

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

JUNI 2023

PRISEN FOR TRYGGHET

Side 4



Trygg i fare

NAV har mange utfordringer. Som enhver offentlig etat skal NAV tilby tjenester til befolkningen og samtidig være en god arbeidsplass. Det kan være en frisk spagat. Spesielt når mennesker i sårbare situasjoner og livsfaser møter statens medarbeidere som skal være både hjelpere og forvaltere på samme tid.

Før drapet ved NAV Grorud i 2013 var det lite fokus på sikkerhet for ansatte i NAV. Etter den grufulle hendelsen fikk vi en omfattende sikkerhetsrapport og arbeidet med sikkerhet ga seg utslag i en god del rutiner, ombygginger av lokaler, sikkerhetsøvelser og et generelt høyere fokus på sikkerhet i arbeidshverdagen. Som med de fleste forhold i livet er det vanskelig å holde trykket oppe over lengre tid. Tillitsvalgte i NTL NAV har en klar opplevelse av at vi gradvis har mistet fokus til vi fikk et nytt sjokk i 2021, da to av våre medarbeidere ved NAV Årstad i Bergen ble angrepet og en av dem drept i hendelsen. En ny og omfattende rapport er offentliggjort og den gjengse oppfatningen er at det er mye av det samme innholdet i ny språkdrakt.

Hovedverneombud i 2013 var Stein Bjarne Larsen. Han sier i denne utgaven av Gaiden at han blir provosert når fokuset er på at de fleste medarbeiderne i NAV kjenner seg trygge. Han snur på det og vil heller snakke om alle de medarbeiderne som ikke kjenner seg trygge. Det er et sunt grep. Vi måler velferdsstaten vår på hvordan vi tar vare på de svakeste. På samme måte bør vi også måle arbeidsmiljøet vårt på hvordan vi former det for de som føler seg utsatt.

Arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte sier at alle sikkerhetstiltakene som er beskrevet i rapporten skal gjennomføres. Vi tror det kommer til å koste – både tid og penger. Først og fremst krever det handling. En god start vil være å få på plass det nye avvikssystemet. Det er en grov underdrivelse

å si at det er på tide. Vi kan også begynne med en undersøkelse av hvert eneste NAV-kontor i vårt vidstrakte land. Og med det underkjenner vi ikke trykket i kontaktsentrene eller andre yrkesgrupper i NAV med brukerkontakt.

Det er vår soleklare oppfatning at direktoratet må ha et fast grep om arbeidet med sikkerhet i etaten. Vi har store kontor, små kontor, vertskommunesamarbeid med tilhørende uklare styringslinjer, ledere som tenker forskjellig og medarbeidere med svært ulike tålegrenser når det kommer til sjikane, trusler og vold. Hvordan skal vi evne å holde en felles linje i spørsmålet om medarbeidernes sikkerhet? Hvordan skal vi evne å lage gode lokale tilpasninger og samtidig holde sikkerheten på det nivået vi har bestemt for etaten?

For å få det til må vi ha et sterkt og vedvarende engasjement helt fra toppen i etaten. Hører du Holte? Det holder ikke med *halve* – vi trenger *Holtes hele* når det kommer til sikkerhet. Hvordan skal dine 1500 ledere og 20000 ansatte ta det på alvor hvis trykket og engasjementet ikke er på topp?

Jeg fikk en t-skjorte til jul av noen av mine nærmeste. Den hadde et klart budskap. Det kan være et godt motto i mange sammenhenger «å gi mer faen», men ikke når det kommer til sikkerhet. Denne gangen må vi gjennomføre de sikkerhetstiltakene vi har landet på – inkludert de som koster og de som tar tid.

Johan Gunnerud,
Redaktør



FOTO: NINA ÅSBÄCK

«Ansaret var så tungt at det var enkelt å løpe fra det»

Nils-Fredrik Nielsen

GAIDEN

BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 9 300 tre ganger årlig

Redaktør
Johan Gunnerud
NTL NAV, Møllergata 10, 0179 Oslo
johan.gunnerud@nav.no
413 03 990

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

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

Lillian Skrede
lillian.skrède@nav.no
906 47 669

Nina Åsbakk
nina.asbakk@nav.no
959 70 858

Martin Kvalvik
martin.kvalvik@nav.no
402 37 644

Redaksjonen avsluttet:
2. juni 2023

www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes NTLs
kontingentavdeling kont@ntl.no

Forsidefoto:
NAV Lerkendal i Trondheim har et eget høysikkerhetsrom. Bilde er arrangert. Heydar Askari er veileder, avdelingsleder Margrethe Leinum er «bruker» og Firoza er vektor.
Foto: Nina Åsbakk og Johan Gunnerud

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



Følg oss på:



Innhold



Følg oss på Instagram
@ntlnav

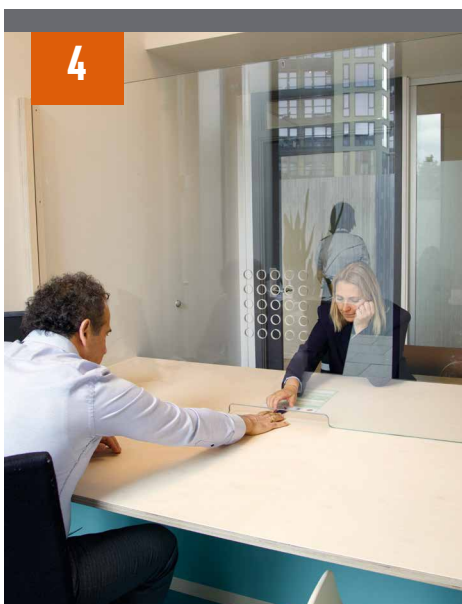
8



Det nye styret i NTL Ung.

FOTO: NTL/AUGUST TEKRO

4



Sikkerhetsrommet ved NAV Lerkendal i Trondheim

FOTO: NINA ÅSBAKK & JOHAN GUNNERUD

14



Vi har vært på turné blant annet i Fauske

FOTO: JUNE HELEN BERG

- 04 På sikkerheita laus
- 08 Arbeidslinja i møte med unge i NAV
- 09 Lederlønninger i NAV
- 12 NTL NAV i Statens lønnsutvalg
- 14 Tour de Tillitsvalt
- 18 Fornyelse i NTL Ung
- 20 HR og tillitsreformen
- 22 Tildelingsbrevet 2023
- 24 Ny hovedavtale i staten
- 27 Siste stikk

På sikkerheita laus

I 2013 blei ein kollega drepen på jobb i NAV. I 2021 skjedde det igjen. Etter begge dei grufulle drapa blei det gjort ei kartlegging av sikkerheita til alle oss som arbeider i NAV og utarbeida ei rekke med forslag til tiltak. Rapporten etter drapet i 2021 blei ferdig i mars i år. Korleis står det egentleg til med sikkerheita vår?

NINA ÅSBAKK (tekst og foto)

Forordet i sikkerhetsrapporten startar på følgande måte: «I løpet av ti år har det skjedd to drap på tilsette ved NAV-kontor og årleg blir fleire tusen tilsette utsett for vald, truslar og/eller trakassering.» Dette er urovekkande lesing, men slik lesing har vi sett før, i rapporten frå 2014.

Det er urovekkande likt å lese anbefalte tiltak i dei to rapportane. Høyr berre på dette; den eine rapporten foreslår blant anna følgande tiltak: standard med minimumskrav til fysisk sikring, felles kriteria for kva som ligg i begrepa truslar, sjikane og vald, tydeleggjere krav til gjennomført sikkerhetsarbeid, felles rutinar for informasjonsdeling, styrka sikkerhetsopplæring og å kartlegge om det er samanheng mellom ressursituasjonen og førekomst av truslar, sjikane og vald.

Den andre rapporten foreslår mellom anna å etablere standard for trygge brukarmøter, førebygge hendingar gjennom kvalitet, tilgjengelegheit og samarbeid, gjennomføre opplæring, trening og øving.

Dette er ulike ordval og formuleringar, men i meining og innhald urovekkande likt. Førstnemnte opprømsing er frå rapporten datert i 2014, siste er i frå rapporten i år.

Kvifor treng NAV å jobbe med så å seie dei same tiltaka ni år etter?

– **Eg er overraska, trist og skuffa** over at vi ikkje har kommen lenger etter arbeidet som blei gjort etter 2013, seier Stein Bjarne Larsen, som var hovudverneombod i etaten då det første drapet skjedde i 2013. Han meiner det er heilt tydeleg at rapporten frå 2014 ikkje blei godt nok følgt opp og heller ikkje at dei anbefalte tiltaka blei tilstrekkeleg evaluert. Hans Christian Holte, Arbeids- og velferdsdirektør, støtter Larsen delvis i dette synet. – Etter mi vurdering skjedde det mykje godt arbeid etter Grorud, men kartlegginga viser at praksisen ikkje har vert fullt ut god nok, seier Holte.

Holte meiner derimot at det ikkje er unaturleg at når ein ser på sikkerheit for heile NAV at dei same områda vil gå igjen. Holte ramsar opp kompetanse, opplæring, fysisk sikring, kvalitet og tilgjengelegheit i tenesta og å få fram svakheiter.

I arbeidet med begge rapportane har Harald Langstad, statstillitsvalt i NTL NAV, representert NTL. Han er som alltid tydeleg i si tale og meiner at dei samanfalande forslaga til tiltak i all tydelegheit viser at det ikkje har verte jobba godt nok med sikkerheit. – Det er ikkje vilje til å bruke nok tid, ressursar og pengar på sikkerheit i NAV, seier Langstad.

Stein Arne Hammersland, noverande hovudverneombod i Arbeids- og velferds-etaten sidan 2019, ønsker eit sterkare fokus på sikkerheit og at arbeidet med sikkerhetsrapporten har vist at dess meir det jobbast med dette dess meir tydeleg blir alle manglane og alt som står att både i det systematiske sikkerhetsarbeidet og i detaljarbeid. – Totaliteten i dette arbeidet er massivt, seier han.

Trygt å jobbe i NAV? Larsen, tidlegare hovudverneombod, trekker fram alle dei som ikkje kjenner seg trygge på jobb, som



FOTO: JAN RUNE VANNI VIKAN

Etatstillitsvalt Harald Langstad er svært kritisk.

kartlegginga i rapporten har avdekka. Han meiner dette er blant dei alvorlegaste funna og at dette blir underkommunisert. Han kjenner seg provosert over at det framhevast at dei fleste tilsette i NAV kjenner seg trygge. – Det blir ikkje tatt tak i alle dei som kjenner seg utrygge og har opplevd alvorleg belastning. Altfor mange kjenner seg ikkje trygge på jobb, seier han.

På direkte spørsmål om det er trygt å jobbe i NAV, er svara ulike. Hammersland seier at det aldri kan bli 100% trygt å arbeide i NAV, og om han hadde påstått det ville han ikkje hatt tilstrekkeleg kontakt med røynda for NAV-tilsette. Vidare seier han at om nokon påstår at det er trygt i alle situasjonar så

meiner han dei tek feil. – Eit fullverdig og trygt arbeidsmiljø er grunnleggjande for gode tenester. Det å ikkje kjenne seg trygg på jobb har mange og omfattande implikasjonar, fortsett han. Hammersland føretek å snakke om trygghet framfor instrumental sikkerheit. Det å snakke om trygghet meiner han tydelegare får fram at det er snakk om menneske og menneskemøter med alt det inneber.

Holte svarer noko annleis på spørsmålet om det er trygt å arbeide i NAV. – Eg tenker at det grunnleggjande sett er trygt å jobbe i NAV, men at det sjeldan er mogeleg å skru risikoen heilt ned til null, seier NAV-direktøren. Her vil vi minne Gaiden sine lesarar om forordet til sikkerhetsrapporten, som denne artikkelen innleia med. Fleire tusen NAV-tilsette opplever kvart år å bli utsett for vald, truslar og/eller trakassering. Hammersland deler Holtes syn med tanke på risiko. Sjølv med alle tiltak gjennomført, til dømes fysisk sikring, opplæring, trening og risikovurdering, vil det likevel vere ein restrisiko. Det vil vere umogleg å eliminere denne restrisikoen utan tiltak som vil gi ein enorm avstand

mellom brukarar og NAV-tilsette. Eksemplar han nemner her er meir utenkelege tiltak som skotsikker bil til og frå jobb, generell bruk av metalldetektorar og liknande. Restrisiko på den enkelte arbeidsplassen avdekkast gjennom pålagt risikoanalyse. Hammersland er klinkande klar på ansvaret. – Restrisikoen er arbeidsgivar sitt ansvar. Som Arbeids- og velferdsdirektør er det Hans Christian Holte som har ansvar for restrisikoen for tilsette i etaten.

Ressursar og sikkerheit. Samanhengen verkar openbar. Fleire tilsette med tid til å gi gode kvalitative tenester, økt tilgjengelegheit og mindre vente- og svartid vil gi positive utslag på dei tilsette sin sikkerheit og opplevd tryggleik.

Larsen er oppteken av at NAV-kontor og NAV Kontaktsenter, som kartlegginga viser er særleg utsett, også har blant dei dårlegaste rammevilkåra for å jobbe med sikkerheit. – Dei heng i strikken heile tida. Det må erkjennast at det er krevjande å arbeide brukarnært i NAV. Sikkerheit må i fokus og ressursar må sjåast i ein klar samanheng, seier det tidlegare hovudverneombodet. Allereie i rapporten frå 2014 blei det peika på denne samanhengen og at bemannings-situasjonen på NAV-kontor og konsekvensar for dei tilsette sin risiko for vald og truslar burde utgreiast. Det har ikkje blitt gjort.

Hammersland ser også at dette aspektet påverkar ein god del. Ressursane våre i NAV er avgrensa og dei ressursane trengs alltid av ei eviglang kø av brukarar. Dette med å jobbe med sikkerheit krev tydeleg prioritering, ikkje av den enkelte tilsette, men av leiarane våre, slår hovudverneombodet fast. Også Holte ser at sikkerheit også handlar om å ha eit godt forhold til eigne brukarar med tett og god oppfølging.

To av åtte foreslåtte tiltak i rapporten blir det arbeida med i desse dagar. Tiltak B er eit av desse, standard for trygge brukarmøte. Holte meiner denne nye standarden er ei styrking og tydeleggjering av det lovpålagte og at den favner eit større område, også brukermøte utanfor NAV. – Den gamle minimumsstandard blei ikkje like godt etterlevd alle stader, erkjenner han.



FOTO: NINA ÅSBÅK

Arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte.

Larsen meiner det viktigaste i arbeidet med den nye standarden for trygge brukarmøter er å forankre denne godt, gjere den kjent og sikre etterleving. – Den største tabben som kan gjerast no, er å vedta standarden og så legge den ut på navet, eller på havet som eg kallar det, og så overlate det til den enkelte eining eller arbeidsområde, seier han. Larsen etterlyser ein tydeleg plan, ein kommunikasjonsplan med systematisk oppfølging som følges opp kontinuerleg i styringsdialog og AMU på alle nivå.

Langstad er igjen tydeleg, denne gang i omtalen av den nye standarden. – Den har liten verdi om ikkje det føres tilsyn ved alle NAV-kontor der avvik dokumenterast og krev rettast, seier han. Den tidlegare minimumsstandard skulle vere nettopp det, eit minimum, men fortsatt er det slik at NAV-kontor stengast med bakgrunn i at

Følgende definisjoner er lagt til grunn i rapporten «Vald og trusler mot ansatte i NAV»:

- **vold:** fysisk vold som slag, spark, dytting, lugging, knuffing eller andre fysiske angrep på personer
- **trusler om vold:** ytringer eller handlinger som åpenbart eller indirekte innebærer å påføre den enkelte, enheten eller andre skade
- **trakassering og sjikane:** omtales her som et samlebegrep for kjefting, nedsettende kommentarer og negativ omtale
- **hendelser:** benyttes som samlebegrep på fysisk vold og trusler, men også andre uønskede hendelser som trakassering og sjikane

den ikkje er oppfylt. Berre for få veker sidan var Langstad på arbeidsplassbesøk og varsla hovudverneombod da det ikkje var samtalerom som oppfylte sikkerheitskrav til å gjennomføre trygge brukarmøter. Resultatet? Stengt NAV-kontor til forhalda blir retta.

– Når det gjeld innhaldet i den nye standarden kan det godt vere at nokre tilsette blir skuffa, seier Hammersland. – Den nye standarden for trygge brukarmøter skal vere overordna, detaljar som svært mange tilsette er opptekne av, som type låsar og alarmar til dømes, må komme i støtte-materiellet som kjem i etterkant av standarden, forklarar han og understrekar igjen at det er snakk om mykje detaljarbeid.

Digital sikkerheit. Trusselbiletet har endra seg i takt med samfunnsendringar. Digitale plattformer brukast i større grad og denne dreinga gjenspeilar seg også i kartlegginga i rapporten. Det er tilsette i NAV Kontaktsenter som i størst grad opplever utskjelling, sjikane, trakassering og truslar. Dette skjer skriftleg og på telefon. Meir enn halvparten av alle tilsette i NKS har opplevd ei uønskt sikkerheitshending

Visste du...?

- at tilsette i NAV Kontaktsenter og på NAV-kontor er mest utsette for vald, truslar, trakassering og sjikane?
- at gjennomsnittleg 30% av NAV-tilsette har opplevd ei uønska hending knytta til eigen sikkerheit det siste året?
- at halvparten av alle tilsette på NAV Kontaktsenter har opplevd truslar på telefon det siste året?
- at fysisk vald og truslar ansikt til ansikt går ned og truslar, sjikane og trakassering via digitale plattformer aukar?
- at NAV har nulltoleranse mot sjikane, truslar og vald som rettes mot tilsette og at alle slike hendingar skal registrerast som avvik?

det siste året. Tilsamanlikning er gjennomsnittet 30% for andre tilsette. Dette er alvorlege tal og eit enormt omfang.

Då Holte fekk spørsmål om han ville kjent seg trygg på jobb i NKS og tålt belastninga som vi veit våre kollegaer der opplever i sin arbeidskvardag, sa han at han ville då verte oppteken av om arbeidsplassen hans hadde ein bevisstheit rundt dette. Vidare seier han at han hadde då trengt ein arbeidsplass med eit godt apparat som styrka han i stå i ei slik belastning og gav gode moglegheiter til bearbeiding og førebygging. Tydelege ønsker og forventningar frå direktøren vår der, som er nyttig for lesarane å ta med seg i eigen arbeidskvardag. Ingen grunn til å tenke at dette berre skal vere direktøren forunt å forvente.

Hammersland er også oppteken av det digitale trusselbiletet, og kva det gjer med kjensla av å vere trygg i jobbsituasjonen. Det å bli utsett for daglege negative hendingar gjer også noko med kjensla av å vere trygg på jobb i NAV; det enkelte tilfelle treng ikkje opplevast som ei belastning, men summen av mange hendingar over tid kan bli for mykje. Han erkjenner også at ein kan ha hatt eit overdrevent fokus på fysisk sikkerheit, men at dette er i ferd med å endrast til at ein ser meir på heilskapen i jobbsituasjonen. Som vi alle veit er utskjelling, trakassering og sjikane belastande å oppleve og kan påverke oss som menneske. Dette favner også deler av omgrepet omsorgstrøttheit som NTL NAV har bidratt til auka fokus på i NAV.

Manglande sikkerheitskultur er noko alle dei fire Gaiden har snakka med, er opptekne av. Det viktigaste for Holte er at rapporten peiker på at NAV treng bevisstgjeriing og ansvarleggjeriing i alle deler i organisasjonen. – Vi må vekk frå tankegangen at sikkerheiten er det nokon andre som har ansvaret for, seier han.

Langstad meiner Holte bør begynne ansvarleggjeriinga med seg sjølv og revurdere sin manglande prioritering av etats-AMU. – Holte sin motvilje til å aktivt delta i etats-AMU i sin heilskap sender eit farleg signal om at arbeidsmiljøarbeid og sikkerheit ikkje er viktig for NAV-direktøren,



FOTO: PRIVAT

Tidligare hovudverneombod i NAV, Stein Bjarne Larsen.

seier Langstad. NTL NAV har også påpeika dette i fleire samanhengar, utan endring frå Holtes side.

NAV-direktøren har fått mogelegheit til tilsvar og har gitt det skriftleg. Gaiden vel å attgi det i sin heilskap: *Det er mange interne møter jeg som Arbeids- og velferdsdirektør gjerne skulle deltatt i, men tiden strekker dessverre ikke til. Det betyr ikke at dette ikke er viktig for meg. Jeg møter jevnlig etats-AMU, men er ikke til stede i hele møtet. Det er imidlertid HR-direktør Gunhild Løkkevol og vi har tett dialog både i for- og etterkant om dagsorden og aktuelle forhold som omhandler arbeidsmiljø og sikkerhetsarbeid. Det samme gjelder selvsagt med de andre direktørene. Etter den tragiske hendelsen ved NAV Årstad har jeg engasjert meg aktivt i styringsgruppen for sikkerhetsarbeid i*

NAV. I neste møte i etats-AMU 15. juni skal jeg sammen med arbeids- og tjenstedirektør Sonja Skinnarland være til stede når «Standard for trygge brukermøter i NAV» fremlegges. Dette fordi det er et viktig tiltak for å gjøre brukermøtene så trygge som mulig for våre ansatte – og så gode som mulig for våre brukere. Samme dag gleder jeg meg til å dele ut Arbeidsmiljøprisen i det siste allmøtet før sommeren. Dette fordi det er viktig for meg å sette arbeidsmiljøet i NAV på dagsorden.

Hammersland meiner også at Arbeids- og velferdsdirektøren, uansett kven det no er, må fokusere tydeleg og sterkare på arbeidsmiljø. – Eg kunne ønsket meg et enda sterkare fokus på sikkerheit og AMU, seier hovudverneombodet.

Larsen er veldig einig i dette. – Vi har nulltoleranse for vald og truslar, og den gjelder alle tilsette. Alle hendingar skal rapporterast, understrekar han. Avviksrapportering er viktig for å bygge sikkerheitskultur, for det er nettopp det som er poenget med avvika, at vi skal lære av dei, forklarar han. – Sikkerheita er på toppen av alt det andre. Men vi må dit at sikkerheit er ein naturleg del av vår arbeidskvardag.

Frå A til H. Tilbake til der vi starta denne artikkelen og forordet i sikkerheitsrapporten som startar på følgende måte:

Frå NTL NAV sitt prinsipp- og handlingsprogram 2022-2024: «NAV skal være en sikker og trygg arbeidsplass. Det må arbeides kontinuerlig og systematisk for å sikre et godt arbeidsmiljø. Et grunnleggende krav er at arbeidsmiljøloven blir fulgt ved alle enheter både når det gjelder fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Sikkerhet og forebygging av vold og trusler er en sentral del av arbeidsmiljøarbeidet. Rapporter utarbeidet i forbindelse med alvorlige volds- eller sikkerhetshendelser i NAV må følges tett opp. Anbefalte tiltak må iverksettes og evalueres jevnlig.»

«I løpet av ti år har det skjedd to drap på ansatte ved NAV-kontor og årlig blir flere tusen ansatte utsatt for vold, trusler og/eller trakassering.» Dette er sjølv sagt totalt uakseptabelt.

Alle dei fire som er intervjuet i denne saka er einige om at rapporten er grundig og dei foreslåtte tiltaka er treffsikre. Men som vi alle veit, rapportar er ingenting verdt utan at dei får ei praktisk betyding ut i det verkelege liv. Våre arbeidsliv. Vidare framhevar dei alle at det er avgjerande å halde fokus oppe på sikkerheitsarbeid.

Arbeidsgivar har gitt uttrykk for at alle tiltaka, A til H, i rapporten frå i år skal gjennomførast. Foreløpig er A og B dei to tiltaka som det konkret arbeidast med. På direkte spørsmål om korleis vi skal får gjennomført alle tiltaka er Holte tydeleg på at dette vil krevje prioriteringar og at det vil vere snakk om «det muliges kunst». Eit betryggande svar er det ikkje. Langstad er svært bekymra for kostnaden ved tiltaka og er redd for at NAV ikkje er villig til å ta den kostnaden. Det at trygghet kostar er også Hammersland tydeleg på. – Vernetenesta må vere vaktbikkje for at alle disse tiltaka blir gjennomført. Og når budsjett skal drøftast har vi eit felles ansvar for å prioritere sikkerheit av respekt for våre to kollegaer som har mista livet, seier hovudverneombodet. Hammersland lover at etats-AMU og ikkje minst han sjølv som hovudtillitsvalgt skal holde trykket oppe på sikkerheit.

NTL NAV forventar også same fokus og trykk frå NAV-direktøren si side. Sjølv om Holte er tydeleg passiv i sitt svar på nettopp dette: – Om du registrerer at det har gått nokre år og Holte ikkje har sagt et ord om sikkerheit så kan du minne meg på det, seier Holte. Nokre år utan å snakke om sikkerheit, det skjer ikkje på NTL si vakt, det kan vi betrygge både Holte og lesarane med.

Hammersland opplever at det er håp; det er gjort mange tiltak, men vi må fortsatt jobbe kontinuerleg med tiltak for å bli betre. Vi kan ikkje akseptere at det ikkje er mogleg å få til betring seier han. – Det må være eit overtydeleg budskap frå øvste leiar om at sikkerheita for dei tilsette er



FOTO: NAV

Hovudverneombod i NAV, Stein Arne Hammersland.

viktigast. Vi må sjå dette i samanheng med sjukefråvær, omsorgstrøttleik, turnover og ressursmangel. Det er nesten ikkje den ting som ikkje kan settast i samanheng med arbeidsmiljø og sikkerheit, avsluttar han.

NTL NAV følger arbeidet etter sikkerheitsrapporten og redaksjonen planlegg fleire artiklar om temaet. Følg med på våre heimesider og i påfølgande utgåver av Gaiden.

«Arbeidsgivar, vernetenesta, tillitsvalte og alle tilsette må arbeide saman for ein kvar pris å unngå eit tredje drap i NAV, for å vere heilt tydeleg og ganske brutal.»
Stein Arne Hammersland, hovudverneombod i NAV

Arbeidslinja i møte med unge i NAV

Denne våren har arbeidslinja blitt heftig debattert blant politikere. Noen mener ytelsene fra NAV har blitt for lave når prisene har økt så mye, mens andre mener det er helt avgjørende at ytelsene ikke blir høyere enn hva man kan få hvis man er i jobb. For de yngste og sykeste derimot har mange kommet enda lenger unna arbeid og aktivitet etter at kuttet ble innført.

MARTIN KVALVIK (tekst)

Drastisk kutt for de unge. Høsten 2019 innførte daværende arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie (H) et kutt i ytelsen på arbeidsavklaringspenger (AAP) for unge under 25 år. Kuttet tilsvarer at de unge får 66.000 kroner mindre enn hva de over 25 år får på minsteytelsen. Minsteytelsen er på 2G (222.954 kroner).

Mer til oppfølging. Bakgrunnen for endringen var å gi pengene NAV tjente på kuttet tilbake ved å ansette flere ungdomsveiledere i NAV for å gi tettere oppfølging. Daværende nestleder i NTL NAV, Torgeir Homme, var kritisk i sin kommentar til Dagsavisen da kuttet ble offentliggjort:

– Mange er nesten sjokkert. Dette er en gruppe som virkelig ikke har det fett. Det er ikke 19-åringer som bor hjemme og spiller data vi snakker om. Det er ofte svært syke mennesker som skal få avklart arbeidsevnen. De kan ikke overleve på ytelsen når det kuttes så kraftig. Det vi kommer til å se, er at flere blir avhengig av supplerende sosialhjelp. At folk får det

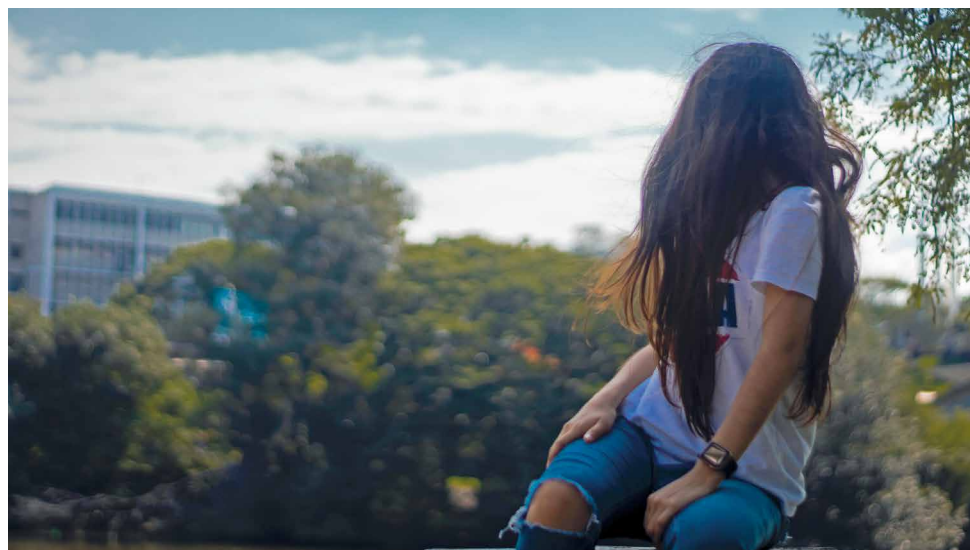


FOTO: BRYAN DELGADO - UNSPLASH

vanskeligere økonomisk, vil heller ikke gjøre det enklere å følge opp den enkelte, sa Homme da.

Arbeidslinja. Den siste tiden har det vært mye diskusjon knytta til begrepet «arbeidslinja» da prisene på strøm og mat har økt drastisk. På Arbeiderpartiets landsmøtet var statsminister Jonas Gahr Støre (Ap) tydelig på hva han mente i den diskusjonen:

– Ikke kødd med arbeidslinja.

Arbeidslinja består i at det offentlige skal legge til rette for å inkludere de som står utenfor og inn i arbeidslivet, samtidig skal ikke trygdeytelser være høyere enn hva man kunne fått hvis man var i jobb.

For de unge under 25 år med nedsatt arbeidsevne oppleves ytelsen så lav at det kan gå ut over arbeidslinja. De som mottar AAP i dag og som er unge har ofte tunge psykiske lidelser. Det kan være ADHD, aspergers syndrom, bipolare lidelser, hvor ofte angst og depresjoner er tilleggs sykdommer.

Ungdomsveiledere i NAV forteller at denne gruppa trenger ro, tid og tillit for å prøve

seg i mer aktivitet, som kan gi en arbeidsplass på sikt. De forteller at veien til arbeid har blitt lengre for de unge etter at kuttene ble innført. De må ofte bruke masse tid og ressurser på å søke supplerende sosialhjelp fra måned til måned for å klare sine daglige utgifter som bolig, strøm og mat.

Ungdomssatsning i NAV. Ungdomsgarantien fra regjeringen er den viktigste satsningen fra Ap-Sp-regjeringen og statsminister Jonas Gahr Støre. I budsjettet for 2023 har det også blitt gitt mer penger til flere ungdomsveiledere i NAV da det er så mange som 100 000 unge utenfor arbeid, utdanning eller aktivitet. Målet er å få flere unge ut av passivitet og nærmere arbeidslivet.

For å få til det må man også se på om ytelsene kan være så *lave* for enkelte grupper at det faktisk hindrer arbeidslinja. NTL NAV følger debatten om arbeidslinja blant politikerne og i mediene. Vi planlegger flere artikler i Gaiden, sosiale medier og våre nettsider i tiden fremover. Vi følger spent med på hva som blir resultatet av revidert nasjonalbudsjett for innværende år og forslaget til statsbudsjett for 2024, som legges frem i oktober.

Lederlønnsfesten fortsetter – også i NAV

I brevet fra Kommunal- og Distriktsdepartementet før lønnsoppgjøret i 2022 ble det lagt tydelige føringer for at lønnsutviklingen for statens ledere over tid skal være på linje med lønnsutviklingen i arbeidslivet for øvrig. Partene på delegert nivå fikk videre ansvaret for å motvirke en høyere lønnsutvikling for ledere enn medarbeidere. Likevel viste det seg etter endt oppgjør at ledere stakk av med en betydelig større andel av potten, og at lønnsutviklingen for ledere i staten ble vesentlig høyere. Så hva kan statistikken fortelle oss om lønnsutviklingen i NAV?

LILLIAN SKREDE (tekst)

Lønnsforskjellene øker i hurtigtogs fart.

Statistikken viser at ledere i NAV i gjennomsnitt hadde en økning på 3,1 prosent fra 2021 til 2022, mens rådgivere hadde en gjennomsnittlig økning på 1,6 prosent og saksbehandlere en gjennomsnittlig økning på 2,3 prosent. Dette er imidlertid ikke en ny tendens. Ser man på lønnsutviklingen siden 2018 har ledere hatt en gjennomsnittlig økning på 13,6 prosent, mens rådgivere og saksbehandlere har hatt en gjennomsnittlig økning på 11,4 og 12,3 prosent. Når ledere hvert år har en lønnsutvikling som ikke bare er på samme nivå som andre ansatte, men en høyere prosentvis økning, så sier det seg selv at lønnsforskjellene mellom ledere og

ansatte øker i hurtigtogs fart. Hovedtillitsvalgt i NAV Arbeid- og ytelser, Ove Torheim-Sandvik, er også av denne oppfatning fra sin mangeårige erfaring med lønnsforhandlinger i NAV Arbeid- og ytelser. –Jeg mener det er mest nyttig når vi hever lønnstrinnene med kronetillegg. Det er den enkleste måten å sikre mindre lønnsforskjeller på, men det må gjøres konsekvent år etter år, påpeker han.

Ytterligere lønnsøkning til sentrale ledere.

I 2022 så man også at flere ledere gikk opp ytterligere i lønn etter forhandlinger på særlig grunnlag (se egen faktaboks). Etter forhandlinger på særlig grunnlag fikk to direktører en enorm lønnsøkning fra 2021 til 2022, en økning på henholdsvis 8,1 og 11,1 prosent. Dermed landet begge på en årslønn på kroner 1 750 000. I protokolltilførsel fra lønnsforhandlingene påpekte NTL NAV at dette er i strid med signalene fra regjeringen om lederlønn i staten. Den voldsomme lønnsøkningen ble plukket opp av Klassekampen, noe som resulterte i spørsmål til regjeringen fra Rødts stortingsrepresentant Mímir Kristjánsson om hvor mange ansatte i NAV som tjener mer enn en million kroner.

I sitt svar kunne arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen (AP) opplyse om at av 14 839 ansatte i NAV har 272 personer en årslønn på over en million kroner. Av disse er det 158 ledere, og av de resterende har det store flertallet tilknytning til ledelsen i en stabsfunksjon eller lignende. Bare i direktoratet er det 86 ledere med en årslønn på minst en million kroner. Det er også verdt å merke seg at 16 ledere sprenger lønnstabellen med lønnstrinn 101 eller mer, som tilsvarer lønn på minst kroner 1 380 100. Dette står i grell kontrast til gjennomsnittlig årslønn for saksbehandlere og rådgivere. Mens en gjennomsnittlig årslønn for en rådgiver i NAV er kroner 571 000 (rett under lønnstrinn 59) i året, er en gjennomsnittlig årslønn for saksbehandlere kroner 483 000 (rett under lønnstrinn 48) i året. Det vil si at

Føringer for lederlønn i de årlige forhandlingene 2022:

KDD vil understreke at lønnsutviklingen for statens ledere over tid skal være på linje med lønnsutviklingen i arbeidslivet for øvrig. Brev fra Kommunal- og Distriktsdepartementet om lokale lønnsforhandlinger 30.juni 2022

*Partene på delegert nivå er ansvarlige for å motvirke en høyere lønnsutvikling for ledere enn medarbeidere
Protokoll lokale forhandlinger i NAV
30.september 2022*

86 ledere i Direktoratet tjener dobbelt så mye som en rådgiver/saksbehandler, eller mer.

Prosent eller kroner. NTL NAV er sterkt imot denne utviklingen. NTL NAV går i bresjen for lønnsøkning gjennom generelle kronetillegg, og ikke en prosentvis økning. Dette nettopp fordi lønnsforskjellen mellom de med høyest og lavest lønn ikke bare skal øke og øke. Når man ser at ledere i tillegg har en større prosentvis vekst enn andre ansatte, til tross for tydelige føringer under forhandlingene, er dette en utvikling som går direkte utover lønnsutviklingen til den jevne medarbeider. FriFagbevegelse publiserte tidligere i vår en artikkel om en NAV-ansatt «Mona», som også var NAV-bruker. Som fulltidsansatt og aleneforsørger med en årslønn på rundt kroner 500 000 så hun seg til slutt nødt til å søke sosialhjelp – hun som selv levde av å hjelpe andre i vanskelige økonomiske situasjoner. Når man som fulltidsansatt i NAV ikke har høy nok inntekt til å kunne forsørge sine barn uten sosialstønad er det bekymringsfullt. Ove er tydelig på at noe av problemet han opplever som forhandlingsleder i NAV Arbeid og Ytelser, er forskjellige oppfatninger om hva lokale forhandlinger er til for og hvem som skal prioriteres for lønnsøkning. – For meg

Forhandlinger på særlig grunnlag:

Hovedtariffavtalens paragraf 2.5.3 åpner for lønnsforhandling på særlig grunnlag, og slike lønnskrav kan fremmes fortløpende. Følgende vilkår må være oppfylt:

- Vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ansattes lønn.
- Planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering.
- Gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller.
- Tidsavgrenset eller varig lønssendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats.
- Dersom dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn eller i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34 eller diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven § 6.



FOTO: PRIVAT

Hovedtillitsvalgt i NAV Arbeid og Ytelser, Ove Torheim-Sandvik.

har det vært viktig å sikre alle en god lønnsutvikling. Dette betyr at partene må ta av potten til delegerte lønnsforhandlinger til å rette opp urimelige lønnsforskjeller, forklarer han.

Alvorlig utvikling. Bakgrunnen for ytterligere lønnsøkning til de tidligere nevnte direktørene, var at de innehar kompetanse som er svært viktig å beholde. Det ble videre begrunnet med at kompetansen deres er attraktiv for andre virksomheter og at NAV derfor må være konkurransedyktig på lønn.

Samme argumentasjon har vist seg svært vanskelig å bruke når det er snakk om saksbehandlere eller veiledere. Da sitter ikke bruken av forhandling på særlig grunnlag like løst, og da er det ikke like viktig å beholde kompetanse – uavhengig av hvor attraktiv man er for andre arbeidsgivere. Som resultat av dette mister NAV verdifull kompetanse. Lønnsnivået blant saksbehandlere og veiledere i NAV ligger lavt, også sammenlignet med andre virksomheter i staten. Da blir veien kort til å hoppe på en annen stilling. NTL

NAV er bekymret for at den manglende viljen til å være konkurransedyktig på lønn for medarbeidere innen kort tid vil gå sterkt utover NAVs utførelse av samfunnsoppdrag.

Lite bærekraftig ansattpolitikk. Opplevelsen blir at man ikke verdsettes som ansatt, og heller ikke kompetansen man innehar. Det er saksbehandlere og veiledere som hver dag følger opp innbyggere, fatter vedtak og sørger for at innbyggerne får de tjenestene de har krav på. Oppgaver som krever tid og ressurser å sette seg inn i. De



siste årene har vi sett flere eksempler på at inngående kjennskap til lov- og regelverk er avgjørende for å fatte riktige beslutninger. En kontinuerlig utskiftning av ansatte vil føre til en utvanning av viktig kompetanse. Og resultatet? Dårligere utførelse av NAVs samfunnsoppdrag og dårligere tjenester til innbyggerne vi er til for. En endring av lønnspolitikken i NAV er tilsvende og sist helt essensielt for at det gode velferdssystemet skal bestå. Ove er tydelig på at NTL NAV ikke bare må se på lederlønninger, men også på helheten.

– Jeg oppfatter at det har dannet seg et strekk i laget de siste ti årene. Lavtlønnede har fått betydelig dårligere lønnsutvikling. Mange har fått litt, mens noen få med høy lønn har fått mye. NTL må sikre strukturer som sikrer at lavtlønnede blir ivaretatt, konstaterer han.

Et skritt i riktig retning. Under årets lønnsoppgjør fikk LO Stat gjennomslag for et generelt kronetillegg til alle, fremfor prosentvis økning. Dette sikrer at forskjellen mellom medarbeidere og ledere

ikke øker ytterligere, og at de med lavest lønn blir løftet mest. Imidlertid klarte man ikke å unngå at en andel av potten ble avsatt til lokale forhandlinger. Mens hele 85 prosent ble fordelt sentralt, er det fortsatt 15 prosent som skal opp til lokale forhandlinger. NTL NAV vil jobbe for at man på etatsnivå kan fordele disse 15 prosentene som et generelt kronetillegg, uten at forhandlingene delegeres ytterligere. Slik kan man sikre at lønnsutviklingen til alle grupper blir ivaretatt og da særlig at ledere ikke stikker fra noken gang.

NTL NAV tapte i Statens lønnsutvalg

Under fjorårets delegerte lønnsforhandlinger tvistet NTL NAV ved tre driftsenheter. Alle sakene gjaldt lederlønn. I delegeringen av lønnsforhandlingene ble føringene fra Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) skjerpet ved at en ikke bare skulle sørge for at lederlønningene over tid utvikler seg i takt med de øvrige ansatte, men også motvirke at lønnsgapet mellom ledere og øvrige ansatte øker.

JOHAN GUNNERUD (Tekst og foto)

Det ble enighet på virksomhetsnivå i forhandlingene som omhandlet Vestfold og Telemark og Rogaland. I forhandlingene som gjaldt NAV Arbeid og ytelser (NAY) ble det ikke enighet og NTL NAV tok ut stevning til Statens lønnsutvalg (SLU). Der tapte NTL NAV så det sang. Kjennelsen var enstemmig. Det kinkige med saken er at Statens lønnsutvalg ikke tok direkte stilling til påstandene NTL NAV hadde satt fram i stevningen, da de ikke fant grunnlag «for å sette til side den lokale enighet med de øvrige organisasjonene.» Kjennelsen har altså ikke ryddet opp i uenigheten, men heller åpnet for ytterligere vanskeligheter rundt forhandlingsinstituttet.

Kjennelsen. Kort fortalt innebærer kjennelsen fra Statens lønnsutvalg at det i denne saken ikke har vært en reell forhandling mellom partene i avtaleområdet samlet, men flere parallelle forhandlinger der arbeidsgiver har blitt enige med henholdsvis AVY0, Parat og FO. Disse delene av den opprinnelige felles forhandlingen kan ifølge Statens lønnsutvalg ikke



Lønnsforhandlingsutvalget i NTL NAV: June Helen Berg, forhandlingsleder Torgeir Homme og Solfrid H. Borger.

gjenåpnes. NTL kan kun forhandle videre om den andelen av den felles potten som er igjen etter at de andre har blitt enige. Slik NTL NAV forstår forhandlingsinstituttet er forhandlingen ikke sluttført før det foreligger en protokoll, altså at partene er enige eller at saken er avgjort i Statens lønnsutvalg. Hva burde Statens lønnsutvalg ha gjort? Les videre!

Tilbakeblikk. I NTL NAVs stevning var det tre sentrale punkter.

- 1) Alle forhandlinger på delegert nivå må følge sentral føring om lederlønn fra forberedende møte på virksomhetsnivå.
- 2) Forhandlingene på delegert nivå må endres for å ivareta den sentrale føringen.

3) Grunnlaget for beregning av avsetning til lokale forhandlinger (lønnsmassen) må være i tråd med KDDs instruks.

Forbisnakk. Arbeidsgiver (NAV) sa seg enig i beskrivelsen av forhandlingene på virksomhetsnivå (forberedende møte) og KDDs presisering om lederlønn. Arbeidsgiver var likevel uenig med NTL NAV i fortolkningen av føringen gitt i forberedende møte på virksomhetsnivå: «Partene på delegert nivå er ansvarlige for å motvirke en høyere lønnsutvikling for leder enn for medarbeidere.» Arbeidsgiver viste også til at partene på delegert nivå ble enig i forberedende møte om at lønnsutviklingen i det sentrale oppgjøret skal hensyntas i det lokale oppgjøret.

Beregning av lønnsmasse var også en del av tvisten. Lønnsforhandlingene i 2022 var spesielle, da UNIO gikk ut av vårt forhandlingsområde og over til Akademikerne. KDD ba derfor om at virksomhetene sjøl beregna lønnsmassen. De la til grunn at virksomhetene skulle bruke april 2022 som tidspunkt og at UNIOs andel på vårt område skulle overføres til Akademikerområdet. Arbeidsgiver anførte at de la 1. mai 2022 til grunn, som ville omfattet den sentrale delen av samme års lønnsoppgjør. Det ville medført at beregninga av lønnsutviklinga ble annerledes. NTL NAV vant fram med at hvert lønnsoppgjør skal ses under ett, slik KDD hadde lagt opp til. For å få til det må beregningstidspunktet være en gang før det sentrale oppgjøret og helst tett opptil, altså april 2022.

Oppheve effekten. Det sentrale oppgjøret i 2022 innebar et lavtlønnsloft. Mye av pengene i den sentrale lønnsjusteringa gikk til å rette opp skjevheter for førstekonsulentene og å endre hovedtariffavtalen slik at lønnsutviklinga i denne koden ikke skulle stagnere. Det hører med til historien at dette krafttaket innebar at førstekonsulentene *nesten* fikk prosentvis like mye som topplederne i etaten. NTL mener at det som skjedde i det sentrale oppgjøret var gode grep, og ikke uhell som skal korrigeres gjennom lokale forhandlinger.

Dersom vi skal følge arbeidsgivers logikk vil profilen i det sentrale oppgjøret kunne

oppheves i det lokale oppgjøret. Ved for eksempel å gi mer til ledere vil effekten av det sentrale oppgjøret nulles ut. Vi ser nå på statistikken i 2023 at det er nettopp det som skjedde i 2022. Nok en gang stakk lederne i fra. Hadde vi fulgt NTL NAVs forståelse av KDDs brev og føringen til delegert nivå om å motvirke lønnsforskjeller mellom ledere og øvrige ansatte ville man ikke ha opphevet virkningen av det sentrale oppgjøret.

SLUs rolle. Hva kunne SLU gjort? De kunne tatt tydelig stilling til påstandene i NTL NAVs stevning istedenfor å tilsidesette dem med begrunnelsen at det ville endre på resultatet de øvrige organisasjonene hadde oppnådd i den delegerte forhandlingen ved NAY.

SLU kunne vurdert om føringene var fulgt, altså KDDs føring om at «lønnsutviklingen for statens ledere over tid skal være på linje med lønnsutviklingen i arbeidslivet for øvrig» og spesielt føringen vedtatt på virksomhetsnivå i NAV om at «[p]artene på delegert nivå er ansvarlige for å motvirke en høyere lønnsutvikling for leder enn for medarbeidere.»

Dersom SLU hadde gitt NTL NAV medhold i at føringen om lederlønn var brutt, kunne de ha gitt partene i NAV i oppdrag å forhandle om fordelingen på nytt. NTL NAV hadde lagt inn krav om bruk av omfordelte midler, men sender selvsagt ikke krav på ansatte som ikke tilhører NTL. Hvis SLU mente det var urimelig å omfordele kun til NTLs medlemmer kunne de altså bedt partene ta en ny runde på fordelingen.

Konsekvenser. Hovedsammenslutningene inngår allerede hver sin hovedtariffavtale med staten, men to og to er likelydende og vi har derfor to forhandlingsområder. De uorganiserte skal følge det forhandlingsområdet som er størst i den aktuelle virksomheten. Det kan argumenteres for at en naturlig konsekvens av SLUs kjennelse er at det etableres fire forhandlingsområder. Dette fordi SLU så tydelig slår fast at én arbeidstakerpart ikke kan få medhold i en tvist på et forhandlingsresultat som berører de andre arbeidstakerpartene i samme område.

Sak 02/2023 – NTL NAV mot NAV – Tvist etter lokale forhandlinger, jf. HTA punkt 2.5.1

Sakssammendrag kan du lese på hjemmesida til Statens lønnsutvalg:
<https://statenslonnsutvalg.no/>

Statens lønnsutvalg er en nemnd opprettet i 1974, som avgjør tvister etter tjenestetvistlovens § 29.

Hovedtariffavtalene i staten (HTA) fastsetter at hver av partene kan bringe tvister i forbindelse med årlige forhandlinger, og forhandlinger på særlig grunnlag, inn for Statens lønnsutvalg. Det vises henholdsvis til HTA punkt 2.7.2, 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1.

Statens lønnsutvalg kan også behandle saker ifm opprettelse eller endring av særavtaler i statens virksomheter.

KILDE: Regjeringen, <https://www.regjeringen.no/no/dep/kdd/org/styrer-rad-og-utvalg/statens-lonnsutvalg/id708839/>

Lønnsforhandlinger i staten foregår på to nivå.

Hovedsammenslutningene LO Stat og YS Stat forhandler med staten om det sentrale oppgjøret. Hovedsammenslutningene UNIO og Akademikerne forhandler med staten om sitt sentrale oppgjør. Derav to forhandlingsområder i staten. På dette nivået avgjøres det om forhandlingene skal skje sentral, lokalt eller om forhandlingene skal foregå både sentralt og lokalt.

Lokale forhandlinger foregår på virksomhetsnivå, eksempelvis NAV, Skatteetaten, Politiet, m fl. De lokale forhandlingene kan delegeres ett nivå til driftsenhetene, som NAV fylket, NAV nasjonal linje, med flere.



Tarjei og Torgeir på NAV Kontaktsenter Bergen

Tour de Tillitsvalt

Utstyrt med faste blikk, ein powerpoint med altfor mange sider, friskt mot og ambisiøse reiseplanar sette seks par med etatstillitsvalte ut på tur i tre dagar i slutten av april. Dette var opphavelag dagar avsett og tiltenkt styremøte i NTL NAV, men grunna lite saker som krevde fysisk samling av styret, blei det på styremøtet i februar vedtatt at desse dagane og pengane heller skulle brukast til oppsøkande verksemd frå dei etatstillitsvalte. Frikjøpt-turné var noko både styret og dei frikjøpte utanfor styret hadde ønska og snakka om lenge, og endeleg bydde høvet seg.

NINA ÅSBAKK (tekst) NTL NAV (foto)

Vi lot oss ikkje be to gangar, og sette i gang med planlegging. Geografiske området blei bestemt og fordelt og dermed var vi i gang.

Vestland. Leiar Torgeir Homme og sekretær Tarjei Haga reiste mellom fjell og fjord i Vestland. Dei fekk besøkt NAV-kontor, kontaktsenter og forvaltnings-einingar i Florø, Bergen, Sveio og Stord. Mykje flott reiseveg også mellom destinasjonane. Dei synes det var veldig fint å møte medlemmar på deira arbeidsplass, og dei blei godt mottatt. Torgeir og Tarjei sette seg ned med medlemmane og snakka saman ved nokre av dei mindre arbeidsplassane, andre stader fekk dei omvising på arbeidsplassane. Her trekker Torgeir særleg fram omvising på NAV Årstad med spesielt fokus på sikkerheit. Medlemsmøte om aktuelle tema blei gjennomført på plassane der det høva seg.

Torgeir og Tarjei tek med seg mange gode samtalar frå desse



Her var vi.

dagane.
– Spesielt ålreit var det å få prate ordentleg med folk om det dei hadde på hjartet, både tilsette, tillitsvalte og leiarar. Det å besøke folk på deira arbeidsplass kjennast litt meir personleg enn å samle mange i store konferansesalar. Det kan ha sine fordeler det også, men her møtte vi også folk som ikkje nødvendigvis har tid eller mogelegheit til å reise på kurs og samlingar, oppsummerer Torgeir.

Rogaland. Kasserar Ida Skogland og verveansvarleg Lillian Skrede køyrte rundt i Rogaland. Dei er begge frå Rogaland og det passa då godt at nettopp dei blei sendt på en Rogalandsturné. På tre dagar rakk dei fleire medlemsbesøk både i nordfylket og sørover. Dei starta med frukostmøte på Ida sin eigen arbeidsplass, NAV Haugesund. Her fekk dei omvising i nye lokale og fekk innblikk i kva som fungerte og ikkje etter ombygging. Fire



Ida og Lillian på NAV Haugesund



Sauda blei også besøkt.

medlemmar frå NAV Vindafjord hadde også tatt turen for å bli med på medlemsmøte og hadde mange spørsmål ettersom dei sjølve snart står midt i ein flytteprosess.

Deretter gjekk turen vidare til lunsjmøte hos Nav Arbeid og Ytelser Karmøy lokasjon Norheim. Her var det eit eventyrleg oppmøte: heile 45 av 48 medlemmar møtte opp! Og engasjementet var stort. Her var særleg medbestemming og manglande styring av eigen arbeidskvardag aktuelle tema. Dagen ble avslutta hos NAV Karmøy. Til tross for ettermiddagsmøte var oppmøtet bra og diskusjonane gode.

Andre dag i Rogaland begynte med kursen mot Sauda. NAV Arbeid og Ytelser Karmøy har heile tre lokasjonar, kor den eine er plassert i Sauda. Fleire lokasjonar er utfordrande både med tanke på rekruttering, medbestemming og nærverande leiing. Etter frukosten suste bilen vidare i strålende sol

til Stavanger og ettermiddagsmøte hos NAV Hundvåg og Storhaug. Her var noko av det som opptok medlemmane utfordringar med å auke organisasjonsgrad.

Etter ein kveld i Stavanger og gjensyn med tidlegare etatstillitsvalt i NAV, Rasmus Rydland, ble det tredje dag tid til lunsjmøte hos NAV Arbeid og Ytelser Karmøy lokasjon Sandnes og NAV Hjelpemiddelsentral Rogaland som held til på same lokasjon. Også her tok medlemmane opp oppleving av manglande medbestemming lokalt.

Ida og Lillian tek med seg masse nyttige innspel tilbake. – Det var veldig givande å møte medlemmane der dei jobbar, med rom for å komme med innspel, spørsmål og tilbakemeldingar, seier Lillian.

Troms. Redaktør Johan Gunnerud og siste tilskot i landsforeininga, tidlegare NTL Ung-leiar Martin Kvalvik, reiste til Troms.

Dei besøkte NAV Tromsø, NAV Hjelpemiddelsentral Troms, NAV Kontaktsenter, NAV Familie og pensjon og NAV Sør-Troms lokasjon Harstad i løpet av desse tre dagane. På deler av turen var også nyvald nestleiar i NTL Ung, Rikke With Bergseth, med og fekk eit gledeleg gjensyn med kollegaer på NAV Familie og pensjon i Tromsø.

På NAV Tromsø blei det god diskusjon rundt pizzaen og tema som organisasjonsutvikling, tillitsreform, lønn, verving og NTL Ung. Vi fekk eit møte og omvising med «det praktiske NAV», NAV Hjelpemiddelsentral. Veldig fin oppleving å få kjennskap til denne delen av NAV.

NAV Kontaktsenter, NAV Familie og pensjon og NAV Harstad har alle fått nye kontorlokaler og var nøgde med det. Fleire av einingane opplever å ha eit godt arbeidsmiljø og meinte årsaka var at det arbeidast godt med tilrettelegging i form av veksling i arbeidsoppgåvene og dyrking av nærverarsfaktorar. Samtidig melder spesielt ei eining at dei har stor turnover med dei belastningane det medfører i arbeidsmiljøet.

Martin og Johan hadde også mange gode møter med medlemmar og tillitsvalte i Troms. – Mange blide og hyggelege folk som møtte oss til gode diskusjonar, seier Johan.

Finnmark. Nestleiar Solfrid Borger og etatstillitsvalt Nina Åsbakk reiste heile vegen til Finnmark. Dei besøkte Alta og NAV Kontaktsenter, NAV Familie og pensjon og NAV Alta første dag. Solfrid og Nina brukte god tid på arbeidsplassbesøk og omvising godt flankert av studieleiar i Finnmark, Marte Solli og plasstillitsvalt Emil Kruke. Dagen i Alta blei avslutta med felles medlemsmøte med pizza. Så gjekk turen vidare med «Finnmarksbussen», altså fly frå Alta til Vadsø.

Andre dag i Vadsø blei i hyggeleg lag med NAV Vadsø, fylkeskontoret, NAV Familie og pensjon og NAV Arbeidslivssenter. Vi begynte dagen med felles medlemsmøte med aktuelle tema som lønnsoppgjer, vurdering av NAV si organisering, tillitsreform med meir. Mogeleg streik, frontfag-



Rikke, Martin og Johan utanfor NAV Tromsø.



Tillitsvalgt Trine og medlem Øyvind på NAV Hjelpemiddelsentral i Tromsø.

modellen og viktigheita av å vere organisert var også tema dei brukte tid på. Lunsjen blei inntatt i fellesskap på to langbord med pizza på menyen. Etter lunsj gjekk Solfrid og Nina rundt på arbeidsplassane til medlemmane. Denne dagen bada Vadsø i sol og med indisk middag heime hos hovudtillitsvalgt Ricky Mehmi etter arbeidstid, vart besøket i Vadsø komplett. Solfrid og Nina var einige om at dette var ein svært positiv oppleving og begge likte

denne måten å møte medlemmer på. – Det at mange av oss var ute samtidig og at det ble blest om det på sosiale media, ga oss alle mykje god energi og mange gode tilbakemeldingar. Denne turen ga oss veldig god innsikt, seier Solfrid.

Agder. Etatstillitsvalte Harald Langstad og Karsten Tigerstedt Jøssang besøkte Agder. Dei besøkte NAV Kristiansand, NAV Lillesand, NAV Grimstad, NAV Arendal,

NAV Øst i Agder, NAV Kontaktsenter Agder, NAV NAY Agder og NAV Tiltak Agder.

«Jeg har vært medlem i andre organisasjoner tidligere, og har alltid følt at jeg her i lille [stedsnavn] ikke har vært så viktig. I NTL føler jeg meg sett og hørt.»

Tilbakemelding frå medlem

Dei fortel at alle einingane var opptekne av sikkerheit. Ved lokalkontora var det den direkte brukarkontakta mange var opptekne av, medan hos Kontaktsenter og Arbeid og Ytelser var det ubehaget med å signere med fullt namn som var tema. Fysisk sikring av lokala fekk dei også fleire praktiske variantar av, ei eining utmerka seg ved at Harald og Karsten gjekk rett inn utan å bli stoppa. Dette var dei tilsette ved denne eininga overraska over.

Andre tema mange var opptekne av er bemanning og ressursar, og korleis tida rett og slett ikkje strekk til. Medbestemming i lokale MBA blei også debattert, i tillegg til omstillingsavtaler. Tilbakemeldingane Harald og Karsten fekk frå medlemmane var at dei satt pris på at NTL NAV kjem og lyttar. – Det er «på golvet» at jobben gjerast og det er nyttig å treffe medlemmer der dei er, seier Karsten.

Nordland. Studieleiar June Berg og etats-tillitsvalgt Tine Olsen tok bubilen fatt i Nordland. Dei møtte medlemmar på ulike NAV einingar i Brønnøysund, Sandnessjøen, Mo i Rana, Fauske og Bodø.

Første stopp var NAV Sør-Helgeland i Brønnøysund. Der hadde June og Tine eit hyggeleg møte med nokre av medlemmane. Tine ga ei innføring i aktuelle saker og elles kom det opp saker dei var opptekne av ved kontoret.

Andre dag begynte i Sandnessjøen og studieleiar i Nordland, Roy-Åge Edvardsen, tok i mot June og Tine der. Dei møtte ein engasjert gjeng. Dei fleste av medlemmane jobbar i Sandnessjøen men det kom også eit medlem frå Mosjøen og det deltok også



Tine og June besøkte NAV Sør-Helgeland i Brønnøysund



Solfrid og Nina tok «Finnmarksbussen».

eit medlem via teams frå kontoret på Herøy. Også her blei det medlemsmøte med aktuelle saker. Så var det berre for June og Tine å hive seg i bubilen for å køyre til Mo i Rana.

Der blei det ettermiddagsbesøk hos NAV Servicesenter og Økonomi Stønad. Hovudtillitsvalt Ida Bruhaug og avdelingsstyret møtte June og Tine. Eit godt møte med mange engasjerte medlemmer i nye roller i avdelingsstyret. Møtet var eigentleg opent for alle medlemmer, men mange hadde ikkje høve til å delta. Etter møtet fekk June og Tine omvising i nyinnflytta bygg og såg mange gode løysingar i lokala. Ein positiv overrasking.

Tredje og siste dag i Nordland begynte med besøk på NAV Indre Salten og NAV Arbeid og Ytelser i Fauske. På medlemsmøte møtte ein våken gjeng med tema lønn øvst på ønskelista. Ein god dialog om lønnsforhandlingar, lønnskrav og lønnsdanning blei det. Tida gjekk fort og June og Tine måtte snart ta bubilen fatt til siste stopp på Nordlandsturen; Bodø.

I Bodø var alle medlemmane i NTL NAV invitert til medlemsmøte, altså medlemmar i NAV Kontaktsenter og NKS Styringsenhet, NAV Bodø, NAV Nordland, NAV Arbeidslivssenter og NAV Hjelpemiddelsentral. Her hadde dei nok håpa på eit større oppmøte, men dei som var der fekk ein gjennomgang og ein god prat. June og Tine hadde ein flott tur i det dei er



Pizzalunsj for medlemma i Vadsø.

einige om er Noregs vakraste fylke, Nordland. Opplevinga dei deler er at medlemmane dei møtte er svært engasjerte, men at det framleis dessverre er slik at mange opplever at arbeidsdagen ikkje går opp og at det er utfordrande å delta på medlemsmøte. Nokre arbeidsplassar har også høg turnover som sjølv sagt påverkar både organisasjonsgrad og engasjement. – Vi delte ut vervemateriell og hadde gode samtaler og fekk nyttig informasjon frå arbeidsstadane som vi tek med oss vidare, seier June.

Takksame. Alt i alt blei denne turnéen ein suksess. Etatstillitsvalte fekk møtt mange medlemmar, besøkt mange arbeidsstadar

og avdekt fleire saker som skal følgast opp. Vi fekk mykje wraps, pizza og interessante diskusjonar. Vi fekk vist kva vi jobbar med i NTL NAV og, enda viktigare, vi fekk innblikk i kva medlemmane er opptekne av. Vi fekk også synleggjort kor kort avstanden mellom medlem, plasstillitsvalt, hovudtillitsvalt og etatstillitsvalte både er og skal vere. Dette blei for oss i NTL NAV vårens vakraste eventyr takka vere engasjerte medlemmer og tillitsvalte som tok godt i mot oss og gjorde dette til flotte dagar for oss alle. Tusen takk for oss!

Fornyelse i NTL Ung

NTL Ung-konferansen har valgt ny ledelse. Den nye ambisiøse ledertrioen er klar til å være med på å gi forbundet sterk medlemsvekst av unge medlemmer.

De har faktisk lovet 3000 nye unge medlemmer det kommende året. Kan de klare det? Og hva vil det si for oss i NTL NAV om NTL Ung lykkes eller ikke lykkes med sine ambisjoner?



Stort engasjement under avstemninger på årets NTL Ung-konferanse.

MARTIN KVALVIK (tekst) AUGUST TEKRØ /NTL (foto)

NTL Ung-konferansen. Det har gått et par måneder siden John Magne Pedersen Tangen ble klappet inn som ny NTL Ung-leder på NTL Ung-konferansen på Sundvollen i slutten av mars. NTL Ung-konferansen er de unges årsmøte og representantskapsmøte for alle unge, i Norsk Tjenestemannslag. Hva er unge, spør du? Jo, landsstyret i NTL har vedtatt at du er i NTL Ung-alder ut det året du fyller 35 år. Veldig mange av NTL NAVs medlemmer er over 35 år, så hvorfor skal man bry seg om hva NTL Ung egentlig driver med? Det skal vi prøve å finne svare på ved å høre hva vi kan forvente fra de unge i NTL i tiden fremover. Gaidens nye utskremte journalist, og helt tilfeldig den nylig avgåtte NTL Ung-lederen, synes det var passende å ta første oppdrag med å snakke med den nye ledelsen.

Rekruttering viktigst. John Magne Pedersen Tangen (30) er en stor mann med sterke meninger. Han er 1,98 cm på sokkelstenen og når vi snakker om framtidens utfordringer til Norsk Tjenestemannslag retter han seg opp og svarer tydelig: – Rekruttering og verving av nye medlemmer er det viktigste vi kan gjøre om vi ønsker at NTL skal overleve som forbund.

Akademikernes skumle vekst. Han forteller videre at hele forbundet må bli tøffere med å satse på studenter, men også mot våre konkurrenter og han drar spesielt frem Akademikernes vekst blant unge. – Tillitsvalgte som visnakker med, er drittlei av å få ferdig organiserte akademikermedlemmer fra studietiden når de begynner på arbeidsplassen deres.

Ifølge tall fra FAFO har den ferske NTL Ung-lederen helt rett. Undersøkelser viser at over 60 prosent av ansatte som har en høy utdanning er ferdigorganisert før de begynner i en fast jobb. De er ofte i Akademikerne eller andre profesjonsbaserte fagforeninger.

Så hva skal NTL Ung gjøre med dette?

– NTL Ung skal jobbe med å utvikle organisasjonen slik dere i NTL NAV har gjort med å ha aktive og engasjerte Ung-utvalg og unge tillitsvalgte. Vi vet at unge ofte blir verva av andre unge, derfor er det viktig å satse mer på dette, samtidig som vi verver flere studenter enn Akademikerne.

Han fortsetter energisk og sier NTL Ung må fortsette å være den politiske krafta den har blitt. Vi kan med andre ord forvente

et NTL Ung som er mer synlig, som tør å ta plass og som er tøffe nok til å være den de er.

Klima og et grønnere LO. Under den tidligere lederen fokuserte NTL Ung mye på klima og utvikling av nye industriplasser, for å sikre et rettferdig grønt skifte. Dette resulterte i en historisk milepæl på LO-kongressen hvor det ble bestemt at LO går inn for at noe olje og gass skal bli liggende på grunn av klimahensyn. Den nye lederen har nå permisjon fra jobben sin som organisasjonsrådgiver i Naturvernforbundet og tilhører NTL Sentralforvaltningen. Han er tydelig på at NTL Ung skal fortsette å jobbe for et grønnere LO.

– Den grønne revolusjonen skjer når etterspørselen etter fossile kilder går ned, ikke at man tidfester en slutt på olje i Norge. Vi må fortsette å være en pådriver for at klimaindustriarbeidsplassene skapes. I dag er det EU som styrer den omstillinga. Vi trenger fortsatt en sterk fagbevegelse som kan være med å definere det nye industrisamfunnet.

22. Juli 2011. En sterk fagbevegelse og et samfunn uten store forskjeller er noe som er viktig for den nye NTL Ung-lederen. Å kjempe for demokratiet og et godt



Nyvalgt leder i NTL UNG, John Magne Pedersen Tangen.

samfunn er noe han aldri vil ta for gitt. John Magne var på Utøya 22. juli 2011 og en høyreekstremisme i vekst er noe som bekymrer han.

Angrepet på Kongressen i USA og homofile som blir drept på utesteder i Oslo og Orlando er nyere eksempler på høyreekstreme uttrykk. Samtidig har det høyrenasjonalistiske Russland invadert sitt eget naboland Ukraina i en blodig krig. John Magne viser til likheter med 1930-tallet hvor ulikhetene økte, fagbevegelsen mista innflytelse og de høyreekstreme skapte fiendebilder og ga skylda for ulikheten på grupper som jøder, homofile og sosialdemokrater.

– Jeg føler at høyrevinden gjennom 2010-tallet var en bris i forhold til den stormen vi står oppe i nå.

Viktigheten av et godt NAV. Han tar videre opp at historien har en tendens til å gjenta seg. Det følte som hele Norge gikk i rosetog 25. juli 2011 og vi lovt hverandre **aldri mer!** Men vi har nok glemt det litt, sukker John Magne. I dag sier vi ting til hverandre som var helt uvirkelig for bare noen få år siden. Alt har blitt mer ytterliggående og ekstremt. Det er en klar sammenheng med å ha et samfunn med mindre forskjeller og mer tillit til hverandre. Hvordan NAV fungerer er også helt avgjørende.

– Dette kan virke trivielt, særlig blant dere i NAV, som er i førstelinjen i velferdsstaten og vil merke det trakk som økt ulikhet gir, at flere blir fattige. Det trengs en fagbevegelse som sikrer alle en lønn å leve av.

Han legger vekt på at har du en jobb skal du ha en inntekt hvor det ikke skal være behov

for å søke sosialhjelp for å overleve. John Magne er tydelig på at velferdsstaten er avhengig av at arbeidslinjen overlever. Det handler om å få flest mulig ut i arbeid. Systemet må fungere slik at de som av en eller annen grunn ikke kan jobbe har ytelser til å leve verdige liv.

– For eksempel fikk unge under 25 år et usolidarisk kutt i sin yttelse av Høyre-regjeringen. Mange unge bruker nå tid og ressurser til å søke sosialhjelp istedenfor å fokusere tiden på å komme i arbeid eller aktivitet.

Om ikke annet har den nye lederen hørt på forgjengeren sin i spørsmål knyttet til NAV.

NAV mister ledervervet. Selv om NTL NAV har måtte gi fra seg lederposisjonen til «erkekonkurrenten» NTL Sentralforvaltningen, er NTL NAV godt dekket opp med det nye tilskuddet Rikke With Bergseth, som ny nestleder i NTL Ung. Bergseth er ikke ny i den forstand for NTL Ung. Hun var med i det aller første styret til NTL Ung som ble valgt i 2015, da som studentmedlem. Siden 2020 har hun jobba i NAV Troms og vært ung-tillitsvalgt.

Også hun legger vekt på satsning hos unge arbeidstakere som det viktigste satsningsområdet for henne fremover.

– Vi er nå tre frikjøpte. Det gjør at min jobb blir mer fristilt til å ha mer fokus på vår arbeidstakersatsning og unge tillitsvalgte i forbundet.

Flere unge tillitsvalgte. Denne satsningen går ut på å få flere ung-tillitsvalgte i alle landsforeninger og foreninger til NTL. Det vil si at det er én i styret som har



Vår egen Rikke With Bergseth, nyvalgt nestleder.

ansvaret for å dele informasjon fra NTL Ung til de unge medlemmene og aktivisere de unge medlemmene. NAV har vært en pionér i dette arbeidet de siste årene. Det håper NTL Ung å overføre til flere organisasjonsledd i NTL. Et fortsatt tett samarbeid med NTL NAV og den nyvalgte ung-tillitsvalgte, Pernille Reppesgård Grung, er derfor veldig viktig. Den nye nestlederen er tydelig på viktigheten av dette arbeidet:

– For meg som hadde et engasjement av å jobbe i NAV, være medlem i NTL og å få lov til å møte andre aktive medlemmer i NAV gjorde at mitt engasjement også fikk en stor boost! Når medlemmer har et latent engasjement og når unge blir sett og hørt og satsa på så sprer det seg, og da vil vi vokse som forbund.

Vervetips. Rikke avslutter med sitt beste vervetips for å få flere medlemmer:

– Prat om NTL på lunsjrommet! Snakk om at du var på et kurs eller et bra medlemsmøte og hadde pizza og et godt samhold med andre kollegaer. Det får ofte andre til å ha lyst til å være med!

Lovende framtid for NTL. Det er på tide å avslutte intervjuet og for en avtroppende NTL Ung-leder å gå ut av kontoret og levere nøkkelkortet til forbundskontoret for siste gang. Heldigvis lover framtida godt og vi kan forvente et sterkt engasjement fra den nye NTL Ung-ledelsen som også NTL NAV vil ha god nytte av i tiden fremover.

Hvis jeg sier tillitsreform, sier du... (med et ord)



Dette er slik deltagerne på HR Norges konferanse for offentlig sektor ser på tillitsreformen.

HR og tillitsreformen

I Norge er det ulike HR-strategier som har regjert personal-området i norsk arbeidsliv i godt over tjue år. Nå er tillitsreformen på vei inn i ansattes arbeidshverdag, hva vil dette kunne gjøre med HRs innflytelse?

TINE OLSEN (tekst)

I november i fjor hadde NTL sitt landsmøte. Der ble det bl.a. vedtatt nytt prinsippprogram som gir klar retning for hvordan vi i NTL skal jobbe de neste fire årene.

Klar tale. NTL NAV hadde flere forslag til endringer på landsmøtet, bl.a. et om HR-systemet: HR-trenden i offentlig sektor kjennetegnes av arbeidsgivere som vil utvide styringsretten på bekostning av arbeidstakernes medbestemmelse gjennom deres organisasjoner. Oppgaver som tidligere ble løst i medbestemmelsesapparatet og i partssamarbeidet tas over av HR-systemene. NTL krever at det settes

i gang et arbeid for å styrke partssamarbeidet på arbeidsplassen. For å lykkes må HR-trenden med individualisering av arbeidslivet fjernes.

Dette står i dag i vårt nye prinsippprogram og det er egentlig bare å brette opp ermene og gå i gang.

HRM (Human Resource Management) startet først i 1980-årene som en strategisk ledelsesfunksjon i USA. Derfra spredte det seg til Europa og i Norge kom det først på begynnelsen av 2000-tallet. HR-ideologien er dermed rimelig ung og erstattet personal-

avdelinger i virksomheter over hele landet, også på statlige arbeidsplasser. Dette skapte også endringer for kurs- og opplæringsbedrifter innen personalområdet. Senter for personal- og organisasjonsutvikling (SPO) ble etablert i Norge i 1958. I 2003 slo de seg sammen med NIPA (norsk institutt for personaladministrasjon) og ble HR Norge.

I dag er HR Norge Europas nest største HR-organisasjon og driver intensiv kurs- og konferansevirksomhet for de tusener av HR-medarbeidere i landet vårt.

Den norske modellen. Det finnes utrolig mange dyktige og gode HR-medarbeidere, men samtidig vet vi at det ligger en ideologi i bunn som har lite med den norske modellen for arbeidsliv å gjøre. NTL NAV så seg nødt til å melde seg inn i HR Norge for å få tilgang til hvilken kunnskap som ble formidlet til HR-medarbeidere. Dette fordi vi opplevde at personalsaker som vi jobbet med og bisto våre medlemmer i ble sterkt preget av arbeidsgivers syn og oppfatning og lite ivaretagelse av alle parter i en sak. Det vi har opplevd gjennom deltakelse på flere av HR Norges konferanser er blant annet forsøk på forsterkning og innstramning av styringsretten på bekostning av lov og avtaleverk, uthuling av rettigheter for sykemeldte og en generell mistro til at ansatte vil gjøre sitt beste for arbeidsgiver.

Hva sier forskningen? HR fremmer en individualisering fremfor det kollektive, som var en mer rådende tanke i de tidligere personalavdelingene. Studier viser også at avstanden mellom ansatt og leder også blir større hvis det er norske bedrifter som har utenlandske eiere. HR-ideologien har vært gjenstand for mye forskning og studier gjennom årene og med ulike vinklinger og oppfatninger. Det er klare skillelinjer på hvor bra man mener ideologien er. Even Bolstad (direktør HR NORGE) sier: «HR kan være bra for alle involverte, også for de ansatte» og mener at det som er bra for virksomheten, som regel er bra for de ansatte.

Arbeidslivsforskere ved Oslo MET sier: «Personalavdelingen var en slags buffer mellom ledelsen og medarbeiderne, HR er

en del av ledelsen. Regler brytes fordi HR blir ledelsens representanter.» (Eivind Falkum, Oslo Met)

Bitten Nordrik sier: «Med såkalt hard HR mener flere forskere at kjerneoppgaven i større grad dreier seg om å utvikle insentiv- og kontrollsystemer. Ansatte merker det gjerne i form av økt fokusering på standardisering, mål og måling av avvik. Med enkelte HR-systemer individualiseres forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, samtidig som det representative system med tillitsvalgte og verneombud til en viss grad settes på sidelinjen.» (Bitten Nordrik, Oslo Met)

Tillitsreform i NAV. NTL jobber på flere fronter for å få belyst virkninger av HR og hvordan vi kan få fokus på verdiene som lå i en personalavdeling isteden. Vi har stor tro på at tillitsreformen skal muliggjøre en dreining fra individualiseringen mange opplever på arbeidsplassen sin i dag. Her er det mange gode tiltak som ikke er forenelig med HR-ideologien i sin reneste form.

NAV er som kjent først ut i staten for å innarbeide tillitsreformen i etaten. Her er det nedsatt en arbeidsgruppe som har utarbeidet fem mål for arbeidet:

- 1. Vi gir våre medarbeidere større rom til å utvikle og bruke sin faglighet og kompetanse til å finne riktig løsning sammen med brukerne.**
- 2. Det legges til rette for lokalt forankret tjenesteutvikling og etableres forsøk med større handlingsrom lokalt.**
- 3. Vi styrker partsamarbeidet i Arbeid- og velferdsetaten og partsamarbeidet skal skje på alle nivåer i tråd med intensjonen i Hovedavtalen i staten og med etatens tilpasningsavtale.**
- 4. Mål- og resultatstyring sikrer en god balanse mellom lokalt handlingsrom og behov for styring, krav til kvalitet, likebehandling og god forvaltningspraksis.**
- 5. Vi videreutvikler tilliten vi viser i møte med brukerne.**

Human Resource

Human Resource Management (ledelse av menneskelige ressurser) er et begrep som tar for seg teori og praksis ved ledelse av menneskelige ressurser som evner, egenskaper, kunnskap, erfaringer og ferdigheter. Det dekker alle aktiviteter som omhandler planlegging, ansettelse, utvikling og avvikling innen en organisasjon. Formålet er å lede mot verdiskapning, økt produksjon og bedre resultater.

Hard HR: Strategisk og produktorientert. Måten det arbeides på har sterke røtter i amerikansk ledelsesfilosofi, som går inn for en ledelsesmodell som skyver partsforholdet til side. Hovedtanken her er at alt det de ansatte bryr seg om er egen lønn og lite annet.

Myk HR: En antagelse om at det er mulig å få de ansatte til å like jobben, utvikle sine ferdigheter og delta frivillig i oppgaver som bidrar til å nå målene. Ingen av disse to modellene har gjort rom for representasjon av ansattrepresentanter.

NTL NAV har to representanter i arbeidsgruppen og har kommet med tre av målene: mål 1, 3 og 4. NTL NAV skal også jobbe for å innarbeide tillitsreformen i de enkelte enhetene i NAV og få fokus på det mulighetsrommet som tillitsreformen gir oss.

Ny lederplakat: I tillegg til den jobben vi i NTL NAV gjør så er forbundet vårt også på ballen ved å tilby kurs: Medbestemmelse under HR som et bevisstgjøringstiltak på hva som kan gjøres under dagens ordning. I nær fremtid skal vi også gi innspill på en ny lederplakat som kommer i staten. Denne skal gjenspeile verdiene i tillitsreformen.

Arbeidet er med andre ord i gang og med de målene vi har satt oss å gjennomføre vil mange av de tankene som har vært rådende i HR-ideologien vike for mer medbestemmelse, mer åpenhet og at de ansatte blir verdsatt og hørt.

Tildelingsbrevet for NAV 2023

I oktober hvert år blir årets statsbudsjett lagt frem, med en revidering i mai påfølgende år. NTL NAV følger bestandig med for å se hva etaten vår får tildelt og hvilke satsingsområder som er prioritert fra regjeringen.

Det er alltid spennende og se om våre politiske innspill til budsjettet har fått fokus gjennom tildeling av ressurser og midler.

TINE OLSEN (tekst)

Hvert år i januar mottar NAV tildelingsbrev fra KDD (Kommunal og distriktsdepartementet). Tildelingsbrevets forteller på hvilken måte midlene NAV fikk i statsbudsjettet skal brukes og gir rammer, mål og retningslinjer for virksomheten i velferdsetaten. Tildelingsbrevet gir en utførlig beskrivelse av systemer, rutiner og styringsprosesser for det kommende året. Det er et omfattende dokument og årets tildelingsbrev telte 34 sider med 5 vedlegg. I tillegg kom det et supplerende tildelingsbrev i mars som omhandlet ubrukte midler fra 2022 og hvordan disse skulle fordeles på etatens poster.

Vi skal ta en kort oppsummering av noen av punktene i tildelingsbrevet og da først og fremst med utgangspunkt i saker fremmet fra NTL og fagbevegelsen.

Prioriterte områder 2023. Det første som møter en ved gjennomgang av tildelingsbrevet er prioriterte områder for året og dette er prioriteringene i 2023:

Arbeids- og velferdsetaten skal prioritere innsats for personer fra grupper som er særlig utsatte i arbeidsmarkedet og har



behov for arbeidsrettet bistand. Disse gruppene skal prioriteres for individuelt tilpasset bistand:

- Unge arbeidsledige under 30 år og unge med nedsatt arbeidsevne under 30 år
- Innvandrere fra land utenfor EØS
- Langtidsledige og dagpengemottakere som nærmer seg slutten på dagpengeperioden
- Mottakere av arbeidsavklaringspenger (AAP)

I tillegg styrkes innsatsen overfor unge ved at det blir innført en ungdomsgaranti fra 1. juli i år, som skal redusere tiden utenfor arbeid og utdanning og bidra til varig tilknytning til arbeid.

NTL NAV stiller seg bak satsingen forutsatt at det blir gitt nok midler til ressurser for å gjennomføre dette.

Andre momenter som er verdt å ta med er videreutvikling av fjorårets nye innsats overfor unge gamere. Der er det piloter i gang i Møre og Romsdal og Troms og Finnmark. Hensikten er at kompetansen til

unge blir benyttet og at de unge kobles med bedrifter som trenger digital kompetanse.

Arbeidsorientert uføretrygd. Det skal også settes i gang et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for nye mottakere under 30 år. Hvordan denne ordningen skal fungere er spesifisert i et eget brev til etaten. Dette brevet er unntatt offentlighet, men det en kan si er at ordningen har en planlagt start i 2024. Det er slik vi ser det høyst usikkert om det blir en realitet, da enkelte av de foreslåtte innretninger krever lovendringer for å kunne gjennomføres.

Skeptisk. Dette fremstår som nok et utslag av den mye omtalte «arbeidslinjen»: Det skal lønne seg å jobbe! NTL NAV er svært skeptisk til denne forsøksordningen overfor en sårbar gruppe som blir innvilget 100 % uføretrygd. Hvis dette er noe vi skal stille oss bak så vil det være at ordningen fremstår som et tilbud, ikke tvang. Da vil det være frivillig å delta og full frihet til å takke nei uten straffereaksjoner.

Nye forsøk. Arbeids- og velferdsdirektoratet skal administrere en ordning med søkbare midler for gjennomføring av forsøksprosjekter for redusert bruk av deltid og økt bruk av heltid. Dette er en ordning som kan være relevant for næringer som for eksempel helse og omsorg, varehandel og servicebransjen. De foreslåtte tiltakene ved søknad om midler må støttes av både arbeidsgiver og tillitsvalgte. Her vil det komme et eget oppdragsbrev fra departementet som i skrivende stund ennå ikke foreligger.

Statlige virksomheter skal ha lærlinger, og antallet lærlinger skal stå i et rimelig forhold til virksomhetens størrelse. Virksomheter med mer enn 75 ansatte skal til enhver tid ha minst én lærling, og større virksomheter bør ha ambisjon om flere enn én lærling. Arbeids- og velferdsetaten skal også hvert år vurdere om det er mulig å tilby opplæring i nye lærefag og om det er mulig å øke antallet lærlinger. I tillegg bes det om at Arbeids- og velferdsetaten arbeider for å ta imot studenter i praksis i tråd med intensjonene i arbeidslivsrelevansmeldingen.

IA-avtalen 2019–2022 er som kjent forlenget med to år og gjelder til og med 2024. Tidligere føringer gitt i oppdrags- og tildelingsbrev skal ligge til grunn for etatens innsats også i 2023. Etaten skal fortsette arbeidet med å etablere og tilby «Helse i Arbeid» til virksomheter i hele landet.

Arbeids- og velferdsdirektoratet er programeier i IA-avtalens FoU-satsing. Videre har direktoratet ansvar for å koordinere og lede «statistikkforum» under IA-avtalen. Arbeids- og velferdsetaten skal delta i styringsgruppene for relevante bransjeprogrammer.

Evaluerings. Det er arbeidsetatens arbeidslivsentre som jobber med IA-avtalens mål. I 2017 ble ordningen med øremerkede driftsmidler til Arbeidslivsentrene avsluttet, og disse midlene inngår nå i de totale driftsmidlene til fylkene. Det var store protester den gang mot opphør av øremerking og nå får vi meldinger om at midlene går til andre formål enn Arbeidslivsentrene. NTL NAV har nettopp meldt inn sak til arbeidsgiver og bedt om en evaluering etter omleggingen av øremerkede midler for å kartlegge hva som skjer med midlene og avdekke eventuelle fravik av hva midlene går til.

Konsulentbruken. Arbeids- og velferdsetaten skal arbeide for å redusere konsulentbruken på områder der det ligger til rette for å bruke interne ressurser og kompetanse. Utover informasjons- og holdningskampanjer skal tjenester fra kommunikasjonsbransjen som hovedregel ikke benyttes.

Det skal rapporteres om konsulentbruken i etatens årsrapport og på områder der konsulentbruken er stor skal det spesifiseres nærmere om bruken. Eventuelle kjøp av konsulenttjenester fra kommunikasjonsbransjen må etaten gi en overordnet omtale av og oppgi totalbeløp for.

Dette er et område som NTL NAV har jobbet med i mange år. Vi laget også en rapport for noen år siden, for å vise den enorme bruken av konsulenter. Etaten har utrolig mange dyktige medarbeidere som kan

brukes på mange områder der det har vært benyttet konsulenttjenester, så vi stiller oss helhjertet bak disse føringene.

Desentralisering. Arbeids- og velferdsetaten skal vurdere hvilke muligheter virksomheten har for økt bruk av desentralisert arbeid, med det formål å oppnå mer desentralisering av statlige arbeidsplasser og styrke lokale fagmiljøer som kan gi distriktspolitisk gevinst. Dette vil være aktuelt i forbindelse med utlysning av stillinger, men kan også være aktuelt for ansatte som ønsker det. Desentralisert arbeid bør fortrinnsvis kombineres med muligheter for å tilhøre et lokalt kontorfellesskap der det er tilgjengelig.

Det er sterke signaler fra regjeringen om at dette skal igangsettes. Dersom etatene ikke følger disse signalene må etaten grunngi hvorfor. I dag er dette en ordning som kun noen av IT-utviklerne i NAV har. Arbeidsgivers holdning er at de ønsker å åpne opp for denne ordningen i etaten der det er ressursknapphet og for ansatte som det er spesielt viktig å beholde. NTL NAV mener at en slik gradering av medarbeideres viktighet blir helt feil tilnærming og mener at det må være den ansattes behov for å kunne arbeide andre steder enn ved enheten der en er ansatt som må være styrende, for eksempel ved omstillinger. Dette har vi spilt inn til retningslinjene som kommer rundt denne ordningen.

Tankekors. Dette var noen av punktene i tildelingsbrevet. Vi vil hevde at både årets og fjorårets tildelingsbrev bærer preg av fagbevegelsens gode politiske arbeid for å få våre saker på agendaen. Etter gjennomgangen er det likevel et tankekors at det er svært mange momenter som det skal rapporteres ganske inngående på og som krever innhenting av opplysninger om etatens arbeid. Vi er spente på hvordan dette skal gjennomføres da vi parallelt arbeider med en tillitsreform i etaten. Kanskje må enkelte rapporteringsmål utgå?

Ny hovedavtale i staten

Etter forhandlinger kom partene den 19. desember 2022 til enighet om en ny hovedavtale i staten gjeldende for perioden 01.01.2023 til 31.12.2025.

Sammen med LO Stat gikk NTL inn i forhandlingene med krav om tydeliggjøring og styrking av medbestemmelsen. Men hva endte vi opp med?

LILLIAN SKREDE (tekst) MARTIN KVALVIK (foto)

Mer enn tomme ord. Hovedavtalen i staten regulerer hvordan arbeidsgivere og tillitsvalgte skal samhandle, og legger rammen for medbestemmelse og et godt partsamarbeid i de enkelte virksomhetene. Den bygger samtidig på en tanke om at styring av statlig sektor best gjøres gjennom involvering av alle parter og samarbeid.

Resultatet av forhandlingene har vært en generell styrking av medbestemmelsen, blant annet en presisering om at medbestemmelsen skal være reell. Selv om dette i seg selv ikke medfører en innholdsmessig endring, er det likevel en viktig presisering fordi den fremhever medbestemmelse som noe mer enn et punkt på lista som kan krysses av når den formelt er gjennomført. I forlengelse av dette gir den nye hovedavtalen en tydelig bestilling til ledere på alle nivåer om et aktivt engasjement i partssamarbeidet.

Hovedavtalen slår nå også fast at tillitsvalgte skal involveres i prosesser rundt innføring og utvikling av informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), og ikke minst bruk av kunstig intelligens (KI). Med tanke på den omfattende utviklingen på dette området er det avgjørende at også disse prosessene er gjenstand for medbestemmelse.



Likestilling og mangfold. Endringene i hovedavtalen medfører et tydeligere fokus på likestilling og mangfold, da særlig knyttet til partenes samarbeid rundt aktivitets- og redegjørelsesplikten. Aktivitets- og redegjørelsesplikten går ut på at arbeidsgiver har en lovbestemt plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Dette innebærer også å dokumentere og redegjøre for arbeidet som gjøres på arbeidsplassen.

Avtalen slår fast at arbeidet med likestilling og mot diskriminering skal skje i samarbeid med tillitsvalgte, og at arbeidsgiver plikter å ta aktivitets- og redegjørelsesplikten opp til drøfting minst en gang i året. Etter at den nye likestillings- og diskrimineringsloven kom i 2018 var det på høy tid med en revidert avtale som bedre reflekterer bestemmelsene i den nye loven.

Sender et viktig signal. Leder i NTL NAV, Torgeir Homme, mener flere av presiseringene som har kommet inn er gode. Han

trekker særlig frem intensjonsparagrafens punkt om ledelse som en viktig endring. Her er det presisert at «Virksomhetens øverste leder skal engasjere seg i og støtte opp om partssamarbeidet i virksomheten.» og at «Ledere som er arbeidsgiverpart, jf. § 13, skal engasjere seg i partssamarbeidet og legge til rette for reell medbestemmelse.». Homme påpeker at dette er et viktig signal som han er glad for å se at ble tatt inn på en så tydelig måte.

Homme legger likevel ikke skjul på at han hadde ønsket en styrking av avtalen på flere punkter. NTL NAV sendte inn flere forslag på å styrke medbestemmelsen i eiendomsprosesser, da først og fremst en styrking av forhandlingsretten på disponering av arealer. – Jeg hadde håpet det skulle skje noe der, men er samtidig glad vi har tatt saken i egne hender gjennom et eget arbeid i NAV. Jeg synes vi har fått til noen gode ting der, sier Homme, og viser til arbeidsgruppen for medbestemmelse i eiendomssaker. Gruppen legger i disse dager frem sin sluttrapport for etats-MBA.

Trygghet i fellesskap

Fellesskap, trygghet og gode arbeidsforhold. Dette var noen av ordene som gikk igjen da NTL NAVs medlemmer ble oppfordret til å svare på hva de mener er det viktigste med å være fagorganisert.

LILLIAN SKREDE (tekst og foto)

Ianledning 1. mai la NTL NAV ut en konkurranse på vår Facebook og Instagram der man ble invitert å svare på nettopp dette spørsmålet. Det kom inn veldig mange gode og fine svar, og blant alle svarene trakk vi to vinnere som har fått tilsendt hver sin premie: et gavekort på kroner 1000,- og en goodiebag bestående av pc-veske, handlenett, vannflaske, lader, powerbank og termokopp. Av de som deltok i konkurransen var det to heldige vinnere som trakk det lengste strået: Åshild Bredesen og Vigdis Skjennem!

Så vil vi avslutte med to av mange gode svar på konkurransen:

«For meg handler det om makten man har ved å stå samlet i stedet for alene mot arbeidsgiver. Å være fagorganisert er en prinsippsak.»

Jan Breivoll

«Det er viktig for meg at vi har en fagforening fordi da blir også de som ikke roper høyest ivaretatt.»

Siri Wågen

Goodiebag med pc-veske, vannflaske, termokopp, ladekabel, powerbank og handlenett.



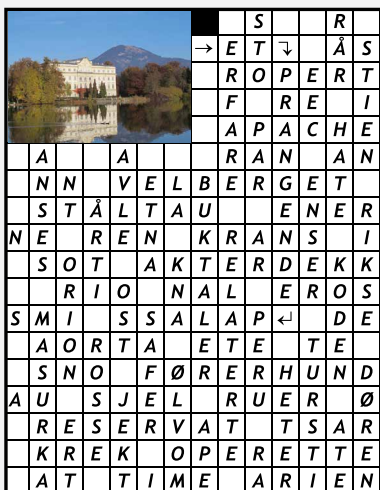
LUNCH



							XORD .NO BULLS	BLAF- RE	ETT ÅR GAM- MEL	↓	TRE- SLAG SVINGE	SIER DEN SOM HAR VONDT	FAKTE
							EN SLIK KAN VÆRE MILD						
							FLATE- MÅL			SKORPE NØD- SIGNAL			
							HODE- TOPP					UMED- GJØR- LIG	
							SJØL- ETER						
↓	KONSE- KVENS- ER	SKLIR	VISE	HVILE- LØS	SØLV IKKE UT	↓	12 STK.	STÅKET MUN- NING					STA
→										↙	TONE SUGER		
BOLIG- STRØK I OSLO						IKKE SMIDIG FLY- PLASS							
KLUK- KE			FØLES HOVED- STAD					GRIND		↓		LAND	
UDAN- NET					BAR- BARER EN JERRY LEE								
FASE													
↗		GUDINNE I RYKK OG NAPP							MYLDRE ØYE- BLIKK				NOEN
SNEL- LEN							ARVE- STOFF PUTRET				IKKE VI SPRØ		
EN KLEVE- LAND	ROV- MÅKE VOND LUKT			NETT- SIDE(R) UTROP				BARNET 4,5 SNES					
↘			DYR EN TVEDT						JORD OPP- DRETT				
PÅ ... ÅV						GOD- KJENNE FINS							
BE- GYNTE MED					KNAR LEGGES ... PÅ						OPP- DRETT KROPPS- DEL		
↙		TRYG- GE								SPRENG- STOFF			
LIKE SKYTS						ANBE- FALE							

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:

**VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:**

Heidi Havstein, 8616 Mo i Rana
Gunvor Marie Johansen, 9020 Tromsdalen
May Edel Raaen, 7509 Stjørdal

Frist for innsending av kryssord er
 1. oktober 2023.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden
 Juni 2023» og sendes til: NTL NAV,
 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

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

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

Løsning:

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

NTL NAV på reisefot

Takk for sist!

Det kan vi i landsforeninga si til flere av dere
 enn vanlig denne gangen. I løpet av mars og
 april har vi nemlig vært ekstra mye ute i
 landet for å besøke medlemmer og tillits-
 valgte. I tillegg til besøk i forbindelse med
 avdelingenes kurs og årsmøter, gjennom-
 førte vi et ordentlig reisestunt i slutten av
 april. Landsforeningas etatstillitsvalgte
 besøkte NAV-enheter rundt i landet, sør til
 nord. Vi har lenge snakket om å gjøre noe
 slikt, så det var på tide at vi fikk prøvd det.

Til sammen besøkte vi mellom 50 og 60
 arbeidsplasser i NAV og møtte hundrevis av
 NAV-ansatte. Harald Langstad og Karsten
 Tigerstedt Jøssang kjørte rundtur i Agder,
 June Helen Berg og Tine Olsen hadde enda
 flere mil på veien i Nordland, mens Ida Skog-
 land og Lillian Skrede dro «hjem» til Rogaland.
 Tidligere NTL Ung-leder Martin Kvalvik fikk
 en pangstart i sitt nye verv som etatstillits-
 valgt, da han for første gang fikk oppleve
 Nord-Norge. Sammen med Johan Gunnerud
 dro han til Troms fylke. Enda lenger nord gikk
 turen for Nina Åsbakk og Solfrid Borger, som
 besøkte Alta og Vadsø i Finnmark.

Selv var jeg i Vestland sammen med Tarjei
 Haga. Det var en veldig fin tur og vi hadde
 mange interessante samtaler med både
 medlemmer og andre som ikke (enda?) var
 med i NTL NAV. I Bergen besøkte vi blant
 annet NAV Årstad, hvor vi fikk omvisning.
 Siden det tragiske drapet i 2021 er det bygget
 om og fokuset på sikkerhet har vært høyt.
 Det er bra at det er iverksatt tiltak, men
 hvordan er situasjonen i resten av landet?
 De etatstillitsvalgte opplevde på sine reiser
 at det er stor variasjon rundt om, og en duo
 kunne fortelle om et NAV-kontor med så
 grove mangler at det måtte stenges om det
 ikke ble gjort utbedringer.

Også etter drapet på NAV Grorud ble det
 gjennomført lokale tiltak. Det er ikke tilstrek-
 kelig å sette inn tiltak på en enhet i etterkant
 av et drap eller en annen hendelse. Sikker-
 heten må være god på alle NAV-enheter, for
 å sikre at risikoen er så lav som mulig for at
 noe slikt skal kunne skje igjen. Arbeidsgruppa
 som har jobbet i kjølvannet av drapet på NAV
 Årstad har foreslått mange viktige tiltak, som
 må følges opp og iverksettes på en måte som
 treffer hele etaten.

Et av tiltakene er den nye standarden for
 trygge brukermøter, og den drøftet vi med
 arbeidsgiver i mai. Vår viktigste merknad gikk
 på at standarden må etterleves overalt i NAV.
 Vi foreslo en nasjonal kartlegging av alle
 NAV-enheter, for å undersøke om lokalene
 er i tråd med kravene til sikkerhet. Arbeids-
 giver svarte at de skal gjøre undersøkelser.

Når planer og tiltak begynner å ta form, så er
 det en viktig ting som gjenstår: Penger. Både
 NAV, kommunene og politikerne har ansvar
 for at det settes av nok midler. For oss i NTL
 NAV er dette derfor tema når vi besøker de
 ulike partiene på Stortinget, og det blir en
 viktig prioritet for oss når vi skal drøfte NAVs
 budsjett til høsten.

Før den tid skal vi ha litt ferie. Håper dere får
 en god sommer!

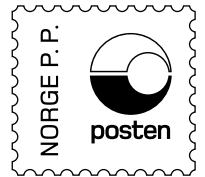
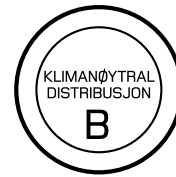
Torgeir Homme
 Leder i NTL NAV



FOTO: NTL/ADRIANIELSEN

Aktønummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo





VER EN GOD KOLLEGA:
STYRK FELLESSKAPET



NTL NAV

Ønsker du å bli sikret advokathjelp, ikke bare i arbeidslivet, men også privat? Meld deg inn i NTL!

Nå har NTL inngått en kollektiv avtale om LOfavør Advokatforsikring, som også trygger deg i privatlivet. Med forsikringen får du tilgang til dyktige advokater i HELP.

Du betaler ingen timepris, kun 63,- per måned, og får hjelp til saken er løst. Forsikringen gjelder deg som er medlem av NTL, din ektefelle/samboer og hjemmeboende barn under 20 år.

Du kan bruke forsikringen fra og med 1. juni. Les mer hos [LO Favør](#).

Med advokatforsikring får du:

- Ubegrenset rådgivning fra spesialisert advokat
- Tilgang til viktige, digitale juridiske kontrakter
- Full dekning av sakskostnader opp til 3 millioner kroner

Dette kan du bruke forsikringen til

- Familie- og barnerett
- Arv, testament og fremtidsfullmakt
- Kjøp av varer og tjenester



**BLI
MEDLEM**

NTL er den største fagforeningen i NAV, og advokatforsikring er ikke den eneste fordelen ved å være medlem av NTL!

Les mer om våre mange medlemsfordeler på [nettsiden vår](#).

Vær en god kollega - STYRK FELLESSKAPET!