandling.



Forhandlingsutvalget i NAV Arbeid og ytelser ble ferdig med forhandlingene i slutten av oktober. Foto: Renate Holsbøvåg-Lyngstad



Styret i NTL NAV Agder var samlet til styrekurs i oktober i Kristiansand. Her sammen med to sentrale tillitsvalgte. Foto: Renate Holsbøvåg-Lyngstad



Medlemmer i NTL NAV Oslo var samlet til høstkonferanse i midten av november. Foto: Petter Gunerius Haug

Glimt fra aktiviteter rundt om i NTL NAV

Vi har så vidt åpnet opp igjen og vi ser at flere og flere endelig møtes igjen etter lang tid på hjemmekontor. Her er noen små glimt fra hverdagen vår i NTL NAV ...



Har dere bilder vi kan dele, så send dem til redaksjonsutvalget. Følg oss på Instagram og Facebook og få enda flere glimt fra hverdagen rundt omkring i NTL NAV.

T.v.: NTL NAV Rogaland hadde årsmøte i september. Aasmund Aasland ble valgt som ny avdelingsleder. NTL NAV gratulerer! Foto: Privat



Avdelingsledere og hovedtillitsvalgte var samlet til fagkonferanse i NTL NAV i september på Gardermoen. Foto: Johan Gunnerud



Sentralt tillitsvalgt Renate Holsbøvåg-Lyngstad innledet om Sikkerhet og trusler på LO Stats Ungdomskonferanse på Sørmarka. Foto: Lillian Skrede

Politikk 1. Hva er Norges eldste parti? 2. Hvor mange representanter sitter på stortinget? 3. Hva heter partiet som har færrest representanter på Stortinget? 4. Hvem er arbeids- og inkluderingsminister nå? 5. Hva er et statsbudsjett? 6. Hva heter plattformen til den nye regjeringa?	Kultur-Norge 1. Hva heter «Fallen angel» i den norske versjonen? 2. Hvem utgjør de 4 store? 3. Hvem vant årets Stjerneekamp på NRK? 4. Hvem er Norges kulturminister? 5. Radioteater-avdelingen på NRK ble i 2021 lagt ned, hvor lenge hadde de holdt på? 6. Hvilken kjent influenser kommer fra kongefamilien?	NTL og NTL NAV 1. Hva heter prosjektet NTL NAV har startet for å beholde medlemmer? 2. Når ble NTL stiftet? 3. Hvor mange medlemmer det i NTL? 4. Hvilken sentral tillitsvalgt er julenissen på bildet? 5. Hvor har NTL sine kontorer? 6. Hvem er 1. nestleder i NTL?
1. VENSTRE 2. HØRE 3. PASIENTFØKUS 4. HADIA TALIK 5. OVERSIKT OVER STATENS INNTÆKTER OG UTGIFTER 6. HURDALSPLOTTFORMEN	1. UT AV MØRKET 2. BJØRNSEN 3. BJØRNSEN 4. LEAH ISADORA BEHN 5. ANETTE TRETTETBERGSTJEN 6. 95 ÅR 7. IBSEN 8. BJØRN TOMRENN	1. WINBACK 2. 1. NOV 1947 3. OVERKANT AV 50 000 4. HARALD BORGGERUD 5. MØLLERGATA 6. FREDRIK THORLEIF OFTEBRØ
Årskavalkade 1. Hvilket land vant årets Eurovision? 2. I juni døde en trønder som har helbredet folk i 60 år, hva kalles han? 3. Hva het årets TV-aksjon? 4. Hvor ble ski VM arrangert i år? 5. I sommer ble årets nachspiel omtalt, hvor skjedde det? 6. Hvor ligger kongressen som ble stormet i januar?	Tradisjoner 1. Hvilken helgen er julenissen slik vi kjenner han i dag, basert på? 2. Hva fikk barn i julestrømpe om de hadde vært slomme? 3. Hva slags tre type skal man helst benytte når man skal lage pinnekjøtt? 4. Hva heter mannen som har alle stemmene i den norsk dubbede versjonen av «Tre nøtter til Askepott»? 5. Hvilket kornslag er som regel et julenek laget av? 6. Hva heter de fire gjestene i sketsjen «Greivinnen og hovmesteren»?	Lett blanding 1. Hva heter NRKs julekalender i år? 2. Når er solsnø? 3. Hva handlet egentlig Jon Blund om? 4. Hvem er nr. to i rekken til tronen i Norge? 5. Hva heter det yngste barnet i «Mormor og de åtte ungene»? 6. Hvor mange dager er det i år 2022?
1. ITALIA 2. SNÅSAMANNEN 3. BARN IKKE BRUD 4. OBERSTORF, I TYSKLAND 5. BRANNSTADION 6. CAPITOL HILL	1. ST. NICOLAS DE BARI 2. KULL 3. BJØRKEPINNER 4. KNUTT RISAN 5. HAVRE 6. SIR TOBY, MISTER WINTERBOTTOM, ADMIRAL VON SCHNEIDER, MISTER POMEROY	1. KRISTIANIA MÅSKE TIVOLI THEATER 2. 21. DESEMBER 3. BARN 4. PRINSESSER INGRID ALEXANDRA 5. MØRTE 6. 365 DAGER
Natur 1. Hvilket kattedyr er det eneste som ikke kan trekke inn klørne sine? 2. Hva slags type tre er verdens høyeste? 3. Hva sier vi når bakken har en gjennomsnittstemperatur under frysepunktet i to eller flere år? 4. Hvor mange ganger mer salt er det i Dødehavet enn i «vanlig» saltvann? 5. Hvis du ser rett på en regnbue, hvor er sola da? 6. Hva er det som gjør bladene på trær og blomster grønne?	Gamle ord og uttrykk 1. Hva betyr det gamle uttrykket møfrø? 2. Hvordan lyder Eidsvoll-eden? 3. Hva betyr å akkedere? 4. Hva er isenkram? 5. Hva har du på deg om du kler deg i en pjekker? 6. Hvis noen ber deg om å bruke apostlenes hester, hva skal du bruke da?	Hvem skjuler seg bak masken? 
1. GEPARD 2. REDWOOD 3. PERMAFROST 4. CA 9,5 5. BAK DEG 6. KLOROFYLL	1. UNG PIKE 2. ENIGE OG TRO INNTIL DOVRE FALLER 3. FORHANDLE/PRUTE 4. JERNVARE 5. FRÅKK 6. BEINA	HARALD BORGGERUD



NTL NAVs styre og sentralt frikjøpte tillitsvalgte ønsker alle en riktig god jul! Men kan du navnet på alle, og ser du hvem som mangler på bildet? Foto: Jørund Gustavsen



SVAR: TARJEI AMMOT HAGA, RENATE HOLSBØVÅG-LYNGSTAD, TOVE BYE, JAN RUNE YANNI VIKÅN, TINE OLSEN, BJARKI STEINARSSON, JUNE HELEN BERG, HARALD BØRGERUD, RUBY CASTELLANOS, BIRGIT RENNEMO, IDA BIRGITTE SKOGLAND, TORGEIR HOMME, ELISABETH STEEN, ANNE KARI MOBERG, JENS MARTIN OLSEN, JØHAN GUNNERUD, SOLFRID BØRGER, RASMUS RYLAND OG LILLIAN SKREDE. IKKE MED PÅ BILDET: HANNE KOLBY, HARALD LANGSTAD OG RICKY MEHIL.

LUNCH

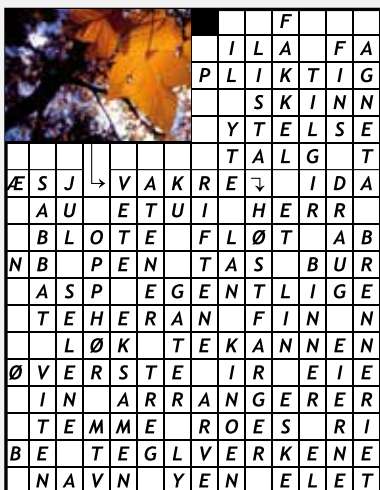


HJERNETRIM

							XORD .NO BULLS	↙	ALNUS UFOR- LIKT	BÅT- PLASS	KAMP- PLAS- SENE	↘	DJERV
							SKORPE PÅ SÅR				UJEVN PÅ DET STEDET		
							KVEST- ELSE- NE	TRE- SLAG	→				
							↖						
							MES- TER- SKAP			REKKE KAN DRÅPER VÆRE			
ROCKE- BAND	↓	HIST- ORIE	SENIOR	BREN- SEL	↘	FART	SVELLE OPP				BØNN SLEKT- NING		
↖				ARBEIDS- UDYKTIG PROFET					PRON. ... McBEAL				RES- PONS
MANN- SKAPET							BE- NEVNES ETTER- SKRIFT						
KILO- GRAM			FERD- SELSVEI BEGER- ET									STEM- ME	
↗						SETER- HUS UNDER- SØKER				EGEN VISJON			
HØY- ERE	↓	KJELE- NAVN MORENE					MØRK PILS						
HJEMME- HØR- ENDE I				BRÅK ART.					MYNT- ENHET NR. 2				DEL- TAKER
VANN- STED					DÅRLIG BUTIKK SKO- GNAG								
↗		BY SUMME				HESTE- KRAFT DUM- SKALLE			1/100 KRONE MÅNE				
100 m2	↘			→			↗	HÅLKE LED- ELSE				GUD- INNE	
MOT- TAR	PÅ DØR SOMRE			ART.	BRU- TAL			GLOBAL BØKER					
↖			INNE- HAV- ERNE							SPISE			
NED- BØR					DOM- STOL					BANDO- LÆR			

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Reidun Joneid, 1715 Yven

Lisbeth Sørforli, 7504 Stjørdal

Monica J Bach, 8150 Ørnes

Frist for innsending av kryssord er
1. mars 2022.

Konvoluttten merkes «Kryssord Gaiden
august 2021» og sendes til: NTL NAV
v/Yanni Vikan, Møllergata 10, 0179 OSLO.
Alternativt kan du sende løsningen på
e-post til: gaiden@ntlnav.no. Vi trekker ut
3 vinnere som får henholdsvis 5, 3 og
2 FLAX-lodd. Her kan du skrape deg til
store gevinster. Lykke til!

Sudoku

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

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:

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

Ny regjering – kan me
vente endringer?

Etter åtte år med høgreregjering ga veljarane tydeleg uttrykk for at det var nok. Partia som ynskte eit skifte av regjering, fekk 100 av 169 representantar på Stortinget. Med ei mindretalsregjering, er det ikkje sikkert at alle framlegg frå regjeringa får fleirtal i Stortinget. Ein kan likevel rekne med at partia ikkje endra politikk etter valet og at me difor vil få ei endring i politikken som gjeld NAV.

Velferdsytingane blei svekka gjennom åtte år med høgrestyre. Reduseringa av stønadssperioden og innstramingane i unntaksreglane for arbeidsavklaringspengar (AAP), ramma både NAV sine brukarar og NAV sin moglegheit til å drive oppfylgingsarbeid. I Hurdalplattforma seier regjeringa at dei vil syte for at personar som mottek AAP får forlengja disse om dei ikkje er ferdig avklart frå NAV eller helsevesenet. Dette er ein stor siger for NTL NAV, og me ventar at regelverket vert endra så snart som mogleg. Denne retninga på politikken har også støtte frå eit fleirtal på Stortinget.

Støreregjeringa har arva Solbergregjeringa sine flate kutt i staten. Samla effektiviseringskutt i NAV sitt driftsbudsjett er på litt over 100 millionar neste år. Det er skuffande at den nye regjeringa ikkje har klart å fjerne osthøvelkutta. Dei har riktig nok lagt inn ei styrking av NAV neste år på 100 millionar, som tilsvara effektiviseringskutta. Men det er ikkje nok til å kompensera for 600 millionar i kutt i driftsbudsjettet sidan 2015. Med løfte i Hurdalplattforma om å skrote ABE-reforma og tilsette fleire i NAV, er det lov å vente at situasjonen vil betre seg framover.

Ei av dei største satsingane frå den nye regjeringa, er tillitsreform i offentlig sektor. Regjeringa, arbeidsgjevar og tillitsvalde skal saman fylle reforma med innhald. Eit viktig tema blir korleis ein kan styrkje medbestemminga. Den førre regjeringa oppretta arbeidsgjevarrådet i staten, som mellom anna har kome med framlegg om å fjerne forhandlingsretten i hovudavtalen. Me ventar at regjeringa vil lytte meir til fagforeiningane enn til arbeidsgjevarrådet. Men ei endring skjer ikkje av seg sjølv, me må vera aktive og stilla krav.

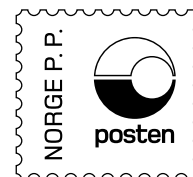
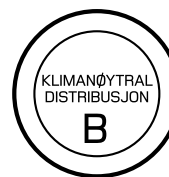
Medan den førre regjeringa gjorde det dyrare å vere fagorganisert og anerkjende retten til å vere uorganisert, vil den nye regjeringa auke frådraget i skatten for medlemskapsavgift i fagforeining. Dei vil og stimulera til at folk organiserer seg ved å gje meir informasjon om fagforeiningas rolle og treparts-samarbeidet, mellom anna i skolen og i leiarutdanningane. Det er ikkje tvil om at retninga på politikken har endra seg til det betre sett med NTL NAV sine auge med ny regjering og nytt fleirtal på Stortinget. No må me ha ei passe dose utålmodigheit for eit betre NAV for tilsette og brukarar.

Elisabeth Steen
leiar



Aktønummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo



Har du spurt din
kollega om å bli
medlem i NTL?



FAGFORENINGA  FOLKA SOM GA OSS HELG