

Virksomhets- strategiens kritiske punkt

Side 4–6



Totalberedskap

Side 10–11



PROFILER UTGIS AV:

AVYOs sentralstyre
v/Øyvind Hov Randmæl

REDAKSJON: Sekretariatet

SENTRALSTYRETS MEDLEMMER:

Leder

Øyvind Hov Randmæl – Oslo
Mobil 977 84 316
Sekretariatet AVYO
oyvind.randmal@avyo.no

Nestleder

Unni Sorter – Vest Viken
Mobil 94 18 50 51
NAV Asker
unni.sorter@avyo.no

Styremedlem

Espen Frankmoen – Innlandet
Mobil 979 48 375
NAV Ringsaker
espen.frankmoen@nav.no

Styremedlem

Kristine Hauge Jameson – Hordaland
Mobil 411 72 486
NAV Hjelpemiddelsentral Vestland
kristine.hauge.jameson@nav.no

Styremedlem

Julie N. Nynes – Hordaland
Mobil 908 88 766
NAV Kontaktsenter Vestland
julie.njastad.nynes@nav.no

Styremedlem

Odd-Arne Tveito – Sogn og Fjordane
Mobil 916 20 136
NAV Økonomitjeneste
odd.arne.tveito@nav.no

Styremedlem

Karoline Sofie Nilsen – Vestfold
Mobil 930 92 008
HELFO dokumentcenter
Karoline.sofie.nilsen@helfo.no

1. varamedlem

Marita Borgersen – Øst-Viken
Mobil 41003794
NAV Kontaktsenter Øst-Viken
marita.borgersen@nav.no

2. varamedlem

Lars Inge Brenna – Troms
Mobil 454 76 315
NAV Fylke – Troms og Finnmark
lars.inge.brenna@nav.no

3. varamedlem

Line Jensen – Finnmark
Mobil 952 82 182
NAV Familie- og pensjonsytelser Vadsø
line.jensen@nav.no

Tilsattes rep. sentralstyret:

Hilde Gustavsen
Tlf 913 90 016
hilde.gustavsen@avyo.no

Redaksjonen avsluttet: 14.03.2023

Opplag: 5400

Layout og trykk: BK Trykkpartner AS



» Jeg og de andre i AVYOs sekretariat gleder oss til å møte dyktige medlemmer og tillitsvalgte i tiden som kommer.

Leder: Øyvind Hov Randmæl

Det har den siste tiden vært debatter om NAV, og hvordan NAV ble til, og ikke minst om det var en god beslutning. For mange av våre medlemmer og ansatte oppleves debatten til tider belastende, det er gjerne det som ikke går bra vi leser om i media og dette svekker folks tillit til NAV. De ansatte har en krevende hverdag og strekker seg langt for å hjelpe de som trenger det for å komme seg i arbeid, få stønader de har krav på, riktig vedtak til rett tid, hjelpemidler til å fungere i hverdagen, eller støtte til å kjøpe melk og brød. Den nye veilederen om økonomisk sosialhjelp er laget spesielt med utgangspunkt i dagens situasjon med økte levekostnader. Denne understreker folks rett til individuell behandling, de ansattes skjønn, og rausheten som ligger i lovverket.

DET VAR regjeringen Bondevik som i 2005 la frem stortingsproposisjon nr. 46 (2004–2005). Ny arbeids- og velferdsforvaltning hvor det ble foreslått at det skulle etableres felles statlige og kommunale NAV-kontor i hver kommune. Det var bred politisk enighet om forslaget, tre etater skulle bli til en og det skulle skje på kort tid. Det skulle bli én dør inn til velferdstjenestene.

NAV HAR nå eksistert i 15 år og det har vært mange krevende utfordringer som fortsatt preger NAV. Burde vi gå tilbake til den tidligere løsningen med tre etater? AVYO mener at det ville være feil retning. Selv om ikke alt har fungert sømløst hele veien så er et stort flertall fornøyd med måten NAV møter dem på. Likevel er det de som trenger hjelp mest som er minst fornøyd.

I NAVS virksomhetsstrategi er bedre og mer helhetlig hjelp til de med store og sammensatte behov, en av de viktigste ambisjonene. AVYO mener at vi må se på hva som må gjøres fremover. Det må

satses på partssamarbeid og involvering. Partssamarbeid bygger på tillit og er det grunnleggende elementet som må være på plass. Tillitsvalgte spiller en viktig rolle på vegne av de ansatte og vår funksjon må styrkes. Det er helt avgjørende for å lykkes. AVYO mener at vi må se hva som er gjort frem til nå, og hva som må gjøres fremover. Tillitsreformen skal «gi makten tilbake til førstelinjen». De ansatte er motiverte og kan bidra når NAV skal jobbe med IT-utvikling og hvordan samfunnsoppdraget forvaltes. De har mye kompetanse og den må benyttes for at vi skal kunne levere enda bedre tjenester til de som trenger dem.

DET NÆRMER seg mellomoppgjør og vi er i gang med forberedelser. Debatten går høyt i fagbevegelsen om oppgjøret. Det har vært to år med reallønnsnedgang og eksportindustrien har hatt en god utvikling de siste årene. YS-leder, Hans-Erik Skjæggerud, frykter ut fra diskusjonen i media at det legges opp til et moderat lønnsoppgjør. Prisøkningen vi så i fjor skyldtes i all hovedsak kostnadene til energi og andre innsatsvarer. Å øke lønnsandelen til mer normale nivåer burde ikke i seg selv tilsi at prisene øker, sier YS-lederen.

DET ER stor aktivitet i AVYO. Lokalt har de første årsmøtene vært avholdt og det legges opp til aktiviteter og seminarer i 2023. Jeg og de andre i AVYOs sekretariat gleder oss til å møte dyktige medlemmer og tillitsvalgte i tiden som kommer. Det betyr mye for oss å treffe dere, muligheten til å diskutere fag og være sammen i mere sosiale former gir inspirasjon og energi i hverdagen. Det er så mange hyggelige, flotte og dyktige folk!

Ønsker dere en god påske.

*Beste hilsen
Øyvind*

Innhold



Foto Nav

Hans Christian Holte,
Arbeids- og velferdsdirektør
4–6



Ola Yttre,
leder Ambulanseforbundet
10–11

Leder	2
Virksomhetsstrategiens kritiske punkt	4
Beredskapsarbeid i Helfo	7
Sikkerheten til ansatte i det ganske NAV-land	8
Totalberedskap – hvilken betydning har det for oss?	10
Helhetlig gjennomgang av honorarsystemet for frilanstolker	12
Godt samarbeid gir gode saksbehandlingssystemer	13
Tariff og arbeidstid – «penger og fri»	14
Avslutningsintervju med YS Stats leder Pål Arnesen	16
Arbeids- og velferdskonferansen 2023	18
AVYO Trøndelag avd. Nord 40 år i 2022	18
Digitalisering i NAV Hjelpemidler og tilrettelegging	20
HTV-status	22
Dette skjer i YS og Delta	25
Ny Hovedavtale i staten	26
Tillitsvalgte får god opplæring	27
AVYOs nettbutikk	28
AVYOs sentrale tillitsvalgte	30
Sjekk ut våre medlemsfordeler	32

Virksomhetsstrategiens kritiske punkt



Hans Christian Holte, Arbeids- og velferdsdirektør lanserte ny virksomhetsstrategi, NAV 2030 Virksomhetsstrategi, som ble presentert for de ansatte i NAV august 2022.

» Fagforeninger og tillitsvalgte har kanskje en mer eksplisitt og definert rolle i tillitsreformen fremfor i virksomhetsstrategien, men dere er like viktig i realiseringen av virksomhetsstrategien.

Virksomhetsstrategien har fått mye god respons, både i og utenfor organisasjonen.

– Jeg opplever at det er stor oppslutning rundt de ambisjonene som vi har satt oss. Det at vi skal hjelpe og finne løsninger sammen med de som trenger det mest, det er et eksempel på en ambisjon som jeg opplever at mange mener er viktig og som skal bli bedre. Det er viktig å ha det lokale handlingsrommet og sørge for at den enkelte medarbeideren i NAV kan bruke sin faglighet og kompetanse til å se og hjelpe folk. Dette er noe av det tillitsreformen kan bidra med inn.

POSITIVE TILBAKEMELDINGER FRA ORGANISASJONEN

AVYO har intervjuet Arbeids- og velferdsdirektøren i en tid hvor debatten er preget av høyt fokus rundt digitaliseringsarbeidet – spesielt knyttet til sykepengeområdet. Det er derfor fint å ta en fot i bakken for å se hvor NAV er nå, hvor er NAV på vei, og hvordan mottagelsen av virksomhetsstrategien har vært. Er hjulet til NAV i kontakt med *navet*, har vi i AVYO stilt spørsmål om.

– Fellesnevneren er at det er positive tilbakemeldinger på virksomhetsstrategien fra organisasjonen. Blant annet har jeg møtt NAV-kontor og Arbeids- og inkluderingsdepartementet i forbindelse med et seminar om sosiale tjenester i NAV. Fra NAV lederne jeg har snakket med fremkommer det at strategien treffer, og kontorene har startet å jobbe med den i praksis. Lokalkontorene og enhetene har startet arbeidet med å gjøre den til sin egen ved å tenke «hva kan vi levere på, og hva kan vi gjøre for å fylle den med innhold». Dette er akkurat det jeg ønsker med strategien.

Når Arbeids- og velferdsdirektøren blir spurt om hva han er mest overrasket over når det gjelder NAV, svarer han klart: «Det å møte en organisasjon med en utrolig drive og pågangsmot som leverer selv i tøffe tider».

Tekst: Inger Marie Uran, kommunikasjons- og informasjonsrådgiver AVYO

Hans Christian Holte startet sin jobb i NAV da hele landet var nedstengt og NAV stod med en fot i EØS-skandalen og den andre i omstillingen inn i det digitale skifte. Nå som han har fått sett den nye virksomhetsstrategien leve en tid, og det påbegynte arbeidet med tillitsreformen er igangsatt, hvilke tanker gjør han seg som NAVs direktør? På spørsmål om hva han tenker om tillitsreformen i NAV knyttet opp til virksom-

hetsstrategien, har han et klart svar om at disse henger godt sammen:

– Jeg tenker at virksomhetsstrategien og tillitsreformen i NAV henger godt sammen. Vi skal sørge for at det ikke kjøres to separate løp, men at vi prøver å få dette til å bli en fin pakke for hele organisasjonen. Både tillitsreformen og virksomhetsstrategien skal ha betydning for hele organisasjonen, og der opplever jeg egentlig organisasjonen er litt i gang.

Hvem er Hans Christian Holte?

– Jeg er en familiepappa som begynner å få tomt rede etter hvert. Jeg er glad i fjellet, og pleier å dra på fisketur med noen kamerater hver sommer, noe som jeg har gjort i mange år. Ellers så trener jeg en del i form av løping og skiturer. I tillegg forsøker jeg å få tid til å møte venner og leser mye i en slags leserekke. Musikken er også viktig for meg og bruker å gå en del på konserter. Det er rett å slett vanskelig å sitte stille når Jarle Bernhoft setter i gang!



Foto Nav

» Det er ikke sånn at tusen blomster skal blomstre uten noen retning på det. For meg er ikke det tillitsreformen.

som kan vise seg. Enten legger organisasjonen strategien til side og går tilbake til slik det var før, eller så må vi sørge for at den lever og setter retning. Jeg tror vi definitivt ikke skal slappe av nå å tenke at strategien lever ute i organisasjonen. Vi skal sørge for at den lever ute i organisasjonen og at medarbeidere opplever at den setter retning. Min opplevelse er at vi har satt en retning og vi har mye godt arbeid som skjer der ute, men likevel skal vi henge på å sørge for at vi ikke slipper det. Det er alltid det som er vanskelig med strategi, det å virkelig følge det. Vi skal ikke trekke oss tilbake nå og tenke «vi har satt retning». Det vil ikke være godt nok, rett og slett.

FØRSTELINJEN PÅ AGENDAEN

Regjeringen sier at *makta skal tilbake til førstelinjen* når man snakker om tillitsreformen. Hva mener du det betyr for NAV og hvilket utfordringsbilde ser du ved det, spurte vi direktøren.

– Min påstand er at det ligger mye makt i førstelinjen i NAV i dag. Vi er en organisasjon hvor det gjøres mange gode forsøk og innovasjoner ute i førstelinjen. Det jobbes på de ulike NAV-kontorer og de ulike fylkene hvor jeg opplever at det er mye kreativitet og fornyelser. Vi har derfor mye godt å bygge på når vi skal realisere tillitsreformen. Det jeg tror vi skal bli bedre på med tillitsreformen, det er virkelig å sjekke ut at vi ikke styrer på feil mål og at vi ikke legger for trange rammer på det som skjer ute lokalt.

– Min inngang er at vi må ha flere tanker i hode på en gang, og vi må sørge for at det lokale handlingsrommet lever. I tillegg må vi være like gode på å se hva vi bør ha felles. Det er ikke sånn at tusen blomster skal blomstre uten noe retning på det. For meg er ikke det tillitsreformen. Men noe av det jeg tror vi har å gå på er at vi kan lære av det som er bra på et sted og få brukt det bedre i organisasjonen. I tillegg opplever jeg at det som favner tillitsreformen også innebærer at vi hele tiden har brukerne våre i fokus og forbedrer møter med brukerne våre. Og da er tillit til brukerne, for meg, en konsekvens

– Så skal vi sørge for at dette lever på ulike deler av organisasjonen og får frem det gode arbeide som gjøres ute på arenaer som NAVET, allmøter og lignende. Her er også de tillitsvalgte viktig for å realisere virksomhetsstrategien og tillitsreformen. Fagforeninger og tillitsvalgte har kanskje en mer eksplisitt og definert rolle i tillitsreformen fremfor i virksomhetsstrategien, men dere er like viktig i realiseringen av virksomhetsstrategien. Og det er fordi dere både er lytteposter ute i organisasjonen og fordi dere er viktig som en formidler av signaler og innsikt mellom sentralt nivå og ute i organisasjonen.

– I januar ble det gjennomført et evalueringsmøte hvor vi har sett på året som har gått og hvor vi også ser fremover. 2023

er et år hvor samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte er veldig viktig fordi det er så store endringer vi jobber med, og da må vi spille godt på lag og jobbe sammen.

Virksomhetsstrategien har fått litt virkningstid i organisasjonen, og på spørsmål om det har vist seg konkrete utfordringer svarer Hans Christian følgende:

– Vi tar opp mye som vil være vanskelig å få til og som vil kreve mye av oss. Med treårige prioriteringer sier vi at det skal jobbes på ulike nivåer i organisasjonen. Noe av det dreier seg om å løse problemer som NAV har hatt siden det ble etablert. Eksempelvis sier vi at vi skal få til en helhetlig løsning på NAV-kontorene på tvers av stat og kommune. I tillegg skal vi også få til dette på tvers av digitale løsninger og arbeidsprosesser i større grad enn vi har i dag. Dette vil kreve mye og er vanskelig, men jeg tror det hjelper å ha identifisert utfordringene og sette de aller høyest på prioriteringslista. Jeg har derfor håp om at vi skal få det til, men det er mye som vil være vanskelig å realisere som vi virkelig må være gode for å få til.

– Det å jobbe på et NAV-kontor og få en virksomhetsstrategi presentert kan for enkelte ansatte oppleves som et dokument som er utarbeidet av noen som er «langt unna». Opplever du nå at strategien begynner å bli innarbeidet i hele organisasjonen, og hva gjøres for å virkeliggjøre strategien?

– Jeg tror vi er der nå at mange er positive til strategien og retningen, så er det nok en del som er avventende til «hva skjer nå og hva blir egentlig oppfølgingen og resultatet av dette». På nåværende tidspunkt er vi på et kritisk punkt etter min mening, hvor det er to situasjoner



» Enten legger organisasjonen strategien til side og går tilbake til slik det var før, eller så må vi sørge for at den lever og setter retning.



av at vi også har tillitsfullt samarbeid internt for å få det til å fungere.

– Tillitsreformen har også en mulighet til å vitaliseres gjennom medbestemmelsesapparatet. Det dreier seg både om at ledelsen skal være bevisst og se verdien av medbestemmelse og være oppmerksom på om det fungerer i hele organisasjonen. Her må også de tillitsvalgte være seg bevisst på sitt ansvar for å få dette til å fungere bra.

HVA ER FREMTIDENS NAV FOR ARBEIDS- OG VELFERSDIREKTØREN?

– Fremtidens NAV for meg er et NAV som har kommet lengre i det å ivareta alle de vi skal møte. Vi gjør utrolig mye bra arbeid på det i dag, men jeg tror at vi kan komme enda lengre. Det dreier seg om mange ting blant annet hvordan vi hele tiden utvikler, og hva vi får til lokalt i første-linjen. I tillegg, som det også fremkommer av virksomhetsstrategien, at vi utvikler samarbeidet med arbeidsgiversiden. Jeg synes det er veldig gode takter i dag når det gjelder det å få til ting på arbeidsplassen i samarbeid med utdanningsmyndigheter, arbeidsgiver og NAV.

– Så er også fremtidens NAV for meg at vi har færre brev som har mange paragrafer og kronglete språk, og til dels kanskje er truende i formen. Vi skal ha bedre digitale løsninger – rett og slett at vi er mere brukervennlige som organisasjon. Dette har stor betydning for veldig mange av de menneskene som kommer til oss, og det ønsker jeg virkelig at vi skal komme lengre på.

– Hva tenker du skal til for å holde engasjementet oppe blant ansatte og tillitsvalgte for å vitalisere denne jobben?

– For det første så opplever jeg at det

er et stort engasjement i denne organisasjonen. Det gjelder både de tillitsvalgte, ledere og medarbeidere. Jeg har vært her i to og et halvt år, og mange har spurt meg «hva er du mest overrasket over da du kom til NAV?». Jeg kom til NAV i en unntakstilstand midt under pandemien i tillegg til EØS-saken og blindsonerapporten. Likevel møter jeg en organisasjon som er full av pågangsmot og leverer så mye bra. Så mitt svar på hva som overrasket meg mest er den utrolige driven også i tøffe tider.

– Jeg tror det er samfunnsoppdraget som driver oss. Men det jeg tror skal til for å få kraft og engasjement i tillitsreformen og virksomhetsstrategien, det er at vi virkelig viser at vi lar oss styre av den. Det vil si at vi ikke lar det bli et papirarbeid og overfladisk, men at vi tar det på alvor. Med en veksling mellom de overordnede strategiene og det som er helt konkret innhold i arbeidshverdagen til folk – det har jeg tro på! Når du virkelig får det til å henge sammen, så har du kommet langt.

«NAV 2030» – EN NÆR FREMTID

– Vi snakker «NAV 2030» og noen ganger tenker vi at det er lenge til. Men er det egentlig lenge til og hvor langt har vi kommet i løpet?

– Når man gjør slik som vi har gjort med å sette seg noen hårete mål er ikke syv år lang tid. Når tiden går så raskt, må vi være konkrete og komme i gang med ting. Jeg er opptatt av at vi skal komme raskt ut av startblokkene og få til mye allerede i år.

– Det jeg tror hjelper er at vi har laget noen treårige prioriteringer. Så skal vi i 2023 utforske om vi skal gjøre noe med organiseringen. Sammen med organiseringen skal vi også se strategien og erfaringer vi har med hvordan vi utvikler nye digitale løsninger. Mye spennende skal skje med denne realiseringen i år.

I dagens samfunnsdebatt har totalberedskap blitt satt på agendaen. Vi ønsket derfor å høre med direktøren om hvilken rolle NAV har i den overordnede beredskapsstrategien for Norge:

– Jeg vil si noe av det viktigste NAV representerer på nasjonalt nivå er at vi har helt sentrale, samfunnskritiske funksjoner i samfunnet. Vi sørger for økonomien for veldig mange mennesker i Norge, som pensjon med flere andre ytelser. Det er en viktig del av den samfunnskritiske strukturen i Norge, hvor vi må ha god beredskap. NAVs rolle i den nasjonale sammenhengen er å ha god nok kvalitet på sikkerhetsarbeidet. Det dreier seg både om at systemer skal fungere til enhver tid og at de ikke skal kompromitteres, og at vi ikke skal miste data og tilganger. Vi har derfor et stort ansvar når det kommer til beredskapen.

Som et siste tema ønsket vi å høre om hvordan han opplever samarbeidet med AVYO:

– Jeg kjenner AVYO først og fremst fra sentralt medbestemmelsesapparat (MBA), hvor det er mange viktige saker som tas opp. Jeg opplever at det er et veldig godt samarbeid og at AVYO bidrar godt til et konstruktivt klima og god diskusjonskultur inn i MBA.

Hilsen til AVYOs medlemmer fra Arbeids- og velferdsdirektøren:

Medlemmene er en viktig del av det å levere på oppdraget til NAV, så jeg vil si takk for innsatsen! Det er utrolig bra trøkk i denne organisasjonen og det vet jeg AVYOs medlemmer er en viktig del av. Jeg har rukket å bli veldig glad i NAV, og føler at det er så mange flotte mennesker som virkelig ønsker å bidra til noe godt i organisasjonen. Dette gjelder definitivt dere i AVYO, og som organisasjon har jeg et godt samarbeid med dere og det er jeg glad for.

Helfo



Beredskapsarbeid i Helfo

Systematisk arbeid med beredskap i Helfo er viktig for at vi skal kunne utføre vårt samfunnsoppdrag. I denne artikkelen skriver jeg litt om hvordan vi jobber med beredskap i Helfo generelt, og kort om hva som ble viktig i et beredskapsperspektiv da medarbeiderne måtte jobbe hjemmefra under koronapandemien.

GENERELT OM BEREDSKAPSARBEIDET

I Helfo jobber vi systematisk med beredskap. Helfos beredskapsgruppe er satt sammen av medarbeidere fra kontorstedene Fredrikstad, Mo i Rana, Sola, Tønsberg og Ørsta. Gruppemedlemmene har ulike roller, arbeidsoppgaver og kompetanse. Dette gjør at vi har en godt sammensatt gruppe med bred kunnskap om Helfo og om beredskapsarbeid generelt. Kunnskapen den enkelte tar med seg inn i gruppen gjør at vi lettere kan se for oss reelle problemstillinger ved en uønsket hendelse. Det er også enklere å se hvilke konsekvenser en slik hendelse kan få, og vi er bedre forberedt dersom noe skjer.

Beredskapsgruppen møtes månedlig på Teams. Vi fordeler de ulike arbeidsoppgavene oss imellom og har for tiden fokus på kompetansebygging. Økt kompetanse om proaktiv metode er noe vi ønsker oss. Vi øver på å bruke HELSECIM som er applikasjonen vi bruker for krisehåndtering.

Andre oppgaver vi jobber med er å lage eller revidere beredskapsplaner. Her gjelder det å tenke på hva som kan skje selv om det virker helt utenkelig. Pandemi



Tekst: Marte Linnebjerg, medlem i AVYO, verneombud i Tønsberg og med i beredskapsteamet i Helfo.

er et eksempel på dette. Helfo hadde en beredskapsplan for pandemi før koronapandemien, men det var nok ikke mange som trodde at vi skulle få bruk for den. Ny beredskapsportal til intern bruk i Helfo er også på plass. Her kan medarbeiderne finne informasjon, råd, planer og rutiner for ulike hendelser.

Arbeidet med å være forberedt på en uønsket hendelse er viktig. Øvelser gjør oss forberedt på å håndtere en uønsket hendelse der man for eksempel må sette krisestab for håndtering av ansatte, produksjon, IKT og mediene. Det gjennomføres øvelser på de ulike kontorstedene. Alt fra brannøvelser til tabletop-øvelser der man snakker seg igjennom en hendelse. På denne måten kan de involverte øve på sin rolle, og på sine oppgaver i rolige omgivelser.

Vi er også opptatt av å holde oss oppdatert på risikobildet nasjonalt. Derfor leser vi ulike rapporter som tilgjengeliggjøres fra eksempelvis Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, Nasjonal sikkerhetsmyndighet, Forsvaret og andre relevante aktører. Aktuelle webinarer og konferanser er også en kilde til kunnskap som kan sikre at vi er forberedt, og oppdatert på det som potensielt kan skje fremover.

KORONAPANDEMIEN I HELFO

Da pandemien var en realitet ble det klart at vi måtte tenke nytt i forhold til hvordan vi skulle organisere oss for å minimere smitte, samtidig som vi skulle opprettholde produksjonen. Saksbehandling, veiledning og andre oppgaver, både til helseaktør og private, måtte gjøres selv om samfunnet stengte ned. Hjemmekontor var ikke utbredt på dette tidspunktet.

Som jeg skrev tidligere hadde Helfo allerede en beredskapsplan for pandemi, og det var gjort risikovurderinger relatert til en slik uønsket hendelse. Denne hadde vi god nytte av. Vi fulgte myndighetenes råd og anbefalinger om å holde avstand, hygienetiltak og ikke minst det å holde seg hjemme når man var syk. Medarbeidere som hadde arbeidsoppgaver som kunne gjøres hjemmefra, ble sendt på hjemmekontor. Dermed ble de med stedlige arbeidsoppgaver ivaretatt på kontorstedet, og smitterisikoen der ble minimert.

En enorm innsats er lagt ned av alle medarbeiderne i Helfo for å opprette nye pandemitjenester, og for å opprettholde driften i Helfo i en unntakstilstand.

Sikkerheten til ansatte i det ganske NAV-land

La det være klart, veldig mange steder arbeider man svært godt med sikkerhet i det ganske NAV-land. Vi finner mange gode eksempler på et fremoverlent sikkerhetsarbeid hos ulike NAV-enheter, hvor temaet sikkerhet får god oppmerksomhet.

Tekst: Espen Frankmoen, sentralt frikjøpt tillitsvalgt AVYO

Her snakker vi om enheter der sikkerhet står høyt oppe på agendaen og lever i medarbeiderskapet aktivt gjennom året som et prioritert tema med rutiner, ansvarsdeling, rollebevissthet og jevnlig øvelser. Forbilledlige sikkerhetseksempler til etterfølgelse. Allikevel er vi som etat i sum ikke bedre enn vårt svakeste ledd. Tønne metaforen gir oss et bilde av at vi får ikke plass til mer vann i en tønne enn opp til den laveste planken. I NAV vet vi fra flere enheter at sikkerheten er den lave planken i tønna.

ANSATTEUNDERSØKELSEN 2021 GIR INNSIKT

Antallet ansatte i NAV som opplever vold og trusler har vært urovekkende høyt over mange år. I NAVs ansattundersøkelse 2021 svarer rett over 80 prosent av de spurte at de opplever tilstrekkelig opplevd sikkerhet. I underkant av 20 prosent opplever ikke tilstrekkelig sikkerhet. At én av fem opplever å ikke ha en arbeidshverdag preget av sikkerhet, er et tall jeg mener vi ikke kan akseptere. 0,7 % av ansatte i NAV-kontor svarer at de er utsatt for fysisk vold i 2021 – et år der fysiske møtepunkter var lavere enn i normalår grunnet pandemi. Når det gjelder ansikt-til-ansikt trusler, så opplevde 15 prosent av de ansatte på landets NAV-kontor dette i 2021. Her er tallenes tale klare på hvordan sikkerhetssituasjonen er rundt omkring på landets NAV-kontor.

Av statistikken vet vi at det er store forskjeller fra sted til sted, fra kontor til kontor og kontorstørrelse spiller inn. Mindre kontorer er mindre utsatt. De

store kontorene er der hvor statistikken viser flest vold- og trusselsituasjoner. Andre enheter i NAV er også utsatt for trusler. Nesten halvparten av de ansatte på NAV Kontaktsenter opplever årlig å bli truet på telefon. Trusler har en negativ påvirkning på jobbtilfredshet og en rekke andre indikatorer. Utrygghet er et dårlig utgangspunkt for å prestere godt på jobben. I neste rekke påvirker dette tjenestene NAVs ansatte yter til befolkningen.

SIKKERHETSRAPPORT NÆRT FORESTÅENDE

Historisk sett er våre medarbeidere høyst oppe i den negative statistikken når det kommer til det å oppleve vold og trusler på norske arbeidsplasser. I løpet av åtte år (2013–2021) har vi dessverre også hatt to episoder der aggressiv vold har ført til dødelig utfall. Til sammenlikning har Politiet ingen dødsfall i samme tidsrom. Politiet er etaten som på vegne av alle i samfunnet intervensjoner og operativt løser alle typer av situasjoner der innbyggere tyr til vold eller våpen.

Behovet for å se sikkerhetsarbeid inn i nye perspektiver er sterkt til stede, med Årstad-tragedien friskt i minne. En partssammensatt arbeidsgruppe ser på sikkerheten til NAV-ansatte. AVYO er representert i denne arbeidsgruppa. Arbeidet skal bunne ut i en rapport som er berammet publisert innen utgangen av februar 2023. Rapporten skal beskrive sikkerheten i NAV på publiseringstidspunktet, samt se på anbefalinger til videreføringer, endringer og forbedringer av sikkerhetstiltak.

SIKKERHET ER ET ØKONOMISK SPØRSMÅL

Diskusjonen om sikkerhet for NAVs ansatte er et mangesidig farvann. Vi befinner oss her i skjæringspunktet mellom ansattes sikkerhet sett opp mot tilgjengelige velferdstjenester for våre brukere. Disse to hensynene trenger ikke stå i et motsetningsforhold. Nøkkelen er midler til å finne de rette løsningene som ivaretar både sikkerhet og tilgjengelighet på en og samme gang.

Sikkerhet koster. Kontorlokaler med tilhørende fysiske innretninger skal optimalt sett oppfylle NAVs minimumsstandard for fysisk sikkerhet. Per i dag er det økonomien ute i linjene som skal sørge for sikre arbeidsplasser. Bevilgningene til den enkelte enhet skal sørve sikkerheten. Ofte peker enhetene på driftsenhetene og ønsker økonomisk hjelp når det er behov for betydelige investeringer i fysisk sikkerhet. Driftsenhetene på sin side peker nedover i linja og viser til at sikkerhet skal man påse er på stell innenfor rammene av driftsbudsjettet i den enkelte enhet. Vi står her oppe i den store pekeleken.



» At én av fem opplever å ikke ha en arbeidshverdag preget av sikkerhet, er et tall jeg mener vi ikke kan akseptere.



IKKE RÅD TIL GOD NOK SIKKERHET

Vi vet at mange lokale verneombud og tillitsvalgte kan melde om at manglende sikkerhetsforbedringer ofte grunngis med økonomiske forklaringer. I dag har NAV en minimumsstandard for fysisk sikkerhet. Mange steder rapporterer verneombud med at avvik fra minimumsstandarden ikke utbedres fordi ledelsen grunngir dette med en nærstående ombygging eller utgående leieavtaler i nær fremtid. Noen ganger er det snakk om leieavtaler som

fortsatt er gjeldende flere år frem i tid. Verneombud opplever at egen rolle ikke tas på alvor når vernerunder med arbeidsgiver foretas, hvorpå ingen endring skjer på tross av avdekkede avvik rundt fysisk sikkerhet. Rent retorisk kan vi spørre oss selv; hva skal vi med en standard vi ikke etterlever i praksis?

HVA GJØR AVYO? – OG VEIEN VIDERE

AVYO har tatt opp kostnadsspørsmålet tilknyttet sikkerhet i budsjett-drøftingene for årene 2022 og 2023 med arbeidsgiver. Vi har løftet våre sikkerhetsbetyrninger til politisk ledelse og tok opp sikkerhet som et av flere tema i møte med Arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen i desember 2022. Økonomien bak sikkerhetstiltak ble adressert statsråden. AVYO ønsker fremover å løfte de faktabaserte betyninger vi finner i etaten, for å belyse hvilken sikkerhetssituasjon mange av våre medarbeidere jobber under. Innsikt og kunnskap må nå de som bestemmer og beslutter.

Når det kommer til sikkerhet til våre ansatte, så mener jeg at dette er et tema som bør få politisk søkelys også fremover. Derfor må AVYO fortsette å påvirke i tilgjengelige kanaler rundt dette

» Vi har løftet våre sikkerhetsbetyrninger til politisk ledelse og tok opp sikkerhet som et av flere tema i møte med Arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen i desember 2022.

store og viktige temaet. Med et tettere samarbeid med den politiske leiren, tror jeg at NAV vil stå bedre rustet til å forbedre volds-, trussel- og sikkerhetssituasjonen i etaten. Jeg ser behovet av en politisk oppvåkning rundt dette viktige temaet som omhandler sikkerheten til menneskene som omsetter en tredel av statsbudsjettet til praktisk handling, og som er bærebjelkene i de norske velferdstjenestene.

Forventingene til sikkerhetsrapporten bør være høye. Sikkerhetsrapportens innhold og belysninger vil være nyttig drahjelp i arbeidet med å gjøre nødvendige sikkerhetstiltak der hvor dette er tiltrengt. Tusenvis av pliktoppfylgende og lojale medarbeidere går hver dag på jobb, for å hjelpe deg og meg i våre ulike livssituasjoner. De ansatte ønsker å hjelpe de som henvender seg til NAV, på beste måte. En opplevelse av å ha en trygg arbeidsplass slår positivt inn på det NAV leverer på samfunnsoppdraget, som kan kokes ned til de tjenestene den enkelte innbygger møter. Kostnader til sikre arbeidsplasser, er en investering som gir trygge, tilstedeværende og produktive NAV-ansatte, til brukernes beste.



Totalberedskap

– hva er det og hvilken betydning har det for oss som borgere og ansatte?



Hva tenker du når du hører ordet totalberedskap? Tenker du på NAV eller Skatteetaten? NAV utbetalte om lag én million kroner hvert minutt gjennom 2021. Hva hadde skjedd om systemene som gjennomfører utbetalingen ikke fungerer? Det er en del av pakken vi kaller *totalberedskap*.

Tekst: Anne S. Henriksen
seniorrådgiver AVYO

Regjeringen satte i januar i 2022 ned en Totalberedskapskomisjon. De skal vurdere hvordan de samlede beredskapsressursene kan benyttes best

mulig. Oppdraget er ikke å levere en ny beredskapsplan, men å gi noen innspill og betraktninger. De skal levere sitt arbeid til regjeringen i juni 2023.

Kommisjonen på 16 medlemmer er bredt sammensatt med solid fagkompetanse fra mange deler av norsk arbeidsliv. Kommisjonen ledes av tidligere forsvarssjef Harald Sunde. Fra Delta er vi så heldige å ha med leder av Ambulanseforbundet, Ola Yttre. Dette er et stort og viktig arbeid hvor de skal gi en prinsipiell vurdering av styrker og svakheter ved

dagens beredskapssystemer. *Kommisjonens mandat omfatter hele samfunnsikkerhetsfeltet, herunder Svalbard, og hele krisespekteret fra fred via sikkerhetspolitiske kriser til krig* (regjeringen.no). Dette må sies å være høyaktuelt nå. Fra mandatet fremkommer det at kommisjonen også bør inkludere sivilt-militært samarbeid i sine vurderinger. Dette gjelder blant mye annet digitale tjenester, kraft og verdikjeden for mat. Det som også må vurderes er spesielle utfordringer og løsninger i områder preget av lavt folketall og store avstander. Dette er jo særlig

» [Hva som forventes internasjonalt og de forpliktelsene Norge har her, må også inngå i arbeidet.](#)



Leder i Ambulanseforbundet i Delta, Ola Yttre, er representant inn i Regjeringens Totalberedskapskomisjon.

relevant i vårt langstrakte land med små kommuner i folketall, men også noen med særdeles store avstander i areal. Det kan også nevnes at kystkommunene har utfordringer tilknyttet my trafikk langs kysten i tillegg til oljenæringen. Hva som forventes internasjonalt og de forpliktelsene Norge har her, må også inngå i arbeidet. De skal i tillegg reflektere over prioritetsutfordringer som vil komme som følge av strammere økonomiske rammer.

DELTAGELSE I KOMMISJONEN

Dette har, og vil få, betydning for oss som borgere og den tilliten og tryggheten vi trenger å ha. Det får også stor betydning for de ulike virksomhetene, som medlemmer jobber i, og hvordan det jobbes internt i etterkant.

Vi har snakket med Ola Yttre om hvordan det er å arbeide med disse viktige spørsmålene sammen med så mange ulike profesjoner.

– Hva tenker du, Ola, om dette oppdraget og hvordan jobber dere?

– Det er en viktig og spennende oppgave så jeg sa ja med en gang jeg fikk forespørselen om å være med i kommisjonen. Jeg tenkte etterpå hvor stort dette oppdraget egentlig er. Det er et veldig bredt mandat og alt som står der skal gjennomgås. Det er så mange nye ting som jeg aldri har tenkt over eller jobbet med. Det åpner seg mange ulike sider ved beredskap som vi kan og må dra nytte av. Det handler om hele landets ve og vel.



Egenberedskap er en del av totalberedskapen i Norge.

» Vi kan utgjøre en forskjell i YS som er en breddeorganisasjon med medlemmer fra alle sider av norsk arbeidsliv.

Ola Yttre, leder i Ambulanseforbundet i Delta,



– Mandatet er svært og kommisjonen er derfor delt inn i grupper. Jeg sitter i den gruppen som ser på de prehospitaltjenestene og nødetatene, pluss helsegruppen. Det er dette jeg har mest kompetanse på og derfor jeg ble utvalgt til å delta i dette arbeidet. Arbeidet startet opp da pandemien fortsatt utfordret oss. Etter første møte i kommisjonen startet det en krig og alt rundt sikkerhet og beredskap ble mer virkelig og tetter innpå. Kommisjonen besøkte Kirkenes og vi fikk blant annet sett den fysiske stengte grensen, noe som satte følelser i sving. Vi har besøkt Brussel og EU-parlamentet og fikk god beskrivelse på hva som er viktig å ha med seg inn i et slikt arbeide. Det samme fikk vi da vi hadde møte med NATO. Vi har besøkt Sverige og Finland for å få innsikt i hvordan de driver sin beredskap. I Finland har de fortsatt den kalde krigen i minne og tenker beredskap på en annen måte enn her i Norge. For eksempel har de fortsatt eget matlager.

FREMTIDIG ARBEID MED RAPPORTEN

Kommisjonens leder, Harald Sunde, sa på YS Stat sin konferanse at vi må sikre at kommunene er i stand til å ivareta beredskapen. De skal selv utføre beredskaps- og sårbarhetsanalyser og ikke sette dette arbeidet bort til et konsulentbyrå. Han peker på muligheten for å lovfeste kommunale eller interkommunale beredskapsråd. Kommisjonen ser på hvordan Statsforvalteren, som har beredskapsavdelinger, kan støtte kommunene.

AVYO stilte derfor spørsmål til Ola om hva hans tanker rundt dette er:

– Hver enkelt kommune må ha et grunnlager for sine innbyggere som nødberedskap. Vi har klart oss bra med

» En solid grunnberedskap i nød-etatene, og i etatene, må være på plass og denne må styrkes.

eget jordbruk og landbruk gjennom årtier, men åkrer gror igjen om de ikke dyrkes. Dette må det gis mulighet til. Vi har kapasitet til det nå, men hva med den dagen det ikke er noen ku, gris, sau eller andre dyr i fjøsene våre? Vi må være i forkant for det nytter ikke å sette i gang når krisen er der.

– En solid grunnberedskap i nød-etatene, og i etatene, må være på plass og denne må styrkes. Det må for eksempel være diesel på bilen som skal ut på oppdrag og strøm til å lage mat på institusjonene. Dette må vi ha planer for før en situasjon oppstår. Det nytter ikke å sette i gang når det allerede er for sent. Mange institusjoner har ikke engang en brødkalk på lager.

– Hva tenker du fortsettelsen på dette arbeidet må være?

– Kommisjonen skal levere sitt arbeid til regjeringen i juni og dette må bli et stort tema på Arendalsuka. I tillegg tenker jeg at Delta og YS må jobbe videre med dette, og da med en gang kommisjonen har levert rapporten. Det er bare å få satt ned en bredt sammensatt gruppe i YS som kan ta tak i det som rapporten peker på – og det vil være mye. Vi kan gjøre en forskjell i YS som er en breddeorganisasjon med medlemmer fra alle sider av norsk arbeidsliv.

AVYO ønsker Ola lykke til videre med innspurten av dette viktige arbeidet.

Helhetlig gjennomgang av honorarsystemet for frilanstolker



Rapporten *Helhetlig gjennomgang av honorarsystemet for frilanstolker* er utarbeidet av Oslo Economics og Proba samfunnsanalyse for Arbeids- og velferdsdirektoratet. Rapporten ble sendt ut på høring i januar 2023. Dette er en rapport det har vært knyttet stor spenning rundt, og som det er høye forventninger til. Dette både fra frilanstolker og organisasjonene som organiserer dem.

Bakgrunnen for denne rapporten er at det er lenge siden det har vært gjennomført en grundig gjennomgang av honorarsystemet for frilanstolker. AVYO var den første organisasjonen som organiserte og forhandlet lønn for frilanstolkene, og i alle år siden har vi kjempet for gode lønns- og avtalevilkår. Vi er derfor godt fornøyd med at denne gjennomgangen kom nå.

I rapporten står det:
«I takt med den teknologiske utviklingen på tolkeområdet, hvor vi før bare hadde oppmøte tolk og bildetolk, til nå å gå over på skjermtolking, var det behov for å vurdere om honorarsystemet burde differensieres etter tolkeform. Samtidig var det behov for å gjøre en vurdering av nivået på honoreringen, samt se på de komponentene som inngår i honorarsystemet, som for eksempel reisetid og forberedelsestid.»

I rapporten ser vi også at formålet med gjennomgangen oppsummeres i følgende punkter:

- en gjennomgang av honorarsystemet i stort
- en særskilt vurdering av fjerntolkoppdrag
- en vurdering av teknikalitetene for beregning av takst



Tekst: Kristine Hauge Jameson,
styremedlem og vara hovedtillitsvalgt

- en beskrivelse av hvilke muligheter et endret honorarsystem kan gi

I datagrunnlaget er det benyttet ulike informasjonskilder. Det er flere som er intervjuet til datagrunnlaget blant annet tolkeledere ved tolketjenestene, koordinerende team, direktøren for NAV Hjelpe-midler og tilrettelegging, representanter

fra ressurskontoret for frilansområdet og representanter fra organisasjonene.

Det ble også nedsatt en referansegruppe hvor AVYO stilte med sin representant Marit Eriksen. Hun startet som frilanstolk i 1997, og i 2014 begynte hun å jobbe i tolketjenesten i Oslo. Hun har en enorm kunnskap om tolkefeltet og da spesielt opp mot frilanstolkene. For AVYO er det viktig å ha riktig person, med riktig kompetanse, i de arbeidsgruppene vi skal representere.

Vi synes at rapporten er grundig og informativ. Vi har sendt den på høring til alle våre medlemmer, og det tok ikke lange tiden før tilbakemeldingene kom. Vi setter stor pris på engasjementet der ute! Vi vil fortsette å jobbe med rapporten fram til høringsfrist 4. april i år, da det er elementer vi ser vi må komme med innspill på.

Vi oppfordrer våre medlemmer til å komme med enda flere innspill da de er viktige for den jobben AVYO skal gjøre for tolkene.

Vi ser fram til fortsettelsen og hva resultatet bli. Ønsker du å lese rapporten finner du den på regjeringen.no.

Godt samarbeid gir gode saksbehandlingssystemer

Infotrygd skal fases ut som saksbehandlingssystem og enslig forsørger-sak (EF-sak) erstatter dette. Dette ga oss et godt utgangspunkt for å lage nye rutiner på tvers av enhetene, da vi uansett opplevde at mye måtte oppdateres og fornyes.

Vi er tre enheter som behandler saker etter kapittel 15 i Folketrygdløven. Vi sitter i Skien, Kristiansund og Arendal. Til sammen er vi om lag 90 saksbehandlere, tre fagkoordinatorer, tre avdelingsledere og en avdelingsdirektør som er koordinerende rundt ytelsen.

«Team Familie» har jobbet fram ny saksbehandlingssystem. En medarbeider fra NAY Skien ble lånt ut til prosjektet for å hjelpe i utviklingen av nytt fagsystem. Vi fikk ikke servert et ferdig system, men det har blitt utviklet i samarbeid med oss som skal bruke det. Lite har blitt tatt bort igjen, det har blitt bygd på gradvis – fra skateboard, via sparkesykkel, olabil, lada til limousin. Det har vært åpent for alle saksbehandlere å gi innspill og komme med tilbakemeldinger, som vi raskt får svar på. Det har gjort det mulig at alle saksbehandlerne får et eierskap til det nye fagsystemet.

Coacher, noe som er en ny rolle i hver avdeling, hadde tett kontakt med utviklerne. Her var det kort vei for å gi tilbakemeldinger når vi støttet på utfordringer. Coachene har hatt ansvar for implementering og opplæring på det tekniske i egen enhet. Det har vært veldig positivt å ha egne ressurspersoner som har blitt plukket ut med bakgrunn i sin kompetanse og interesse. Disse ressurspersonene har også hatt tilstrekkelig med tid da deres hovedjobb har vært å være coach.



Tekst: Wenche Gjermundsen, plassstillsvalgt og **Brita Norgård,** fagkoordinator, enslig forsørger.

LÆRING OG ERFARING UNDERVEIS

Utviklingen gikk trinnvis fra å begynne med de enkleste oppgavene til å bygge på med stadig nye funksjoner. Her har det vært mye læring og erfaring underveis. Vi får som regel raske tilbakemeldinger når vi gir innspill, og forslagene våre blir tatt seriøst. Vi får gode svar, og eventuelle endringer skjer også raskt.

Vi har helt fra starten jobbet med å være vi, og ikke oss og dem, med tett samarbeid mellom coacher, ledere, fagkoordinatorer og direktører. Fagkoordinatorer og lederne har faste møter sammen hver uke og felles fagmøter for å sikre lik informasjon til alle. Alt av rutiner, maler og annen informasjon legges ut på Sharepoint, som en felles database som alle må bruke. Når vi jobber på én kø, må vi følge de samme rutinene. Vi har fokus på lik praksis, og deler erfaringer med alle tre enhetene.

» Vi har helt fra starten jobbet med å være vi, og ikke oss og dem.

I dag godkjenner vi vedtak på tvers av enhetene, og saksbehandlere har dialog med hverandre. Det er en måte å sikre lik praksis på, men krever god samhandling i alle ledd. Dette er en prosess vi lærer mye av. Det er annerledes å gi tilbakemeldinger til kolleger som sitter andre steder i landet, og det er noe vi jobber med kontinuerlig. Det er mange flinke og positive kolleger, og vi ser at det gir god kvalitet og likere praksis i saksbehandlingen. Vi jobber på lag!

Positive holdninger hos saksbehandlerne har vært helt avgjørende, og vi opplever at folk har hatt en god innstilling.

Tariff og arbeidstid – «penger og fri»

Det er alltid knyttet stor spenning til tariff- og lønnsoppgjør blant våre medlemmer. AVYO har derfor tatt en prat med en av dem i YS Stat som sitter tettest på tema som han selv kaller «penger og fri».

Tekst: Inger Marie Uran, kommunikasjons- og informasjonsrådgiver i AVYO

Tore Leirfall har jobbet som spesialrådgiver i YS Stat de siste ti årene hvor han har jobbet med fagfeltet tariff og arbeidstid i staten. Dette innebærer alt fra særavtaler, hovedtariffavtaler, arbeidstidsbestemmelser og søknader om unntak etter arbeidsmiljøloven. Han jobber inn mot arbeidsgiverpolitisk avdeling (APA) i Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD). I tillegg sitter han i statistikk- og beregningsutvalget og Statens lønnsutvalg.

Han forteller at det som primært er av interesse for medlemmene er tilknyttet lønn, arbeidsvilkår, arbeidstid og særavtaler.

TARIFFOMRÅDET 2023

I staten har vi statistikk- og beregningsutvalget som regner på tallene for fjorårets lønnsvekst. De rapporterer til teknisk beregningsutvalg og det er dette som danner grunnlaget for årets lønnsoppgjør.

Teknisk beregningsutvalg kommer med et kvalifisert estimat som det forhandles ut ifra, og det er alltid frontfaget som forhandler først. På makronivå i år ble det en netto reallønnsnedgang for statsansatte. Tallene for årets lønnsvekst

knyttet det mye spekulering til. Anslagene for 2023 viser et sted mellom 4,6 % og 5 % lønnsvekst. Sannsynligvis vil KPI (konsumprisindeksen) havne høyere enn det tallet. Det betyr at det kan bli et bra lønnsoppgjør, men spørsmålet blir om det er reallønnsoppgang, eller reallønnsnedgang.

– **Kan vi forvente mer i årets lønnsoppgjør i offentlig sektor, og hva tenker du arbeidstakere bør ha forventninger om?**

– De vil få et prosentvis større lønnsoppgjør enn det vi har sett på noen år.

Tore henviser til syttitallet hvor man leverte lønnskrav på 14–15 %. På den tiden var inflasjonen også tilsvarende. Det vil derfor være interessant og se om lønnsvekst er større enn KPI. De fleste årene har det vært slik, men tendensen de siste årene har vært en prisvekst større enn lønnsveksten.

– For meg som startet i staten i 1990, så har de aller fleste årene gitt en netto lønnsvekst, men de siste årene har det ikke vært det, forteller Tore.

STATENS LØNNSUTVALG (SLU)

Dersom man ikke blir enig, så går man til Statens lønnsutvalg. Statens lønnsutvalg har myndighet etter hovedtariffavtalen



og tjenestetvistloven til å avgjøre tvister etter det som kalles 2.5.1 og 2.5.3. Kort fortalt er 2.5.1 lokale lønnsforhandlinger, og 2.5.3 er forhandlinger på individuelt grunnlag. Her sitter det fire fra arbeidstakersiden, en fra hver hovedsammenslutning (Akademikerne, LO, Unio og YS), fire arbeidsgiverrepresentanter fra ulike departementer og direktorater, i tillegg til tre dommere. Her kan partene skriftlig og muntlig fremlegge sin sak hvor utvalget fatter en kjennelse.

– Det er lite brudd på lokale lønnsforhandlinger etter 2.5.1, men vi opplever at det er flere brudd på det vi kaller individuelle forhandlinger.

SAMFUNNSENDRINGER PÅ MAKRONIVÅ – ER DET VIKTIG FOR STATEN SOM ARBEIDSGIVER?

Selv om samfunnet er i stadig endring, er Tore tydelig på at han opplever at staten som arbeidsgiver har endret seg i takt med samfunnet.

– Staten som arbeidsgiver har endret seg, og det er naturlig fordi vi er politisk styrt. Om man går litt tilbake i tid så var NSB, Televerket og Posten en del av



» Teknisk beregningsutvalg kommer med et kvalifisert estimat som det forhandles ut ifra, og det er alltid frontfaget som forhandler først.



Tore Leirfall, Spesialrådgiver tariff- og arbeidstidsspørsmål i YS Stat



En hilsen til AVYO-ere:

Norske statsansatte har det stort sett bra på jobb! Man trives på jobb, og generelt har vi et godt samarbeid mellom arbeidstakere og organisasjonene. Dersom man løfter blikket og ser litt utenfor Norge så er det ikke alltid sånn. Så sånn sett kan vi si at den norske modellen fungerer i stort veldig bra.

staten. Vi ser derfor at staten har gått fra å være førstelinje til å bli mer et byråkrati i den forstand at det har blitt mer departementer og direktorater. Vi har fortsatt en del førstelinje som NAV og Politi, men vi merker at det blir færre i førstelinjen og at flere jobber administrativt med policy og med å sette politiske beslutninger ut i livet. Det er en stor forskjell.

Både i YS og i AVYO er kompetanse på agendaen for å imøtekomme fremtidens behov. Vi ser at teknologisk utvikling, automatisering og digitalisering vil endre arbeidsoppgaver og kompetansekravet. Dette inkluderer også det offentlige og staten.

– Verden har endret seg, og på samme måte har staten også endret seg. Som en konsekvens har også hovedtariffavtalen endret seg noe, forteller Tore.

– **Hvorfor jobber vi fortsatt med tariffavtalene, er de ikke gode nok som de er?**

– De største avtalene er hovedtariffavtalen og særavtaler. Noen sentrale særavtaler er reiseregulativet (innland og utland), og fleksitidsavtalen. Tariffavtale er egentlig en forenkling for begge parter. Det er enklere for en arbeidsgiver

å forhandle med én organisasjon i stedet for 50.000 medlemmer. På samme måte er det lettere for medlemmene at de har én som forhandler for seg.

– I Norge har vi det vi kaller *lex superior-prinsippet* hvor lovene er rangert i forhold til hverandre. Eksempelvis betyr det at grunnloven går foran særlov, som går foran allmenn lov. Vi har også lovverk som regulerer mye av det vi driver på med som Arbeidsmiljøloven og Folketrykkeloven, men dette er minimumslover. Tariffavtalene må derfor være bedre enn lovene. Eksempelvis står det i Arbeidsmiljøloven at en arbeidsuke er 40 timer, og i tariffavtalen er arbeidstiden i staten 37,5 timer per uke. Det betyr at tariffavtalene er en forbedring av minimumsvilkåret som er i lovverket.

– Også for staten har tariffavtalene sin verdi. I *Hovedtariffavtalen* i staten står det veldig mye som er relevant for den enkelte. Hovedtariffavtalen i staten er litt spesiell i den forstand at den er makro, men også mikro fordi vi har noe som heter *fellesbestemmelser*. Det som er spesielt med hovedtariffavtalen er at den anerkjenner enkeltindividet. Eksempelvis

fremgår det hvilke rettigheter du har til velferdsdager, sykepenger og andre permisjoner.

PANDEMIENS PÅVIRKNING PÅ TARIFF OG HOVEDAVTALE

Hovedtariffavtalen har ikke direkte blitt påvirket av pandemien, men det har blitt foretatt protokolltilførsler som skal ses på mellom oppgjørene. Det har blitt nedsatt en arbeidsgruppe som skal se på temaet «hjemmekontor». Fra før pandemien hadde vi kun det som kaltes «fjernarbeidsforskriften». Med to år på hjemmekontor har det endret samfunnets måte å tenke rundt tema. I første omgang vil det bli skrevet en rapport der det diskuteres hvordan man kan bli enig om å finne løsninger. På andre siden blir det også et aspekt å vurdere konsekvensene ved hjemmekontorløsninger.

– Vi vet også at det er startet forskning på dette, og det er noen konsekvenser ved det å ha fjernkontor. Det vil også være spørsmål knyttet til økonomi og skatt, forteller Tore.

Intervjuet er gjennomført 24. januar 2023.

Pål Arnesen,
tidligere leder
i YS Stat

Avslutningsintervju med YS Stats leder –

Pål Arnesen

Han startet sin karriere som dørselger av støvsugere i Chicago, og da han flyttet hjem igjen til Norge skjønte han raskt at tillitsvalgt var en rolle han trivdes i. Han har jobbet som tillitsvalgt i 36 år hvor rettferdighet har vært en rettesnor i alt han har foretatt seg. Pål Arnesen går av som leder i YS Stat – med et entydig positivt ettermæle.

Tekst: Inger Marie Uran, kommunikasjons- og informasjonsrådgiver i AVYO

Vi må tilbake til 1987 hvor Pål startet sin karriere som tillitsvalgt i daværende Statsansattes Landsforening i UDI. Han forteller om en lærerik periode med fusjonerings parallelt med det å være tillitsvalgt på heltid.

YS Stat sin hovedoppgave er å ivareta de statlige medlemmene i alle YS-forbund inn mot Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) som er arbeidsgiverrepresentant i staten. I tillegg til å være forhandlingssjef består mye av jobben også i å knytte kontakt med politisk ledelse i departement og politikere i

Stortinget, i likhet med forbundsledere og forbundene selv.

ROLLEN SOM LEDER I YS STAT

– Hvilken tilnærming har du hatt til rollen?

– Jeg har vært genuint opptatt av likebehandling av alle forbundene. Her har jeg har heldigvis også fått mye konstruktiv kritikk underveis. Til dels har jeg vært mer i dialog med de mindre forbundene enn de større. Jeg anser det å lytte som viktig.

Han sier selv at han ikke er en *smalltalker*, men han elsker å stå foran

En hilsen til medlemmer og tillitsvalgte i AVYO:

Det viktigste er å ha en dialog med medlemmene. Tillitsvervet i seg selv, uavhengig av nivå, er en ensom post. Det å bruke litt tid, gjerne uformelt, på medlemmene er viktig spesielt som lokal tillitsvalgt. Du må være en person medlemmene har tillit til, og denne tilliten må du bygge og skape. Dette gjør du ikke bare via epost eller medlemsmøter. Man må bygge relasjoner. Så man må faktisk prioritere tid til å bygge relasjoner til medlemmene.

I den tiden og utviklingen vi er på vei inn i så er det også veldig viktig å tenke på seg selv – som tillitsvalgt. Der får også forbundene en rolle å ivareta sine tillitsvalgte.

forsamlinger å holde innlegg om det han brenner for.

– Det har vært viktig for meg å være ute og møte forbundene, enten det er tillitsvalgte eller styrene. Her har AVYO har vært flinke til å invitere meg, og jeg har sagt ja så ofte jeg har kunnet!

Han påpeker at det er viktig å være ute og møte tillitsvalgte og forbundene for å sikre at man ikke fjerner seg helt fra dem du representerer.

– Når du tenker faglig hvilke utfordringer du har stått i, hvilke utfordringer ser du fremover?

– Før pandemien var det stort sett en svak oppadgående linje i økonomien og arbeidslivet generelt. Vi ser det blir andre tider og utfordringer fremover kontra de 13 årene før pandemien. Jeg opplever derfor at det er fornuftig å slippe andre til nå.

Videre forteller han at det er mye av det samme man jobber med som tillitsvalgt i dag, som man gjorde på 90-tallet. Med lanseringen av tillitsreform i offentlig sektor er det igjen debatt rundt arbeidsgivers styringsrett, blant annet om den er berettiget eller ikke. Dette påpeker Pål at man rundt årtusenskiftet brukte mye tid på ute på kurs og seminar.

– Hvorfor har tariffavtalen vært ditt viktigste fokusområde?

– Fordi det har så stor betydning. Vi så utviklingen gikk i en retning der det ble de tillitsvalgte sitt ansvar å ivareta lønns-



» – Det er en tillitserklæring å bli gjenvalgt tre ganger. Det gir en skikkelig god følelse noe jeg har følt veldig på.

dannelsen for sine medlemmer. Derfor er det viktig for oss å ha et sentralt tillegg slik at alle er sikret noe. Så håper og tror jeg vi får til en felles tariffavtale igjen i fremtiden.

ET ETTERMÆLE Å VÆRE STOLT AV

– Hva er du mest stolt av som ditt ettermæle?

– Jeg er stolt av at jeg har blitt gjenvalgt tre ganger og at jeg har hatt anledning til å sitte som YS Stat leder i 16 år! Jeg kan ikke tenke meg en bedre jobb og verv enn det jeg har hatt, forteller den avtroppende YS Stat lederen med et smil.

– Det er virkelig en tillitserklæring, er det ikke?

– Det er en tillitserklæring å bli gjenvalgt tre ganger. Det gir en skikkelig god følelse noe jeg har følt veldig på. Et godt arbeidsmiljø og samarbeidsklima skapes ikke av seg selv, og der vet jeg at jeg har bidratt. Uoverensstemmelser vil det alltid være, men stort sett har det vært fryd og gammen.

Videre forteller han om de mange lønnsoppgjør gjennom årene, noe han er stolt over å ha vært med på.

– Det er ikke noe å skryte av at vi var i streik i 2012, men den prosessen var veldig god. Og vi kom ut etter streiken med et bedre resultat enn når vi gikk inn. Men streik må absolutt være siste utvei uansett.

– Lønna til folk skal ikke undervurderes. Vi har mange medlemmer som tjener dårlig, hvor den ikke står i stil til den jobben de gjør. Det har vært absolutt det viktigste.

KOMPETANSE I FOKUS

Han forteller også om at han ser en trend at utdanningsnivået i staten har endret seg betraktelig og at nesten enhver stilling krever mastergrad.

– Det har gått for langt i den forbindelse. Det fører til at vi får medlemmer som ikke er tilfreds med de arbeidsoppgavene de har, på grunn av at man har utdannet seg til noe annet eller et annet nivå. Vi merker det, spesielt i departementene, at det har vært et generasjonsskifte i tillegg til utdanningsnivå.

– Tidligere har det vært mange med realkompetanse som har opparbeidet seg erfaring over år. I dag starter man, ofte med en juridisk bakgrunn, og da blir det gjerne Norges lover som danner utgangspunktet for saksbehandlingen og løsningene. Dette opplever jeg at vi sliter med og det har jeg vært tydelig på overfor departementene. Dette er ikke en god utvikling og man trenger den gode blandingen av erfaring og kompetanse. Derfor kommer tillitsreformen svært betimelig og tidsriktig.

ENDRINGER OG TILLITSREFORMEN

Mye har utviklet seg under YS-paraplyen over tid der man også ser at flere forbund har slått seg sammen eller fusjonert. Da han høsten 2007 ble valgt inn i YS Stat var det til sammen 17 forbund. I dag har dette blitt til syv på det statlige området.

– Hva er status i YS nå og hva er hans tanker rundt den synkende fagforeningstrenden, spurte vi den avtroppende lederen:

» Dette er ikke en god utvikling og man trenger den gode blandingen av erfaring og kompetanse. Derfor kommer tillitsreformen svært betimelig og tidsriktig.

– Jeg skulle ønske det var en quick-fix, men sånn er det ikke. Men først og fremst: Sats på de unge! Jeg er glad at man i en eller annen form skal få YS Ung opp å gå igjen.

– Du har jo vært i gamet så lenge at du sitter med et overblikk som mange av oss ikke har. Har du noen tips?

– YS har vært frempå når det kommer til tillitsreformen. Regjeringen har sagt at tillitsreformen skal komme nedenfra og opp, og det blir opp til de lokale partene å drive dette videre. Det holder ikke! Her har forbundene og YS Stat en viktig jobb å gjøre i å faktisk få i gang reformen. Her kan vi fra arbeidstakersiden være en viktig pådriver. Først og fremst er det forbundene i YS Stat som kan drive den videre. Jeg håper forbundene fortsetter den gode jobben med kompetanseheving og opplæring av tillitsvalgte, og at YS bidrar som et supplement i dette arbeidet.

– Til slutt lurer vi jo selvsagt på om hva som skal skje videre i livet til Pål nå?

– Jeg skal ikke søke ny jobb, men jeg må ha noe å gjøre. Jeg har kontakt med den lokale marinaen der jeg bor for å hjelpe til. I tillegg så blir det litt organisasjonsliv der ute, ikke verv, men frivillig i golf- og løpeklubben. Jeg treffer en del mennesker gjennom den lokale velforeningen, så jeg skal nok får tiden til å gå.



» Han sier selv at han ikke er en smalltalker, men han elsker å stå foran forsamlinger å holde innlegg om det han brenner for.

Arbeids- og velferdskonferansen 2023

Tekst: Inger Marie Uran, kommunikasjons- og informasjonsrådgiver i AVYO



JAKTEN PÅ arbeidskraften stod på agendaen da AVYO deltok på årets Arbeids- og velferdskonferanse. Gjennom flere innlegg og debatter ble det diskutert tema som mangfoldsledelse, inkludering, og fakta rundt fremtidens behov for arbeidskraft. Det er interessant å se hvilken rolle NAV skal ha i dette arbeidet, og i hvilken grad tillitsreformen i offentlig sektor vil gi retning.

NAV DIREKTØR, Hans Christian Holte, holdt innlegg om NAVs rolle i fremtidens arbeidsmarked. Blant annet snakket han om «kompetansegapet», og behovet for å minimere dette i inkluderingsarbeidet. I tillegg presenterte han virksomhetsstrategien for å vise hvilken retning NAV skal ha fremover.

I EN debatt mellom politikere, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner under konferansen, var det tydelig at NAV vil ha en viktig rolle i fremtidens arbeidsmarked. Spørsmål rundt organisering, ressurser og økonomi var selvsagte tema, og det er en klar enighet om at NAV er en viktig aktør i vår velferdsmodell.

PROFESSOR I samfunnsøkonomi, Steinar Holden, la frem sysselsettingsutvalgets anbefalinger for økt sysselsetting av utsatt grupper på arbeidsmarkedet. Dersom politikere tar anbefalinger fra utvalget til følge, vil dette kunne gi endringer for de som jobber i NAV.

MANGFOLDsledelse I FOKUS

Det er viktig å se på samfunnsoppdraget i et mangfoldsperspektiv for at vi skal nå målene med å få flere i arbeid, og at flere skal inkluderes inn på norske arbeidsplasser. Mangfoldsledelse blir mer viktig for norske bedrifter, både offentlig og private i den situasjonen vi står i nå med lav arbeidsledighet og mangel på arbeidskraft i flere bransjer. Det å se alle mennesker som bidragsytere og ressurser er viktig i fremtidens arbeidsliv. Det essensielle spørsmålet er hvordan vi skal sikre dette, og hvilken rolle det offentlige, herunder NAV, skal ha i det arbeidet.

AVYO Trøndelag avd. Nord 40 år i 2022

DEN 29. mars 1982 ble det avholdt et konstituerende møte i interimstyret for TTL avd. Nord-Trøndelag.

Interimstyret fungerte inntil ordinært styre ble valgt av årsmøte i Nord-Trøndelag i februar–mars 1983. Det ble besluttet i møtet med Sør-Trøndelag at virkningsdato for avdelingen ble satt til 1. april 1982, og at delingen fulgte fylkesgrensen. Fra 1. juli 1982 betalte medlemmene 0,8 % av brutto lønn i kontingent. Så på 40 år har AVYO klart å holde kontingenten for medlemmene lav.

Av de som ble vedtatt valgt inn i interimstyret, er et av medlemmene fortsatt i jobb hos NAV og medlem hos AVYO Trøndelag avd. Nord.

I uke 48 i 2022 ble 40-årsjubileet til AVYO Trøndelag avd. Nord feiret med kake rundt på lokasjonene. Kakene hadde både AVYOs logo og tekst.

Tekst: Christin Navarsete Leiteh, leder AVYO Trøndelag avd. Nord





Ingen grunn til å vente...

- Få blant markedets **aller beste boliglånsrenter** og ingen etableringsgebyr
- **Prioritert kundeservice:** Hos Nordea får du rask, god og prioritert hjelp når du trenger det
- Tilgang til markedsledende spare- og investeringsprodukter fra **Nordens** største kapitalforvalter



...bytt bank til Nordea i dag!

Nordea

DIGITALISERING

i NAV Hjelpemidler og tilrettelegging

I NAV Hjelpemidler og tilrettelegging er vi godt i gang med en omstillingsprosess. Prosessen skal i fremtiden gjøre oss i stand til å løse samfunnsoppdraget i NAV på en god og effektiv måte. Det er et mål om at våre tjenester skal bidra til at alle mennesker, uavhengig av funksjonsevne, skal ha de samme muligheter til mestring og deltagelse i samfunnet. Tjenestene skal være raske, fleksible og tilpassede. Innbyggerne skal være trygge på at behovene deres ivaretas og at de opplever at hjelpemiddel-systemet er godt, veldrevet og koordinert.

Digitalisering er ett av virkemidlene for å hjelpe oss til å oppnå målsetningen. Innbyggerne skal selv kunne søke om eller bytte et hjelpemiddel uten å være avhengig av hjelp fra andre. De skal også selv kunne ta kontakt på den kanalen som de selv ønsker og oppleve ivaretagelse av både rettigheter og personvern.

For å lykkes med digitaliseringsarbeidet, er det satt av en del ressurser. Digitaliseringsarbeidet har allerede pågått en tid, og det er nå NAV Hjelpemidler og tilrettelegging selv som finansierer arbeidet. Det foregår som et spleiselag og digitaliseringsarbeidet kommer trolig til å ta mange år.

FORENKLINGER

Det er allerede gjort en del forenklinger som vi begynner å merke effekten av. Kommunens bestillere og brukeren selv har tilgang til de digitale tjenestene, og det er tenkt at det vil føre til færre telefoner inn til hjelpemiddelsentralene. Statistikk viser imidlertid at telefoni-tjenesten har ikke gått særlig ned så langt, så det må jobbes med å se på årsaker og eventuelle forenklinger innenfor det området.

De kommunale formidlerne kan nå se om søknaden har kommet til oss, og de kan

også følge med på status. På den måten slipper de å ringe til NAV Hjelpemiddel-sentral for å sjekke. Det er også gitt en mer begrenset tilgang til andre kommunale bestillere, som bare har mulighet til å bestille hjelpemidler fra et begrenset utvalg av produkter. Selve godkjenning-kurset må registreres via ID-porten for å få tilgang. På den måten ivaretas også sikkerheten. En digital plattform for tverrsektorielt samarbeid gjør at hjelpemiddelbruker, kommune og NAV nå kan kommunisere med hverandre gjennom en sikker digital kanal. Når det gjelder hjelpemiddelbrukerne, får de meldinger og kan følge med på sin egen sak.

Det er særlig på områdene med enklere saksbehandling at vi merker effektiviseringsgevinsten. Saksbehandlingen på enkle og høyfrekvente hjelpemidler, som det går mye av, har blitt mer automatisert og mange av vedtakene går nå automatisk.

NY INTERN SAKSBEHANDLINGSLØSNING

Det har også kommet en intern saksbehandlingsløsning for ansatte i NAV Hjelpemidler og tilrettelegging, som kalles HOTSAK. Det er imidlertid bare digitale søknader som behandles der, og det gjelder kun for de enkleste søknadene.



Tekst: Eva Nodeland,
hovedtillitsvalgt AVYO i
NAV Hjelpemidler og
tilrettelegging

» **Vi skal «gjøre mer for mindre», og vi må hele tiden lete etter måter å effektivisere hjelpemiddel-tjenesten på.**

Det har kommet en ny løsning for barn som trenger briller. Det er en ordning som omhandler direkte oppgjør til optiker, slik at innbyggeren ikke trenger å kontakte NAV for å få støtten til briller. På tolkeområdet har det også kommet flere løsninger som har ført til forenklinger for både tolker og brukere av tolketjenesten. Tolkbruker eller bestiller kan for eksempel selv sende inn bestilling av tolk via en nettside eller via applikasjonen *NAV Tolkebestilling*.



Digitaliseringsarbeidet har ført til at flere dataprosesser har blitt forenklet, som igjen har gitt et endret bemanningsbehov på hjelpemiddelområdet. Vi må nedskalere arbeidsstokken og vi merker det allerede, ved at vi nå ansetter færre personer etter at folk slutter ved landets hjelpemiddelsentraler. Vi skal «gjøre mer for mindre», og vi må hele tiden lete etter måter å effektivisere hjelpemiddeltjenesten på. Som ellers i NAV opplever NAV Hjelpemidler og tilrettelegging nedskjæringer i budsjettet og det merkes på alle landets hjelpemiddelsentraler.

KREVENDE FOR ANSATTE

Noen ansatte opplever situasjonen som krevende og blir utrygge av og ikke kjenne godt nok til i hvilken retning vi skal og

» Det er utfordrende å være tillitsvalgt og skulle ivareta medlemmene sine slik medlemmene trenger, når de tillitsvalgte ikke sitter med verktøykassa og kanskje selv er blant de som mister arbeidsoppgaver.



hvordan arbeidsdagene vil bli for den enkelte.

Noen kommer til å få nye arbeidsoppgaver. Sammen med arbeidsgiver, blir det de tillitsvalgtes oppgave å ivareta medlemmene sine og gi dem trygghet i den omstillingstida vi er inne i. Vi må ha som mål at alle skal kunne mestre arbeidsoppgavene sine også i fremtiden. Det blir viktig for de tillitsvalgte å være i god dialog med arbeidsgiver å sikre at det er gjennomført kompetansekartlegging. De må også påse at arbeidsgiver har tett dialog med de som mister arbeidsoppgavene sine, slik at de sikres videre mestring og opplæring til andre arbeidsoppgaver.

Vi vet at ikke alle kan læres opp til å gjøre mer kompetansekrevede arbeidsoppgaver. Tett dialog og gode samtaler er viktig for alle, og det er kort vei mellom de tillitsvalgte lokalt og hovedtillitsvalgt i AVYO, HOT. Mange søker støtte og mottar veiledning og råd hos den hovedtillitsvalgte.

Det er sagt at vi skal ta vare på de vi har og opplæring til andre arbeidsoppgaver blir en naturlig del av den nye arbeidshverdagen. Mye verdifull kompetanse går tapt når folk slutter. Ikke alle kan jobbe med rådgivnings- og utredningsoppgaver, og det er blant annet på dette området at vi ser det er behov for dyktige ansatte i fremtiden. Vi må ha nøkkelkompetanse om vi fortsatt skal være det ressurs- og kompetansesenteret som vi er. Alle har kunnskap og erfaringer innenfor egne områder som gjør at det er god bruk for arbeidskraften til den enkelte. Vi er en logistikkbedrift med hjelpemidler som skal raskest mulig inn og ut, men vi er også et kompetansesenter. Hva skal vi være i fremtiden og hvor er vi på vei?

Til tross for at digitaliseringsarbeidet i HOT har ført til forenklinger og effektiviseringsgevinst på noen områder, så ser vi at arbeidsoppgavene har økt på områder

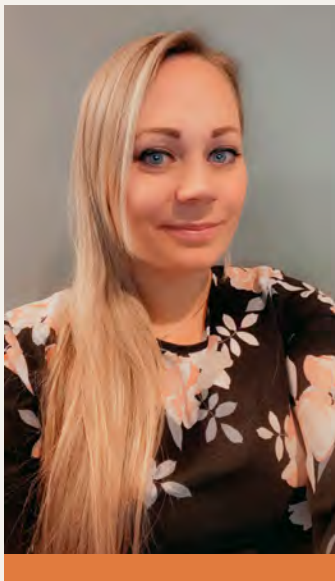
som ikke omfattes av dette arbeidet. Dette gjelder særlig for tekniske tjenester og lager. Vi har fått flere brukere som trenger hjelpemidler og det kommer fortsatt til å øke betraktelig de neste årene når den store eldrebølgen slår inn. Vi må fortsatt drive med tekniske tjenester og gjenbruk av hjelpemidler. Gjenbruksordningen er en del av hele hjelpemiddeltjenestens fundament.

» Når vi vet at befolkningen øker sterkt, særlig blant de eldre, så må vi effektivisere driften og sørge for at hjelpemiddelsystemet er veldrevet og bærekraftig også i årene fremover.

FREMTIDEN STÅR FOR TUR

Det er ingen tvil om at det er noen dilemmaer og både arbeidsgiver og tillitsvalgte er usikre på hvordan vi best skal håndtere situasjonen. Alle ansatte må belage seg på at de kanskje må jobbe med andre arbeidsoppgaver i fremtiden. Heldigvis har mange ansatte vist at de mestrer omstillingen godt. Tillitsvalgte har en stor og betydningsfull rolle i dette arbeidet og må jobbe med holdninger blant medlemmene.

Vi har verdens beste hjelpemiddeltjeneste og den må ikke rokkes for mye med! Vi løser samfunnsoppdraget på en unik og god måte. Gjennom den digitale utviklingen har vi blitt enda bedre i stand til å ivareta hjelpemiddelformidlingen i landet vårt. De positive effektene av digitaliseringen kommer til å merkes enda bedre, for arbeidet i DigiHot går ufortrødent videre. Når vi vet at befolkningen øker sterkt, særlig blant de eldre, så må vi effektivisere driften og sørge for at hjelpemiddelsystemet er veldrevet og bærekraftig også i årene fremover. Hjelpemiddeltjenesten er en del av vår egen fremtid, og det gir oss i HOT en unik mulighet til å være med på å utvikle den videre.



Karoline Sofie Nilsen HOVEDTILLITSVALGT HELFO

» Helfo har gjennomgått en omfattende omstillingsperiode der 22 kontorer har blitt nedskalert til seks kontorer. Alle gjenværende kontor har i etterkant av dette fått helt nye lokaler. Ørsta-kontoret er siste lokasjonen inn i nye lokaler og markerte denne milepælen i februar. Endelig er vi alle på plass!

Pandemien var en plutselig utfordring som også ga oss fordelen av å måtte tenke annerledes. Hjemmekontortilværelsen sendte oss inn i en enorm tvungen utvikling når det kom til bruk av digitale verktøy. Dette åpnet dørene for å jobbe hybrid – også i det som skulle bli vår nye normal-hverdag.

Direktøren i Helfo har nylig besluttet rammene for en hybrid arbeidsform etter drøfting i Helfo Virksomhets medbestemmelsesapparat, og Helfos ledergruppe. Rammene sier at alle i Helfo skal ha en form for hybrid arbeidsform. Kontoret er det primære arbeidstedet og alle skal minimum ha månedlig fysisk oppmøte på kontoret. Deretter er det avgjort at det gjennom en dialogbasert modell skal være avdelingsdirektørene som beslutter hvordan hybrid arbeidsform i praksis skal fungere i enhetene.

Nå om dagen er det mye ressurser inn i revidering av både Helfos lønnspolitikk og Helfos tilpasningsavtale. Jeg opplever at arbeidsgiver gir rom for bred involvering av fagforeningene, og her igjen har jeg god kontakt og dialog med de tillitsvalgte. Vi som tillitsvalgte i AVYO er forente om at vi ønsker at både lønnspolitikken og tilpasningsavtalen vår skal justeres slik at de fungerer bedre i praksis, og gir godt grunnlag for likere behandling og forståelse. Dette uavhengig av hvilken tilhørighet man har i organisasjonen.

I mai ser jeg frem til å samle alle Helfos tillitsvalgte over to dager. Vi samles i Fredrikstad og skal kose oss med gode faglige temaer på programmet, samt gode diskusjoner og nyttige utvekslinger. Vi er utrolig heldige i Helfo med FANTASTISKE tillitsvalgte som gjør en uvurderlig jobb!



Eva Nodeland HOVEDTILLITSVALGT HJELPEMIDLER OG TILRETTELEGGING

» Jeg har vært hovedtillitsvalgt i AVYO i NAV Hjelpemidler og tilrettelegging i seks år. Jeg trives godt i rollen, for hver dag bringer noe nytt og spennende av både arbeidsoppgaver og ansvar. Det er mye som skjer på hjelpemiddelområdet. Det blir mange e-postutvekslinger eller Teams-samtaler med de lokale tillitsvalgte og jeg samarbeider tett med arbeidsgiver både i medbestemmelsesapparatet (MBA) og i ulike prosjekter og arbeidsgrupper.

Av saker som rører seg nå er det digitaliseringsarbeidet i HOT og endringene som skjer der. DigiHot skaper digitale muligheter som vi ikke har hatt tidligere. Som ellers i samfunnet, kreves det at vi også moderniserer oss, i tråd med at befolkningen øker. Vi må omstille oss og har blitt færre ansatte, men vi greier foreløpig å løse arbeidsoppgavene med de ressursene som vi har. Det blir en del av min jobb via de lokale tillitsvalgte å påse at ansatte ikke får for stor arbeidsbelastning og at de mestrer eventuelle nye og endrede arbeidsoppgaver. Jeg har inntrykk at de lokale arbeidsgiverne gjør en god innsats på området.

Akuttvakten på tolk som var tenkt evaluert i august 2023, blir fremskyndet noe og det er

satt ned en arbeidsgruppe som skal jobbe med prosessen videre. Fagforeningene i HOT, involveres i arbeidet gjennom vårt MBA og det er viktig at medlemmene våre får komme med innspill til arbeidet.

Jeg er glad for det fine samarbeidet som jeg har med de tillitsvalgte og medlemmene. Jeg bestreber meg på å bistå dem raskt med avklaringer og råd og har god kontakt med AVYO sentralt.

Som tillitsvalgt er jeg opptatt av gode lønns- og arbeidsvilkår for medlemmene og tenker at vi aldri må glemme at arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene er likeverdige parter som begge vil det beste for våre ansatte.



Anne Lise Eriksen HOVEDTILLITSVALGT NORDLAND

» I Nordland er mye fokus på budsjettplanlegging for året 2023. Det er innført en ny økonomimodell i NAV med endringer i fullmakter, daglig økonomiforvaltning og praksis. Mer økonomisk ansvar flyttes ut til enhetene. Budsjettet forventes å være ferdig drøftet i månedsskiftet februar/mars 2023.

Prosjekt NOE, Nasjonal Oppfølgingsenhet for standard brukere, er lagt til Nordland hvor vi har bidratt med ressurser. Vi har opprettet en klageenhet som består av til sammen to årsverk og skal drives av NAV Nordland. Vi forventer bedre kvalitet på klagebehandlingen, kortere saksbehandlingstid, og kanskje større grad av lik praksis.

Det statlige sykefraværet i NAV i Nordland er langt over måltallet og gjennomsnittstallet var på 9,8 % for 2022. Vi har satt ned en arbeidsgruppe som skal se på hvilke tiltak vi må sette i verk for å få ned sykefraværet. Dette er tema i alle møtene i fylkets MBA (medbestemmelsesapparat).

Vi har fokus på sikkerhet og risikoanalyser. Målet er å få til bedre dokumentasjon når det kommer til risikokartlegging når man har brukermøter utenfor NAV-kontoret og lignende.

I tillegg har vi tillitsreformen og tillitsbasert ledelse som har blitt satt på dagsorden, og hva det betyr for oss.

Ellers har jeg bare positivt å si om rollen som hovedtillitsvalgt og får være med på mye spennende, blant annet månedlige MBA møter i vårt fylke. Vi får være med å påvirke hvordan vi skal jobbe i NAV, og hvordan kontorene skal fungere. Andre ting vi kan påvirke er vertskommunesamarbeid, krav til lønnsforhandlinger og tariffoppgjør sentralt, og delta på ledersamlinger. Jeg er forhandlingsleder på lokale forhandlinger for AVYO i mitt fylke og deltar på særskilte forhandlinger gjennom året. Andre ting jeg deltar på er månedlige møter med de sentrale tillitsvalgte i AVYO, Delta og deres hovedtillitsvalgte, kurs og opplæring, og sentrale samlinger med AVYO og Delta.



Einar Hermo HOVEDTILLITSVALGT TRØNDELAG

» I NAV Trøndelag er vi veldig opptatt av kuttene i budsjett. Ansettelsesstopp er noe som opptar mange, og vi mister svært mange gode og viktige ansatte i etaten. Det oppleves for mange som noe motløst å skal bli færre og «jobbe smartere». På mange måter opplever jeg det som et stort avvik mellom mål- og disponeringsbrev opp imot budsjett.

Vi har et velfungerende medbestemmelsesapparat (MBA) i fylket med en stor takhøyde. Dette bidrar til gode diskusjoner og man finner frem til gode løsninger innenfor de rammene som er gitt oss. I Trøndelag har vi også mange engasjerte tillitsvalgte, og det er viktig for å kunne lykkes og gjøre en god jobb for medlemmene. Det har også vært avgjørende for meg i rollen å ha en så bra vara som jeg har i Mia Olsen. Hun stiller de riktige spørsmålene og setter meg fast til stadighet. Dette er med på å utvikle både meg og organisasjonen.

NAV Trøndelag har også hatt Hovedavtaledager med midler fra DFØ. Da har sentralt tillitsvalgte vært med, og alle lokale MBA i hele fylket var invitert. Først var det en todagers samling høsten 2021 før den ble

fulgt opp av en enkeltdag i 2022. Målet med dette var å øke forståelsen for Hovedavtalen og skape et mer velfungerende MBA rundt i fylket, samt knytte nettverk på tvers av enheter. Dette er et arrangement som jeg er stolt over at vi fikk til!

Hovedtillitsvalgte i Trøndelag har også fått mulighet til å være med på lederutviklingsprogrammet (LUP) sammen med avdelingslederne i fylket. Dette skal være med på å bidra til økt kompetanse rundt ledelse. Det å være hovedtillitsvalgt er mye ledelse og er absolutt relevant for oss.

Jeg er stolt over å ha fått tilliten av mine medlemmer til å fungere som deres hovedtillitsvalgt.



Arve Smehaugen HOVEDTILLITSVALGT VEST-VIKEN

» Vest-Viken er en region som strekker seg fra sjø til fjell. Regionen består av 12 NAV-kontorer, hvor av tre av kontorene er etablert etter «vertskommunemodellen». Størrelsen på kontorene varierer fra ca. 10 ansatte til godt over 200 ansatte. I tillegg har regionen et regionledd hvor Arbeidslivssenteret er inkludert.

Jeg som hovedtillitsvalgt (HTV) inviterer plasstillitsvalgte (PTV) til månedlige møter på Teams. Her tas aktuelle problemstillinger opp, og møtene gjennomføres rett i forkant av regionalt medbestemmelsesapparat (RMBA) slik at sakslisten til møte med eventuelle vedlegg er distribuert.

Vi har en tradisjon at organisasjonene som er representert i RMBA gjennomfører møter forut. Vi får da avklart hvor vi står og i hvilke saker vi står sammen om, samt at vi kan drøfte andre aktuelle temaer.

Hva er det opptar oss mest for tiden:

- **Høyt sykefravær:** Her settes det nå inn tiltak for å styrke lederne og å sette fokus hva det lokale MBAet kan bidra med.
- **Turnover:** Vi har hatt høy turnover, spesielt i de store kontoene nederst i regionen.

Dette gjør utslag på arbeidsbelastningen i kontoret.

- **Sikkerhet:** Vi venter spent på den endelige rapporten om ansattes sikkerhet i NAV.
- **Eiendomsprosjekter**
- **Hybrid arbeidshverdag**
- **Flyktninger** og hvilket merarbeid dette fører med seg for kontorene
- **Økonomi:** Her opplever vi utfordringer med å ha nok midler opp imot de forventninger som legges i mål- og disponeringsbrevet.
- **Tillitsreformen**

Jeg ønsker til slutt å poengtere at vi opplever å ha et meget godt og konstruktivt samarbeid med regionledelsen og «døra står alltid åpen».

Følg oss gjerne på sosiale medier!



Nyheter og oppdateringer
Mer enn 1300 følgere

Vi ønsker alle våre medlemmer og tillitsvalgte en riktig
god påske



DETTE SKJER I

Tekst: Øyvind Hov Randmæl,
leder i AVYO

KOMPETANSE OG LIVSLANG LÆRING er vedtatt som ett av to politiske satsingsområder i 2023. YS vil arbeide for et arbeids- og samfunnsliv der alle har mulighet til å ta i bruk, videreutvikle og tilegne seg nødvendig kompetanse. YS ønsker flere lære-plasser, slik at både unge og voksne får fullført videregående opplæring.

SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP er det andre politiske satsingsområdet for YS i 2023 og hele YS-fellesskapet ønsker å være med på en kampanje som ikke bare setter søkelys på beredskapsarbeidet og synliggjør medlemmenes innsats på området, men også bidrar til bedre rammebetingelser i yrkesutøvelsen for de ansatte på disse områdene.

TARIFF

Det nærmer seg lønnsoppgjør og YS hadde sin inntektspolitiske konferanse 28. februar. Samme dag vedtok YS inntektspolitiske dokument hvor de overordnede, politiske linjene for YS lønn- og tariffpolitikk ble lagt.

På YS-kongressen 25.–26. oktober 2022 ble det vedtatt fem resolusjoner:

1. På høy tid med en rettferdig pensjon i PBL-barnehagene (Private Barnehagens Landsforbund). YS støttet Deltas kamp for en anstendig og likeverdig pensjon for sine medlemmer i PBL-barnehagene og oppfordret alle medlemmer til å vise sin støtte til de streikende. Delta fikk senere innfridd pensjonskravene.

2. Tillit og partssamarbeid

Tillitsvalgtes rolle må styrkes i virksomhetene både i privat og offentlig sektor. Arbeidsgivernes organisasjoner har ekstra ansvar for å framsnakke de tillitsvalgte og den jobben de gjør for virksomhetene, og regjeringen må sørge for at trepartssamarbeidet i alle sammenhenger inkluderer samtlige parter.

3. Sikkerhet og solidaritet i en ny tid

YS internasjonale politikk består av to hovedsøyler, egeninteressen og internasjonal solidaritet. Verdenssituasjonen påvirker Norge og fører til at vi må tenke annerledes-både i solidaritet med verden, men også for vårt eget beste. Norge må søke et tettere sikkerhetspolitisk og beredskapsmessig samarbeid med EU.

4. Ansvarlighet i en urolig samtid

Ytringsfrihetskommisjonens utredning «En åpen og opplyst offentlig samtale» (NOU 2022:9) viser at det i det store og hele står godt til med det offentlige ordskiftet i dag og at ytringsfriheten står sterkt i Norge. Kommisjonen peker likevel på at det er klare utfordringer når det gjelder trusler, hatefulle ytringer og ulike former for sjikane.

5. Et mer inkluderende arbeidsliv

YS mener at alle som har arbeidsevne må få bruke ressursene sine på en måte som gagnar den enkelte, virksomheten og samfunnet.

DETTE SKJER I

Deltas politiske satsningsområder er blant annet:

- **Flere heltidsstillinger**, redusere bruken av ufrivillige deltidstillinger. Delta jobber aktivt både sentralt og lokalt for å redusere bruken.
- **Kompetanse**: her jobber Delta for alles rett til utdanning, faglig utvikling og livslang læring. Delta skal arbeide for at medlemmene forblir attraktiv arbeidskraft og synliggjøre medlemmenes kompetanse.
- **Arbeidsmiljø**, hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Godt arbeidsmiljø gir gevinst for både helse, motivasjon og fravær blant ansatte, og dermed også produktivitet og resultat i virksomheter, og sparte kostnader for samfunnet.
- **Bærekraft og klima**, en bærekraftig utvikling handler om å finne en god balanse mellom miljø og klima, sosiale og økonomiske forhold. Vi skal jobbe for et grønt skifte og rettferdig omstilling av arbeidslivet og det og styrke tilbudet om miljøriktige profilartikler er et av tiltakene.

- **Velfungerende partssamarbeid** på nasjonalt nivå og på den enkelte arbeidsplass er avgjørende for å skape gode endringer.

Medlemsfordelene jobbes det kontinuerlig med å forbedre, og det satses i år på å rekruttere og beholde flere medlemmer og tillitsvalgte.

TARIFF

Delta har 4 forhandlingsutvalg, et for KS, Spekter, Stat (Øyvind Hov Randmæl og Hilde Gustavsen er medlemmer her) og et for øvrige tariffområder. Disse utvalgene har satt i gang sitt arbeid frem mot vårens oppgjør og Deltas reviderte Tariffpolitiske retningslinjer legges til grunn for arbeidet.

NETTVERKSSAMLINGER

Det skal også i år avholdes regionale nettverkssamlinger, vår og høst der jeg håper at så mange som mulig av AVYO i Deltas hovedtillitsvalgte vil delta. Samlingen til høsten vil være for de nasjonale valgkretsene Stat, Privat og Spekter utenom helseforetak.

Ny Hovedavtale i staten

Fra 1. januar 2023 fikk vi ny Hovedavtale i staten. Den nye Hovedavtalen er gjeldende ut 2025.



YS Stat og de andre partene i staten har fremforhandlet en ny, revidert Hovedavtale i Staten. Det har vært lange forberedelser, men resultatet er vi godt fornøyd med. Dette er en forbedret avtale som skal gjelde for de neste tre årene.

Tekst: Hilde Gustavsen, seniorrådgiver AVYO

YS STATS målsetting ved disse konsensus-forhandlingene, det vil si at den blir endret der alle partene er enige om å endre, har vært å forsterke viktigheten av reell medbestemmelse og likeverdige partssamarbeid. Ytterligere forsterkning av de tillitsvalgtes rettigheter, muligheten til å påvirke og beholde forhandlingsretten, var blant de konkrete kravene YS Stat tok med seg inn i forhandlingen og fikk gjennomslag for.

Hovedavtalens formål og intensjoner § 1 har blitt forsterket

- HA § 1 pkt. 4: Omstillingsarbeidet krever ledere og tillitsvalgte som er involvert i prosessen.
- HA § 1 pkt. 6: Utøvelse av medbestemmelsesretten – de tillitsvalgte tas med i utrednings og beslutningsprosessen så tidlig som mulig, slik at medbestemmelsen blir reell.
- HA § 1 pkt. 8: Ledelse - det er forsterket med at virksomhetens øverste leder skal engasjere seg i og støtte opp om partssamarbeidet i virksomheten. Ledere som er arbeidsgiverpart jf. § 13, skal engasjere seg i partssamarbeidet og legge til rette for reell medbestemmelse.
- HA § 1 pkt. 9: Tillitsvalgte er viktige bidragsyttere og skal involveres i utviklingsprosessen
- Kapittel 2 HA § 8-12: Tilpasningsavtale – formål og intensjon med tilpasningsavtale er å legge et godt grunnlag for medbestemmelse som er tilpasset både virksomheten og de ansattes behov. Det viste seg at tre av ti statlige virksomheter ikke har tilpasningsavtale, så derfor har tilpasningsavtale fått et stort fokus i den nye hovedavtalen med et eget kapittel 2. I NAV og Helfo har vi inngått tilpasningsavtale for mange år siden. I NAV er det planlagt at vi skal revidere tilpasningsavtalen i løpet av våren 2023.

Det som gjenstår nå, er å få praktisert avtalen i henhold til formål og intensjoner.

Vi ønsker de tillitsvalgte lykke til med det viktige arbeidet, krevende og gode arbeidet som gjøres for arbeidsforholdene ute i etatene.



Tillitsvalgte får god opplæring for å kunne ivareta den viktige rollen



Tekst: Anne S. Henriksen,
seniorrådgiver AVYO

Solid opplæring i moduler til deg som allerede er i rollen og som informasjon til deg som kanskje har litt lyst til å bli tillitsvalgt.

ALLE NYE TILLITSVALGTE i Delta, og da også i AVYO i Delta, får lik opplæring fra 2023. For oss i AVYO gjelder dette alle nye tillitsvalgte og varatillitsvalgte som ikke har tatt den grunnopplæringen vi har kjørt fram til 2023. Opplæringen består av fire moduler og alle har et innhold som gir rett til fri fra jobb.

MODULER

Først gjennomføres et introduksjonskurs på fire timer som kjøres digitalt.

Modul 1 er fysisk samling som går over tre dager. Tema som blant annet hva det vil si å være tillitsvalgt, rettigheter og plikter og det å bli tryggere på å ta ordet i ulike settinger.

Modul 2 er også fysisk samling som går over to dager. Her er hovedtema bestemmelsene i arbeidslivet.

Modul 3 går over tre dager. Tema er forhandlinger og drøftinger.

AVYO sentralt kjører i tillegg tillitsvalgtopplæring ute i avdelingene. Denne opplæringen går over to dager og består av fordypning i relevant lov og avtaleverk samt aktuelle temaer. Dette er for de som har roller som hovedtillitsvalgte og plass-tillitsvalgte. Her blir også varatillitsvalgte innkalt. Vi har flere årlige fagsamlinger for hovedtillitsvalgte og varahovedtillits-

valgt. Disse samlingene avholdes sentralt og i all hovedsak i nærheten av Oslo. På den måten har vi mulighet til å få innlegg fra arbeidsgiversiden, hovedsammenslutningene og andre relevante fagpersoner.



FORDYPNINGSKURS OG ANDRE AKTIVITETER

Delta tilbyr også ulike fordypningskurs med relevante tema for utøvelsen av de ulike rollene tillitsvalgte har. Her er det krav til forkunnskaper noe som går fram av invitasjonen til kursene.

De ulike regionskontorene i Delta har mange typer aktiviteter som medlemmene kan melde seg på. Disse er hovedsakelig utenom ordinær arbeidstid. Dersom det er kostnader i forbindelse med reise og opphold må mulighetene for dekning tas opp med AVYO sine avdelingsstyrer før påmelding. Avdelingene i AVYO har selvstendig økonomi som innebærer å avholde ulike aktiviteter med faglig innhold for alle medlemmer.

Følg med på Delta sin Aktivitetskalender og se hva som kan være interessant, spennende og ikke minst nyttig for deg i din rolle som tillitsvalgt eller som medlem!

Sjekk våre
produkter
i AVYOs
nettbutikk

avyo.shop.idegroup.no





Medlemsfordeler hos Gjensidige 2023

Over 60 % av medlemmene
bruker fordelene

delta
En arbeidstakerorganisasjon i YS

Gjensidige 

AVYOs sentrale tillitsvalgte

ØSTFOLD

Leder Hege Christensen
NAV Sarpsborg
41 41 90 01
hege.christensen@nav.no

AKERSHUS

Leder Hege Ekra
NAV Lillestrøm
97 07 06 55
hege.ekra@nav.no

OSLO

Leder Anders Burkey Ellefsen
NAV Kontaktsenter Oslo og Vest-Viken
45 40 42 88
anders.burkey.ellefsen@nav.no

INNLANDET

Leder Svetlana Meteleva
NAV Hamar
95 01 89 75
svetlana.meteleva@nav.no

VEST-VIKEN

Leder Hans Kristian Opsahl
NAV Drammen
92 24 68 41
hans.kristian.opsahl@nav.no

VESTFOLD

Leder Line Christine Nord
NAV Larvik
93 41 89 63
line.nord@nav.no

TELEMARK

Leder Tor Erik Øen
Nav Hjelpemiddelsentral
Vestfold og Telemark - Skien
91 79 98 33
tor.erik.oen@nav.no

AGDER

Leder Sølve Leiros Kristensen
NAV Kristiansand
97 08 60 25
solve.leiros.kristensen@nav.no

ROGALAND

Leder Eline Sætren
NAV Rennesøy og Finnøy
92 48 63 10
eline.setren@nav.no

HORDALAND

Leder Julie N. Nynes
NAV Kontaktsenter Vestland
908 88 766
julie.njastad.nynes@nav.no

SOGN OG FJORDANE

Leder Marie Austrheim
NAV Økonomiteneste
92 01 76 03
Marie.austrheim@nav.no

MØRE OG ROMSDAL

Leder Roar Mortensen
NAV Ålesund
91 37 30 15
roar.mortensen@nav.no

TRØNDELAG avd. Sør

Leder Mia Olsen
NAV Falkenberg
92 24 37 74
Mia.Olsen@nav.no

TRØNDELAG avd. Nord

Leder Christin Navarsete Leithe
NAV Midtre Namdal – Namsos
97 09 21 06
christin.navarsete.leithe@nav.no

NORDLAND

Leder Julie Olsen
NAV Mosjøen
47 63 48 46
julie.olsen@nav.no

TROMS

Leder Geir Edvard Johannessen
NAV Familie- og pensjonsytelser
Tromsø
97 54 87 76
geir.e.johannessen@nav.no

FINNMARK

Leder Renate Madvig Hansen
NAV Sør-Varanger
90 97 91 71
renate.madvig.hansen@nav.no

HOVEDTILLITSVALGT:

NAV ØST-VIKEN

Hege Christensen
NAV Sarpsborg
47 31 43 60
hege.christensen@nav.no

NAV OSLO

Mona Ludvigsen
NAV Nordre Aker
93 44 02 24
mona.ludvigsen@nav.no

NAV INNLANDET

Espen Frankmoen
NAV Ringsaker
97 94 83 75
espen.frankmoen@nav.no

NAV VEST-VIKEN

Arve Smehaugen
NAV Arbeidslivssenter Vest-Viken
91 30 07 31
arve.smehaugen@nav.no

NAV VESTFOLD OG TELEMARK

Erik Syvertsen
NAV Sandefjord
92 28 24 68
erik.syvertsen@nav.no

NAV AGDER

Tor Mindrebø
NAV Arbeidslivssenter Agder
99 43 35 85
tor.mindreboe@nav.no

NAV ROGALAND

Janne Rafshol
NAV Rogaland
97 56 09 93
janne.rafshol@nav.no

NAV VESTLANDET

Inger Mari Røli
NAV Bergen Sør
93 21 22 25
inger.mari.rolli@nav.no

NAV MØRE OG ROMSDAL

Sissel Beate Karlsen
NAV Ålesund
98 86 53 41
sissel.beate.gronvik@nav.no

NAV TRØNDELAG

Einar Hermo
NAV Midtre Namdal - Namsos
93 08 92 04
einar.hermo@nav.no

NAV NORDLAND

Anne Lise Eriksen
NAV Narvik
90 80 98 00
anne.lise.eriksen@nav.no

NAV TROMS OG FINNMARK

Lars-Inge Brenna
NAV Tiltak Troms og Finnmark
45 47 63 15
Lars.inge.brenna@nav.no

NAV Direktoratet

Daniel Engehagen
NAV IKT
48 40 01 62
daniel.engehagen@nav.no

NAV Arbeid og ytelser

Elma Cokljat
NAV Arbeid og ytelser Romerike
984 80 670
elma.cokljat@avyo.no

NAV Hjelpemidler og tilrettelegging

Eva Nodeland
NAV Hjelpemidler og tilrettelegging
92 21 34 25
eva.nodeland@nav.no

NAV Økonomi stønad (NØS)

Elsa-Birgitte Nilsen
NAV Økonomi stønad
91 13 10 18
elsa-birgitte.nilsen@nav.no

NAV Klageinstans

Vidar Håland
NAV Klageinstans Sør
99 71 17 10
vidar.haland@nav.no

NAV Kontaktsenter

Marita Borgersen
NAV Kontaktsenter Øst-Viken
410 03 794
marita.borgersen@nav.no

NAV Kontroll

Hanne F. Dommersnes
NAV Kontroll Vest
41 65 45 68
hanne.f.dommersnes@nav.no

NAV Familie- og pensjonsytelser

Line Jensen
NAV Familie- og pensjonsytelser Vadsø
952 82 182
line.jensen@nav.no

NAV Økonomi pensjon (NØP)

Cecilie Ødegaard
NAV Økonomi pensjon
97 71 35 65
cecilie.odegaard@nav.no

NAV Økonomiteneste (NØT)

Odd Arne Tveito
NAV Økonomiteneste Leikanger
91 62 01 36
odd.arne.tveito@nav.no

HELFO

Karoline Sofie Nilsen
Helfo Dokumentsenter
930 92 008
karoline.sofie.nilsen@helfo.no

Henvendelser til AVYO via e-post skal skje til post@avyo.no med kopi til saksbehandler

SEKRETARIATET**Besøksadresse:**

Lakkegata 23, 0187 Oslo

Postadresse:

Postboks 9214
Grønland, 0134 Oslo

E-post: post@avyo.no

www.avyo.no

Leder Øyvind Hov Randmæl

tlf. 977 84 316 oyvind.randmal@avyo.no

Nestleder Unni Sorter

tlf. 941 85 051 unni.sorter@nav.no

Seniorrådgiver Anne S. Henriksen

tlf. 913 90 017 anne.s.henriksen@avyo.no

Seniorrådgiver Hilde Gustavsén

tlf. 913 90 016 hilde.gustavsén@avyo.no

Seniorrådgiver Steinar Ekhaugen

tlf. 481 83 201 steinar.ekhaugen@avyo.no

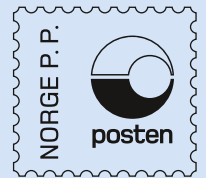
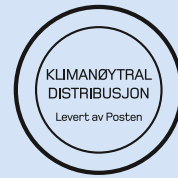
Seniorrådgiver Barbro Mangen

tlf. 975 12 863 barbro.mangen@avyo.no

Seniorrådgiver Rune Horgmo

tlf. 452 85 050 rune.horgmo@avyo.no

Kommunikasjonsrådgiver Inger Marie Uran tlf. 932 54 909 inger.uran@avyo.no



Avsender:
AVYO-Profilen
Postboks 9214 Grønland
0134 Oslo



Ikke medlem?

Sjekk ut våre medlemsfordeler
og meld deg inn i AVYO i Delta!



Scan QR-kode

for medlemsfordelene våre og innmelding

<https://www.delta.no/medlemsfordeler>