

delta

En arbeidstakerorganisasjon i YS

Uten meg får ikke barnet
ditt trygghet og omsorg
mens du er på jobb.

Jeanette, barne- og ungdomsarbeider



ÅRSBERETNING 2021

DELTA I TALL

91.453
medlemmer

4.698
norske virksomheter har
Delta-medlemmer

2.339
har deltatt på totalt 119 kurs i
regi av Deltas administrasjon

**42.000 henvendelser er
besvart av Delta Direkte**

707
HOVEDTILLITSVALGTE

2.176 plasstillitsvalgte

3.346.000
sider er besøkt på delta.no



150

FEMTI K



INNHOOLD

Lederen har ordet	3
Disse styrer Delta	4
Hovedsatsninger i 2021	7
Politisk arbeid	12
Fornøyde medlemmer	15
Slik får medlemmene hjelp	16
Delta sikrer medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår	20
Deltas førstelinje – våre tillitsvalgte	28
Delta i vekst	30
Skatteetatens landsforbund inn i Delta	33
AVYO i Delta	34
Stat, privat og Spekter utenom helse	35
Delta for dem under 25	36
Deltas internasjonale arbeid	37
Det yrkesfaglige tilbudet	38
Kommunikasjon og synliggjøring	52
Økonomi og drift	59
Vedlegg	61



LEDEREN HAR ORDET

Foto: Nadia Frantsen

2021 ble nok et år i koronaens tegn. Smittetrykket og restriksjonene varierte gjennom året, men utfordringene sto kontinuerlig i kø. Likevel vil jeg først og fremst minnes dette Delta-året med enorm glede og stolthet. Som forbundsleder er jeg både imponert og stolt over den innsatsen Deltas medlemmer, tillitsvalgte og ansatte gjorde under de svært krevende forholdene som pandemien skapte. Alle fortjener en stor takk!

Året startet med videreføring av den sosiale nedstengningen, som rammet oss alle så hardt. Mange satt på hjemmekontor, andre kunne ikke utføre jobben sin i det hele tatt. Fysiske arrangementer var avlyst og sosial kontakt foregikk hovedsakelig digitalt. En stor del av Deltas medlemmer var likevel ikke isolerte. De sto derimot, som alltid, i første linje i møte med personer som trenger viktige velferdstjenester. I denne tiden var dette arbeidet tøffere enn vanlig, med økt smittefare, fravær og arbeidspress. Og mer enn noen gang var det viktig å ha en sterk fagforening og dyktige tillitsvalgte i ryggen.

Samtidig gjorde pandemien tillitsvalgtes arbeid mer krevende – både fordi koronapandemien skapte mange utfordringer for medlemmene, og fordi smittevernet gjorde det vanskeligere å ivareta dem. Jeg har dyp respekt for våre tillitsvalgtes innsats og den kreativiteten de viste for å ivareta og holde kontakten med medlemmene i denne vanskelige tiden.

Deltas ansatte ble også satt på prøve under pandemien. Årsberetningen gjenspeiler et høyt

«Pandemien har til fulle vist hvor viktig rolle Deltas medlemmer spiller i velferdssamfunnet.»

Lizzie Ruud-Thorkildsen
Forbundsleder

aktivitetsnivå med utvikling av ulike digitale metoder for å støtte og ivareta tillitsvalgte og medlemmer. Utpå høsten ble det igjen mulig med fysiske arrangement, men mange av de digitale tilbudene ble likevel videreført.

Hele organisasjonen har hatt en bratt digital læringskurve, og vi har fått enda flere virkemidler i verktøykassa. Fremover skal vi bygge videre på det vi har lært og finne en god balanse mellom det fysiske og det digitale, slik at vi ivaretar medlemmene på den aller beste måten.

Også i 2021 var godt partssamarbeid, både lokalt og sentralt, helt vesentlig i møtet med de utfordringene som pandemien har skapt. Delta har samarbeidet tett med arbeidsgivere og beslutningstaker om å finne fram til de beste løsningene – og om å sette disse løsningene ut i livet. Jeg tror og håper at partsamarbeidet og den norske modellen har kommet styrket ut av dette.

Pandemien har til fulle vist hvor viktig rolle Deltas medlemmer spiller i velferdssamfunnet. Det er ikke slik, som enkelte synes å tro, at velferdstjenestene drives av en eller to yrkesgrupper. De drives av et mangfold av yrkesgrupper som hver eneste dag yter sitt imponerende beste. Delta vet at tverrfaglighet og riktig oppgavedeling er helt vesentlig for at innbyggerne skal sikres gode og tilstrekkelige tjenester. Derfor jobber vi utrettelig for medlemmenes mulighet til å få utviklet, brukt og verdsatt sin kompetanse.

Delta er en organisasjon i vekst og utvikling. I 2021 passerte vi 90 000 medlemmer. Nå går vi for 100 000. Og vi kommer til å lykkes, for sammen er vi best!



KAPITTEL 2: **DISSE STYRER DELTA**

Hovedstyret avviklet sju ordinære styremøter og et ekstraordinært. I alt 8 styremøter. Fem av disse ble gjennomført digitalt via Zoom. Hovedstyret behandlet 95 ordinære saker i 2020. Blant viktige saker kan nevnes:

- Hovedstyrets handlingsprogram
- Budsjett
- Rapportering handlingsprogram og budsjett
- Medlemsundersøkelsen
- Deltas stipendordning – evaluering og revidering
- Deltas profilhåndbok
- Evaluering av prøveåret Delta og AVYO
- Tiltak knyttet til koronapandemien, herunder Deltas kurs og arrangementer
- Saker til representantskapet

Deltas hovedstyre har 17 medlemmer. Foto: Nadia Frantsen



KAPITTEL 2



Hovedstyret ble valgt på kongressen i 2020 og består av:



Leder Lizzie Ruud
Thorkildsen



1. nestleder Trond
Ellefsen



2. nestleder Marit
Solheim

Valgområde: Kommuner, fylkeskommuner og helseforetak

REGION NORD



Ann-Mari Jenssen

- 1. varamedlem Mona Eilertsen
- 2. varamedlem Beate Ellefsrud Mosen

REGION MIDT



Arnstein Wekre

- 1. varamedlem Frank Grydeland
- 2. varamedlem Karl-Johan Gjævenes

REGION VEST



Kjersti Litleskare

- 1. varamedlem Robert Bergersen Skaar

REGION SØR-VEST



Thor Arne Thorkildsen

- 1. varamedlem Cathrine Berge
- 2. varamedlem Kari Anne Thorsland

REGION SØR-ØST



Gry Lilleås Christoffersen

- 1. varamedlem Helle Natland (1.1.-30.6.2021)
Sven Erik Gunnerød (1.7.2021-)
- 2. varamedlem Sven Erik Gunnerød (1.1.-30.6.2021)



Mette Vilhelmshaugen

- 1. varamedlem Jonill Engesæthe
- 2. varamedlem Kajsa Madeleine Liljefors

REGION INNLANDET



Vibeke Bjørkeli

- 1. varamedlem Ola Yttre
- 2. varamedlem Ingvild Merethe Bakken

KAPITTEL 2



Valgområde: Privat



Leila Langø

- 1. varamedlem Amanda Dalila Sahnoun
- 2. varamedlem Øyvind Dannemark

Valgområde: Spekter utenom helseforetak



Tor Egelien

- 1. varamedlem Mari Halvorsen Sundgot
- 2. varamedlem Bjørn Tore Mikkelsen

Valgområde: Stat



Øyvind Hov Randmæl

- 1. varamedlem Lars Nedrevåg
- 2. varamedlem Julie Njåstad Nynes

Annen representasjon

YO



Lina Steinsbekk

- 1. varamedlem Jill Hellem
- 2. varamedlem Erik Benjaminsen

DELTA UNG



Kristoffer Vikan

- 1. varamedlem Michaella Veerasamy
- 2. varamedlem Anette Gutmane
- 3. varamedlem Julie Pedersen Eikeland

Ansattes representanter

HOVEDSTYREMEDLEMMER



Else Marie Brodshaug og Sissel Berge Dyblie

- 1. varamedlem Cathrine Bjoland-Øverby
- 2. varamedlem Knut Olav Austeid
- 3. varamedlem Unn Viken

KAPITTEL 3: HOVEDSATSINGER I 2021

Deltas kongress 2020 vedtok fem hovedsatsningsområder for 2021. Dette er områder som vies spesiell oppmerksomhet gjennom året og det gjenspeiles i ressursbruk og arbeid i hele organisasjonen. Hovedstyret vedtok i januarmøtet en mer detaljert handlingsplan for å operasjonalisere hovedsatsningsområdene.



Kompetanseutvikling var et hovedsatsningsområde i 2021. Kompetanse var tema for et av Deltas debattmøter under Arendalsuka hvor ny forskning fra Arbeidsforskningsinstituttet AFI/ OsloMet ble lagt fram.

KAPITTEL 3



Dette ble gjennomført i 2021:

HOVEDSATSINGSOMRÅDE 1:

Delta skal arbeide for å styrke medlemmers og tillitsvalgtes muligheter for å forbli attraktiv arbeidskraft ved at de får brukt, verdsatt og utviklet sin kompetanse.

Tiltak: Revidere og utarbeide ny kompetansepolitikk for Delta

Hovedstyret vedtok nytt kompetansepolitisk dokument i desember. Kompetansepolitikk var tema på nettverkene våren 2021 og viktige innspill derfra ble innarbeidet i dokumentet. Et utkast av dokumentet ble lagt frem for hovedstyret i oktober 2021.

Tiltak: Følge opp rapporten fra AFI om medlemmenes mulighet for kompetanseutvikling på arbeidsplass både overfor myndigheter, arbeidsgivere og tillitsvalgte.

AFI gjennomførte en kartlegging av medlemmenes mulighet for kompetanseutvikling og bruk av kompetanse. Hovedfunnene fra rapporten ble presentert under et Delta-arrangement på Arendalsuka. Dette var også tema på plankonferansen. Rapporten og funnene vil videre bli brukt i politisk arbeid, i tariffsammenheng og i kommunikasjonen utad.

Tiltak: Utvikle veiledere for strategisk kompetanseplanlegging til bruk i det lokale partsarbeidet og veilede tillitsvalgte i arbeid med strategisk kompetanseplanlegging

Partene i KS startet arbeidet med å lage veileder. Dette ble også avtalt gjennomført i Spekter. Dette skal formidles ut til tillitsvalgte.

Tiltak: Løfte kompetanse, læring på arbeidsplass og et inkluderende arbeidsliv på den politiske dagsorden ifm Stortingsvalget 2021

Som en del av arbeidet med å belyse disse temaene ble det utarbeidet materiell til tillitsvalgte. Det

inkluderte utkast til leserinnlegg og plakater til sosiale medier. Det ble også utarbeidet spørsmål til temaene som ble sendt til de politiske partiene i forkant av stortingsvalget. Disse ble også sendt ut til bruk for tillitsvalgte i møter med partiene, samt trukket fram i forventninger til ny regjering. Temaene ble også profilert i kampanjer på sosiale medier i valgkampen. Kompetanse og oppgavedeling ble framhevet i innspill til regjeringsplattform og i høringene til statsbudsjettet for neste år.

Tiltak: Arbeide for en lønnspolitikk som stimulerer til kompetanseutvikling

Deltas tariffkrav hadde en kompetanseprofil i 2021. Vi fikk gjennomslag for dette i flere tariffområder. I forbindelse med lokale forhandlinger i KS ble det blant annet avtalt at lønnspolitikken ute i kommunene skal motivere til kompetanseutvikling.

HOVEDSATSINGSOMRÅDE 2:

I et arbeidsliv i rask endring skal Delta jobbe for at medlemmene har et trygt, forsvarlig og godt arbeidsmiljø med en hensiktsmessig organisering og med mest mulig hele og faste stillinger.

Tiltak: Delta skal jobbe for at HMS og arbeidsmiljøregelverket tilpasses dagens utfordringer i arbeidslivet

Heltidserklæringen ble signert og videreført under Arendalsuka. Arbeidet for heltidskultur i KS pågikk lokalt og sentralt gjennom partsarbeid. FAFO-rapporten «Er utlysningspraksis i kommunene en barriere mot heltidskultur?» ble lansert under Arendalsuka, samt på tariffspesifikk samling for KS-tillitsvalgte. Rapporten ble finansiert av KS, Delta, Fagforbundet og NSF.

Høsten 2021 lanserte Delta Heltidsmonitoren som måler andel utlyste heltidsstillinger for utvalgte grupper. Den ble presentert for tillitsvalgte på tariffspesifikk samling for KS og Spekter Helse, samt på nettverkene.

KAPITTEL 3



Målet var at tillitsvalgte og administrasjon sentralt og lokalt skulle ta monitoren i bruk i sitt arbeid både mot arbeidsgiver, i politisk påvirkningsarbeid og i kommunikasjonsarbeidet. Tallene ble brukt i et større oppslag i Kommunal Rapport.

Tiltak: Gjennom opplæring og støtte skal tillitsvalgte oppfordres til og settes i stand til målrettet arbeid for å styrke arbeidsmiljø

Delta bidro gjennom YS og i samarbeid med Arbeidstilsynet til et opplæringsopplegg i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Kurset var digitalt og hadde moduler som også kan benyttes i grunnopplæringen av tillitsvalgte, samt på temakurs for tillitsvalgte. Det ble gjennomført to kurs for tillitsvalgte med forebyggende arbeidsmiljø som tema. Det ble også jobbet målrettet overfor tillitsvalgte som er omfattet av bransjeprogrammer under IA-avtalen med informasjon direkte, på tillitsvalgsamlinger og i nyhetsbrev.

HOVEDSATSINGSOMRÅDE 3:

Delta skal fortsette arbeidet med å tilpasse organisasjonen til endringene i samfunnet og arbeidslivet. Vi skal videreutvikle samarbeidet internt i YS.

Tiltak: Bidra aktivt i de fire store felles arbeidsprosjektene i YS

Delta bidro aktivt med både menneskelige og økonomiske ressurser i alle de fire felles arbeidsprosjektene i YS. YS-prosjektene rapporteres til YS hovedstyre. Delta har tatt et særskilt ansvar i kompetanseprosjektet.

Tiltak: Involvere tillitsvalgte og medlemmer i utviklingsarbeid i Delta

Administrasjonen etablerte en praksis for involvering av tillitsvalgte og medlemmer i Delta til ulike typer utviklingsarbeid. Dette ble benyttet i forbindelse med tilpasning av Fordelskalkulatoren hvor tre tillitsvalgte

deltok i en workshop. Målet var å få tilbakemeldinger på Fordelskalkulatoren og innhente forslag til forbedringer. Tillitsvalgte deltok aktivt i lansering av appen i utvalgte virksomheter, i testing av ny digital profilhåndbok, og i testing av ny funksjonalitet på delta.no.

Tiltak: Igangsette arbeid for å ta lærdom av andre virksomheters digitale erfaringer for å videreutvikle og effektivisere Deltas tjenester

Delta hadde god dialog med forbund både innenfor og utenfor YS familien for å høste digitale erfaringer. Dette kom blant annet frem i arbeidet med å utrede mulige kompetanseplattformer, kommunikasjonskanaler, arbeidsverktøy og liknende. Delta inngikk nye avtaler i forhold til levering av fordelskalkulator, driftsavtale for app og skifte av IT-leverandør fra Visolit til Funn.

Tiltak: Tilpasse Deltas yrkesfaglige arbeid slik at det dekker medlemmenes behov og interesser som yrkesutøvere på en god og effektiv måte

Status for arbeidet med Deltas fremtidige yrkesfaglige arbeid ble presentert for hovedstyret i mars. Det ble gjennomført en workshop om dette under hovedstyrets plankonferanse i august og dette ble fulgt opp med arbeidsgrupper på høstens nettverkssamlinger.

HOVEDSATSINGSOMRÅDE 4:

Delta skal ytterligere styrke arbeidet med å rekruttere og beholde aktive medlemmer og tillitsvalgte. Delta vil fortsette arbeidet med å bruke ny teknologi og digitalisering for å kunne gi en bedre medlemsopplevelse og gjøre tillitsvalgtes hverdag enklere.

Tiltak: Styrke tillitsvalgte i arbeidet med rekruttering for å redusere frafall av medlemmer

Det ble gjennomført ulike kompetansebyggende aktiviteter knyttet til vekst og synlighet ovenfor tillitsvalgte. Første halvår ble det gjennomført «Den digitale halvtimen» med samtaler og råd for tillitsvalgte knyttet til vekstarbeid.



«Delta-appen ble lansert for alle medlemmer 23. august.»

I forbindelse med høstens Kraftsatsing ble det jobbet med et eget opplegg for å styrke kompetansen og veksten i de seks pilotkommunene Gjøvik, Fredrikstad, Sunnfjord, Haugesund, Ålesund og Rana. I alle disse kommunene ble det holdt foredrag av Kjetil André Aamodt, lokal annonsering og arbeidsplassbesøk. Det ble utviklet materiell som de tillitsvalgte kunne bruke i vekst- og synliggjøringsarbeid. For å styrke vekstarbeidet ytterlig ble det igangsatt to nye tiltak høsten 2021: En ekstra konkurranse hvor alle som vervet yrkesaktive medlemmer i perioden september og ut året var med på en månedlig trekning av en el-sparkesykkel. Det ble også gitt doble vervepoeng i Delta-uka etter ønske fra flere tillitsvalgte, for å fremme rekrutteringen. Som følge av korona-pandemien ble det økt trykk på markedsføring av Delta i sosiale medier og søkemotorer (Google og Bing). Dette fordi tillitsvalgte i mindre grad kunne rekruttere fysisk på arbeidsplass under pandemien.

Tiltak: Tydeliggjøre informasjonen om det å være tillitsvalgt i Delta og hva rollen innebærer

Det ble månedlig sendt nyhetsbrev til alle tillitsvalgte med nyttig og viktig informasjon. Informasjonen på delta.no om tillitsvalgtrollen ble forbedret. I oktober ble «Tillitsvalgthjørnet» sendt første gang. Det var et digitalt program hvor tillitsvalgte diskuterte utfordringer og oppgaver i rollen som tillitsvalgt. Det ble laget tre programmer med mål om å øke kunnskapen om tillitsarbeid og hva rollen som tillitsvalgt innebærer.

Tiltak: Lansere og videreutvikle Delta-app for medlemmer og tillitsvalgte i samarbeid med Parat og Gjensidige

Delta-appen ble lansert for alle medlemmer 23. august. Det ble gjennom våren og sommeren jobbet med å få en så stor andel som mulig av tillitsvalgte til å laste ned appen innen lanseringen. Målet

var at minimum 50 prosent av tillitsvalgte hadde tatt appen i bruk innen årsslutt. Om lag 73 prosent av alle avtaletillitsvalgte lastet den ned i løpet av året. Ved årsslutt hadde om lag 14.000 medlemmer lastet ned appen.

Tilbakemeldingene på appen var veldig positive. For å øke antall nedlastninger ble det gjennomført en konkurranse hvor alle som lastet ned appen innen 26. september kunne vinne en kvalitetshengeskøyte. Delta-appen var også tema på nettverk, hvor de tillitsvalgte fikk tips om hvordan de kan få med seg flere medlemmer til å laste ned og bruke appen.

Tiltak: Bruke Delta-appen med budskapet «Fagforeningen i lomma» som en viktig del av rekrutteringen av nye medlemmer

Delta-appen ble lansert i uke 36 som en av mange fordeler ved å bli medlem av Delta. Det ble iverksatt en markedsføringskampanje i en rekke digitale kanaler fra kampanjestart til slutten av oktober. Målet var både å øke synligheten og kjennskapen til Delta som en moderne fagforening, samt øke andelen nye medlemmer. Kampanjen ble delt inn i ulike faser: Oppmerksomhetsfasen, hvor målet var mange visninger til lavest mulig pris, for så å få brukerne over i vurderings- og konverteringsfasen, hvor målet var klikk til landingssiden. Kampanjen hadde 3.206.401 visninger og 7.371 klikk på annonsene. Antall nye medlemmer i perioden (registrert via den digitale innmeldingssiden) var brutto 1.095 nye medlemmer i september og oktober.

Tiltak: Forbedre nettsidene våre

I løpet av året ble det igangsatt arbeid med redesign av toppmeny og navigasjon på sidene. Søk og visning av søkeresultat ble forbedret. Det ble gjennomført mindre justeringer og forbedringer i tilknytning til innlogging samt integrasjoner mot appen. Startsidene for tillitsvalgte, nedlastingssenter og tariffsider, samt test og implementering av systemoppgradering ble løpende oppdatert.

KAPITTEL 3



Det ble også gjennomført en brukerundersøkelse blant tillitsvalgte. I denne var det også mulig å melde seg til et brukerforum. Ca 40 meldte at de ønsket å delta. Det ble etablert et brukerforum med tillitsvalgte og det ble benyttet generelle innspill og tilbakemeldinger på utførte forbedringer.

Det ble også igangsatt arbeid med å ta i bruk tilbakemeldingsløsningen Hotjar for å få digitale brukertilbakemeldinger, vurderinger og minispørreundersøkelser.

Tiltak: Kartlegge og videreutvikle medlems- og tillitsvalgtreisen i Delta

Medlems- og tillitsvalgtreisen ble fulgt opp blant annet gjennom AVYO-implementeringen, og i det kontinuerlige arbeidet med å utvikle Deltas grunnopplæring.

Tiltak: Videreutvikle digitale opplæringstiltak i Delta

Det ble levert et større antall digitale opplæringstiltak i Delta enn noen gang. I regionene ble det gjennomført månedlige treffpunkter som bidro til kompetanseheving blant tillitsvalgte. I tillegg fikk fire kull med tillitsvalgte delta i digital grunnopplæring i sentral regi med god støtte fra ressurspersoner ved regionskontorene. I tillegg ble det gitt andre tidsaktuelle kompetansehevende tilbud over digitale plattformer.

HOVEDSATSINGSOMRÅDE 5:

Delta fortsetter arbeidet for at alle skal få pensjon fra første krone.

Tiltak: Kreve pensjon fra første krone i tariffområder hvor dette er aktuelt

Det ble enighet om offentlig tjenestepensjon og pensjon fra første krone ved etablering av overenskomst i Spekter for Helseplattformen. Delta gikk også i gang med forhandlinger om

ny overenskomst for Tian Helse i Spekter. I den forbindelse ble det krevd pensjon fra første krone i virksomheten. Ut over dette har ikke temaet vært aktuelt i mellomoppgjøret 2021.

Tiltak: Utarbeide og distribuere informasjon til tillitsvalgte om viktigheten av pensjon fra første krone

Arbeidet ble påbegynt. Dette var tema i debatthefte som ble sendt ut i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2022, på de tariffspesifikke samlingene og på nettverkssamlingene høsten 2021.

Tiltak: Bidra aktivt gjennom aktuelle kanaler med argumentasjon for lovendring som gir pensjon fra første krone

Det ble fremmet et lovforslag om innføring av pensjon fra første krone i privat sektor. Delta støttet forslaget i høringsrunden, men ba om at endringen snarest ble innført, og ikke først fra 1.1.2023 som foreslått. Det var bred politisk enighet om lovendringen og Stortinget vedtok dette i løpet av høsten. Delta jobbet videre med påvirkning for tidligere virkningstidspunkt. Dette ble bl.a. gjort i innspill til regjeringsplattform og statsbudsjettet 2022. Når pensjon fra første krone vedtas for privat sektor er det kun de lovfestede ordningene (Statens pensjonskasse og Sykepleierordningen) som ikke har dette.

«Det ble fremmet et lovforslag om innføring av pensjon fra første krone i privat sektor. Delta støttet forslaget i høringsrunden, men ba om at endringen snarest ble innført.»



Delta-leder Lizzie Ruud Thorkildsen har stilt klare krav til statsminister Jonas Gahr Støre og den nye regjeringen. Foto: Anne-Lise Mørch von der Fehr

KAPITTEL 4: **POLITISK ARBEID**

Utvikling av politikk utføres i et demokratisk og aktivt samspill mellom Deltas politiske organer. Deltas tillitsvalgte, yrkesorganisasjoner og medlemsorganisasjoner er sterkt involvert i utviklingen og implementeringen av Deltas politikk. Det politiske arbeidet ble utøvd i dialog og samarbeid med eksterne aktører som var og er vesentlige på det aktuelle politikkområdet.

KAPITTEL 4

Det politiske arbeidet har som resten av virksomheten vært sterkt preget av koronapandemien. Delta har hatt særlig fokus på at medlemmer som har fått flere eller endrede arbeidsoppgaver har forsvarlige rammer for arbeidet. Tilgang til vaksiner og forsvarlig smittevernshåndtering på arbeidsplassen har vært sentrale spørsmål å følge opp. Delta har også hatt fokus på at kommuner og sykehus må sikres tilstrekkelig midler både til å følge opp konsekvenser av pandemien, men også mer generelt behov for å bedre ressurstilgangen for viktige velferdstjenester. Oppgavedeling, kompetanse og heltidskultur har vært særlige viktige tema i det politiske påvirkningsarbeidet. Områder som beredskap- og samfunnssikkerhet, helse og omsorg, oppvekst, inkluderende arbeidsliv, pensjon og spørsmål knyttet effektivisering og styring av offentlig sektor ble fulgt opp gjennom året.

Delta brukte også valgkampen til å sette søkelys på kompetanse, oppgavedeling og heltid. Dette ble blant annet gjort med forespørsel til og presentasjon av de politiske partienes standpunkter på disse temaene. Delta fremmet også en rekke krav og innspill i forkant av regjeringserklæringen.

Deltas politiske ledere, representanter fra yrkesorganisasjonene og administrasjonen har deltatt i høringer, dialogmøter, seminarer o.l. og hatt møter med representanter på Stortinget (både komiteer, fraksjoner og enkeltrepresentanter), regjering, departementer, direktorater, etater og øvrige myndighetsorganer på ulike nivåer.

RESOLUSJONER VEDTATT AV REPRESENTANTSKAPET I 2021

Representantskapet er Deltas høyeste organ og møttes 24. til 25. november 2021. Det vedtok følgende resolusjoner:

- **Ungdommen er fremtiden, men også nåtiden - Styrk organisasjonsgraden blant unge**
- **Den stille kompetansekrisen**
- **Forsvarlig varsling**
- **Frontfagsmodellen må rustes for fremtiden**
- **Klimautfordringene må løses med partssamarbeid**
- **Sats på ansatte og en bedre oppgavedeling**

HELTIDSMONITOREN

Delta inngikk sommeren 2021 avtale med Retriever om å overvåke utlysningspraksis knyttet til heltid/deltid for yrkesgruppene aktivtør, ambulansarbeider, barne- og ungdomsarbeider, helsefagarbeider, helsesekretær, portør og vernepleier. Formålet er at Delta både sentralt og gjennom tillitsvalgte lokalt kan bruke heltidsmonitoren til å få kunnskap og oppmerksomhet om utlysningspraksisen og med det bidra til større grad av heltidskultur.

Tall fra heltidsmonitoren viser at det fortsatt er en lang vei å gå. Av om lag 36 000

«Det politiske arbeidet har som resten av virksomheten vært sterkt preget av koronapandemien.»

KAPITTEL 4



offentlig utlyste stillinger i de aktuelle yrkesgruppene, var 26 prosent heltid i 2021. For helsefagarbeidere var bare 16 prosent av stillingene heltid.

ARBEIDSMILJØ

Delta har mange medlemmer i flere sektorer som er omfattet av bransjeprogrammene i IA-avtalen. Delta er aktivt med i programmene som er etablert innen barnehage, sykehjem, sykehus og persontransport. Målet er et forebyggende partsbasert samarbeid i virksomhetene skal redusere sykefravær og frafall i arbeidslivet. IA-avtalen gir tillitsvalgte en større rolle i det daglige arbeidsmiljøarbeidet på arbeidsplassen, og informasjon og opplæring på området er viktig for å at alle får et helsefremmende arbeidsmiljø og at forpliktelsene i IA-avtalen følges opp.

KOMPETANSEPOLITIKK

På oppdrag fra Delta utarbeidet Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) en oppfølgingsrapport om arbeidsplassen som læringsarena. Den bekrefter at arbeidsplassen ofte er en underkjent arena for læring og at tiltakene ofte er tilfeldige, ressurskrevende og har lav utnyttelse. Delta har fulgt opp dette arbeidet både gjennom seminar og webinar, og temaet overfor arbeidsgiverorganisasjoner og myndigheter.

Delta er også med i arbeidet med Kompetanseløft 2025. Det skal bidra til en faglig sterk kommunal helse- og omsorgstjeneste og sikre at sektoren har nok og kompetent bemanning. En viktig del av kompetanseløft 2025 er Tørn-prosjektet som skal jobbe med blant annet heltid og oppgavedeling gjennom lokale prosjekter i kommunene. I tillegg er Delta også med i Jobbvinner-prosjektet som skal jobbe med å rekruttere og beholde helsefagarbeidere og sykepleiere.

I det utdanningspolitiske arbeidet har Delta prioritert arbeidet i sentrale partssammensatte utdanningspolitiske råd slik som faglig råd for ulike utdanningsprogram i yrkesfag, yrkesopplæringsnemndene i fylkene samt råd og utvalg knyttet til fagskole og samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY).

I desember vedtok Hovedstyret i Delta et nytt kompetansepolitisk dokument. Dette er trykket opp og formidlet ut til tillitsvalgte. Kompetanse er et av Deltas hovedsatsingsområder og det er stor politisk oppmerksomhet på området. Det var dermed behov for å oppdatere og tydeliggjøre kompetansepolitikken. Dokumentet gir nå en oppdatert oversikt over de viktigste standpunktene knyttet til utdanning og kompetanse.

Delta-leder Lizzie Ruud Thorkildsen (t.v) og leder i Ambulanseforbundet, Ola Yttre, var svært fornøyd med vedtaket om reponstid for ambulanse blir forskriftfestet. Her sammen med Senterpartiets helsepolitiske talsperson Kjersti Toppe utenfor Stortinget. Foto: Siv Bjelland

«Delta er også med i arbeidet med Kompetanseløft 2025. Det skal bidra til en faglig sterk kommunal helse- og omsorgstjeneste og sikre at sektoren har nok og kompetent bemanning.»

Fem Deltamedlemmer i Haugesund søkte og fikk både fast og større stilling med hjelp fra sine tillitsvalgte. Fra venstre: Eden Tsegay Hannes, Yordanos Weldense, Nashmil Rasulpoor, Desale Nuguse - for anledningen med brus i glasset - sammen med plasstillitsvalgt Lene Hettervik. Foto: Privat



KAPITTEL 5: **FORNØYDE MEDLEMMER**

I alt 7.407 medlemmer svarte på årets medlemsundersøkelse, noe som gir en svarprosent på 16. Det er små endringer fra 2020. Resultatene i undersøkelsen tyder på at Deltas medlemmer og tillitsvalgte har håndtert koronasituasjonen på en god måte:

- 9 av 10 medlemmer er veldig fornøyde med informasjonen de får fra Delta
- Av de ulike medlemstilbudene, så setter medlemmene mest pris på Delta Direkte. Hele 8 av 10 er veldig fornøyd med Delta Direkte. De fleste kjenner også til dette medlemstilbudet.
- 7 av 10 er veldig fornøyde med medlemsfordelene.

Medlemmene er også godt fornøyde med sine tillitsvalgte. De er Deltas ambassadører og helt avgjørende for å få tilfredse medlemmer. Derfor er det viktig at tillitsvalgte føler seg verdsatt som tillitsvalgt. Og det gjør de: 8 av 10 tillitsvalgte føler seg verdsatt av Delta.



Deltas tillitsvalgte er helt vesentlige for å støtte og bistå medlemmer. Her er seks av de nesten 3000 tillitsvalgte. Bak i midten Arild Sjong (Gol kommune), bak t.v. Christine Vahlgren (Lunner kommune), foran t.v Lise Michaelsen (Sauda kommune), foran Ragnhild Iversen (Eigersund kommune), t.h. Helga Synnøve Hop (Karmøy kommune), bak t.h. Helene Nygårds (Klepp kommune). Foto: Anne-Lise Mørch von der Fehr

KAPITTEL 6: **SLIK FÅR MEDLEMMENE HJELP**

Deltas tillitsvalgte er organisasjonens fremste ambassadører og de som står nærmest medlemmene i det daglige. Våre tillitsvalgte er helt vesentlige for å støtte og å bistå medlemmer som trenger hjelp i krevende situasjoner overfor arbeidsgivere.

KAPITTEL 6

REGIONKONTORENE - DELTA GIR HJELP LANDET RUNDT

Regionkontorene veileder og gir råd til de tillitsvalgte i deres daglige arbeid. Kontorene gjennomfører en rekke kurs og samlinger for opplæring og faglig utvikling av de tillitsvalgte. De saksbehandler vanskelige saker innenfor både den kollektive og individuelle arbeidsrett som ikke lar seg løse i den enkelte virksomhet. Andelen komplekse og krevende saker øker og gjenspeiler et arbeidsliv i stadig endring. En mer mangfoldig medlemsmasse bidrar også til økt kompleksitet. Regionkontorene er pådriver og støttespiller for tillitsvalgtes arbeid med organisasjonsbygging og vekstarbeid på arbeidsplassen. Rekruttering av tillitsvalgte på arbeidsplassene er også et av fokusområdene.

Aktivitetene i 2021 var preget av pandemien. Det ble jobbet annerledes med oppgaver som veiledning, støtte, kurs, møter, forhandlinger, synliggjøring og rekruttering første halvår.

I denne perioden måtte planer for fysiske kurs og møteplasser endres, og utvikling av digitale alternativer ble iverksatt. Det ble gjennomført en rekke målrettede digitale webinar, kurs og samlinger med tidsaktuelle temaer. Tillitsvalgtundersøkelsen og tilbakemeldingene gir et bilde av at dette ble godt mottatt selv om ikke alt egner seg fullt ut på digitale flater.

Regionkontorene brukte mye av sin kapasitet på målrettet støtte og motivering av våre lokale tillitsvalgte. Dette skjer gjennom tett oppfølging, veiledning og rådgivning i saksmangfoldet våre tillitsvalgte måtte forholde seg til. Første halvår ga ikke muligheter for utadrettet og fysisk tilstedeværelse til f.eks. lokalt vekstarbeid og annet organisasjonsarbeid. Derfor foregikk mye av veiledningen og støtten ved hjelp av digital rådgivning og tilføring av midler til lokale tiltak.

Andre halvår jobbet regionskontorene mer som normalt. Kurs- og samlingsporteføljen ble i all hovedsak gjennomført som planlagt, og deltagelsen var god. Det kom gode tilbakemeldinger fra tillitsvalgte på alle nivå.

Inntrykket fra regionskontorene er at hverdagen for mange tillitsvalgte har vært ekstra krevende også i 2021. Flere gir uttrykk for og har en opplevelse av at de ikke klarer å få til den oppfølgingen som medlemmene ønsker. Fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassene nevnes som den største utfordringen.

Selv om pandemien preget 2021, var det mange andre saker som har krevd ekstra ressurser. Dette er noen typiske ressurskrevende saker i regionene:

- Lokale lønnsforhandlinger alle tariffområder
- Rett til hele og faste stillinger
- Oppsigelsessaker grunnet arbeidsgivers/ arbeidstakers forhold
- Tumus og arbeidstidsspørsmål
- Omstilling og organisasjonsendringer
- Rekruttering av tillitsvalgte
- Vekstprosjektet «Kraft-satsning 2021» utvalgte kommuner i hver region

«Regionkontorene brukte mye av sin kapasitet på målrettet støtte og motivering av våre lokale tillitsvalgte.»

KAPITTEL 6

Alle regionene har arrangert egne kurs og samlinger digitalt første halvår.

Noen eksempler:

- [Introduksjonskurs](#)
- [Grunnopplæring](#)
- [Kurs i turnus og arbeidstid](#)
- [Kurs i sykefraværsoppfølging](#)
- [Kurs i streikeforberedelser](#)
- [Ulike digitale medlemsrettede foredrag](#)
- [Digitale samlinger med øverste tillitsvalgte i virksomhetene hver måned](#)
- [Kurs for ulike tariffområder](#)

DELTA DIREKTE

I 2021 mottok Delta Direkte henvendelser fra medlemmer og tillitsvalgte via flere kanaler: E-post, telefon, chat, app chat og sosiale medier er veiene inn til Delta Direkte. Ca 42.000 registrerte henvendelser gir en svak økning i antall henvendelser fra året før.

Også i 2021 har medlemmenes arbeidssituasjon vært preget av covid-19. Dette har speilet seg i henvendelsene Delta Direkte har mottatt. Spørsmålene har i betydelig grad vært knyttet til temaer som vaksinerings, testing, fravær som følge av karantene, hjemmeskole etc. På tampen av året fremforhandlet Delta og de andre organisasjonene sentrale «korona-avtaler» som ga medlemmer gode lønnstillegg for ekstraarbeid. Julestria og romjula ble dermed hektiske for Delta Direkte da mange medlemmer og tillitsvalgte henvendte seg med spørsmål om avtalens betydning for dem.

Med AVYO og SKL som en del av Delta, har Delta fått flere nye medlemsgrupper. Delta Direkte har samarbeidet tett og godt med de nye organisasjonene for å sikre god ivaretagelse også av deres medlemmer og tillitsvalgte.

Fortsatt er Delta den eneste arbeidstakerorganisasjonen som tilbyr en høyt kvalifisert rådgivningstjeneste som er tilgjengelig alle virkedager fra kl 8 – 20.

ADVOKATENE

I saker om medlemmenes arbeidsforhold, der bistand fra Deltas tillitsvalgte eller rådgivere ikke fører frem, kan saker tas av Deltas advokater. Sakene omhandler typisk opphør av arbeidsforhold, fortrinnsrett, midlertidig ansettelser, virksomhetsoverdragelse, fortolkning av rettigheter etter arbeidsavtale og tariffavtale, yrkesskade og pensjon.

Deltas advokater vurderer om hver enkelt sak er egnet for videre bistand før eventuelle rettslige skritt tas. Sentralt i vurderingen er om saken har stor velferdsmessig betydning for medlemmet eller om saken har prinsipiell betydning.

I løpet av 2021 har flere saker blitt bragt inn for de ordinære domstoler. De fleste av dem er løst gjennom rettsmekling, som er en viktig del av prosessen i arbeidsrettssaker. Advokatene har også bragt saker inn for Trygderetten, og ved det fått viktige gjennomslag for Deltas medlemmer.

«I 2021 mottok Delta Direkte henvendelser fra medlemmer og tillitsvalgte via flere kanaler: E-post, telefon, chat, app chat og sosiale medier er veiene inn til Delta Direkte.»

KAPITTEL 6

Advokatene bistår også Delta og YS i rettstvister, det vil si uenighet om tariffavtalers forståelse. Om nødvendig bringes tvister inn for Arbeidsretten, som er det kollektive arbeidslivets særdomstol. Også i 2021 har viktige fortolknings spørsmål for Deltas medlemmer funnet sin løsning i Arbeidsretten.

Deltas advokater var en viktig støttefunksjon for tillitsvalgte og ansatte rådgivere ved regionkontorene og i Delta Direkte. Advokatene har ansvar for videreformidling av juridisk kunnskap og oppdatering om arbeidsrettslige problemstillinger. Derfor var advokatene ofte i kontakt med regionene og de tillitsvalgte. Advokatene holdt foredrag om aktuelle tema for å nå ut med informasjon og bidra til læring. I 2021 har advokatene løpende utviklet og kvalitetssikret informasjon om koronarelaterte problemstillinger i arbeidslivet.

I 2021 har Deltas advokater sikret mange medlemmer gode løsninger. Her er noen gjennomslag:

Sak for Arbeidsretten

Rettssak mot Spekter/Avinor om kompensasjonsbestemmelser ved overgang fra Statens pensjonskasse til innskuddspensjon. Saken endte med dom der Delta vant frem og alle berørte ansatte fikk etterbetalt årlig beløp tillagt lønn ut ansettelsesperioden.

Saker i de alminnelige domstolene

- Sivil sak for Follo og Nordre Østfold tingrett. Tre brannkonstabler i et interkommunalt brannvesen mente seg ulovlig suspendert. Retten kom til samme resultat og tilkjente både oppreisning og erstatning.
- Sivil sak for Oslo tingrett. På vegne av flere ansatte ved Sivilforsvarets skolesenter på Stavrum ble søksmål anlagt med krav om etterbetaling for ulovlig og tariffstridig arbeidstidsordning fra 2005 og fremover. I rettsmekling ble det enighet om etterbetaling av lønn og feriepenger for timer/vakter arbeidet utover rettmessig arbeidstid. For 11 medlemmer ble til sammen kr 2 millioner utbetalt.
- Erstatningssøksmål mot arbeidsgiver for tre tannpleiere som hadde fått krav fra Helfo fordi de som helsepersonell sto ansvarlige for urettmessige refusjoner for tannbehandlinger. I rettsmekling i Buskerud tingrett aksepterte arbeidsgiver å dekke kravet fra Helfo på kr 1,5 millioner i sin helhet.

Trygderetten

- Prinsipiell avgjørelse der medlemmet fikk godkjent yrkesskade etter at hun hadde et sammenstøt med utagerende elev med særlig behov. Problemet i saken var at hun mente skaden ville gå over, selvbehandlet med smertestillende og at det først ble påvist avrevet senefeste 5 måneder etter hendelsen. Saken viser hvor viktig det er å sikre dokumentasjon på hendelsen og skaden straks etter hendelsen.
- Prinsipiell avgjørelse om godkjenning av psykisk sykdom som yrkesskade etter uventet oppsigelse fra arbeidsgiver. Skaden oppsto i 2014, og saken har vært ført i flere instanser uten at medlemmet fikk medhold. Etter at lagmannsretten opphevet trygderettens kjennelse, gikk saken i 2021 i Trygderetten for andre gang. Her fikk medlemmet medhold i at hun var påført en yrkesskade.

«Advokatene har ansvar for videreformidling av juridisk kunnskap og oppdatering om arbeidsrettslige problemstillinger.»



Vegar Hanssveen er ett av Delta-medlemmene som fikk etterbetalt for vakter gjennom mange år etter at Delta tok saken deres til retten.

Foto: Privat

21. april startet lønnsoppgjøret for kommuneansatte. Som leder i YS Kommune møtte Lizzie Ruud Thorkildsen (bak til høyre) forhandlingsleder i KS Tor Arne Gangsø (foran). Her sammen med Tonje Leborg (Akademikerne), Odd Haldgeir Larsen (LO Kommune) og Steffen Handal (UNIO).

Foto: Gunhild Lervåg



Deltaleder Lizzie Ruud og streikerde ved stuehuset i Årstad.
Foto: Siv M. Bjelkum

KAPITTEL 7:

DELTA SIKRER MEDLEMMENE GODE LØNNS- OG ARBEIDS-VILKÅR



Også mellomoppgjørene i 2021 var preget av Covid-19. Økonomien hadde riktignok langt på vei hentet seg inn, men usikkerheten for utviklingen i 2021 var stor. Frontfaget endte med en ramme på 2,7 prosent til tross for at Teknisk beregningsutvalg (TBU) spådde en prisvekst på 2,8 prosent. Arbeidstakersiden gikk altså frivillig med på reallønnsnedgang. Delta forhandlet seg i sine oppgjør i offentlig sektor fram til en ramme på i overkant av 2,8 prosent. Vi fikk i tillegg godt gjennomslag for våre prioriteringer av fagarbeidere og høyskoleutdannede. Dessverre steg strømprisene så kraftig utover høsten at prisveksten endte på 3,5 prosent. Det betydde at stort sett alle Deltas medlemsgrupper fikk reallønnsnedgang i 2021.

KS

Lønnsoppgjøret i kommunesektoren kom i havn etter mekling den 27. mai. Oppgjøret endte med en ramme på 2,82 prosent.

Hovedtrekkene i resultatet var som følger: Det ble gitt sentrale tillegg til alle i garantilønnsystemet i kapittel 4 på minimum 10 000 kroner for Deltas medlemmer, størrelsen på garantilønnen ble økt tilsvarende. Videre ble ledere i kapittel 4 gitt et tillegg på 2,9 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30. april 2021, og det ble avtalt økt lønn til hovedtillitsvalgt: Lønnen til frikjøpt tillitsvalgt etter Hovedavtalens kapittel 3, pkt. 3.5 ble hevet til minimum kr. 460 000. Alle tillegg hadde virkning fra 1. mai 2021.

I tillegg til de sentrale lønnstilleggene ble det satt av en pott på 1 prosent til lokale forhandlinger i kapittel 4 med virkning fra 1. oktober 2021. Til tross for relativt krevende lokale forhandlinger i kapittel 4, ble de lokale forhandlingene gjennomført uten brudd for Deltas del.

Arbeidstakere i kapittel 3 og 5 forhandlet lønn lokalt som vanlig.

Oslo kommune

I Oslo Kommune ble det enighet i mekling 27. mai. Resultatet ble et prosentvis tillegg på 3,45 prosent minimum kr 16 500, som tillegg på lønnstabellen med virkning fra 1. mai. Lønnsoppgjøret ble beregnet til en ramme på 2,83 prosent.

Spekter

For sykehusene i Spekter ble det forhandlet frem et resultat med en økonomisk ramme på 2,82 prosent. Det ble avtalt generelle tillegg som sikret medlemmene minimum kr 10 000. I tillegg ble kvelds- og nattilleggene og lørdag-/søndagstilleggene justert så Deltas medlemmer fikk mer betalt for å jobbe ubekvemme arbeidstider. Det ble avtalt en pott til lokale B-forhandlinger hvor endringene i ubekvemstilleggene skulle inngå. Selv om dette ble komplekse forhandlinger som stilte store krav til tillitsvalgte, ble det enighet på samtlige sykehus.

For virksomhetene utenfor sykehusene ble det enighet i de lokale B-delsforhandlingene

«Delta forhandlet seg i sine oppgjør i offentlig sektor fram til en ramme i overkant av 2,8 prosent. Vi fikk i tillegg godt gjennomslag for sine prioriteringer av fagarbeidere og høyskoleutdannede.»



bortsett fra i Vinmonopolet AS. Der ble oppgjøret løst i fase 3 forhandlingene. I tillegg måtte det mekling til for å få på plass B-overenskomst for Helseplattformen HF.

Staten

I Staten ble det enighet i mekling den 27. mai. Oppgjøret endte med ramme på 2,74 prosent. Det ble gitt generelle tillegg med virkning pr. 1. mai til alle med 0,9 prosent + kr 1.500. I tillegg fikk alle mellom lønnstrinn 19-50 lavtlønnstillegg med kr 4.000 og de mellom lønnstrinn 51 og 60 fikk likelønnstillegg mellom kr 200,- og kr 3.800. Det ble satt av 1,8 prosent til lokale forhandlinger med virkning pr 1. juli og forhandlingene ble gjennomført uten store utfordringer.

NHO

I NHO var det i 2021 samordnet mellomoppgjør hvor det ble forhandlet om sentrale generelle tillegg samlet for alle tariffavtaler. Deretter gikk oppgjøret videre til lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet. Dette gjaldt for alle Deltas medlemmer i NHO bortsett fra ambulanspersonell. De var omfattet av overenskomst for ambulanspersonell (avtale nr 325). Dette er en såkalt normallønns-overenskomst hvor alle tillegg forhandles sentralt.

Hovedoppgjøret i avtale 536 for Blindeforbundet og private behandlings- og rehabiliteringsinstitusjoner ble ikke slutført i 2020. Meklingen i januar 2021 endte med streik og tvungen lønnsnemnd. Nemndas kjennelse forelå først 27. august.

De lokale forhandlingene i NHO ble gjennomført uten store problemer.

Samfunnsbedriftene

Delta har medlemmer som er omfattet av to tariffavtaler med Samfunnsbedriftene.

Lønnsoppgjøret i hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter ble beregnet til en ramme på 2,8 prosent. Det ble gitt sentrale tillegg på mellom 8.000 og 11.600 kr med virkning fra 1. mai. I tillegg ble garantilønnssetningen for fagarbeidere hevet mer enn det generelle tillegget.

På energjavnale 1 ble lønnsoppgjøret beregnet til en ramme på 2,8 prosent. Resultatet ble et generelt tillegg på 10.300 kr med virkning fra 1. juli. Samtlige minstelønnssetninger ble hevet med mer enn det generelle tillegget med virkning fra 1. juni.

KA (Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter)

Delta har medlemmer som er omfattet av to tariffavtaler med KA.

I hovedtariffavtalen for Den norske kirke ble lønnsoppgjøret beregnet til en ramme på 2,82 prosent. Det ble avtalt sentrale tillegg på mellom 10.000 og 21.000 kr, avhengig av lønnsgruppe og ansiennitet, med virkning fra 1. mai. I tillegg ble det avtalt en høyere

«I NHO var det i 2021 samordnet mellomoppgjør hvor det ble forhandlet om sentrale generelle tillegg samlet for alle tariffavtaler. Deretter gikk oppgjøret videre til lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet.»



sats for arbeidstakere i lønnsgruppe 1 som gjennomfører gravplasskolen til kr 15 000, og innføring av lønnsgruppe 4b med virkning fra 1. januar 2022. Tillitsvalgtavlønning ble hevet til minimum 460.000 kr med virkning fra 1. mai.

Lønnsoppgjøret for medlemmer omfattet av hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer endte med tilsvarende sentrale tillegg som i Den norske kirke. Det ble avtalt sentrale tillegg på mellom 10.000 og 21. 000 kr. Unormerte får et tillegg på 3,1 prosent. Samtlige tillegg ble gitt med virkningsdato 1. mai. Minimum tillitsvalgtavlønning ble hevet til kr 460 000 fra 1. mai.

Forhandlingene om særavtalene i kirkelig sektor ble flyttet til våren 2021 grunnet streik i slutten av 2020. Delta er part i seks særavtaler. Særavtalene ble stort sett videreført. Det ble besluttet å nedsette et partssammensatt utvalg som skulle se på særavtale om reiseregulativet i lys av klima og miljø, og FNs bærekraftsmål. I særavtale om kirkelige stillinger er satsen for det åttende leirdøgnet hevet til 820 kr pr døgn. Særavtalene løper fra 1.1.2021 til 31.12.2022.

Private Barnehagers Landsforbund (PBL)

Rammen i PBL lå i overkant av rammen i KS. Det ble kun gitt sentrale tillegg, og det forhandles ikke lokalt. De sentrale tilleggene lå på mellom 13.000 og 19.600 kr. Fagarbeideren med topp ansiennitet fikk høyeste tillegg. Oppgjøret hadde dermed en god fagarbeiderprofil.

AFP-ordningen i PBL er en «hybrid» ordning som ligner gammel AFP i offentlig sektor. Det er partenes felles mål at privat sektors AFP skal innføres fra 1.1.2023. Et partssammensatt utvalg skal jobbe med overgangen til privat AFP. Det er avtalt at også FUS er med i dette utvalget, da de også skal over på privat sektors AFP.

Finansieringen av private barnehager har vært i fokus i år også. Pensjonspåslaget skal reduseres fra 13 til 10 prosent fra 2022. Det vil være mulig å søke dekket faktiske kostnader utover sjablongpåslaget. Det lages overgangsordning for barnehager som ikke inngår i konsern, slik at reduksjonen i pensjonspåslaget for dem trappes ned frem mot 2024.

Virke/HUK-området og ASVL

I Virke er resultatet som i de tilsvarende områdene i KS, helseforetakene og Staten. Resten av Virke oppnådde resultater tilsvarende NHO-området, med en ramme på 2,7 prosent. Det samme gjelder oppgjøret i ASVL.

Streikeberedskap

Delta var ikke i streik i 2021. På grunn av brudd og mekling i mange store tariffområder

«Forhandlingene om særavtalene i kirkelig sektor ble flyttet til våren 2021 grunnet streik i slutten av 2020. Delta er part i seks særavtaler.»



Fra forhandlingene i PBL. Fra venstre: Karianne Hansen Heien, Fagforbundet, Trond Ellefsen, Delta, Anne Lindboe, PBL og Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet.
Foto: Siv Bjelland



var det likevel nødvendig med streikeberedskapsarbeid. Det ble drevet opplæring via digitale flater på grunn av Covid-situasjonen. Det var også nødvendig med en god del tilleggsinformasjon og ekstra tilrettelegging for å forberede en streik under en pandemi. I KS-sektoren var beredskapsarbeidet kommet så langt at plassfratredelseslister for fase 1 var levert, og fase 2 var klargjort, innen det ble klart at man kom i havn med en meklingsløsning.

Heltidskultur

Delta har intensivert arbeidet med heltid i 2021. Heltidserklæringen i KS, der Delta er en av partene sammen med Norsk Sykepleierforbund, Fagforbundet og KS, ble fornyet i august. I den forbindelse ble også Fellesorganisasjonen med i samarbeidet i kommunal sektor. Heltidserklæringen har fokus på kommunal helse og omsorg, og er inngått for en treårsperiode (2021-2024). Som en del av dette samarbeidet har Delta, sammen med de øvrige heltidspartnerne bestilt FAFO rapporten: «Stillingsutlysninger, rekruttering og heltidskultur i de kommunale helse og omsorgstjenestene». Rapporten viser sammenhengene mellom utlysningspraksis og deltid, og peker på veier for å komme videre mot målet om hele stillinger i denne sektoren. Rapporten ble lansert sammen med fornyingen av heltidserklæringen under et arrangement på Arendalsuka 17. august 2021. Der deltok Deltas forbundsleder Lizzie Ruud Thorkildsen i paneldebatt om heltidsutfordringene i norske kommuner.

Som et ledd i arbeidet med heltidskultur lanserte også Delta heltidsmonitoren høsten 2021. Se omtale av denne tidligere i årsberetningen.

Pensjon fra første krone

I desember 2021 vedtok Stortinget at det skulle innføres pensjon fra første krone og første dag fra 1.1.2022 for alle med innskuddsbaserte pensjonsordninger. Dette skjedde gjennom en lovendring i loven om offentlig tjenestepensjon. Delta jobbet i høringsrunden, samt ved innspill til regjeringsplattformen og statsbudsjettet, for at lovendringen skulle innføres så tidlig som mulig. Endringen ble innført ett år tidligere enn foreslått. Det er kun de lovfestede ordningene (Statens pensjonskasse og Sykepleierordningen), som med sin nedre innmeldingsgrense ved 20 prosentstilling, ikke fullt ut har innført pensjon fra første krone.

Alle medlemmer med innskuddspensjon er informert i nyhetsbrev underveis i prosessen, og i forbindelse med lovendringen. Pensjon fra første krone var også tema i debattheftet som ble sendt ut i forbindelse med de tariffspesifikke samlingene og på nettverkssamlingene høsten 2021.

Egen pensjonskonto og YS Pensjon

Fra 1.1.2021 fikk alle arbeidstakere med innskuddspensjon egen pensjonskonto. Fra samme tidspunkt ble medlemsfordelen, YS Pensjon opprettet. Det ble gjennomført

«Delta har intensivert arbeidet med heltid i 2021. Heltidserklæringen i KS, der Delta er en av partene sammen med Norsk Sykepleierforbund, Fagforbundet og KS ble fornyet i august.»



webinarer for tillitsvalgte og medlemmer. Det ble også informert ut om endringen og om muligheten for Deltas medlemmer til å spare penger, og dermed få mer i pensjon, ved å samle sine pensjonskapitalbevis på én konto i YS Pensjon.

SÆRAVTALEFORHANDLINGER

SGS 2020 Pensjonsordninger KS

Særavtalen om pensjon i KS ble reforhandlet høsten 2021, for perioden 1.1.2022 til 31.12.2023. Toleransebeløpet for inntekt ved siden av folketrygdberegnet AFP ble økt fra kr 15.000 til kr 30.000. I tillegg skal arbeidstakere som mottar pleiepenger ikke meldes ut, men forbli innmeldt i pensjonsordningen i inntil tre år.

SFS 2404 Brann- og redningstjenesten

Særavtalen for Brann- og redningstjenesten ble reforhandlet i april 2021, og den nye avtalen gjelder for perioden 01.01 2021 til 31.12 2022.

Forhandlingene ga en styrking av bestemmelsen om kompensasjon for deltidspersonell under utrykning i avtalens pkt 3.1. Det ble også lagt inn en forhandlingshemmel for årlig godtgjøring for deltidstidspersonell i beredskap uten vaktordning, og en hemmel for inngåelse av lokale særavtaler om bruk av varslingssystemer på fritiden. Satsene i pkt 4.3 når det gjelder godtgjøring for overordnet hjemmevakt, ble oppjustert.

SGS 1030 Avlasteravtalen

Avlasteravtalen ble forhandlet i desember 2021. Forhandlingene resulterte videreføring av avtalen, med justering av satsene for utgiftsdekning (pkt 7) og timelønn (pkt 5.1). Den nye avtalen har virkning 01.01.2022-31.12.2022.

SFS 2213 Arbeidstid for undervisningspersonalet

Forhandlingene i SFS 2213 ble startet i desember, men ikke sluttført før årsslutt.

SFS 2201 Særavtale for barnehager, SFO, skole og familiebarnehager

Forhandlingene ble besluttet utsatt til januar 2022.

Pensjonsordning for Oslo kommune

Delta deltok i arbeidet med å gjennomføre en teknisk gjennomgang, samt innføre lovendringer og pensjonsvedtekter i en ny helhetlig tariffestet avtale om pensjonsordninger i Oslo kommune fra 1.1.2022.

Særaldersgrenser

Stortinget vedtok i 2021 å oppheve plikten til å fratruke ved særaldersgrensen. Endringen trådte i kraft 1.7.2021 for de lovfestede ordningene, og fra 1.1.2022 for KS-området og Spekter. Opphevelsen av fratredelsesplikten innebærer i prinsippet at særaldersgrensene er fjernet,

«Fra 1.1.2021
fikk alle
arbeidstakere med
innskuddspensjon
egen pensjons-
konto. Fra samme
tidspunkt ble
medlemsfordelen,
YS Pensjon
opprettet.»



men uten at det er gjort noe med nivået på den livsvarige pensjonen for grupper i stillinger med særaldersgrenser. Det forventes at særaldersgrenseforhandlingene blir gjenopptatt i 2022.

Delta har gjennom YS gått imot opphevelsen av fratredelsesplikten. Vi har informert i nyhetsbrev til tillitsvalgte og medlemmer, samt i debatthefte i forbindelse med de tariffspesifikke samlingene. Den påtroppende regjering lovet i Hurdalsplattformen høsten 2021 å reversere lovvedtaket. Foreløpig er dette ikke gjennomført. Regjeringen har også besluttet å skrinlegge forslaget om å heve den alminnelige aldersgrensen i staten til 72 år slik det ble foreslått i 2021.

AFP

Våren 2021 la LO og NHO fram sin rapport om en mulig reformert opptjeningsbasert AFP i privat sektor. Det er ikke avklart når arbeidet med å få på plass en varig løsning for AFP i privat sektor vil være avsluttet. En løsning i privat sektor vil få betydning også for fremtidig AFP i offentlig sektor, og kvalifikasjonstid fra én sektor skal kunne medregnes i den andre. Delta legger til grunn at verdien av ny offentlig AFP skal opprettholdes i den samlede pensjonsordningen i offentlig sektor, uavhengig av eventuelle endringer i privat sektors AFP.

Koronaavtaler

20. desember 2021 inngikk YS-K og de andre hovedsammenslutningene en sentral avtale med KS om utvidede rammer for overtidarbeid i forbindelse med koronapandemien. Avtalen var en rammeavtale der partene lokalt i den enkelte kommune tar stilling til om avtalen skal tas i bruk. Partene lokalt må gjøre en vurdering av hvorvidt det er behov for å mobilisere arbeidskraft som følge av koronasituasjonen, og bruk av avtalen forutsetter lokal enighet med tillitsvalgte. Avtalen åpner opp for bruk av overtid utover lovens grenser når kommunen har behov for å mobilisere arbeidskraft og gir minst en fordobling av overtidssatsene. De økte satsene kan også gis deltidsansatte som arbeider mer enn 20 timer pr. uke. Forutsetningen er at slikt arbeid er frivillig for den enkelte noe som var viktig for Delta. Avtalen gjelder i første omgang frem til 30.04.2022. Delta var raskt ute med informasjon om avtalen, og har fortløpende håndtert spørsmål fra tillitsvalgte angående forståelse og bruk av avtalen. Det ble avholdt et fellesmøte med regionskontorene, i tillegg til at det ble laget spørsmål og svar-side på Deltas hjemmeside.

22. desember ble det inngått tilsvarende avtale for Oslo kommune, og 23. desember ble det inngått avtale for korresponderende avtaler i Virke/HUK-området.

De midlertidige avtalene med Spekter, KS og Virke om at pensjonert helsepersonell som i forbindelse med koronapandemien tjenestegjør i offentlig helsetjeneste kan jobbe uten å få sin pensjon redusert, ble forlenget. Disse avtalene gjelder frem til 1.7.2022.

HOVEDAVTALEFORHANDLINGER

Spekter

Hovedavtalen ble reforhandlet i november og gjelder fra 1. januar 2021 og 4 år fremover.

«20. desember 2021 inngikk YS-K og de andre hovedsammenslutningene en sentral avtale med KS om utvidede rammer for overtidarbeid i forbindelse med koronapandemien.»

KAPITTEL 7



Delta og YS Spekter fikk gjennomslag for flere viktige krav. Kompetansen som opparbeides gjennom tillitsvalgtarbeid skal verdsettes og vurderes i videre tjeneste og karriere, kompetansekartlegging skal oppdateres jevnlig og tiltak for å fremme en bærekraftig utvikling mht klima, miljø og natur, skal drøftes i virksomhetene.

KS

Forhandlingene om Hovedavtalen i KS startet opp 30. november 2021, men ble utsatt på grunn av innføringen av strengere korona-tiltak i desember.

Stat

Hovedavtalen i staten ble videreført til 31. desember 2022, og partene har avtalt en prosess for å forberede gode forhandlinger før utgangen av 2022.

KA (Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter)

Den norske kirke (Dnk) har siden 2017 hatt en egen tilleggsavtale til hovedavtalen i KA. I forhandlingene i november 2021 ble det enighet om én felles hovedavtale for hele KA-området. Formålsparagrafen ble styrket og tydeliggjort og ligger nå fremst i hovedavtalen. Det ble avtalt bestemmelser om at klima og miljø skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse. Det står nå nedfelt at partene, på alle nivåer, skal jobbe for et grønt arbeidsliv og sammen finne løsninger for omstillinger og tiltak som kan redusere klima- og miljøtiltak i den enkelte virksomhet. Bestemmelsen om likestilling og ikke-diskriminering ble styrket, og Delta fikk inn bestemmelser om særskilte tiltak som skal drøftes med tillitsvalgte. Tiltakene omhandler forebygging av mobbing og trakassering, økt bevisstgjøring om LHBT+-ansattes arbeidsmiljø og tiltak for å motivere og rekruttere flere kvinner til leder- og andre stillinger hvor kvinner er underrepresentert.

NHO

I november 2021 ble hovedavtalen reforhandlet uten store endringer. Den nye avtalen gjelder frem til 31.12.2025.

Virke

Hovedavtalen ble reforhandlet 30.11 og 1.12.2021, uten store endringer, og disse var i hovedtrekk i tråd med det som ble avtalt i NHO. Ny hovedavtale gjelder til 31.12.2025.

Forhandlingsdelegasjonen i YS Kommune Oslo besto i 2021 av forhandlingsleder YS Kommune Oslo, Mona Bjørnstad (Delta), Roar Veia (Skolelederforbundet), Simen Bjerke (Delta), Ine Zickfeldt (Parat) og Barbro Storli Møien (Delta).
Foto: Siv Bjelland

«Bestemmelsen om likestilling og ikke-diskriminering ble styrket og Delta fikk inn bestemmelser om særskilte tiltak som skal drøftes med tillitsvalgte.»



Årets tillitsvalgt 2021

Hvert år deler Delta ut en pris til en av sine nesten 3.000 tillitsvalgte. I 2021 gikk prisen til hovedtillitsvalgt i Narvik kommune, Arnt Ove Pettersen.

I begrunnelsen for tildelingen heter det blant annet at Arnt Ove Pettersen har både kunnskap, vilje og drivkraft til å støtte sine medlemmer og står på for å sikre deres interesser både når det gjelder generelle arbeidsvilkår og i enkeltsaker. Han er en god rollemodell som får til gode løsninger på vegne av sine medlemmer.

Han har også lyktes med en formidabel medlemsvekst fra 40 til 400 medlemmer i de fem årene han har vært hovedtillitsvalgt. Han har også bygget opp et solid tillitsvalgkorps med 30 plasstillitsvalgte som han jobber sammen med.

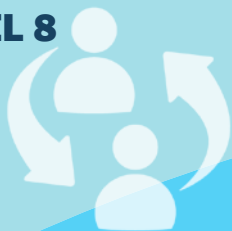
Arnt Ove Pettersen er også flink til å bygge et godt omdømme for Delta gjennom å synliggjøre resultatene det får til på vegne av medlemmene, ikke minst gjennom et aktivt bruk av sosiale medier. Men også fordi han har tett dialog med medlemmene med faste ukentlige arbeidsplassbesøk og på den måten også får innspill tilbake.

Foto: Siv M. Bjelland

KAPITTEL 8:

DELTAS FØRSTELINJE – VÅRE TILLITSVALGTE

KAPITTEL 8



TILLITSVALGTDEKNING

Delta hadde ved utgangen av 2021 i alt 707 hovedtillitsvalgte eller tillitsvalgte i tilsvarende verv og 2176 plasstillitsvalgte. Delta har medlemmer i 4.698 virksomheter. 1.487 virksomheter har ikke tariffavtale.

Tariffområde	Antall virksomheter
KS	1882
Samfunnsbedriftene	149
Spekter Helse. Bare Foretakstillitsvalgte	55
Spekter øvrig	157
Stat	131
KA	241
Virke	137
PBL	206
NHO	65
ASVL	30
FUS	37
OSLO Kommune	121
Uten tariffområde	1487

DELTAS REGIONALE NETTVERKSSAMLINGER 2021

Våren 2021 ble det arrangert seks digitale nettverk. Høsten 2021 ble det arrangert seks fysiske nettverk med i alt 400 deltakere.

TILLITSVALGOPPLÆRINGEN 2021

Kurs/arrangementer	Antall kurs /tiltak totalt	Herav digitale tiltak
Grunnopplæringen	36	4 tiltak
Øvrige regionale kurs	49	22 tiltak
Sentrale kurs	34	25 tiltak
Totalt	119	51 tiltak

Tabellen over viser at det ble arrangert i alt 119 kurs. I tillegg gjennomførte de fleste regioner digitale statusmøter for tillitsvalgte jevnlig.



Webinarer for medlemmer

Det ble arrangert 13 webinarer, samt 18 fysiske samlinger for medlemmer i regi av administrasjonen. Bl.a foredrag med Marius Løken, foredrag med Kjetil Andre Aamodt, foredrag med Tore Pettersen, workshop med Øyvind «pølsa» Pettersen

«Våren 2021 ble det arrangert seks digitale nettverk.»



Kraftsatsning i Ålesund med verving og foredrag hvor blant annet Tore Petterson var med. Mange tillitsvalgte var involvert for å få til dette.

KAPITTEL 9: **DELTA I VEKST**

Deltas vekstarbeid i 2021 var sterkt preget av pandemien. Det lå også som en premiss under utarbeidelse av strategi og plan for vekstarbeidet.



VEKSTARBEIDET FOR ÅRET BLE LAGT OPP ETTER FØLGENDE STRATEGI:

- På grunn av pandemi og liten sannsynlighet for arbeidsplassbesøk første halvår, ble det lagt opp til et økt trykk på annonseringen digitalt spesielt i perioder hvor fysisk rekruttering var vanskelig. Planen var også større trykk og fokus når vi først gjorde noe – ved å både prioritere og nedprioritere. Målet var å få økt synlighet og effekt av det Delta gjorde.
- Langsiktig planlegging for å sikre kontinuitet for å bygge kjennskap. Delta hadde digital tilstedeværelse på Facebook gjennom hele året, blant annet for å treffe mulige medlemmer med rett kommunikasjon tilpasset om de tidligere hadde hatt digital interaksjon med Delta.
- Det ble skapt rom for å teste og feile, for å kunne gjøre mer av det som fungerer.
- Veksle digitalt/fysisk: Ha rom til å kunne legge mer og mindre trykk alt etter hvordan smitte/koronasituasjonen var til enhver tid.

Denne strategien ble fulgt gjennom året. Første halvår ble brukt til mye digitale annonsering samt økt kompetansebygging og motivasjon rundt vekstarbeidet blant tillitsvalgte.

PILOTLANSERING AV DELTA-APPEN

Det ble gjennomført opplæring av tillitsvalgte og lansering ovenfor tillitsvalgte. Målet var at de skulle være godt kjent med appen, og at mange hadde lastet den ned innen høstens medlemslansering.

KRAFTSATSING

Kompetansebygging og fellesplanleggingsmøter med gruppen som var med i Kraftsatsingen (en kommune i hver region).

For gruppen som deltok i kraftsatsingen ble det også gjennomført et digitalt mini-ambassadørakademi hvor Gjensidige bidro med ressurser.

DEN DIGITALE HALVTIMEN

Digital tillitsvalgtsopplæring fra markedsseksjonen. En digital halvtime arrangert tre ganger som ga kunnskap om ulike medlemsfordeler, råd og tips rundt rekruttering, hvordan tillitsvalgte kan bruke sosiale medier. Hensikten med dette var å gi tips og råd slik at de kunne få tips til å jobbe med rekruttering i en tid hvor fysiske samlinger og jobbing var svært begrenset for mange.

SOMMERKAMPANJE

I 2021 ble kampanjen «Doble vervepoeng» gjennomført med en noe kortere kampanjeperiode enn vanlig. «Doble vervepoeng» ble også brukt under Delta-uka i uke 36, sammen med oppstart av Kraftsatsingen og lanseringen av Delta-appen.

«Delta hadde digital tilstedeværelse på Facebook gjennom hele året, blant annet for å treffe mulige medlemmer med rett kommunikasjon.»



Kampanjen «Doble vervepoeng» foregikk i perioden 22.juni til 31. juli – og ga 167 vervinger av nye yrkesaktive medlemmer i perioden. Kampanjen med doble vervepoeng i Delta-uka ga 100 nye vervinger av yrkesaktive medlemmer.

I løpet av andre halvår ble det igjen mulig å reise ut på en del arbeidsplassbesøk, slik Delta hadde lagt planer for. Annonsering i sosiale medier fortsatte, men nå ble det forsterket av økt aktivitet lokalt.

TILLITSVALGTPAKKER

Det ble satt sammen pakker til tillitsvalgte som kunne bestilles gratis av alle tillitsvalgte. Pakkene bestod av kampanjeprodukter knyttet til app-lanseringen. Hensikten var å gi de tillitsvalgte (og ikke minst de plasstillitsvalgte) mulighet til å pleie å rekruttere medlemmer på arbeidsplass. Dette ble tatt godt imot av de tillitsvalgte.

PILOT KRAFTSATSINGEN I SEKS KOMMUNER

En satsing på seks utvalgte kommuner i hver region (Sunnfjord, Fredrikstad, Gjøvik, Rana, Haugesund og Ålesund), hvor det ble jobbet med godt planlagt og langsiktig vekstarbeid.

I hver kommune ble det satt opp et kjendisforedrag med Kjetil André Aamodt som trekkplaster, planlagt sammen med andre aktiviteter og arbeidsplassbesøk før og etter selve foredraget.

Resultatet av aktivitetene ble 352 nye medlemmer i de seks kommunene. Mange av kommunene har satt seg langsiktige mål om vekst, også for neste år. De planlegger fokus på vekstaktiviteter. I pilotperioden ble det registrert svært få utmeldinger (10 totalt i alle kraftkommunene, pr. 7.desember).

«I løpet av andre halvår ble det igjen mulig å reise ut på en del arbeidsplassbesøk, slik Delta hadde lagt planer for.»

Verving på arbeidsplass.

Årets vekstarbeid endte med:

- 601 nye medlemmer i netto.
- Veksten var basert på 5.719 innmeldinger og 5.118 utmeldinger ila året.

Det lave veksttallet skyldes i stor grad at en solid andel av årets utmeldinger er tannpleiere som fra 2022 går over i Unio.





SkLs landsmøte vedtok i november at SkL går inn i Delta som en selvstendig organisasjon fra nyttår 2022.



Delta-leder Lizzie Ruud Thorkildsen og SkL-leder Ivar Sømhovd signerer avtaler for det videre samarbeidet.



KAPITTEL 10:

SKATTEETATENS LANDSFORBUND INN I DELTA

De siste årene har Delta og Skatteetatens landsforbund (SkL) samarbeidet tett. Gjennom gode prosesser er det forankret og vedtatt i begge forbundene at SkL går inn i Delta.

Allerede i mai 2020 inngikk Delta og SkL et samarbeid for å ivareta en del av Deltas medlemmer som da jobbet med skatteoppkreving i kommunen og som fra 1. november samme år skulle få Skatteetaten som ny arbeidsgiver. Deltas medlemmer som jobber i Skatteetaten fikk fra høsten 2020 medlemskap i både SkL og Delta slik at de dermed kunne bli ivaretatt av SkLs tillitsvalgte i Skatteetaten.

SkL fattet 10. november ett enstemmig vedtak om å gå inn i Delta som en selvstendig organisasjon fra 4. januar 2022 som en prøveordning for ett år.

SkL er den nest største fagforeningen i Skatteetaten. SkL har i 2022 1.950 medlemmer og organiserer i alle enheter i Skatteetaten og innenfor alle yrkes- og utdanningsgrupper. Medlemmer spenner fra ledere på høyt nivå til ordinære medarbeidere

SkL tilfører Delta ytterligere solid kompetanse og bredde innenfor statlig sektor, og ikke minst innenfor Skatteetaten. SkL kan skatteetaten og Delta får med vedtaket mange nye medlemmer, tillitsvalgte og ansatte med på laget. Det gir organisasjonen verdifull styrke og slagkraft.

SkLs leder Ivar Sømhovd beskrev vedtaket som et fremtidsrettet valg som vil styrke SkL. Vedtaket befestet at SkL og Delta ønsker ett sterkt YS-forbund i Skatteetaten. De vil ivareta medlemmene og de tillitsvalgte på en god måte og gi et enda bedre tjenestetilbud.

Som en selvstendig organisasjon i Delta vil SkL bestå som akkurat samme organisasjon for våre medlemmer. Endringene vil bestå i et gradvis utvidet medlemstilbud, finansiert av stordriftsfordeler samt at administrative behov kan ivaretas av Delta.



Øyvind Hov Randmæl,
leder i AVYO, og Trond Ellefsen,
første nestleder i Delta.
Foto: Gunhild Lervåg

KAPITTEL 11: AVYO I DELTA

Landsmøtet i AVYO 21. april 2021 fattet et enstemmig vedtak om å gå inn i Delta som en selvstendig organisasjon etter et vellykket prøveår. Avtalen ble signert samme dag, og fra 30.april 2021 ble AVYO en selvstendig organisasjon i Delta.

«Fremover vil vi styrke det lokale samarbeidet. Vi skal sørge for at tilbudene våre blir enda mer synlige og tilgjengelige for eksisterende og nye medlemmer. Delta og AVYO har gjennom hele prosessen spilt hverandre gode, og det skal vi fortsette med,» sa forbundslederne Lizzie Ruud Thorkildsen og Øyvind Randmæl ved signering av avtalen.

Vedtaket innebærer at AVYO viderefører status som selvstendig rettssubjekt, og ble en selvstendig organisasjon i Delta. AVYO videreførte også opptaksområdet i henhold til sine vedtekter, inklusive Helfo og tegnspråktolker.

Frem til 31.12.21 har AVYO vært selvstendige i YS Stat med to faste representanter. Fra 1. januar 2022 er AVYO representert i YS Stat gjennom Delta.

AVYO er selvstendige i det internasjonale arbeidet og er medlem i PSI, EPSU og i Nordens faglige samorganisasjon, NOFS og Noriska.

AVYO og Delta vil tilby medlemmer og tillitsvalgte oppfølging og et tjenestetilbud som skal være like godt eller bedre enn det AVYO og Delta allerede hadde for sine medlemmer.

«Fremover vil vi styrke det lokale samarbeidet. Vi skal sørge for at tilbudene våre blir enda mer synlige og tilgjengelige for eksisterende og nye medlemmer.»



KAPITTEL 12:

STAT, PRIVAT OG SPEKTER UTENOM HELSE

STAT

Det var ulike utfordringer knyttet til korona, blant annet regler for hjemmekontor, samt at svært mange fortsatt jobbet på hjemmekontor og med hybride løsninger. I lange perioder var det ikke mulig å møtes fysisk eller kun et få personer kunne samles. Bruken av hjemmekontor satte fjernledelse, HMS, arbeidsmiljø og helse og nye kommunikasjonsplattformer på dagsorden.

Dette var både utfordrende og krevende for mange, men det positive var at vi tilegnet oss mye kunnskap om digitale løsninger som vi drar nytte av fremover når vi skal jobbe mer effektivt og bærekraftig.

ABE-reformen medførte også i 2021 økte krav om effektivisering, nye arbeidsmåter og andre effektiviseringstiltak. Effektivitetsreformer gir stadig strammere budsjetter samtidig som det kontinuerlige arbeidet ansatte i staten gjør, skal opprettholdes.

Det lagt ned mye tid i forberedelser, og YS Stat var godt forberedt og klare til forhandlinger, og skulle gjerne benyttet muligheten til å forbedre hovedavtalen i Staten. Likevel ble hovedavtalen i Staten prolongert.

SPEKTER UTENOM HELSEFORETAKENE

Det aller viktigste var den løpende kontakten Hovedtillitsvalgte i den enkelte bedrift hadde med egne medlemmer og lokale tillitsvalgte for å sikre

medlemmene i den enkelte bedrift god oppfølging og trygghet i arbeidsforholdet.

Den viktigste saken i 2021 var arbeidet knyttet til lønnsoppgjøret. Berørte tillitsvalgte har etter innføringen av sektorer stadig bedre kontakt seg imellom og med Delta. Det sikrer bred forankring. Som en del av dette arbeidet er erfaringsutveksling viktig. Man lærer av hverandre, og kan også bringe inn nyttige erfaringer fra aktører utenfor Delta. Foruten noen digitale møter har det vært eget kurs før lønnsoppgjøret med fokus på makrotall og frontfagsmodell og hvordan gjennomføre forhandlinger om bedriftens B-del.

PRIVAT SEKTOR

Den største utfordringen i privat sektor er at det er mange små virksomheter, og at mange arbeidsgivere ikke kjenner tilstrekkelig TIL lov og avtaleverk. Tariffavtaledekningen er også dårlig. Noen virksomheter har lokale tariffavtaler eller «husavtaler». Et annet forhold er at tillitsvalgtdekningen er lav, og at mange tillitsvalgte opplever at medvirkningen og det lokale partssamarbeidet blir dårlig ivaretatt. Omstillings- og nedbemanningsprosesser oppleves ekstra krevende for de uten tillitsvalgt eller ikke har et godt fungerende samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver.



KAPITTEL 13: **DELTA FOR DEM UNDER 25**

Pandemien fikk følger for Delta Ungs arbeid også i 2021. I 2021 har Delta Ung brukt mye tid til å skrive leserinnlegg og få oppslag i nasjonale og regionale medier for å nå ut til medlemmer. Det er også gjennomført et digitalt foredrag for alle ung-medlemmene. Foredragsholderet var med Sofie Frøysaa. Delta-Ung har også deltatt aktivt på digitale møter og foredrag i regi av Delta.

I 2021 har vi brukt mye tid på å videreutvikle samarbeidet med Deltas yrkes- og bransjeorganisasjoner: Delta-Ung har blant annet vært til stede på månedlige møter med yrkes- og bransjeorganisasjonene. Deltas Ungs leder er representant i Deltas hovedstyre, samt i YS-Ung.

Delta-Ungs styre består av:

- Kristoffer Vikan (Leder)
- Lina Imani Mariama Edvardsen (Region Midt)
- Julie Pedersen Eikeland (Region Vest)
- Alexandra Ejme (Region Sør-Øst)
 - Michael Granberg (Region Sør-Vest)
- Maret Karianne Sara (Region Nord)
 - Michaella Veerasamy (Region Sør-Øst)
- Andrine Øverby (Region Innlandet)



KAPITTEL 14: DELTAS INTERNASJONALE ARBEID

DELTA VAR I 2021 MEDLEM I FØLGENDE INTERNASJONALE ORGANISASJONER:

- Public Service International (PSI), global fagorganisasjon for offentlig ansatte.
- European Public Service Union (EPSU), europeiske del av PSI.
- Nordens Offentlige Faglige Samorganisasjon (NOFS), den nordiske del av EPSU.
- Nordisk Tjenestemannsråd (NTR), nordisk nettverk med søsterorganisasjoner til Delta.

Deltas internasjonale arbeid omfatter også PSI Norge, hvor Delta samarbeider om saker i EPSU og PSI med de andre norske forbundene tilknyttet PSI. Hovedfokus for dette samarbeidet, er påvirkning av relevante saker knyttet til EU. Deltar regelmessig på møter på politisk og internasjonalt sekretærnivå. 2021 var, som for resten av verden, preget av koronapandemien. Det ble ett fysisk møte i NTR i oktober. Alle andre møter der Delta deltok var digitale. I en slik situasjon var det viktig å vise solidaritet med hverandre, så derfor har de digitale møtene vært svært viktige.

Hovedstyret bevilget 100.000 kroner til solidaritetsprosjektet for utvikling av faglige rettigheter i Sør-Afrika. YS har drevet dette prosjektet siden 2003. Prosjektet drives i samarbeid med partipolitisk uavhengige fagorganisasjoner i det sørlige Afrika. Hovedmålsettingen er å gjøre fagorganisasjonene til anerkjente talerør for sine medlemmer. Dette ble finansiert av Deltas solidaritetsmidler.

Annet internasjonalt samarbeid

- Fotterapeutforbundet er aktive i FIP (den internasjonale organisasjonen for podiatrister) for å delta i byggingen av et felles europeisk rammeverk for utdanningen.
- Kost- og Ernæringsforbundet deltar i EFAD – European Federation of the Associations of Dietitians og ICDA – International Confederation of Dietetic Associations.
- Delta Luftfart deltar årlig på ARFFWG-konferansen (Aircraft Rescue & Fire Fighting Working Group) som arrangeres for brannpersonell på flyplasser i hele verden. Denne fokuserer på aktuelle tema innen flyulykker og presenterer ofte casestudies av nylige hendelser fra verden rundt. Delta Luftfart deltar også på det nordiske møtet NATCA som gjennomføres årlig og som deltakerlandene bytter på å arrangere. På møtet utveksles erfaringer og praksis innen lufttrafikkjenesten hos deltakerne. Norge, Danmark, Kroatia, Sverige, Maastricht-landene og Irland deltar her.
- NRKs Tverrfaglige Forening deltar i NORDFAG, en sammenslutning av fagforeninger i nordiske allmennkringkastere.



KAPITTEL 15: **DET YRKEFAGLIGE TILBUDET**

Delta har i alt 20 yrkes- og bransjeorganisasjoner, yrkessammenslutninger og faggrupper. De er alle en viktig del av tilbudet til medlemmene og understøtter det faglige fellesskapet og faglig ivaretagelse for medlemmene. Vel 80 prosent av Deltas yrkesaktive medlemmer er i dag tilknyttet det yrkesfaglige tilbudet.

KAPITTEL 15



YRKESORGANISASJONER I DELTA	YRKESGRUPPER
 Administrasjon og ledelse i Delta	Ledere og administrativt ansatte i offentlig tjenesteyting.
 Aktivjørforbundet i Delta	Aktivjører med godkjent utdanning, alle som jobber med aktivjørfaglige oppgaver.
 Ambulanseforbundet i Delta	Ansatte i bilambulansetjeneste, luftambulansetjeneste og nødmedieoperatører på AMK-sentraler.
 Brannforbundet i Delta	Personell i brann- og redningstjeneste.
	Medlemmer er ansatte i energibransjen uansett yrke og tariffområde. De jobber med økonomi, personal, kundesenter, rengjørings og kantine i energisektoren.
 IT forbundet i Delta	Ansatte i IT-bedrift eller en IT-avdeling.
 Delta Oppvekst	Barnepleiere, barnehageansatte, ansatte i skolen, skolefritidsordningene, ungdomsklubber og institusjoner.
 Fotterapeutforbundet	Autoriserte fotterapeuter og studenter.
 Helsefagarbeidere i Delta	Helsefagarbeidere, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, andre yrkesgrupper innen helse- og sosialsektoren, uavhengig av utdanningsnivå.
 Helsesekretærforbundet i Delta	Helsesekretærer, ansatte innen medisinske kontorlag.

KAPITTEL 15



YRKESORGANISASJONER I DELTA	YRKESGRUPPER
 Kirkeansatte i Delta	<p>Ansatte i kirken, samt elever og studenter.</p>
 Kost- og ernæringsforbundet	<p>Alle som arbeider med matomsorg; kostøkonomer, kjøkkensjefer, assisterende kjøkkensjefer, dietetikere, institusjonskokker, kokker, kjøkkenassistenter, lærlinger, studenter og matverter.</p>
 Kulturforbundet i Delta	<p>Ansatte i bibliotek, kulturskole, museum, kulturhus, festival, kino, kulturadministrasjon, både offentlig og privat, for ansatte og studenter.</p>
 Lærernes Yrkesforbund i Delta	<p>Arbeidstakere innenfor undervisning i statlig, fylkeskommunal, kommunal og privat sektor.</p>
 Norsk Audiografforbund (NAF)	<p>Autoriserte audiografer.</p>
 Norske Medisinfaglige Teknikere (NMT)	<p>Neurofysiologiteknikere og ingeniører som jobber ved klinisk neurofysiologisk laboratorier og EEG, og obduksjonsteknikere ved patologiavdelinger, rettsmedisinske seksjoner og anatomiske institutter.</p>
 Miljø og utvikling i Delta	<p>Offentlig ansatte som arbeider med planlegging, forvaltning og utvikling innenfor landbruk, næring og miljø, kommunal- og regional planlegging, teknisk sektor og Mattilsynet.</p>
 PORTØRENE.NO	<p>Portører.</p>
 Service & Drift en yrkessammenslutning i Delta	<p>Teknisk driftspersonell, renholdere og trafikkansatte.</p>
 Vernepleierforbundet i Delta	<p>Alle med vernepleierutdanning og studenter ved vernepleierutdanningene.</p>

KAPITTEL 15



Flere yrkesorganisasjoner samarbeidet om møter og foredrag for medlemmene i 2021.

Yrkesorganisasjonenes arbeid i 2021

ADMINISTRASJON OG LEDELSE I DELTA

Vi har fokus på faglig påfyll gjennom kurs, seminarer og konferanser, samt å treffe medlemmer og tillitsvalgte. Koronapandemien har naturlig nok satt sitt preg på våre aktiviteter. Det har vært uforutsigbart og gjort det vanskelig å planlegge. Likevel har vi gjort dette i 2021.

Administrasjon og ledelse har tilbudt nettbaserte studier gjennom høyskolen Kristiania: 41 medlemmer i Delta har i 2021 benyttet seg av tilbudet, og disse har kjøpt totalt 95 emner. I tillegg ble det arrangert Excel-kurs i Tønsberg.

Administrasjon og ledelse har også brukt mye tid på synliggjøring med skolebesøk, stands og medlemsbesøk i en rekke kommuner. Vi deltok på synliggjøringsarbeid i regi av regionene og hovedkontoret en rekke steder. Vi deltok på turneen med Kjetil Andre Aamodt på følgende steder: Gjøvik, Fredrikstad Førde, Mo i Rana, Haugesund og Ålesund. Tore Petterson holdt foredrag i Ålesund og Brattvåg. I tillegg ble det arrangert to medlemskvelder i Trondheim. Den ene kvelden var med revyartistene Kveli og Bremseth. Det har også vært medlemsbesøk i Tønsberg, Egersund, Klepp og Hå kommuner.

Administrasjon og ledelse har også markert Kontoransattes dag den 27. april, samt deltatt på Arendalsuka. Administrasjon og ledelse er representert i arbeidsgruppe i «SMSØ - Samarbeid mot svart økonomi», sammen med NHO, KS, LO, Unio og Skatteetaten.

AKTIVITØRFORBUNDET I DELTA

Aktivitørforbundet arrangerte landsmøte 2. juni der det ble valgt et nytt styre. Siden alle i styret var nye har fokus vært på styrearbeidet. Vi har jobbet politisk med å påvirke kommunene ved å etterlyse skoleplasser for aktivitørutdanning i videregående skole der det finnes linjer i helse og oppvekst. Aktivitørfaget er flyttet fra design og håndverk til å ligge under helse og oppvekst. Det er planlagt en ny linje for aktivitørutdanning fra høsten 2022.

Pandemien har preget yrkesutøvelsen. Det har derfor også vært vanskelig å drive medlemspleie. Aktivitørforbundet har brukt SoMe for å inspirere og komme med faglig påfyll til medlemmene.

AMBULANSEFORBUNDET I DELTA

Ambulanseforbundet i Delta har fortsatt utfordringer knyttet til medlemsvekst. Forbundet har holdt medlemsmassen stabil under pandemien, men situasjonen er utfordrende. Vi har hatt mye kommunikasjon

«Administrasjon og ledelse har også brukt mye tid på synliggjøring med skolebesøk, stands og medlemsbesøk i en rekke kommuner.»

Det nye styret i Aktivitørforbundet, valgt på landsmøtet 2. juni.
Foto: Siv Bjelland



KAPITTEL 15



Yrkesorganisasjonenes arbeid i 2021

med utdanningsinstitusjonene og helseforetakene samt våre medlemmer for å bidra til å ansette paramedisinerne i helseforetakene. Samtidig må vi følge opp de som per nå er grunnstammen i medlemsmassen, ambulansesarbeiderne. Etter trykk fra Ambulanseforbundet ser paramedisinerne nå ut til å få egen autorisasjon. Dette har medført mye uro blant de andre gruppene.

Ambulanseforbundet har mange yrkesgrupper å forholde oss til: Ambulansesarbeidere, Nasjonal Paramedic, ufaglærte, sykepleiere med og uten fagbrev og nå paramedisinere. Disse har forskjellige lønnsnivå og autorisasjoner. Det er krevende å balansere kommunikasjonen og kravene på en sånn måte at vi ikke mister medlemmer fra noen av gruppene. Dette krever en stor tilstedeværelse fra Ambulanseforbundet.

Ambulanseforbundet er meget godt fornøyd med suksessen knyttet til arbeidet med lovfesting av responstid og lik kompetanse i ambulansetjenesten. Dette har vært arbeidskrevende, men vi nådde målet våren 2021. Nå skal innholdet i forskriften formes. Det er viktig at Ambulanseforbundet posisjonerer seg i denne prosessen framover.

Reisevirksomheten og tilstedeværelsen i 2019, 2020 og 2021 har vært effektiv for Ambulanseforbundet i Delta. Både når det gjelder påvirkning av politikere og oppfølging av medlemmer.

Til tross for de store utfordringene som har vært med pandemien det siste året har Ambulanseforbundet vært meget aktive. Vi har funnet gode løsninger for å drive påvirkning der det trengs og oppfølging av medlemmene. Vi ser nå at Ambulanseforbundet står så sterkt at politikere og presse kontakter oss for råd og kommentarer. Dette er et resultat av aktiv jobbing for å synliggjøre Ambulanseforbundet og Delta.

BRANNFORBUNDET I DELTA

2021 ble også et spesielt år også for Brannforbundet, delvis på grunn av Covid 19 og de restriksjoner det medførte og dernest at to år med tapte arrangementer skulle «tas igjen» i løpet av høsten. Høsten og vinteren ble derfor krevende og tok mye tid.

Plikten til å fratre ved oppnådd særaldersgrense fjernes 1. januar 2022 og konsekvensen av lovendringen har høsten og vinteren 2021 medført mange spørsmål og en usikkerhet blant medlemmer og tillitsvalgte.

Brannforbundet jobber for å bidra til videreutvikling av brann- og redningstjenesten i Norge og bruker tid og ressurser også på å holde oss oppdatert på flere faglige områder, herunder bruk av droner/sensorer i brann og redningstjenesten. Dette er et område som vil vokse i omfang og Brannforbundet ønsker å bidra positivt til denne utviklingen. Ny grunnutdanning for brann- og redningstjenesten blir endelig en realitet fra januar 2024 og Brannforbundet har hele veien vært pådriver og bidragsyter for å få dette på plass.

Brannforbundet har også i 2021 hatt et tett og godt samarbeid med KS/Samfunnsbedriftene og en av sakene det har vært jobbet med er en veileder for økt

«Brannforbundet har også i 2021 hatt et tett og godt samarbeid med KS/Samfunnsbedriftene og en av sakene det har vært jobbet med er en veileder for økt mangfold blant ansatte i brann- og redningstjenesten.»

KAPITTEL 15



Yrkesorganisasjonenes arbeid i 2021

mangfold blant ansatte i brann- og redningstjenesten. Veilederen blir ferdigstilt og offentliggjort i mai 2022.

Brannforbundet vokser sakte, men sikkert, og blir fra tid til annen også representert i nye brannvesen rundt om i Norge. Brannforbundet har også, særlig høst og vinteren 2021, deltatt på mange ulike fagkonferanser og andre arenaer som har fokus på samfunnssikkerhet- og beredskap.

Omfanget av henvendelser fra medlemmer, tillitsvalgte og regionskontorene har økt i omfang og Brannforbundet rådspørres i mange lokale saker rundt om i landet. Det har vært krevende å følge opp alle.

DELTA ENERGI

2021 har vært preget av koronasituasjonen, noe som har ført til at vi ikke har fått gjennomført vårt landsmøtet ennå, men styret har hatt digitale styremøter der saken som veien videre har vært i fokus. Ellers har året 2021 hatt liten aktivitet for Delta energi. Vi håper og tror at 2022 skal bli et år med flere muligheter for aktiviteter til våre medlemmer.

DELTA OPPVEKST

2021 har vært et krevende år for medlemmene i Delta Oppvekst som i to år har vært i «beredskap» uten annen beskyttelse enn å desinifisere hendene sine. Barnehager og skoler/SFO ble definert som en viktig samfunnsfunksjon og har måtte holde åpen gjennom hele pandemien. Høyt press og sykefravær i skoler og barnehager har vært ført til mangel på personal og utslitte ansatte. Mot slutten av året ble det også fritak fra karantenereglene. Dette førte til store protester blant de ansatte.

Det ble skrevet artikler med synliggjøring på de ansattes utfordringer og manglende anerkjennelse i en krevende tid.

Følgende foredrag og kurs ble gjennomført:

- Barnepleierkonferansen 2021 ble gjennomført med digitale foredrag gjennom våren.
- Landsforeningen 1001 dager som jobber med mental helse under graviditet og etter fødsel.
- Ammeveiledning
- Infeksjon i nyfødtp perioden
- Stine Sofies Stiftelse – Foredrepacka

Webinar for medlemmer innen barnehage og skole/SFO:

- Nettvett – i samarbeid med LY
- Livsmestring i barnehagen – ulike årsaker til at barn ikke trives
- Hvordan følge med på kommunikasjon og samspill når elever ikke har det bra på skolen, over to kvelder

«2021 har vært et krevende år for medlemmene i Delta Oppvekst som i 2 år har vært i “beredskap” uten annen beskyttelse enn å desinifisere hendene sine.»



KAPITTEL 15



Yrkesorganisasjonenes arbeid i 2021

- Hvordan følge med og avdekke årsak når barn ikke trives/blir mobbet i barnehagen
- Samarbeid med foreldre når barn viser tegn på mistriksel i barnehagen
- Tiltak i etterkant av en mobbesak – skole
- Forebyggende tiltak og tiltak i enkeltsaker når barn har utviklet negativ samhandlingsmønster- barnehage
- Tiltak for å forebygge mobbing, vold og krenkelseser – skole

Arbeidet med utdanning

Digitale møter med Fagskolen Kristiania og ny samarbeidsavtale om utvikling av nye utdanninger i oppvekstsektoren. Oppstart av etablerte studier ble sendt ut til medlemmene.

Ammeveiledning for barnepleiere gikk fra et høyskolestudie med studiepoeng til et kurs. Det er jobbet med å få det inn som ettfagskolestudie, og Delta Oppvekst har inngått samarbeidsavtale med Fagskolen Innlandet.

Vi har også deltatt på Innspillsmøte i regi av Kunnskapsdepartementet angående strategi for desentralisert og fleksibel fagskoleutdanning og høyere utdanning.

Delta oppvekst leder er representant i yrkesopplæringsnemnda i Vestland fylke for YS.

Andre aktiviteter

Delta Oppvekst har også bidratt i rekrutteringsarbeidet i samarbeid med samarbeid med lokale tillitsvalgte i Haugesund og Ålesund. Dette er en del av Deltas arbeid «Kraftsatsing».

Det ble ikke gjennomført reise til Malawi i 2021 grunnet pandemien. Det er opprettholdt drift i barnehagen og det er sendt penger for avlønning av caretakers hvert halvår. Planen videre i prosjektet er å se på innholdet i barnehagehverdagen til barna i landsbyen.

FOTTERAPEUTFORBUNDET

Fotterapeutforbundet har fått 50 nye medlemmer de siste to årene. Det betyr at vi nå har passert 1.000 medlemmer. Sentralstyret har opprettet en pris som skal deles ut til en fotterapeut hvert år. Prisen skal gå til et medlem som er ekstraordinært engasjert for faget og pasientene og som er et forbilde for andre fotterapeuter.

Faglig tilbud

Pandemien har preget forbundet slik at vi ikke har kunnet arrangere faglige kurs med fysisk oppmøte for medlemmene. Vi har derimot utviklet digitale kurs, filmsnutter og webinar. Fagkongressen ble avholdt i september og hadde 320 deltakere. Vi har avholdt to kretsledersamlinger; en digitalt og en fysisk.

Det internasjonale samarbeidet for å få til en bachelor i podiatri har funnet sted hele året. Fagplan i podiatri er nå ferdigstilt og oversatt til engelsk.

Politisk arbeid

Vi har hatt løpende dialog med sentrale politikere i helse- og omsorgskomiteen, samt fylkespolitikere. FTF har også hatt løpende samarbeide med Diabetesforbundet gjennom

«Det internasjonale samarbeidet for å få til en bachelor i podiatri har funnet sted hele året. Fagplan i podiatri er nå ferdigstilt og oversatt til engelsk.»

KAPITTEL 15



Yrkesorganisasjonenes arbeid i 2021

året. Vi skrev sammen en kronikk med tema om viktigheten av å etablere et bedre system for å ivareta fothelsen for personer med diabetes.

Fotterapeutforbundet jobber politisk for at fotterapitjenesten skal bli en naturlig del av den kommunale helsetjenesten, at kommunene skal ansette fotterapeuter og at personer med diabetes skal få refusjon på fotterapibehandlinger. Vårt hovedmål er å forhindre amputasjoner av føtter hos personer med diabetes.

HELSEFAGARBEIDERFORBUNDET – EN YRKESORGANISASJON I DELTA

Våre medlemmer er blant de yrkesgruppene som har vært sterkest berørt av pandemien. Derfor er både medlemmenes hverdag og styrets arbeid sterkt preget av dette.

Helsefagarbeidere er i førstelinjetjeneste, og har dermed den utsatte posisjonen for smitte. Heldigvis ser vi at vaksinasjonsgraden øker, og arbeidsgiver har blitt mer bevisst på at uvaksinerte ikke skal ha pasientkontakt. Helsefagarbeiderforbundet mener fortsatt av vaksinen skal være frivillig, men vi har samtidig oppfordret våre medlemmer med pasientkontakt, om å ta vaksine for å beskytte seg selv, pasienten og kollegaer.

I april 2021 gjennomførte vi et digitalt landsmøte. Vi var over 30 delegater, og ca 15 gjester, det var en spent styregjeng som satt foran egne skjermer, i egen stue, og gjennomføre et landsmøte. Vi hadde avtale med to firmaer, som skulle dra oss gjennom den digitale verden, for oss. Det var kun dirigenter, leder, en ansatt, i tillegg til firmaansatte som var til stede fysisk. Vi hadde i forkant sendt ut en liten gave pluss landsmøtemappe til alle delegater og gjester. Selv om dette foregikk digitalt, har vi inntrykk av at deltagerne var fornøyde.

Den saken vi var mest spent på, var navneendring. Styret hadde hatt en lang prosess, hvor vi endte med at profesjonen skulle komme enda bedre frem. Det ble altså HELSEFAGARBEIDERFORBUNDET en yrkesorganisasjon i Delta.

Det ble kun ett fysisk styremøte i løpet av 2021, pandemien slo inn for alvor igjen tidlig høst, men vi rakk så vidt noen hektiske augustdager å treffes og bli litt mer kjent.

Helsefagarbeiderforbundet er representert i flere arbeidsgrupper, referansegrupper og styringsgrupper. Vi nevner spesielt en av arbeidsgruppene, nemlig Norsk standard. Vi skal «systematisk og kunnskapsbasert faglig oppdatering av helsefagarbeidere». Et spennende arbeid hvor vi har stor innflytelse.

På høsten var det stort fokus på pandemi opp mot lønn. I den anledning skrev vi et leserinnlegg, som vi fordelte på alle styremedlemmer (et styremedlem i alle Deltas regioner) Dette medført at 8 lokale aviser trykket vårt innlegg.

Kommunal Rapport er en god avis for å treffe lokale politikere, leder sendte derfor inn et hjertesukk.

I tillegg har Helsefagarbeiderforbundet blitt kontaktet av ukeavisen Kommunal Rapport. Her ble vi en del av en stor reportasje som dreide seg om sansehager, som ikke ble brukt etter intensjonen. Her hadde vi gode og viktige innspill.

Helsefagarbeideren, vårt medlemsblad, utgis fire ganger pr. år. Vi opplever en stigende

«Helsefagarbeiderforbundet mener fortsatt av vaksinen skal være frivillig, men vi har samtidig oppfordret våre medlemmer med pasientkontakt, om å ta vaksine for å beskytte seg selv, pasienten og kollegaer.»

KAPITTEL 15



Yrkesorganisasjonenes arbeid i 2021

interesse fra både medlemmer og de som ikke er medlemmer. Vi har fått flere nye «private» abonnenter. Vi ser også at annonsører har stor tro på blader som er spisset til fag. Vi har nesten doblet annonseinntektene i løpet av året.

HELSESEKRETÆRFORBUNDET

Helsesekretærforbundet organiserer helsesekretærer, ansatte innen medisinsk kontortjeneste og helsesekretærelever.

Helsesekretærforbundets arbeid var også i 2021 preget av pandemisituasjonen og flere planlagte arrangement ble avlyst. Forbundet deltok i arbeidet rekruttering i forbindelse med satsning i Indre Østfold og Fredrikstad, og gjennomførte et medlemsmøte med foredrag.

I løpet av året var det fokus på å oppdatere nettsider med faglig innhold, faste spalter, artikler og intervjuer. Vi ga ut et temahefte «Pasientrettigheter og psykisk helse» og bidro med innhold i «Håndbok for helsesekretærer».

I 2021 fikk vi mange henvendelser fra medlemmer i forbindelse med arbeidssituasjonen. Det ble gjennomført en medlemsundersøkelse med fokus på endrede arbeidsoppgaver.

Det ble også gjennomført skolebesøk både fysisk og digitalt.

Helsesekretærforbundet deltok i 2021 i ulike grupper og utvalg:

- Ressursgruppe i prosjektet Primærhelseteam
- Nasjonal arena for samhandling med fag og interesseorganisasjoner i Direktoratet for E- helse
- Observatørplass i styret i SKIL, Senter for kvalitet i legesenter
- Ekstern referansegruppe for «Handlingsplan for allmennlegetjenesten»
- Kompetansegruppe for evaluering og utarbeidelse av ny rekvisisjonspraksis ved Pasientreiser
- Arbeidsgruppe for Kvalitetsforbedring og pasientsikkerhet – allmennlegetjenesten
- Referansegruppe for E-læringskurs «Tidlig gjenkjenning av hjerneslag» i regi av KOKOM (nasjonalt kompetansesenter for helsetjenestens kommunikasjonsberedskap)

Helsesekretærforbundet satt i bransjeråd ved Fagskolen Kristiania og var med på å utvikle ett nytt studie i Samhandlingskompetanse.

Vi gjennomførte samlinger med lokalavdelingsledere, både digitalt og fysisk. Det nordiske samarbeidet vi har med våre søsterorganisasjoner foregikk på Teams.

IT FORBUNDET I DELTA

Det har vært vanskelig å rekruttere nye under pandemien, men vi gjennomførte en rekrutteringskonkurranse som ga flere nye medlemmer.

IT forbundet har også egne medlemsfordeler (avtaler med kursleverandører, samt

«Helsesekretærforbundet satt i bransjeråd ved Fagskolen Kristiania og var med på å utvikle ett nytt studie i Samhandlingskompetanse.»

KAPITTEL 15



Yrkesorganisasjonenes arbeid i 2021

gunstig prisavtale på komplett.no). IT forbundet utarbeider egen lønnsstatistikk for medlemmene, og denne er mye brukt av medlemmene.

IT-ansattes dag er andre torsdagen i juni. Dette er en dag som brukes til arbeidsplassbesøk og tillitsvalgte oppfordres til å lage oppmerksomhet på arbeidsplasser med utdeling av profilartikler og andre aktiviteter.

KiNS (foreningen kommunal informasjonssikkerhet) arrangerer en årlig konferanse. Dette er en møteplass for kommuneansatte og vi treffer mange av våre medlemmer. Det er også en konferanse som gir gode muligheter til å rekruttere nye medlemmer. På årets konferanse fikk vi 6 nye medlemmer.

Vi bruker vår Facebook-side aktivt. Blant annet blir artikler som gir faglig utbytte for våre medlemmer hentet fra digi.no, samt fra Teknisk Ukeblad publisert på Facebook. Dette er pluss artikler som ikke kan leses dersom man ikke har abonnement, men fordi de kan deles på Facebook er de lesbare på siden vår.

IT forbundet har vært primus motor i utarbeidelse av to avtaler om hjemmekontor. Den første dekker tilfeller der arbeid utføres mest i arbeidsgivers lokaler, mens den andre dekker tilfeller der arbeid utføres mest utenfor arbeidsgivers lokaler.

27. august deltok forbundslederen i IT forbundet, Leila Langø, på Fredagspraten sammen med 2. nestleder i Delta, Marit Solheim. SKL hadde møte i Arendal med ca 50 medlemmer, og ønsket at IT forbundet skulle stille på denne samlingen og Morten Albrechtsen presenterte ITF via teams. Presentasjonen ga flere nye medlemmer.

KIRKEANSATTE I DELTA

Pandemien ga utfordringer også i 2021. Planlagte fysiske samlinger og møter ble utsatt eller kjørt digitalt. I september åpnet samfunnet litt og vi kunne igjen møtes fysisk. Noe som gjorde godt, det er kjekt å kunne se hele mennesket ikke bare små ansikter på en skjerm.

Mange av våre medlemmer kjente på utfordringene med pandemien. De møter mennesker i mange sammenhenger.

Styret i Kirkeansatte har arbeidet videre med organiseringen av yrkesorganisasjonen. Det er nå etablert regionkontakter med vara i alle regioner. Vi måtte utsette en planlagt samling med regionkontakter og varakontakter, men vi tar sikte på å gjennomføre denne i 2022.

Det er blitt jobbet med strategien på hvordan vi vil nå ut til våre medlemmer. Høsten 2021 ble det sendt ut en medlemsundersøkelse. Undersøkelse hadde høy svarprosent: Over 50 prosent svarte.

Vi leverte høringsuttalelse til ny kirkelig organisering. Her gjennomførte vi en god og grundig jobb i forkant for å forankre uttalelsen blant våre medlemmer.

KOST- OG ERNÆRINGSFORBUNDET

I 2021 ble det et viktig gjennomslag for en av Kost- og ernæringsforbundets hjertesaker,

«IT forbundet har vært primus motor i utarbeidelse av to avtaler om hjemmekontor. Den første dekker tilfeller der arbeid utføres mest i arbeidsgivers lokaler, mens den andre dekker tilfeller der arbeid utføres mest utenfor arbeidsgivers lokaler.»

KAPITTEL 15



Yrkesorganisasjonenes arbeid i 2021

et offentlig skolemåltid. I Hurdalsplattformen lover regjeringen en gradvis innføring. Dette så vi som en stor seier. Forbundet har vært aktiv pådriver i mange år. I den senere tid har vi i samarbeidet med Folkehelseinstituttet og Nasjonalforeningen for folkehelsen. Vi arrangerte også et politisk frokostmøte sammen i juni.

Vår innfallsvinkel er kjøkkenperspektivet, at et skolemåltid må tilpasses de lokale forholdene, med tanke på infrastruktur og tilgjengelighet på kjøkkenpersonell.

Miljø og bærekraft blir stadig viktigere innen matomsorgen. Over hele landet ser vi hvordan bærekraft, matsvinn, økologi, kjøttforbruk, etikk og dyrevelferd er i ferd med å bli en naturlig del av offentlig kjøkkendrift. I den forbindelse samarbeider Kost- og ernæringsforbundet med Matvalget, og er invitert inn i forskningsprosjektet FoodTools i regi av Folkehelseinstituttet, om fremtidens bærekraftige matsystemer.

Forbundet legger stor vekt på jevnlig dialog med helsemyndigheter, helseorganisasjoner og det politiske miljøet. Vi opplever at disse ser på oss som en viktig ressurs, som de kontakter rundt aktuelle saker.

I 2021 startet vi med webinarer for medlemmene, med ulike temaer innen matomsorg og helse.

KULTURFORBUNDET

Kulturforbundet har medlemmer som blant annet er ansatt på kultur og konserthus og kinoer. I 2021 var det omfattende koronarestriksjoner som gjorde at det var liten eller ingen virksomhet innen de fleste kulturelle arenaer. På høsten åpnet det seg muligheter for kohortrelaterte kulturarrangementer, men det viste at det var vanskelig å få publikum til å komme. En forsiktighet blant publikum for å møtes grunnet fortsatt smitterisiko, og en «ny livsstil» der mennesker valgte å bli hjemme istedenfor å gå ut for å oppsøke ulike kulturtilbud viste seg som en trend eller væremåte. Vi håper at denne trenden ikke etablerer som et fast betende blant publikum, men at det igjen blir velbesøkte kulturarrangementer.

Ellers har Kulturforbundets styre hatt noen digitale styremøter og hatt på agendaen at skape flere arenaer for medlemmene at møtes, som f.eks kurs og fagdager. Dette har dessverre ikke vært praktisk mulig å gjennomføre grunnet den vel tjente koronarestriksjonene.

I slutten av året meldte daglig leder Ane Vestby Øiesvold at hun ønsket å trekke seg fra vervet som leder og fra styret i Kulturforbundet. Nestleder Billy Lätt gikk dermed inn som ny leder og på nyåret 2022 velges det nye styret. Det blir med dette gitt signaler om at den utadrettede kommunikasjonen og virksomheten mot Kulturforbundets medlemmer nå skal prioriteres.

LÆRERNES YRKESFORBUND I DELTA

Høsten 2021 har vi mottatt 5000 kroner i støtte til verving og produksjon av Podcaster.

«Miljø og bærekraft blir stadig viktigere innen matomsorgen. Over hele landet ser vi hvordan bærekraft, matsvinn, økologi, kjøttforbruk, etikk og dyrevelferd er i ferd med å bli en naturlig del av offentlig kjøkkendrift.»

KAPITTEL 15



Yrkesorganisasjonenes arbeid i 2021

Årets podcaster har fått gode tilbakemeldinger, og vi ser en vekst i lyttere nå på høsten. 36 videregående skoler er besøkt i 2021. for å verve nye medlemmer. Vervingen har foregått i uke 40 og 44.

Vi arbeider videre med satsingen på å nå ut til yrkesfaglærere som ofte er organisert i Nito og Fellesforbundet eller andre fagorganisasjoner innenfor deres yrke. Målet til LY må være å fremstå som alternativ for dem.

LY har deltatt på yrkesorganisasjonssamlinger, nettverksamlinger og arbeider tett opp mot hovedtillitsvalgte i regionene. Målet med Deltas satsing på medlemsorganisasjonene som er Deltas andre ben, er å gi alle en økonomisk ramme for å kunne drifte, samt å gjøre alle kjent innenfor Deltas system. Utfordringen for LY vil fortsatt være å legge grunnlag for vekst i sterk konkurranse med Utdanningsforbundet og Skolenes landsforbund.

MILJØ OG UTVIKLING I DELTA

Miljø og utvikling har hatt fokus på verving dette året og har fått en del nye medlemmer i renovasjonsbransjen. Miljøstasjonene er et viktig satsingsområde for rekruttering av nye medlemmer. Potensialet her er stort.

Miljø og utvikling er ellers opptatt av matsikkerhet og at det ikke bygges ned mer matjord. Dette arbeidet er viktig for oss, og arbeidet skjer i samarbeid med Delta.

Styret arbeider også med å skrive historien til Miljø og utvikling fra den ble dannet og til nå.

NORSK AUDIOGRAFFORBUND

2021 ble svært preget av permisjoner og fravær av leder da ingen andre i styret har mulighet til å kunne ta permisjon/ha frikjøp fra sine inneværende ansettelse. Dette ga mye etterslep når det kommer til daglig drift.

I 2021 markerte forbundet sitt 50 års jubileum. Dette ble behørig feiret under vårt toårige etterutdanningskurs, som hadde et rekordstort oppmøte med over 300 deltakere. Dette ble da også relativt innbringende i tillegg til å være en fest i ordets rette betydning, men også faglig. Denne type kurs er bærer hovedvekten av hva forbundet direkte tilbyr sine medlemmer. Også denne gangen fikk kurset en god evaluering.

NORSKE MEDISINFAGLIGE TEKNIKERE (NMT) 2020

Vi jobber på bred front for å sikre en god faglig utvikling for våre medlemmer. I 2021 kom det på plass en kontaktgruppe med faglig ansvar. Disse hadde også et styreutviklingskurs i 2021.

2021 ble også preget av pandemien. I 2021 planla vi å gjennomføre et kurs innen nevrofysiologi, samt et sertifiseringskurs for Obduksjonsteknikere. Begge disse kursene ble avlyst som følge av pandemien, og vil bli gjennomført i 2022.

PORTØRENE

I 2021 har vi arbeidet videre med å markedsføre de tre portørbøkene som ble gitt ut

«Miljø og utvikling har hatt fokus på verving dette året og har fått en del nye medlemmer i renovasjonsbransjen. Miljøstasjonene er et viktig satsingsområde for rekruttering av nye medlemmer. Potensialet her er stort.»

KAPITTEL 15



Yrkesorganisasjonenes arbeid i 2021

av Gyldendal høsten 2019. Ved hjelp av midler fra Delta fikk vi distribuert mange bøker til utvalgte fylker. Vi har hatt kontakt med flere videregående skoler for å synliggjøre portørfaget Vg3 og de nye bøkene, men pandemien gjorde dette arbeidet vanskelig. Vi har også jobbet med å informere om portørfaget til de som utdanner seg til yrkesfaglærere i helse og oppvekstfag.

I 2021 har det vært jobbet mye med fagfornyelsen og de nye læreplanene som trer i kraft fra 2022. Som en del av dette arbeidet deltar leder av Portørene i en arbeidsgruppe sammen med Fagforbundet og Spekter der det arbeides med disse planene. Vi har også brukt mye tid på å informere om dette både til elever, lærere og arbeidstakere.

SERVICE & DRIFT

Det nyvalgte styret begynte sitt arbeid i 2021. Selv om pandemien satte begrensinger på vårt arbeid, blant annet ble en planlagt fagsamling avlyst. Arbeidet med å tilby fagdager vil fortsette i 2022.

Service & Drift har brukt mye tid på medlemsverving, medlemsrettede tiltak og profilering.

Service & Drift deltok på Delta-ukene både i Haugesund og i Ålesund. Det ble arrangert medlemsmøter med fokus på yrkesfag. Blant annet ble det vist en presentasjon om fukt i bygninger og en presentasjon om varmetap i fyrrom, sistnevnte ble presentert for eiendomsavdelingen i Haugesund.

I samarbeid med Administrasjon og ledelse ble det gjennomført et arrangement på St. Olav hospital i Trondheim. Et arrangement som hadde ca. 140 Delta medlemmer til stede. Det ble valgt å bruke lokale underholdere som trekkplaster. Det var en suksess.

Service & Drift deltok på Arendalsuka.

På vårparten gjennomførte Trafikk et møte med Deltas administrasjon der det ble informert om de arbeidet som har vært gjort tidligere med fagbrev for trafikk, og hva en kunne gjøre videre.

Representasjon:

- Renhold er representert i faglig råd.
- Nestleder er i fagprøvenemda for renholds faget i Viken Fylke.
- Leder og tidligere leder er i fagnemnd for byggdrifterfaget.
- Leder er leder i fagprøvenemda for byggdrifterfaget i Troms Fylke.

TANNPLEIERFORBUNDET I DELTA

Norsk Tannpleierforening (NTpF) besluttet å søke medlemskap i Unio med virkning fra 1. januar 2022. Imidlertid ønsket flere medlemmer å opprettholde sitt medlemskap i Delta. For å gi denne medlemsgruppen et yrkesfaglig tilbud, ble det etablert en egen yrkesorganisasjon – Tannpleierforbundet i Delta. Det ble valgt et interimsstyre for å lede Tannpleierforbundet i en overgangsperiode. I 2022 vil det bli valgt et styre og

«Service & Drift har brukt mye tid på medlemsverving, medlemsrettede tiltak og profilering.»

KAPITTEL 15



Yrkesorganisasjonenes arbeid i 2021

medlemmene vil bli involvert i arbeidet med å videreutvikle det yrkesfaglige tilbudet og Tannpleierforbundet som organisasjon.

VERNEPLEIERFORBUNDET I DELTA

2021 har vært et koronaår, men Vernepleierforbundet har opprettholdt driften som normalt, og økt aktivitet i forhold til tidligere år.

Vernepleierforbundet avholdt digitalt årsmøte 12.mars 2021. Prinsippprogram, økonomiplan og valg ble gjennomført for de neste 4 årene.

Vernepleierforbundet utga også dette året to nye utgaver av «Vernepleieren» - juni og desember.

Vernepleierforbundet fikk også i 2021 midler fra Markedsrådet for å drifte Vernepleierpodden. Vi har produsert og lagt ut 72 episoder i løpet av 2021. Det har vært ukentlige episoder som er lagt ut kl.05:00 hver mandag. I tillegg har vi laget flere fagspesialer. Vernepleierpodden er lyttet til, om lag 42.000 ganger i løpet av 2021. Episodene har i snitt 550 til 600 lyttere.

Vi har svart på flere høringer og vært i Helse- og omsorgskomiteen i Stortinget i høring om budsjettet. Videre har vi sendt epost til alle våre medlemmer og våre medlemmers tillitsvalgte med ulik informasjon. Det er også i august avholdt et dialogwebinar for tillitsvalgte i Delta.

Vi har arrangert 3-dagers PAS-kurs i Rogaland. I tillegg avholdt vi vår første konferanse – V21-konferansen.

Vernepleierforbundet har møtt på to møter i NFO - Nasjonalt fagorgan for utdanning og forskning innen vernepleie.

Vernepleierforbundet har hatt et aktivt år som har medført vekst i medlemstallet. Medlemstall ved inngangen av 2021 var 1121, og en vekst på rundt 13,5 prosent gjorde at vi ved årsslutt hadde 1275 aktive medlemmer. I tillegg hadde vi rundt ca. 150 studentmedlemmer.

«Vernepleierforbundet fikk også i 2021 midler fra Markedsrådet for å drifte Vernepleierpodden. Vi har produsert og lagt ut 72 episoder i løpet av 2021.»

Vernepleierpodden





Deltas leder Lizzie Ruud Thorkildsen ble intervjuet av NRK i forbindelse med lønnsforhandlingene for kommuneansatte.
Foto: Anne-Lise Mørch von der Fehr



KAPITTEL 16: **KOMMUNIKASJON OG SYNLIGGJØRING**

KAPITTEL 16



Deltas tillitsvalgte er organisasjonens viktigste kommunikasjonskanal til medlemmer, arbeidsgivere og omverden. Ut over tillitsvalgte kommuniserte Delta i 2021 med medlemmer, tillitsvalgte og omverden hovedsakelig via fire kanaler: delta.no, nyhetsbrev, sosiale medier og tradisjonelle medier.

DELTA.NO

Delta.no er navet og motoren i Deltas kommunikasjon med medlemmer, tillitsvalgte og omverdenen. Delta.no skal gi medlemmene tilgang til informasjon og nyheter om lønns- og arbeidsvilkår, rettigheter i arbeidslivet, medlemskap og medlemsfordeler, Deltas politikk og satsingsområder og Delta som organisasjon.

I 2021 omfattet delta.no informasjon om 13 tariffområder og en rekke underliggende avtaler og overenskomster.

I tillegg til å være hovednettstedet for Delta omfattet løsningen i 2021 også undersider for

- 20 yrkes- og bransjeorganisasjoner, yrkessammenslutninger og fagråd
- 16 selvstendige medlemsorganisasjoner (MOer)
- 1 selvstendig organisasjon (AVYO)
- Innhold og verktøy for tillitsvalgte i Delta

Teknisk utvikling i 2021

- Implementering av løsning for brukervalg av informasjonskapsler
- Forbedret utlisting, sortering og filtrering av søkeresultater
- Tiltak for økt sikkerhet og forbedret ytelse
- Integrasjoner med Delta-appen for innholdsadministrasjon og pålogging på delta.no via appen.

NYHETSBRV

Nyhetsbrev er en viktig kommunikasjonskanal. Delta sendte i 2021 ut nyhetsbrev til alle medlemmer og til alle tillitsvalgte hver måned, med unntak av juli. I tillegg ble det sendt ut informasjon til medlemmer i de ulike tariffområdene i forbindelse med tariffoppgjørene. Da det ble inngått koronaavtaler mot slutten av året, ble det også informert om til medlemmer tilknyttet aktuelle tariffområder. Om lag halvparten av nyhetsbrevene fra Delta handler om tariff og går til medlemmer og tillitsvalgte i de ulike tariffområdene.

Yrkesorganisasjoner har også tilbud om å sende ut nyhetsbrev til sine medlemmer.

Det sendes også fem nyhetsbrev til nyinnmeldte medlemmer de første to månedene av medlemskapet. Disse nyhetsbrevene er segmentert slik at de er tilpasset alder og yrke.



Mest besøkte sider

1. delta.no – forsiden
2. Søkeresultat
3. Innlogging
4. Hva skjer i lønnsoppjøret 2021
5. Lønn og avtaler i KS-området
6. Medlemsfordeler og rabattavtaler
7. Min side
8. Lønn og avtaler
9. Aktuelle rabattavtaler og tilbud
10. Lønn og avtaler Spekter område 10

«Delta sendte i 2021 ut nyhetsbrev til alle medlemmer og til alle tillitsvalgte hver måned, med unntak av juli.»

KAPITTEL 16



SOSIALE MEDIER

Facebook er en viktig kommunikasjonskanal for Delta. 1. januar 2021 hadde Delta 12 223 følgere. 31. desember var tallet 13 583.

Disse postene fra Deltas Facebook-side hadde mest engasjement:

- **20. september:** Kondolanse til NAV
- **25. november:** Helsefagarbeidernes dag
- **31. januar:** Helsesekretærenes dag
- **23. juni:** Historisk medlemsrekord for Delta
- **11. mai:** Sykepleiernes dag

Delta bruker også Instagram hvor vi i 2021 hadde 1 700 følgere.

På Instagram har disse postene hatt mest engasjement:

- **16. august:** Arendalsuka – Erna Solberg besøker stand
- **14. november:** Likelønnsdagen
- **8. mars:** Kvinnedagen
- **16. desember:** Julegave til Røde Kors
- **11. mars:** Responstid-seier for Ambulanseforbundet

I løpet av året har følgere sett 52 600 minutter med Delta-produsert video på Facebook. Følgende videoer har hatt flest antall minutter sett:

- **4. oktober:** Fredagspratene med Eirik Kristoffersen
- **23. august:** Lansering av Delta-appen
- **17. desember:** Julehilsen til medlemmer

KAMPANJEN «UTEN OSS STOPPER NORGE»

Gjennom perioden med lønnsforhandlinger ønsket vi å vise fram Deltas medlemsgrupper og betydningen av arbeidet de legger ned. Våre medlemsgrupper sto i front under pandemien. De har, ved å utføre sine arbeidsoppgaver, vært vesentlige for at det norske samfunnet har fungert. Dette ønsket vi å sette søkelys på under årets mellomoppgjør for å bygge stolthet og styrke Deltas forhandlingsposisjon inn i oppgjørene.

25. mars publiserte vi artikkelen «Uten oss stopper Norge» hvor forbundslederen blant annet sier at Deltas medlemsgrupper er helt avgjørende for at velferds-Norge skal fungere. Budskapet var kort og godt at i år må offentlig sektor prioriteres i lønnsoppgjøret. Fire dager senere kjørte vi i gang kampanjen «Uten oss stopper Norge» på Facebook og Instagram. Her viste vi fram enkeltyrker med bilde og tekst som hadde som mål å vise en unik oppgave yrket utfører, og som folk vil kjenne seg igjen i. Alle fikk samme følgetekst:

«Uten Deltas medlemsgrupper stopper Norge ❤️ Nå er tiden inne for at våre yrkesgrupper får betalt for sin kompetanse 🍷 #lønnsoppgjøret2021»



KAPITTEL 16



Formålet var å vekke positive følelser og samtidig vise bredden av yrker og funksjoner som må være til stede for at velferdstjenesten i Norge skal fungere. Kampanjebudskapene ble utviklet i samarbeid med den enkelte yrkes- og medlemsorganisasjon. Det ble publisert totalt 28 plakater fra slutten av mars til slutten av juni.

BLADER OG TEMAHEFTER

Flere av Deltas organisasjoner gir ut egne fagblad som distribueres til medlemmene. Blant dem er Kost og ernæringsforbundet, Helsefagarbeidere i Delta, Fotterapeutforbundet og Vernepleierforbundet. Avdeling for kommunikasjon og marked leverte i 2021 innhold til Vernepleieren og Helsefagarbeideren.

REDAKSJONELLE MEDIER

Delta blir omtalt i en rekke redaksjonelle medier både lokalt og nasjonalt. Forbundsleder Lizzie Ruud Thorkildsen ble sitert eller omtalt 101 ganger i redaksjonelle medier, ifølge tall fra Retriever. Den viktigste opptredenen skjedde 22. april da hun og medlem Jasmine Huggen ble intervjuet av NRK Dagsrevyen ifm kravene inn i årets oppgjør. Delta i kombinasjon med YS ble omtalt 206 ganger i løpet av året. Ola Yttre og Ambulansforbundet har vært hyppig i media som følge av kravet om lovfesting av responstid. I 2021 ble han sitert eller omtalt 75 ganger, viser tall fra Retriever.

PRESSEMELDINGER

Delta sendte ut 37 pressemeldinger i 2021 via NTBs pressemeldingstjeneste. Pressemeldingene fikk til sammen 1.189 side visninger og ga 501 besøk i Deltas presserom i portalen.

«Forbundsleder
Lizzie Ruud
Thorkildsen
ble sitert eller
omtalt 101 ganger
i redaksjonelle
medier, ifølge tall
fra Retriever.»



Fredagspraten

Hver fredag, med unntak av skolens ferier, har Delta sendt Fredagspraten. Delta har invitert aktuelle gjester til samtale om aktuelle tema. Politisk rådgiver Knut Roger Andersen har ledet samtalen og politisk ledelse har deltatt. Disse gjestet fredagspraten i 2021:

- **Nicolai Astrup**, daværende kommunalminister
- **Siv Jensen**, daværende finansminister og leder av FrP
- **Kjell Ingolf Ropstad**, daværende barne- og familieminister og leder av KrF
- **Thorbjørn Røe Isaksen**, daværende arbeids- og sosialminister
- **Arild Hermstad**, nestleder i MDG
- **Tone W. Trøen**, daværende stortingspresident
- **Raymond Johansen**, byrådsleder i Oslo
- **Kari Veiteberg**, biskop i Oslo
- **Eirik Kristoffersen**, forsvarssjef
- **Geir Axelsen**, direktør i SSB og leder for TBU
- **Camilla Stoltenberg**, direktør for FHI
- **Alexandra Bech Gjørsv**, direktør for SINTEF og tidligere leder for 22. juli kommisjon
- **Anne -Kari Bratten**, administrerende direktør i Spekter
- **Bjørn Arild Gram**, daværende leder i KS
- **Ole Erik Almlid**, administrerende direktør NHO
- **Ivar Horneland Kristensen**, direktør i Virke
- **Trine - Lise Sundnes**, stortingsrepresentant
- **Mina Gerhardsen**, generalsekretær i Nasjonalforening for folkehelse
- **Hans-Olav Lahlum**, forfatter
- **Åse Kleveland**, tidl kulturminister og artist
- **Gudmund Hernes**, tidligere helse- og utdanningsminister og professor
- **Kristin Clemet**, tidligere utdannings- og administrasjonsminister og leder for Civita
- **Henrik Syse**, filosof og medlem av Nobelkomiteen
- **John Christian Elden**, høyesterettsadvokat
- **Jonas Bals**, forfatter og fagforeningsaktivist
- **Harald Stanghelle**, journalist, forfatter og sjefredaktør
- **Gro Bengtson**, leder for Helsesekretærforbund
- **Arnt Steffensen**, leder for Kost- og Ernæringsforbundet i Delta
- **Ane Vestby Øiesvold**, leder for Kulturforbundet i Delta
- **Silja Lainé**, markedsjef i Delta
- **Gisle Salem**, administrasjonsdirektør i i Delta
- **Veronica Magnusson**, leder for Vision, Sverige
- **Øyvind Hov Randmæl**, leder for AVYO
- **Mari Holm Ingelsrud**, forsker og prosjektleder for YS Arbeidslivsbarometer, AFI
- **Leila Langø**, leder for IT forbundet
- **Kristoffer Vikan**, leder for Delta Ung



Lansering av Delta-appen

Delta-appen ble lansert i 2021, først for tillitsvalgte, så for medlemmer før det etter hvert også ble brukt i markedsføring overfor mulige medlemmer.

Appen ble igangsatt som prosjekt etter reforhandling av avtalen med Gjensidige om å utvikle en medlemsapp. Appen ble utviklet i tett samarbeid med Gjensidige og Parat, som i dag har så å si lik app, men i annen farge.

Målet med utviklingen har vært å utvikle en nyttig app for medlemmer, men med et særlig fokus på å skape en enklere hverdag for de tillitsvalgte.

For å finne hvilke funksjoner som best kunne skape dette, ble det lagt ned et godt stykke innsiktsarbeid for å kartlegge hvor skoen trykket, og hvordan en app kunne bidra til en bedre hverdag spesielt som tillitsvalgt.

Sommeren 2019 gjennomførte Parat og Delta i fellesskap et omfattende innsiktsarbeid. 22 tillitsvalgte og medlemmer i Delta og Parat ble dybdeintervjuet for å avdekke hvilke utfordringer de har i sitt virke som kunne løses med en App.

Det ble så gjennomført en spørreundersøkelse til 1000 medlemmer i Parat og Delta. Dette dannet grunnlag for funksjonene som er med i appen i dag.

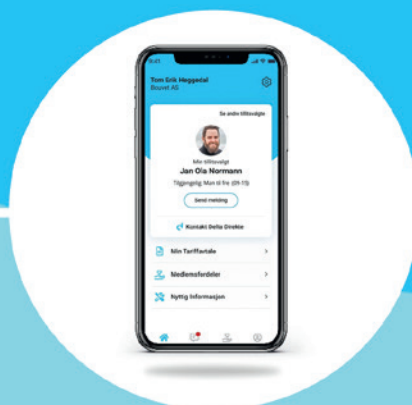
Ambisjonen med funksjonene var å gi medlemmer og tillitsvalgte fagforeningen i lomma. Dette slik at appen ga:

- En enklere hverdag for de tillitsvalgte, slik at de kunne ha mer fokus på de viktigste sakene
- Medlemmene mer glede av medlemskapet
- Delta en sterkere organisasjon

Undersøkelsene pekte spesielt på noen ulike brukersituasjoner blant tillitsvalgte og medlemmer, hvor appen kunne bidra til forbedring. En av de tydeligste tilbakemeldingene var ønsket fra de tillitsvalgte om en kommunikasjonskanal, med oversikt over enkel dialog med medlemmene. Mange meldte tilbake om at de blir kontaktet i et utall kanaler, hvor de foretar oppfølging til alle døgnets. Hele 75 prosent ønsket seg en kommunikasjonskanal som den viktigste funksjonen.

delta En arbeidstaker-organisasjon i YS

Last ned Delta-appen du også!



Du finner den på Google Play og App Store.

«Over 3.200 medlemmer ble invitert med i pilotene, som også evaluerte appen innen man besluttet å gå videre med lanseringsplanen.»

KAPITTEL 16



Tillitsvalgte og medlemmers tilbakemeldinger ble brukt som utgangspunkt for de funksjonene som ble utviklet – og bestod av følgende:

- Sikker og brukervennlig innlogging med bank-ID/Bank-ID på mobil
- Profilside
- «Min tillitsvalgte» enkelt synlig på appen
- Kommunikasjonskanal mellom tillitsvalgte og medlemmer
- Verktøy samlet ett sted (med hovedvekt på tillitsvalgte)
- Medlemsfordeler
- Rekrutteringsfunksjon

Dette er i dag hovedfunksjonene i Delta-appen.

Appen ble lansert først gjennom fem ulike fullskala piloter, som ga mange viktige tilbakemeldinger for finjusteringer, og kommunikasjonen som skulle brukes videre gjennom lanseringen. Over 3.200 medlemmer ble invitert med i pilotene, som også evaluerte appen innen man besluttet å gå videre med lanseringsplanen.

I mai ble Delta-appen lansert for alle tillitsvalgte, både gjennom digital opplæring, egne landingssider med kjente spørsmål og svar, Delta Direkte som kunne bidra med hjelp og bruk av kommunikasjon i nyhetsbrev og Facebook-gruppen for tillitsvalgte.

Det var avgjørende at en stor nok andel tillitsvalgte hadde lastet ned appen innen appen ble lansert for medlemmene 23. august. Dette lyktes godt, og appen ble lansert i henhold til planen.

De tillitsvalgte fikk en påminnelse om medlemslanseringen i uke 33, appen ble lansert for medlemmer i uke 34 og ovenfor potensielle medlemmer i uke 36 (Delta-uka) – fulgt opp av konkurranser og energibars med QR-kode for nedlastningen av appen, som de tillitsvalgte kunne bestille i egne kampanjepakker.

Totalt hadde 14.186 personer lastet ned Delta-appen ved månedskifte november-desember. Av disse var det 13.245 yrkesaktive og lærlinger, dvs 26,6 prosent av alle Deltas aktive medlemmer hadde lastet ned appen.

- Blant nye medlemmer var det pr. 3.12. hele 41,8 prosent som hadde lastet ned appen innen 3 måneder
- Blant de avtaletillitsvalgte var det pr. 29.11. 72,8 prosent som hadde lastet ned appen (målet for året var satt til minimum 50 prosent)
- Brukshyppigheten for perioden september, oktober og november viste en månedlig bruk på 58,6 prosent blant tillitsvalgte, og 23,8 prosent ukentlig bruk.

Delta-appen fortsetter utviklingen, og nye mål om nedlastninger og brukshyppighet for ulike målgrupper er satt for 2022.

«Totalt hadde 14.186 personer lastet ned Delta-appen ved månedskifte november-desember.»

KAPITTEL 17:

ØKONOMI OG DRIFT



Delta finansierer sin virksomhet gjennom kontingent og OU-avgift fra medlemmer, OU-avgift fra arbeidsgiverorganisasjonene, samt utbetaling av kundeutbytte fra Gjensidige.

Delta går med overskudd, og egenkapitalen er styrket i 2021. Overskuddet overføres til Garantifondet som er Deltas streikefond, samt til reservefondet.



KAPITTEL 17



HMS I DELTA

Delta hadde pr. 31. desember 2021 i alt 108 ansatte fordelt på hovedkontor og regionskontorer. Sykefraværet i 2021 var på 4,28 prosent. Det har ikke vært ulykker eller skader på ansatte på arbeidsplass i 2021. Delta har som mål å være en arbeidsplass uten diskriminering og hvor det råder full likestilling mellom kjønn. Gjeldende ansettelses- og HMS-rutiner skal sikre at målet nås. Det er ikke iverksatt særskilte tiltak vedrørende likestilling eller diskriminering i 2021.

LIKESTILLING OG DISKRIMINERING

Organisasjonen har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling og ikke skjer diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging. Delta har en policy som tar sikte på at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet de nevnte forhold. Delta arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestillings- og diskrimineringslovens formål innenfor Deltas virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Delta har som målsetning å være en arbeidsplass hvor det ikke fremkommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Delta arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge hovedløsningene i de fysiske forholdene slik at virksomhetens funksjon kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

AMU

AMU har hatt fire møter i 2021. Følgende saker er behandlet i 2021:

- Rapport fra vernerunder på hovedkontoret og regionskontor
- Årsrapport fra Stamina bedriftshelsetjenesten
- Rapport fra helsekontroll ved Hovedkontoret
- Retningslinjer i forbindelse med korona ved benyttelse av Delta lokaler
- Arbeidsmiljøkartlegging ved 2 avdelinger i Delta
- IA- sykefravær (Fast orienteringssak)
- Pågående prosjekter i Delta (Fast orienteringssak)

Det er også gitt tilskudd til et sosialt arrangement. Andre velferdstiltak er videreført.

AMU har hatt i alt fem medlemmer (2 fra arbeidsgiversiden og 3 fra ansatte. Disse har vært medlemmer i AMU i 2021: Marte Madslie, Laila Fallan Dalhaug (arbeidsgiver), Malin Lindstrøm (Hovedverneombud), Eigil Horsdal (Verneombud), Sidsel Berge Dyblie (Tillitsvalgt for ansatte)

Miljøfyrtårn

Deltas hovedkontor er miljøsertifisert som Miljøfyrtårn, sist gang i 2021 for en treårsperiode.

Deltid

Av 108 ansatte er det 5 som etter eget ønske har redusert stilling. Tre av disse er studenter som jobber deltid ved siden av studier.

«Delta arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestillings- og diskrimineringslovens formål innenfor Deltas virksomhet.»

VEDLEGG



DELTAS TARIFFOMRÅDER

Delta er part i følgende tariffområder:

• KS:	HA + HTA + sentrale særavtaler
• KS Bedrift:	HTA for konkurranseutsatte bedrifter + Energiavtale
• Spekter :	A-del + A1-del + A2-del + B-deler + HA (v/YS)
• KA:	HA + HTA + sentrale særavtaler
• Staten:	HTA + HA (v/YS)
• Virke:	Kinooverenskomsten Boligbyggelagsavtalen
• Virke/HUK:	7 Landsoverenskomster + HA (v/YS)
• PBL:	HA + HTA
• FUS AS (Trygge barnehager):	HA + HTA
• ASVL:	HA + overenskomst
• Oslo kommune:	HA + overenskomst med særavtaler
• NHO:	Avtale 325 Ambulanse + HA (v/YS),
• NHO sjøfart: Besetning, Dekksoffiserer, maskinister, redningsskøyter	
• Avtale 533 for lufthavner	
• Mønsteravtalen med Den Norske Legeforening	

DELEGATER TIL DELTAS REPRESENTANTSKAP 2021

NAVN	BEDRIFT
Ann-Mari Jenssen	Delta Region Nord, Tromsø
Arnstein Wekre	Delta Region Midt, Trondheim
Else Marie Brodshaug	Delta
Gry Christoffersen	Delta Region Sør-Øst
Kjersti Litleskare	Delta Region Vest, Bergen
Kristoffer Vikan	Delta Ung
Leila Langø	Valgområde Privat
Lina Steinsbekk	Yrkes- og bransjeorganisasjoner, yrkessammenslutninger og faggrupper
Lizzie Thorkildsen	Delta
Marit Solheim	Delta
Mette Vilhelmshaugen	Delta Region Sør-Øst
Sissel Berge Dyblie	Delta
Thor Arne Thorkildsen	Delta Region Sør-Vest, Kristiansand
Tor Egeli	Valgområde Spekter Utenom Helseforetak
Trond Ellefsen	Delta
Vibeke Bjørkeli	Delta Region Innlandet, Lillehammer



DELEGATER TIL DELTAS REPRESENTANTSKAP 2021

NAVN	BEDRIFT
Øyvind Randmæl	Valgområde Stat
Andreas Holmberg	Valgområde Privat
Ann-Helen Tygsett	Valgområde Privat
Bjørn Tore Mikkelsen	Valgområde Spekter Utenom Helseforetak
Espen Frankmoen	Valgområde Stat
Hege Nordheim	Valgområde Privat
Jan Arild Gundelsby	Valgområde Stat
Janne Rafshol	Valgområde Stat
Lars Nedrevåg	Valgområde Stat
Mari Sundgot	Valgområde Spekter Utenom Helseforetak
Mette Bolkan	Valgområde Privat
Monica Holmbukt	Valgområde Privat
Rune Horgmo	Valgområde Stat
Siri Sjømæling	Valgområde Privat
Tor Raymond Halvorsen	Valgområde Spekter Utenom Helseforetak
Trond Johansen	Valgområde Privat
Unni Sorter	Valgområde Stat
Øyvind Dannemark	Valgområde Privat
Aina Storm-Surnevik	Delta Region Sør-Vest, Kristiansand
Anja Sjøvik	Delta Region Nord, Tromsø
Anne Høyer	Delta Region Sør-Øst
Ann-Elin Instebø	Delta Region Vest, Bergen
Arnt Ove Pettersen	Delta Region Nord, Tromsø
Beate Monsen	Delta Region Nord, Tromsø
Bente Førland	Delta Region Sør-Vest, Kristiansand
Berge Leivestad	Delta Region Sør-Øst
Brita Windstad Johnsen	Delta Region Nord, Tromsø
Cathrine Berge	Delta Region Sør-Vest, Kristiansand
Cecilie Tomter	Delta Region Sør-Øst
Christina Stavdal	Delta Region Sør-Øst
Elin Christoffersen	Delta Region Sør-Øst
Elisabeth Langaas	Delta Region Sør-Øst
Elvira Røst	Delta Region Nord, Tromsø
Erna Halvorsen Hauan	Delta Region Sør-Vest, Kristiansand
Finn Otto Fjellestad	Delta Region Sør-Vest, Kristiansand
Frank Grydeland	Delta Region Midt, Trondheim
Gunnar Orrestad	Delta Region Vest, Bergen
Gunnar Sjøberg	Delta Region Midt, Trondheim
Hanne Tønning	Delta Region Midt, Trondheim
Ingvild Merethe Bakken	Delta Region Innlandet, Lillehammer
Iver H Breisjøberg	Delta Region Innlandet, Lillehammer
Jan Pettersen	Delta Region Nord, Tromsø
Jonill Engesæter	Delta Region Sør-Øst
Kajsa M Liljefors	Delta Region Sør-Øst
Karl Johan Gjøevenes	Delta Region Midt, Trondheim
Kristel Margrethe Lysenstøen	Delta Region Sør-Øst
Laila Aaberg	Delta Region Innlandet, Lillehammer
Margrethe Longva	Delta Region Midt, Trondheim



DELEGATER TIL DELTAS REPRESENTANTSKAP 2021

NAVN	BEDRIFT
Marianne Frantzen	Delta Region Innlandet, Lillehammer
Marianne Ottervik	Delta Region Midt, Trondheim
Marit R. Garaas	Delta Region Sør-Øst
May Bakke	Delta Region Vest, Bergen
Mona Bjørnstad	Delta Region Sør-Øst
Mona Eilertsen	Delta Region Nord, Tromsø
Monica Meyer	Delta Region Sør-Øst
Nina Woll	Delta Region Innlandet, Lillehammer
Oddvin Næsse	Delta Region Sør-Vest, Kristiansand
Per-Arne Walum	Delta Region Sør-Øst
Randi Rambjørg	Delta Region Vest, Bergen
Robert Skaar	Delta Region Vest, Bergen
Roy Sannes	Delta Region Midt, Trondheim
Solbjørg Aasland	Delta Region Midt, Trondheim
Susanne Mall	Delta Region Sør-Vest, Kristiansand
Sven Erik Gunnerød	Delta Region Sør-Øst
Tore A Tellevik	Delta Region Vest, Bergen
Trine Løkkeberg	Delta Region Sør-Øst
Wenche Murbræch	Delta Region Sør-Vest, Kristiansand
Wendy K. Nilsen	Delta Region Sør-Vest, Kristiansand
Yngve Trulsrud Vethe Ludvigsen	Delta Region Sør-Øst
Alexandra Ejme	Delta Region Sør-Øst
Andrine Øverby	Delta Region Innlandet, Lillehammer
Julie Pedersen Eikeland	Delta Region Vest, Bergen
Lina Imani Mariama Edvardsen	Delta Region Midt, Trondheim
Maret Karianne Sara	Delta Region Nord, Tromsø
Michael Granberg	Delta Region Sør-Vest, Kristiansand
Michaela Veerasamy	Delta Region Sør-Øst
Ane Vestby Øiesvold	Kulturforbundet
Arnt Steffensen	Kost- og ernæringsforbundet
Bjørn Harald Iversen	Vernepleierforbundet i Delta
Gro Bengtson	Helsesekretærforbundet i Delta
Hilde Aga	Norsk Tannpleierforening
Håvard Ottemo Paulsen	Audiografforbundet
Inger M. Paulsen	Fotterapeutforbundet
Janne Øksnes	Lærernes Yrkesforbund
Jette Dyrnes	Helsefagarbeiderforbundet - en yrkesorganisasjon i Delta
Jill Hellem	Delta Oppvekst
Leif Moen	Portørene
Leif Kåre Solheim	Miljø og Utvikling i Delta
Leila Langø	IT forbundet i Delta
Lena Johnsen Bunes	Delta Energi
Lina Steinsbekk	Administrasjon og ledelse i Delta
Ola Yttre	Ambulanseforbundet i Delta
Tonje Tysland	Aktivitørforbundet i Delta
Tormod Lystrup	Kirkeansatte i Delta
Trond Busterud	Brannforbundet i Delta



ARBEIDSLIVSKYNDIGE MEDDOMMERE

Fylke	Navn	Fylke	Navn
Finnmark	Odd Oskarsen	Vestfold og Telemark	Bjørn Harald Iversen
Finnmark	Elvira Røst	Vestfold og Telemark	Ellen Årøen
Troms	Jan Eivind Pettersen	Oslo	Bjørn Robak
Troms	Marit Sørensen Graff	Oslo	Elisabeth Rasmussen
Troms	Rita Kjelstrup	Oslo	Irene Memia Mejri
Nordland	Eigil Horsdal	Oslo	Josephine Simiyu
Nordland	Mona Eilertsen	Viken (Akershus)	Tor Egelién
Trøndelag	Arild Gressetvold	Viken (Akershus)	Roy Tore Nilsen
Trøndelag	Anne Skårsmoen	Viken (Akershus)	Anne Merete Huse
Trøndelag	Olav Noteng	Viken (Buskerud)	Anne Grethe Myrann
Trøndelag	Katrine Ustad	Viken (Buskerud)	Jeanette Kaspersen
Trøndelag	Gunnar Sjøberg	Viken (Østfold)	Trine Løkkeberg
Trøndelag	Léa Stølan	Viken (Østfold)	Venche Sandstad
Møre og Romsdal	Karl Johan Gjævenes	Viken (Østfold)	Vidar Nilsen
Vestland	Kjersti Litleskare	Innlandet	Oddvar Bakken
Vestland	Camilla Nøttveit	Innlandet	Reidar Sanden
Vestland	Åse Bjørkaas		
Vestland	Åse Gjerde		
Vestland	Marit Solheim		
Rogaland	Bjørn Skjøldevik Johnsen		
Rogaland	Wency Nilsen		
Rogaland	Gunde Sola		
Rogaland	Susanne Mall		
Agder	Jan Arne Lassemo		
Agder	Knut Olav Austeid		
Agder	Cathrine Berge		
Agder	Torill Paulsen		
Agder	Wenche Murbræch		
Agder	Roal Egeland		
Agder	Thor Arne Thorkildsen		
Agder	Evelyn Heldal		
Vestfold og Telemark	Bitte Fosseid Lund		
Vestfold og Telemark	Randi Munkeby		
Vestfold og Telemark	Elisabeth Langaas		



REPRESENTASJON I YS

Juryen for YS Likestillingspris: **Else Marie Brodshaug**

Inntektspolitisk utvalg: **Merete Norheim Morken og Sveinung Berger**

EKSTERN, NASJONAL REPRESENTASJON

KLP (observatør i styret): **Lizzie Ruud Thorkildsen**

KLP Representantskap, YS-K's representant: **Lizzie Ruud Thorkildsen**

Pensjonskontoret, YS-K styremedlem: **Christine Ugelstad Svendsen (vara)**

KS partssammensatte gruppe for oppfølging av IA-avtalen og inkluderingsdugnaden for YS- K (Best sammen):
Else Marie Brodshaug

Programråd i kommunesektoren for etablering av trepartssamarbeid: **Lizzie Ruud Thorkildsen** (som YS-K-leder).
Adm styringsgruppe: **Else Marie Brodshaug**

Driftsstyret for gravplass og -kirketjenerskolen: **Sonja Skogvoll Raava og Karl-Johan Gjøvenes**

Partsarbeid om heltid i KS (Heltidserklæringen): **Lizzie Ruud Thorkildsen og Monica Deildok**

Styringsgruppe for bransjeprogram under IA-avtalen i sykehus: **Marit Solheim Else Marie Brodshaug** (for YS)

Styringsgruppe for bransjeprogram under IA-avtalen i persontransport: **Marit Solheim, Else Marie Brodshaug** (for YS)

Styringsgruppe for bransjeprogram under IA-avtalen i sykehjem: **Marit Solheim Else Marie Brodshaug** (for YS)

Styringsgruppe for bransjeprogram under IA-avtalen i barnehager: **Marit Solheim, Else Marie Brodshaug** (for YS)

Programråd styre Bransjeprogram for kompetanseutvikling i kommunal helse og oppvekst: **Einar Hanisch**

YRKESOPPLÆRINGSNEMNDER

Delta er representert i fylkesvise yrkesopplæringsnemnder i perioden 2020-2023:

Fylke:	Representant:	Varamedlem:
Agder	Synnøve H. Prebensen	Thor Arne Thorkildsen
Innlandet	Geir-Kristian Øvrevik	Rune Kristian Haugen
Møre og Romsdal	Arne Olsen	Karina Sandnes
Nordland	Monica Smørvik	Rita Mathisen
Oslo	Mona Bjørnstad	Irene Memia Mejri
Rogaland		Camilla Snørteland Bjordal
Troms og Finnmark	Tove Eliassen	Tove Haugseth
Trøndelag	Arnstein Wekre	Anne Kristin Modell
Vestfold og Telemark	Jette Dyrnes	Anne Gro Olesrud
	Bjørn Harald Iversen	Christina Olsen
Vestland	Jill Hellem	Hildegunn Tretteteig
Viken	Rønnaug Nordby SmøråsInge	Endre Dybdahl Jensen



FAGLIGE RÅD

Delta er representert i faglige råd for utdanningsprogram yrkesfag i videregående opplæring i perioden 2021–2025:

Faglig råd:	Representant:	Varamedlem:
Bygg - og anleggsteknikk	Trude Sanna	
Restaurant og matfag	Arnt Steffensen	Monica Smørevik
Helse- og oppvekstfag	Einar Hanisch	Jette Dyrnes og Håvard Bolme
Håndverk, design og produktutvikling	Ane Vestby Øiesvold	Einar Hanisch

DELTA S REPRESENTASJON I INTERNASJONALE FORA

- **EPSUs faste komité for lokal og regional forvaltning:** Lizzie Ruud Thorkildsen
- **EPSUs forberedende komité for lokal og regional forvaltning:** Knut Roger Andersen
- **EPSU/CEMR i Europa:** Knut Roger Andersen
- **NOFS:** Lizzie Ruud Thorkildsen og Knut Roger Andersen
- **NOFS sekretærgruppe:** Knut Roger Andersen
- **NTR-Politikerforum:** Lizzie Ruud Thorkildsen Vara: Trond Ellefsen
- **NTRs sekretærgruppe:** Knut Roger Andersen (Også daglig leder av NTR)
- **PSI Norge:** Lizzie Ruud Thorkildsen og Knut Roger Andersen
- **Referansegruppen for PSIs kvinnekomité:** Lizzie Ruud Thorkildsen og Marit Solheim



Ansatteoversikt

ADMINISTRATIV LEDELSE

Gisle	Salem	Administrasjonsdirektør
Knut Roger	Andersen	Politisk rådgiver

AVDELING FOR KOMMUNIKASJON OG MARKED

Anne-Lise	Mørch von der Fehr	Avdelingsleder
Andrea	Pelan	kommunikasjonsrådgiver
Celia	Laine	Markedssjef
Gunhild	Lervåg	Seksjonsleder kommunikasjon
Siv	Bjelland	Journalist
Ina	Hebnes	Markedskordinator
Karl Haakon	Sævold	Kommunikasjonssjef
Malin	Lindström	Spesialrådgiver - kommunikasjon og web
Martin	Muller	Kommunikasjonsrådgiver
Per	Tandberg	Spesialrådgiver
Odd Sverre	Aasbø	Seniorrådgiver

ORGANISASJONSAVDELINGEN

Håkon	Åsenden	Avdelingsleder
Ida	Karlsen	Rådgiver
Eivind	Haanes	Spesialrådgiver
Espen	Kallevik	Spesialrådgiver
Helen	Jacobsen	Konsulent
Elin	Evenrud	Seksjonsleder kompetanse
Kjell	Norgård	Spesialrådgiver
Janne	Ulfstein	Spesialrådgiver
Mona	Johansen	Spesialrådgiver

ARBEIDSLIVSAVDELINGEN

Merete	Norheim Morken	Avdelingsleder/forhandlingssjef
Monica	Deildok	Spesialrådgiver/assisterende forhandlingssjef
Anne Christine	Ugelstad Svendsen	Spesialrådgiver
Einar	Hanisch	Spesialrådgiver
Sveinung	Berger	Spesialrådgiver
Else Marie	Brodshaug	Spesialrådgiver



Ansatteoversikt

ARBEIDSLIVSAVDELINGEN

Imelin	Stødle	Spesialrådgiver
Mari	Alstad	Spesialrådgiver
Simen	Bjerke	Rådgiver
Mette	Skare	Spesialrådgiver

ADVOKATENE OG DELTA DIREKTE

Marte	Madslie	Avdelingsleder
Advokatseksjon		
Linn Marie S.	Tjensvold	Seksjonsleder advokat seksjonen
Vegard	Veggeland	Advokat
Cathrine	Bjoland-Øverby	Advokat
Cecilie	Carlstedt	Advokat
Simen	Baastad	Advokat
Randi	Munkeby	Advokat

Delta Direkte

Aniqa	Khan	Seksjonsleder Delta Direkte
Anne Marit	Rud	Spesialrådgiver
Gørild	Skille	Spesialrådgiver
Geir Egil	Wollstad	Seniorrådgiver
Herman Håvik	Sørfang	Rådgiver
Jan Fredrik	Hokholt	Rådgiver
Kevin Larsen	Sørskogen	Rådgiver
Marius Drivenes	Breyholtz	Rådgiver
Merete	Steinsheim	Rådgiver
Magnus	Karlsen	Spesialrådgiver
Mohamoud Ugas	Ayah	Rådgiver
Nicolas	Finstad	Rådgiver
Unn	Viken	Seniorrådgiver
Stine Kongstein	Jacobsen	Rådgiver
Hirra Rashid	Saleemi	Rådgiver

ØKONOMI HR OG DRIFT

Laila Fallan	Dalhaug	Avdelingsleder
Tuan	Williams	IT leder
Kirsten Ark	Leirvåg	Regnskapssjef



Ansatteoversikt

DRIFTSSEKSJONEN

Nina	Jensen	Seksjonsleder drift og innkjøp
Audhild	Vad	Rådgiver
Margareth	Rølvåg	Konsulent

ØKONOMISEKSJONEN

Renate Slaathaug	Gudim	Seksjonsleder økonomi
Ann Heidi	Five	Rådgiver
Anne Lise	Eng	Rådgiver
Benedikte	Borthen	Konsulent
Hilde Kathrin	Vangen Dalberg	Økonomimedarbeider - vikar
Jostein	Børnes	Seniorrådgiver
Merete	Ovland	Rådgiver
Abdo Abderahman	Hamzaoui	Rådgiver
Kristian	Dahl	Konsulent

DELTA REGION NORD

Roy Tommy	Jensen	Regionleder
Marit Sørensen	Graff	Seniorrådgiver
Andreas Vindal		Organisasjonsrådgiver

Regionkontoret i Bodø

Eigil	Horsdal	Seniorrådgiver
Rita	Mathisen	Organisasjonsrådgiver

DELTA REGION MIDT

Anita	Røset	Regionleder
Eva Marie	Aarstad	Organisasjonsrådgiver
Oddbjørn	Carlsen	Rådgiver
Monica	Henriksen-Toset	Rådgiver
Susanna	Engelin	Rådgiver

Avdeling Ålesund

Erland	Roli	Seniorrådgiver
--------	------	----------------



Ansatteoversikt

DELTA REGION VEST

Stine Willemo	Strøm-Andresen	Regionleder
Beathe	Moldestad	Rådgiver
Bjørn Otto	Næss	Seniorrådgiver
Camilla	Nøttveit	Rådgiver
Hege	Eide	Organisasjonsrådgiver

DELTA REGION SØR-VEST

Jan Arne	Lassemo	Regionleder
Gina-Agnetha	Andersen	Rådgiver
Knut Olav	Austeid	Seniorrådgiver
Lisbeth	Lyngroth	Organisasjonsrådgiver
Bente	Norum	Konsulent

Avdeling Stavanger

Tone	Haraldseth	Rådgiver
------	------------	----------

DELTA REGION-SØR-ØST

Regionkontoret i Oslo

Tom Christian	Berge	Regionleder
Bjørn	Robak	Rådgiver
Ellen	Elisenberg	Konsulent
Espen	Figenschou	Rådgiver
Lise	Solheim	Rådgiver
Hege	Torkildsen Kjørri	Rådgiver
John	Hybertsen	Organisasjonsrådgiver
John Kjetil	Wang-Hansen	Spesialrådgiver

Avdeling Tønsberg

Helen	Sandum	Organisasjonsrådgiver
Inger M.	Gundersen	Konsulent
Sissel Berge	Dyblie	Rådgiver
Aud-Lisbeth	Håøy	Konsulent
Elin	Lunde	Rådgiver
Bitte Fosseid	Lund	Spesialrådgiver



Ansatteoversikt

DELTA REGION INNLANDET

Kristen	Kankerud	Regionleder
Margrete	Heim	Rådgiver
Bente	Rønningen	Organisasjonsrådgiver