



NAV's virksomhetsstrategi

Det grønne sporet

Side 4–7



Den nye kommunikasjons-
direktøren i NAV

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: 13.06.2023

Opplag: 5400

Layout og trykk: BK Trykkpartner AS



» Godt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte er en suksessfaktor for å skape en inkluderende arbeidsplass med et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær.

Leder: Øyvind Hov Randmæl

Sentralstyret og AVYOs sekretariat reiste på studietur til Stockholm 14.–16. juni. Der hadde vi sentralstyremøte, og vi besøkte Försäkringskassan som har ansvar for store deler av de offentlige trykkesystemene i Sverige. Vi fikk vite mer om samfunnsoppdraget og om de ulike ordningene blant annet barnebidrag, foreldrepenger og sykepenger. Mye er likt med ordningene vi har her i Norge, men det er også en del forskjeller. Försäkringskassans utbetalinger står for omtrent en femtedel av Sveriges statsbudsjett hvert år.

VI BESØKTE også Fackförbundet ST som organiserer 97000 ansatte i Sverige og er den største fagforeningen på statlig side, og det var både nyttig og interessant. Det ble en lærerik studietur og det var stort engasjement fra både AVYOs sentralstyre og sekretariat. Tusen takk til våre svenske kollegaer som gjorde dette til en så flott opplevelse!

ÅRETS LØNNSOPPGJØR er i havn og vi sier oss godt fornøyd selv om vi ikke vet hvor godt oppgjøret er før året er omme. Hvordan prisveksten utvikler seg har stor betydning og mange opplever sikkert at utgiftene har økt mer enn lønnstilleggene. Likevel fikk alle våre medlemmer vesentlige kronetillegg og for mange var dette en forskjell som betyr mye. I staten skal det også holdes lokale forhandlinger. Det var viktig for oss i YS Stat for å kunne etterleve lokal lønnspolitikk i virksomhetene.

AVTALEN OM et inkluderende arbeidsliv ble forlenget til å gjelde ut 2024. I YS hadde vi mange diskusjoner i IA-forum om hvordan en kunne få mer oppmerksomhet rundt avtalen for å forsterke og få fart på IA-arbeidet på lokale arbeidsplasser. Arbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet. Det dreier seg om hvordan

dere jobber sammen for å forebygge og følge opp sykefravær, og skape et enda bedre arbeidsmiljø. Godt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte er en suksessfaktor for å skape en inkluderende arbeidsplass med et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær. Partene i arbeidslivet var enige om å utvikle en frivillig lokal IA-avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Partene har utarbeidet en avtale-mal som kan bidra til å få i gang samarbeidet. Avtalen kan gjøre det tydeligere hvilken arbeidsplass dere ønsker å ha.

HØSTEN 2022 lanserte YS STAT

#jegertillit som en egen kampanje med bakgrunn i tillitsreformen. Dette ble lansert på tillitsreformen.no med tilhørende videoer, infomateriell og nettside. Regjeringen har gjennom det siste året lagt mer trykk på tillitsreformen og hvordan denne skal iverksettes og komme til uttrykk. Det er laget inspirasjonsnotat, det er gjennomført konferanser, webinarer og det har vært møter mellom partene i arbeidslivet, statsråd og KDD. YS har tatt opp reformen med politisk ledelse i KDD og hatt den som eget innspill som tema i møte med arbeidsgiverrådet.

I NAV er det iverksatt en pilot for tillitsreformen og AVYO har omtalt reformen både i Profilen og på våre nettsider. Forhåpentligvis vil reformen bidra til å fornye og utvikle offentlig sektor.

DET GÅR MOT FERIE for mange mens andre sørger for å holde navet i gang. Mange har behov for de tjenestene våre medlemmer gir hver dag hele året.

Jeg ønsker dere alle en riktig god sommer 😊

Beste hilsen
Øyvind

Innhold



Virksomhetsstrategien i NAV:
Det grønne sporet
4–6



Sverre Molandsveen,
ny kommunikasjonsdirektør i NAV
20–21

Leder	2
Virksomhetsstrategien og det «Grønne sporet»	4
Status på sikkerhetsarbeidet i NAV første halvår 2023	7
Intervju med NAVs hovedverneombud	8
La oss snakke litt om sikkerhet	10
Igangsetting av tillitsreformen i offentlig sektor	12
Lønnsoppgjøret 2023	13
Senter for sykefraværarbeid i Hamar-regionen	14
Dette skjer i Delta og YS	17
Praktisk info	17
Fra AVYO-tillitsvalgt til pensjonistrollen	18
Møt kommunikasjonsdirektøren i NAV	20
HTV-status	22
Bli med på AVYOs årsmøte-quiz for 2023!	25
AVYOs nettbutikk	28
AVYOs sentrale tillitsvalgte	30
Sjekk ut våre medlemsfordeler	32

Virksomhetsstrategien og det «Grønne sporet»

Etatens virksomhetsstrategi, NAV 2030, peker på hva NAV skal prioritere de kommende årene for å nå det formulerte fremtidsbildet. Det videre arbeidet foregår i tre spor som skal bidra til at virksomhetsstrategien lykkes i tråd med formulerte intensjoner. I arbeidet med implementering av virksomhetsstrategien er det grønne-, det røde- og det blå sporet tre essensielle bærebjelker.



TEKST: ESPEN FRANKMOEN,
sentralt frikjøpt tillitsvalgt AVYO



DE TRE SPORENE

Teoretisk fremstilt på tegnebrettet ser de tre sporene ut som på figur 1, – og er formulert som tett hengende sammen med Tillitsreformen.

1. Treårige prioriteringer (det blå sporet)

– Konkretisering av ambisjonene og årlige operative mål

Det blå sporet handler om hvordan NAV følger opp strategien gjennom løpende virksomhetsstyring. Treårige prioriteringer er utarbeidet og beskriver hva etaten ønsker å oppnå frem mot 2025. Med utgangspunkt i disse prioriteringene, setter arbeids- og velferdsdirektøren årlige mål som formidles i de årlige mål- og disponeringsbrevene.

2. Eierskap til endring (det røde sporet)

– Lederskap, lederutvikling, medarbeiderskap og kultur

Det røde sporet handler om hvordan NAV som organisasjon skaper oppslutning rundt, og eierskap til strategien hos ledere og ansatte. Arbeidet med lederutvikling, lederkommunika-

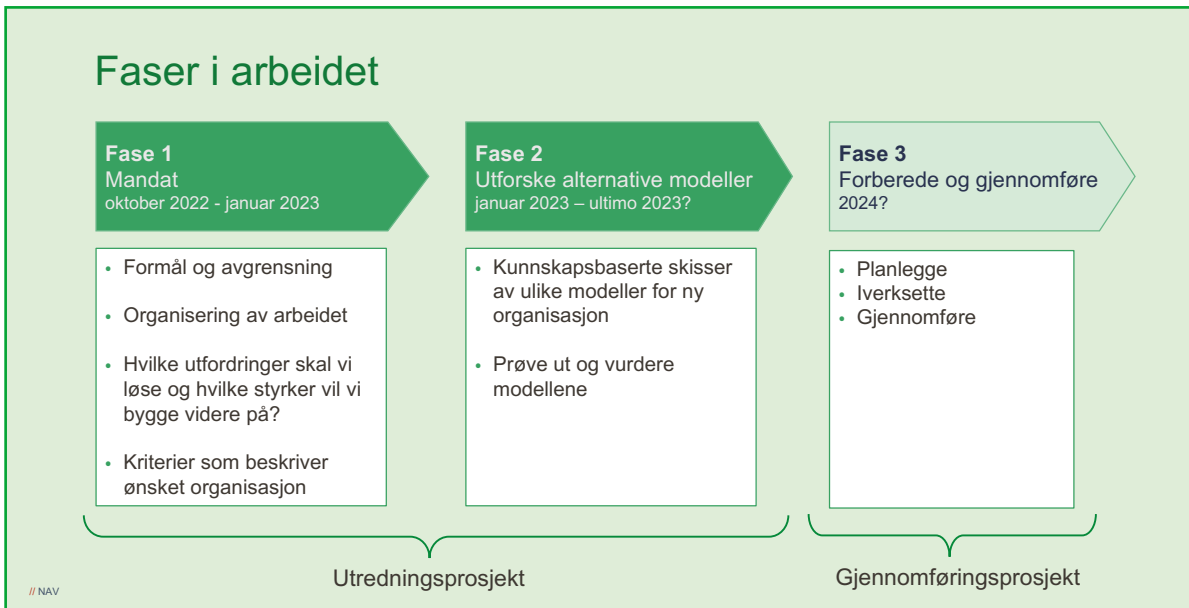
sjon og kulturutvikling er vesentlig for å lykkes. Ledere som er trygge, samhandler godt og som lykkes med å oversette strategien og prioriteringene til lokale forhold, er helt og holdent avgjørende for å sikre motivasjon og eierskap til endringer. Dette handler helt klart om kultur. Viktige spørsmål blir hva skal kjennetegne organisasjonen NAV? Hvilke holdninger, verdier og atferd skal praktiseres av ansatte i NAV? Hvordan kan ledere bidra?

3. Utvikling av organisasjonen (det grønne sporet)

– Gjennomgang av dagens organisering og vurdere fremtidige kompetansebehov

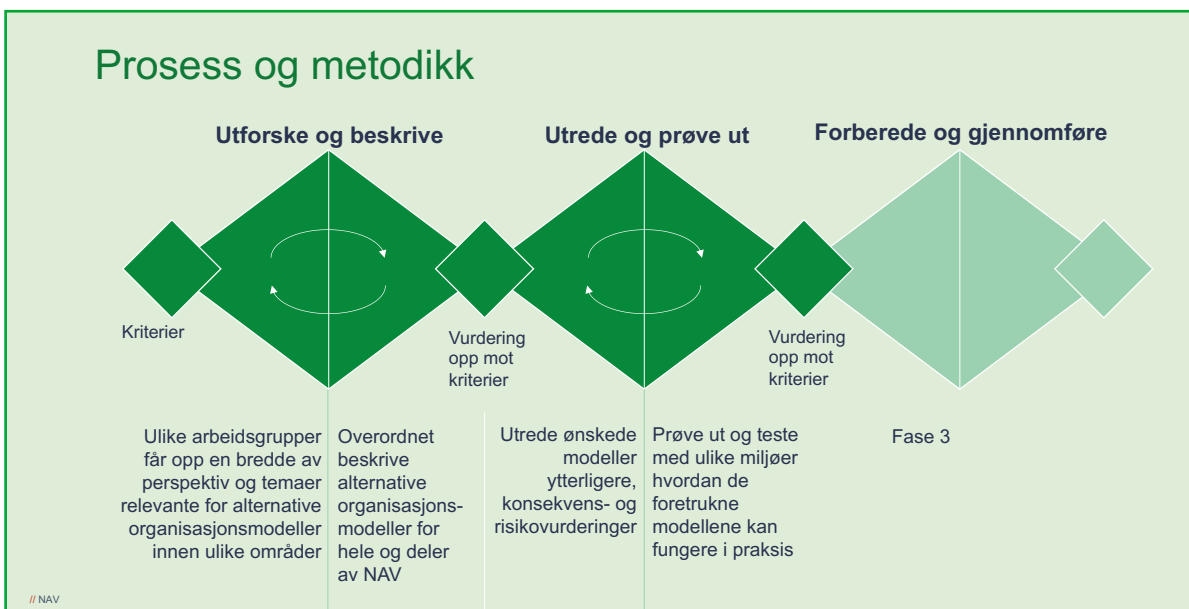
Det grønne sporet handler om å vurdere i hvilken grad dagens organisering av NAV legger til rette for å nå ambisjonene i strategien, og hvilken kompetanse som trengs i etaten for å komme dit.

Faser i arbeidet



Figur 2
Kilde: NAV

Prosess og metodikk



Figur 3
Kilde: NAV

ARBEIDET MED DET GRØNNE SPORET

I arbeidet med å implementere virksomhetsstrategien er det grønne sporet én av tre bærebjelker. Den 31. januar i år ble mandatet for å se på den fremtidige organiseringen av etaten vedtatt. Figur 2 viser en fremstilling av utrednings- og gjennomføringsprosjektet fra mandatet.

På en tidslinje vil dette si at vi per nå er i fase 2. Fra januar i år til ultimo 2023 er vi inne i den såkalte utredningsfasen. I denne fasen arbeider de seks nedsatte arbeidsgruppene, som i mai har presentert sine bidrag til modeller/skisser for fremtidig organisering av etaten. Før sommerferien vil de seks arbeidsgruppene bidrag være essensen det skal jobbes videre med i det grønne sporet. Det vil si at arbeidsgruppene leveranser skal være basis, der det videre arbeidet går på å korte ned antall modeller/skisser, samt konkretisere detaljer.

METODIKK OG PROSESS FOR FASE 2

I fase 2 av det grønne sporet vil arbeidet omhandle å utforske og beskrive bidrag til fremtidig organisering i lys av kriteriene i man-

datet. Forslag til nye organisasjonsdesign og organisasjonskart skal vurderes opp mot besluttede kriterier. Ved å benytte arbeidsgrupper er målet å få opp en bredde av perspektiver som skal kunne være konstruktive bidrag for å optimalisere måten NAV organiserer seg på. Dette kan gjelde alternativer for hele organisasjonen NAV, men også deler av organisasjonen der hvor arbeidsgruppene mener det er behov for endring av større eller mindre utstrekning. Fase 2 inneholder også en formulert delfase som går på å utrede og å prøve ut nye modeller for fremtidig organisering. Når det kommer til å utrede og utprøving, så vil dette skje fra sommeren og mot utgangen av 2023. Her skal det prøves ut og testes nye organisatoriske grep opp mot ulike aktuelle fagmiljøer, for å se hvordan de foretrukne modellene kan fungere i praksis. Fra mandatet gjengis en visuell beskrivelse av fase 2 i figur 3.

Når vi kommer inn i 2024 er vi inne i fase 3 som er gjennomføringsprosjektet. Arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte ser for seg at det da blir en implementering av eventuelle besluttede organisasjonsendringer og/eller justeringer. →

» **Klarer vi ikke å skape en god og meningsfylt forankring hos NAVs over 21.000 medarbeidere, er jeg redd vi selger et budskap om en suksesshistorie som kun lever i et teoretisk univers og ikke i den virkelige verden.**

LØSNINGEN ER MER ENN BARE BOKSER

Virksomhetsstrategien kom av en god grunn. Spesielt i Blindsonerapporten fikk NAV påpekt smertepunkter ved drift og organisering som krever praktisk handling for å forbedre forvaltningen av velferdsoppdraget. Arbeidet med å se på organisasjonskartet er naturlig, men alene ikke nok for å løse NAVs smertepunkter. Et klassisk fenomen fra organisasjonsteorien er at omorganisering i virksomheten er svaret på å bøte på svakheter ved at organiseringen ikke får utløst sitt fulle potensiale. Dette ser vi ofte skjer i praksis ute i store og små, private og offentlige bedrifter. Omorganisering blir svaret på mangler ved optimal ressursutnyttelse og leveranse. I mange virksomheter starter diskusjonen først om organisering og «boksologien», for i neste rekke om hva man ønsker å oppnå. Da har vi begynt i feil ende. Organisering er et middel for å nå et bestemt mål, og ikke et mål i seg selv. Omorganisering alene er ikke noen garanti for at siloene ikke gjenoppstår, i ny drakt. Når resultatet av omorganisering blir noe helt annet enn målet, peker det på at denne typen prosesser ikke bør være et hasteprojekt. Tilstrekkelig tid for gode løsninger er helt avgjørende.

BOKSOLOGI UTEN IDEOLOGI

Å endre på bokser, altså organisasjonskartet, uten å ha en solid forankret forståelsesplattform i medarbeiderskapet, kan være overilt.

Omorganisering må handle om mennesker og ikke bare boksologi. Målet må være en best mulig organisasjon som er tilpasset at medarbeidere innenfor ulike arbeidsoppgaver samarbeider effektivt. Medarbeidere som jobber med brukeroppfølging må samarbeide godt, effektivt og smidig med medarbeiderne som fatter vedtak, og visa versa. Her er det behov for en villet endring fra alle impliserte medarbeiderskap i etaten. Alle medarbeidere i ulike enheter må ønske å dra i samme felles retning dersom strategiimplementeringen skal omsettes fra det teoretiske tegnebrettet og ut i praksis. Kulturendring i retning av mer samarbeid og samhand-

ling kan ikke alene vedtas sentralt i etaten for å bli vellykket i sitt vesen. Samarbeid og samhandling må villes av de som er berørte av en reell endring ute på arbeidsplassene. Som enkeltmedarbeidere må vi dele en felles ideologi på tvers av hoder, uavhengig av hvor vi jobber i NAV.

DET RØDE SPORET – MENINGSFYLT EIERSKAP

En meningsfylt forståelsesplattform med en akseptert og iboende mening for hvorfor vi endrer, må være sterkt levende hos berørte medarbeidere. Vi er da inne på det som det røde sporet er ment å være. Eierskap til endring må gjennomsyre etaten, hvor lederskap, lederutvikling, medarbeiderskap og kultur aktivt henger tritt med endringer på tegnebrettet hva angår organisasjonskart og samhandlingsrutiner. Jeg tror svaret er forholdsvis enkelt;

Klarer vi å holde kvalitet i både det røde og det grønne sporet på samme tid, kan endringer i organisasjonen inn i 2024 bli vellykket og i tråd med intensjonene. Tida frem til implementerings- og gjennomføringsfasen (fase 3) i 2024 går fort. Derfor tror jeg det haster med å sette inn enda et kvalitetsmessig støt i det som er ment å være det røde sporet, for en bredest og

mest mulig meningsfylt forankring i medarbeiderskapene – i NAVs mange enheter – på tvers av linjer. Innspill og tilbakemeldinger fra medlemmer og tillitsvalgte går på at vi er helt avhengige av en skikkelig kulturendring med hensyn til samarbeid på tvers og mellom bokser for å klare å mobilisere i samme retning.

Klarer vi ikke å skape en god og meningsfylt forankring hos NAVs over 21.000 medarbeidere, er jeg redd vi selger et budskap om en suksesshistorie som kun lever i et teoretisk univers og ikke i den virkelige verden. Vilje til samarbeid mellom enhetene som jobber med brukeroppfølging og enhetene som fatter vedtak må skapes. Felles ideologi mellom arbeidsdeling og ulike arbeidsoppgaver blir essensielt for å realisere det grønne sporet til å være mer enn et draktskifte. Ideologien må skapes, leve og etterleves hos de som praktiserer NAVs arbeidsoppgaver. Hvis ikke kan vi oppleve at siloer på nytt ser dagens lys, i ny innpakning. Det er mennesker som skal jobbe inne i boksene og som må ville samarbeide på tvers og mellom bokser, til det beste for de tjensene NAV yter til sine brukere. Fortsettelsen blir både avgjørende og ikke minst spennende å bivåne.



» **Omorganisering må handle om mennesker og ikke bare boksologi.**

Status på sikkerhetsarbeidet i NAV første halvår 2023

«Sikkerhetsrapporten» eller formelt korrekt *Vold og trusler mot ansatte i NAV – oppdatert kunnskap og forslag til tiltak* ble lansert i mars i år.

TEKST: ESPEN FRANKMOEN, sentralt frikjøpt tillitsvalgt AVYO

RAPPORTEN ble utarbeidet på bakgrunn av et mandat der hensikten er å få oppdatert kunnskap om risikoen for vold og trusler mot ansatte i brukermøter, hvordan det jobbes med forebygging og håndtering av hendelser, og hvordan ansatte opplever seg ivaretatt. Dette skal danne grunnlag for nye forslag til tiltak for å forbygge vold og trusler. NAVs statlige og kommunale del har vært representert i arbeidet via Arbeids- og velferdsetaten og KS, samt organisasjoner fra statlig og kommunalt hold. AVYO var representert ved meg.

FOR Å KONKRETISERE praktiske tiltak i sikkerhetsarbeidet er det i rapporten utarbeidet en liste med åtte konkrete anbefalinger til tiltak (tiltak A til H). To av tiltakene (A og B) er allerede vedtatt av styringsgruppen for prosjektet.

A: Opplæring, øving og trening

B: Tiltak: standard for trygge brukermøter i NAV

Arbeidet med å gjennomføre disse to tiltakene er allerede igangsatt av Arbeids- og velferdsetaten i samarbeid med KS. Det kommer frem i intervjuer av ledere at det må bli tydeligere hva som *kan* gjøres og hva som *må* gjøres lokalt. Med tydeliggjøring menes blant annet at det må være mindre rom for tolkning, og at det må komme tydelig frem hva som er obligatorisk. Den tidligere minimumsstandard for fysisk sikkerhet har vært opplevd som en anbefaling og ikke som en obligatorisk standard.

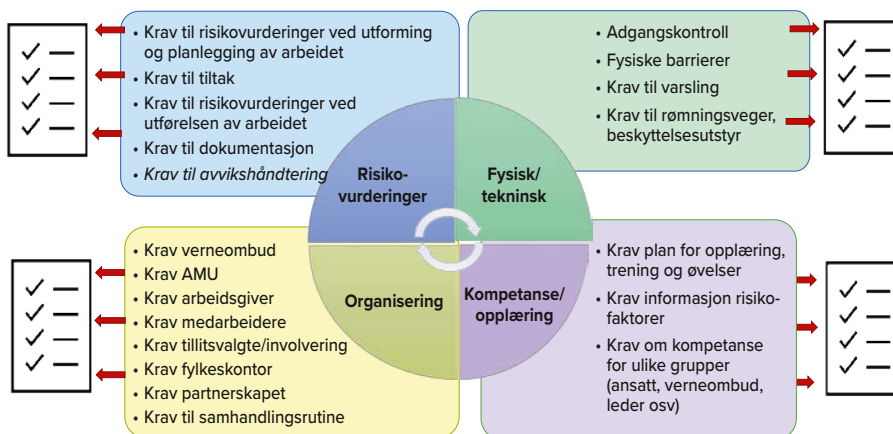
DEN 23. MAI I ÅR la arbeidsgiver frem standarden til drøfting for organisasjonene. Formålet med standarden er å sette forebygging av vold og trusler i system, med utgangspunkt i risikovurderinger på alle nivåer i organisasjonen. Utkastet til standarden beskriver overordnede krav for å forebygge og håndtere vold og trusler mot ansatte i NAV. Kravene baserer seg på gjeldende lov og forskrift, i hovedsak

Arbeidsmiljøloven (AML) og de fire tilliggende forskriftene til AML. Standarden er gjeldende for alle ansatte i NAV-enheter som har direkte kontakt med brukere, det seg være fysiske, telefoniske eller digitale møter. Standarden er gjeldende for både statlige og kommunalt ansatte.

SIKKERHETSARBEIDET kan stykkes opp i fire hovedområder i den nye standarden. Disse områdene tar for seg tiltak innenfor følgen overskrifter:

- risikovurderinger
- fysiske/tekniske tiltak
- tiltak innenfor organisering
- tiltak innenfor kompetanse og opplæring

Alle disse fire hovedområdene berører hverandre. Visuelt sett fremstilles disse hovedområdene med tilhørende tiltak slik:



Figur 1. Kilde: NAV

LOKALE TILTAK fordrer lokal kjennskap og god innsikt i lokale forhold. Derfor blir det lokale sikkerhetsarbeidet fremover nøkkelen for å tilse at alle medarbeidere skal kunne utføre sine brukermøter på en trygg måte. Lokal sikkerhet fordrer lokale grep for å påse at medarbeiderne i NAV har et forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Opplæring, trening og øvelser er avgjørende for å gjøre ansatte i stand til å være forberedt på hvordan man

kan agere under oppståtte situasjoner med involvert risiko. Alle ansatte må få tid og leder- og kollegastøtte i form av opplæring, treninger og øvelser. Spesielt viktig blir det å sette nye medarbeidere i stand til å være best mulig forberedt til å håndtere sikkerhetsspørsmål og problemstillinger rundt vurdering av risiko før man skal ut i brukermøter for første gang.

I AVYO er engasjementet i medlemsmassen stort rundt temaet sikkerhet. Det kommer konkrete og gode innspill fra medlemmer og tillitsvalgte på områder som berører ansattes sikkerhet. Fellesnevneren til disse innspillene er at på



Kilde: NAV

Intervju med NAV's hovedverneombud

Stein Arne Hammersland overtok som NAVs hovedverneombud i 2019 og tidligere i år ble han leder for arbeidsmiljøutvalget i arbeids- og velferdsetaten. AVYO tok en prat med hovedverneombudet for å høre om hans tanker rundt arbeidsmiljøspørsmål, inkluderende arbeidsliv og sikkerhet.

TEKST: INGER MARIE URAN, kommunikasjons- og informasjonsrådgiver i AVYO

Arbeidsmiljøutvalgets rolle blir på et strategisk nivå og er et overordnet organ for alle de andre arbeidsmiljøutvalgene.

– Når vi snakker om arbeidsmiljøperspektiv, hva er hovedsaken i hva som bør og må endres?

– NAV har gitt tilslutning til Statens arbeidsmiljøinstitutt sin definisjon om hva arbeidsmiljø handler om: Organisering, planlegging og gjennomføring av arbeidet. Det at det lages vafler på jobb er hyggelig, men dette er velferdsgoder og ikke arbeidsmiljø i seg selv. Arbeidsmiljø

handler om hvordan vi jobber og organiserer arbeidet.

– Så handler det også i stor grad om IT og hvilke premisser det legger for organiseringen vår. Det betyr og at den enkelte medarbeideren må oppleve å bli hørt og kunne være med på å planlegge. Arbeidsmiljø er en grunnleggende faktor for gode tjenester.

Hovedverneombudet referer flere ganger til at det er viktig å differensiere hva som er knyttet til arbeidsmiljø og hva som blir betegnet som velferdsgoder.

Stein Arne startet sin karriere i Trygdeetaten i 1994 og har vært tillitsvalgt i mange år.

» Begrepet kontinuerlig utvikling sammenfatter mange av prosjektene og prosessene han har vært med på gjennom verv som tillitsvalgt og verneombud.

– *Opplever du at det er en misforståelse i NAV, både hos ledelse og ute i organisasjonen, rundt hva arbeidsmiljø egentlig er?*

– Jeg vil ikke si det er misforstått, men jeg tenker man kunne lagt større vekt på å forstå begrepet arbeidsmiljø som en premiss for gode brukertjenester, og for at vi skal lykkes med omstillingen. Og da blir det viktig å huske at HVO «er til» for alle ansatte; både ledere, medarbeidere, organiserte og ikke organiserte.

– Så er det et selvsagt dilemma at arbeids- og velferdsetaten ikke kan opptre på vegne av kommunene. Likevel kan du ikke skille ut arbeidsmiljøet og arbeidsfellesskapet på et NAV-kontor mellom statlige og kommunale ansatte.

INKLUDERENDE ARBEIDSLIV OG SYKEFRAVÆR

IA-avtalen er viktig både for NAV som arbeidsgiver og NAV som arbeidsformidler. Spørsmålet som naturlig reiser seg, er hvordan NAV forholder seg til arbeidsmiljø som satsningsområde i IA-avtalen?

– Jeg tror vi kan tillate oss å si at fokuset har vært varierende. Når inkluderende arbeidsliv ble satt på den politiske dagsorden så har det fått samme gjenklang i arbeids- og velferdsetaten. Vi er flinke med å tenke inkludering, men vi har for høyt sykefravær mange steder som vi ikke har fått hull på.

» **Mange medarbeidere blir mottakere av de vanskelige historiene, og over tid kan dette føre til at buen brister.**

Post pandemi har sykefraværet i NAV økt, og det har vært flere store medieoppslag rundt høyt arbeidspress. Det økende sykefraværet bekymrer hovedverneombudet.

– Sykefraværet har økt og mange sier det er ressursene det går på. Jeg stiller spørsmål rundt om det kanskje kan være noe med metodikken vår. Hva gjør vi for å forebygge sykefravær? Her er vi igjen inne på organiseringen vår, og organiseringen av arbeidet.

– Vi kommer heller ikke unna å snakke om omsorgstrøtthet. Vi vet at mange medarbeidere blir mottakere av de vanskelige historiene, og over tid kan dette føre til at buen brister. Her finnes det ingen enkle løsninger, men et godt arbeidsmiljø der alle blir sett og inkludert kan ofte være en god forebygging.

Hilsen til AVYOs tillitsvalgte og medlemmer

» Jeg opplever at AVYOs medlemmer bryr seg om arbeidsmiljøet. Og jeg ønsker at de må fortsette dette engasjementet. Jeg har alltid følt meg velkommen til AVYO, og har blitt invitert på flere medlemsamlinger. Jeg stiller med glede opp i tiden fremover også. Mitt ønske er at medlemmene skal oppleve at vi som verneombud, både lokalt og sentralt, jobber for at vi skal ha en god arbeidsplass. Det får vi hvis verneombud, lederne tillitsvalgte og medarbeidere jobber sammen.



SIKKERHETSARBEIDET FREMOVER

Det ble tidligere i år lansert en sikkerhetsrapport etter hendelsen ved NAV Årstad som har gitt råd om hvilke tiltak som kan innføres.

– Det var viktig å få på plass sikkerhetsrapporten for å se på de faktiske forholdene rundt hva som har skjedd, og deretter se hva vi kan lære av det. Det gjelder ikke bare fysisk sikkerhet, men også samtaler, hvordan vi forstår brukere og opparbeider tillit.

– Det kan være en spesiell utfordring knyttet til kommunal side eksempelvis dersom noen flytter til ny kommune. I mange tilfeller har ikke NAV-kontoret mottatt tilstrekkelig tjenstlig informasjon, som en saksmappe hvor det fremkommer viktig overføringsinformasjon.

Sikkerhetsrapporten nevner flere tiltak som kan innføres. Videre har styringsgruppen i NAV vedtatt utarbeidelse av blant annet ny standard for trygge brukermøter i NAV, og program for opplæring og øving.

– *Du har minimumsstandarden, men er det behov for ytterligere sikkerhetstiltak som er like for enhetene?*

– Nøkkelen må bli å gjennomføre risikovurdering i etaten som hovedregel, heller enn unntaket. Det krever også at man må ha med tillitsvalgte og verneombud som vurderer hva risikoen er, og hvilke tiltak som skal til for å redusere risikoen på den spesifikke enheten.

– *Hva skal til for å snu trenden og få til en positiv omdømmebygging av NAV?*

– Brukerundersøkelser viser at brukere er veldig fornøyde, til tross for at frem-

stillingen gjennom media kan synes å være annerledes med bakgrunn av enkelt-historier.

Sikkerhetsrapporten nevner at NAV kontorene og enheter velger å håndtere sikkerhet ulikt. Flere enheter har ikke prioritert dette høyt nok med begrunnelse i at de avventer nye lokaler, eller at de ikke har tilstrekkelig økonomi. Spørsmålet til hovedverneombudet ble derfor om dette er legitime grunner til å la være å gjøre sikkerhetstiltak basert på en konkret risikovurdering?

– Du kan sette det veldig på spissen med å si: «hva er et liv verdt»? Igjen faller det ned på risikovurdering. Den forrige minimumsstandarden dreide seg kun om fysisk sikkerhet på NAV kontorene.

– Det viktigste for veien videre er å øve, opplæring, bevisst i dette som kalles empatisk kommunikasjon. Og ikke minst at brukere får rett ytelse til rett tid.

SAMARBEIDET MED DE TILLITSVALGTE

På spørsmål om hvordan han opplever samarbeidet mellom tillitsvalgte og verneombud i NAV, kommer han med en oppfordring til de tillitsvalgte:

– Samarbeidet mellom tillitsvalgte og verneombud rundt arbeidsmiljøspørsmål er generelt godt, men jeg kunne ønsket meg at de tillitsvalgte var litt mer opptatt og oppdatert på arbeidsmiljøspørsmål. Tillitsvalgte er en del av arbeidsmiljø på lik linje med verneombudet.

– Ledelse, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte er jo her av en grunn, og det er å yte gode tjenester til brukere.

» **Brukerundersøkelser viser at brukere er veldig fornøyde, til tross for at fremstillingen gjennom media kan synes å være annerledes med bakgrunn av enkelthistorier.**



» *Vi vet også at dersom vi klarer å levere på samfunnsoppdraget så vil det være det absolutt beste tiltak for å forebygge fortvilelse hos brukerne våre.*

Julie Njåstad Nynes

Jeg er ansattrepresentant i NAVs arbeidsmiljøutvalg (Etats AMU). AVYO sentralt har bedt meg si noe om hvordan vi jobber med sikkerhet i Etats AMU. Etats AMU skal være et strategisk, rådgivende og besluttsende organ som aktivt skal delta i planleggingen av det forebyggende, helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljøarbeidet i etaten og følge utviklingen på HMS-området.

TEKST: JULIE NJÅSTAD NYNES, ansattrepresentant i NAVs Etats AMU

Sentralt AMU har, slik som dere har lokalt på alle enheter, en årlig risikovurdering blant annet. Vi har flere risikoer der en av de er at arbeidsmiljørelaterte problemstillinger som avvik, konflikter og varsling, ikke blir tatt tak i tidlig nok. Dette kan føre til dårlig arbeidsmiljø, mistillit, mistriivsel og uhelse som igjen kan føre til økt sykefravær, turnover og i verste fall død. Vi mener derfor at ledere, verneombud, tillitsvalgte og hver enkelt medarbeider må ha god kompetanse på hvordan slikt skal forebygges og håndteres. Her gjelder virkelig øvelse, øvelse og mer øvelse, eller øvelse gjør mester om du vil.

DET ER MANGE som jobber godt med dette, men jeg tror likevel at vi har en vei å gå før vi er der at vi for eksempel har en avvikskultur som ser på avvik som et nyttig læringspunkt. En ting er at vi i AVYO får dette bekreftet når vi snakker med medlemmene våre, men det er også bekreftet både i Blindsonerapporten (NOU 2020: 9), og sikkerhetsrapporten (Vold og trusler mot ansatte i NAV, 2023). Første bud for å få dette til er at NAV har et godt nok avvikssystem. Det har vi dessverre ikke. Det har vært jobbet lenge med å få et nytt avvikssystem i etaten. Etats AMU har hatt saken oppe i hvert eneste møte for å få status oppdatering på hvor langt etaten er kommet i jobbingen for å

få det nye avvikssystemet på plass. Dette har vi snakket om i Etats AMU i årevis. Implementering av nytt avvikssystem har blitt utsatt flere ganger og nå er siste nytt her at det kommer over sommeren.

MIN PÅSTAND ER at NAV har en under-rapportering på avvik. Tilbakemeldinger sentralt AMU får er at dagens system er lite hensiktsmessig. Det tar for lang tid å melde fra i systemet og det oppleves som for mye «plunder og heft» i en travel hverdag. I tillegg har vi forskjellig terskel for hva og når vi melder fra om HMS-avvik. Når vi opplever spesielt sjikane og trusler så er det ikke alle som ser på dette som alvorlig nok til at det skal meldes fra om, hverken til nærmeste leder eller i avvikssystemet (NAV, 2023).

Da tenker jeg; Hvorfor er det slik? Kan det være at vi, ansatte, ikke ser «What's in it for me»? Vi har prøvd å melde fra, men vi ser ikke at det nytter fordi vi ikke har en kultur internt for å lære av avvikene? Bli det ikke tatt opp slik at vi kan lære av hendelsene som skjer? Hvordan skal vi da bli bedre på å håndtere og avverge fremtidige hendelser?

VI VET AT VI HAR EN EMOSJONELT belastende jobb. Vi vet også at dersom vi klarer å levere på samfunnsoppdraget så vil det være det absolutt beste tiltak for å fore-



La oss snakke om
SIKKE

bygge fortvilelse hos brukerne våre. Det vil også gi oss økt tillit og bedre samhandling med de som har bruk for oss. Vi vet også at mange små hendelser over tid kan bli en så stor belastning at det gir uhelse. Men vi velger å ikke melde fra om alle hendelser vi opplever, til tross for at vi har nulltoleranse for vold og trusler. Hvorfor er det slik når vi skal ha et arbeidsmiljø som fremmer mestring, helse og trivsel, og ivaretar ansattes sikkerhet?

GOD KOLLEGASTØTTE er viktig og uten gode kollegaer kunne det vært mange som ville vurdert å bytte jobb. God kollegastøtte er også en viktig buffer til å tåle emosjonelt belastende jobber. Min bekymring er at vi hører at avvik ikke blir meldt fordi det er en holdning om at vi må tåle såpass. Sikkerhetsrapporten (NAV, 2023) viser at vi for det første ikke skal tåle såpass. Vi kan faktisk bli syk av å tåle såpass over lang tid. For det andre har vi forskjellig tålegrense. Det du kan tåle er det ikke sikkert at en kollega vil tåle neste gang vedkommende er i kontakt med oss. Det er ikke sikkert det at det er du eller din enhet som er kontaktpunktet neste gang.



Vi har flere risikoer der en av de er at arbeidsmiljørelaterte problemstillinger som avvik, konflikter og varsling, ikke blir tatt tak i tidlig nok.

Ikke litt om SIKKERHET

VI HAR EN SVÆRT HEKTISK arbeids-hverdag, å melde avvik er både tidkrevende og til tider kan det være vanskelig å vite hvilket avvik som skal meldes hvor. Men hvis vi ikke melder avvikene, hvordan skal vi da kunne forbedre oss og lære slik at vi forhindrer at nye skjer? Som det kommer frem i sikkerhetsrapporten (NAV, 2023) må vi bli mye flinkere til å se på avvikene og lære av dem sammen. God avvikshåndtering dreier seg om å finne ut hva som har skjedd, hvorfor det skjedde, rette opp i problemet og sørge for at det ikke skjer igjen.

EN ANNEN TING som kommer frem i sikkerhetsrapporten er at avvik ikke alltid blir fulgt opp. Hverken overfor ansatt som har vært utsatt for en hendelse eller overfor bruker som har gjort noe kritikkverdige. Det er derfor slik at det slettes ikke alltid får konsekvenser for de som utøver sjikane, trusler og vold. Dette må det virkelig tas tak i på hver enkelt enhet. Det er et lederansvar, men slik jeg ser det er det ikke noe som hindrer en medarbeider i å etterlyse at dette blir et tema på arbeidsplassen.

OG TIL DEG SOM ER LEDER, du er like mye utsatt for trusler, sjikane og vold som medarbeiderne dine (NAV, 2023). Melder du hendelser som skjer med deg? Du er en nøkkelperson når det kommer til å få til godt arbeidsmiljø som fremmer mestring, helse og trivsel, og ivaretar ansattes sikkerhet. Hvordan skal du få til det hvis du blir syk av belastningen? Vi har muligens en tendens til å tenke at ledere er noen super-mennesker som skal ordne og tåle alt. Gjerne også at det ligger i jobbeskrielsen at dette skal tåles, og det gjør det jo ikke. Er det dine egne forventninger til deg selv som leder som gjør at du skal tåle alt? Jeg tenker som de sier på flyene du må ta på deg din egen maske før du kan hjelpe andre. Min oppfordring til deg er at du melder inn avvik på hendelser som skjer med deg, jobber med kulturen i din enhet slik at dere lærer av avvikene og få tilgangene du trenger for å gjøre det, om du ikke allerede har dem (NAV, 2023).

NÅ FORESLÅS DET i sikkerhetsrapporten at det skal utarbeides et program for opplæring, øvelse og trening. Denne opplæringen må struktureres slik at både

forebyggende tiltak, rutiner for å håndtere en hendelse og oppfølging av ansatte og brukere etter en hendelse blir ivarettatt. Det foreslås også en ny standard for trygge brukermøter i NAV, en tydeliggjøring og utvidelse av dagens minimumsstandard med krav til fysisk utforming og sikring av NAV-kontor. Det fremkommer fire forslag i rapporten til tiltak på forebygging av hendelser gjennom kvalitet, tilgjengelighet og samarbeid. Videre foreslås det i også i rapporten å styrke arbeidet med risikovurderinger i NAV samt å forsterke og tydeliggjøre fagområdet og støttefunksjonene rundt vold og trusler i NAV. Rapporten foreslår også å sikre nødvendig bistand og veiledning til ledere med arbeidsgiveransvar og verneombud i arbeidet med vold og trusler, samt styrke oppfølging av ansatte etter uønskede hendelser og styrke oppfølging og reaksjoner overfor brukere som utfører uønskede hendelser. Dette støtter vi selvsagt da det er ting vi har gitt innspill på flere ganger tidligere, og vi vil jobbe for at det skal bli gjennomført.

Jeg tror at vi gjennom disse forslagene kan få et bedre og tryggere arbeidsmiljø. Vi må jobbe på hver enkelt enhet med dette, men vi må ikke glemme at sammen er vi aller best.

JEG ØNSKER DERE ALT VEL, at dere skal ha en god helse, være på jobb og ikke bli utsatt hverken for sjikane, trusler eller vold. Da må vi sammen bli flinkere til å ikke tåle så inderlig vel urett som rammer oss selv, vi må også lære av hendelser og hendelser må få konsekvenser. Så lenge folk kan sjikanere, true og være voldelig mot oss uten at det får konsekvenser for dem så vil de fortsette å gjøre det. Da er det jo greit å sjikanere, true og være voldelig mot NAV ansatte, da. Visste du at samtale med den som gjør dette ofte viser seg å være et enkelt og virkningsfullt virkemiddel (NAV, 2023)?

SÅ MITT BUDSKAP til deg er: meld fra om avvikene, finn ut hva vi kan lære av dem og sett inn tiltak slik at vi kan forebygge nye avvik.

Håper din velfortjente sommerferie blir god når så langt kommer.

Kilder:
NOU 2020:9 Blindsonen Granskning av feilpraktiseringen av folketrygdlovens oppholds krav ved reiser i EØS-land
NAV Rapport 2// 2023 Vold og trusler mot ansatte i NAV – oppdatert kunnskap og forslag til tiltak

Igangsetting av tillitsreformen i offentlig sektor

Offentlig sektor skal reformeres gjennom tillitsreformen. Hva innebærer det og hvor langt har vi kommet?

TEKST: INGER MARIE URAN,
kommunikasjonsrådgiver i AVYO i Delta

Tillitsreformen, gjennom Hurdals-plattformen og regjeringen Støre, har skapt en agenda rundt at *makta må tilbake til førstelinja i offentlig sektor*. Det beskrives som ett av flere grep for å fornye og utvikle offentlig sektor.

I starten av mai hadde AVYO i Delta en fagsamling for sine hovedtillitsvalgte med vara. Under samlingen deltok både NAV direktør, Hans Christian Holte, HR-direktør, Gunhild Løkkevol og YS Stat leder, Jens Jahren, for å snakke om tillitsreformen i offentlig sektor.

NAV er pilot i den lanserte tillitsreformen og har begynt å sette en ramme for hva det kan og vil innebære.

– For NAV sin del har jeg vært tydelig på at tillitsreformen for meg ikke handler om

at tusen blomster skal blomstre uten noe retning på det, sier NAV direktør, Hans Christian Holte. Reformen i seg selv skal ikke organiseres og styres fra depar-



tement og direktoratsnivå, men skal skje i hele organisasjonen.

– Dette gir en vanskelig balansegang med hensyn til at organisasjonen har behov for en igangsetting av prosesser og veiledning rundt hva en slik reform betyr, og på en annen side skal dette skje med den enkelte ansattes medvirkning og kompetanse til å finne de gode løsningene som skal komme befolkningen til gode, sier Holte.

NAV sentralt har utarbeidet *samtalepakker* hvor organisasjonen med tillitsvalgte, verneombud og ledelse sammen gjennomgår hva tillitsreformen betyr for den enkelte enhet og avdeling, og hvordan man kan bruke tillitsreformen til å forbedre NAVs tjenester. Dette innebærer utvikling av mål for tillitsreformen lokalt.

HR direktør i NAV, Gunhild Løkkevol, er tydelig på at tillitsbasert ledelse er helt i tråd med den nye reformen. Dette er også en del av det fremtidige arbeidet med lederopplæring i etaten og hvordan utøve tillitsbasert ledelse i alle ledd.

FAGLIG FRIHET OG HANDLINGSROM

Jens Jahren, leder i YS Stat forklarer at der vi er per nå er kun i startgropa til tillitsreformen.

– Målet med tillitsreformen er å legge til rette for at ansatte og fagmiljø i offentlig sektor skal få økt handlingsrom og faglig frihet der det er hensiktsmessig, forteller YS Stat leder, Jens Jahren.



Det er fortsatt mange instanser og enheter som ikke har startet sitt arbeid med å definere hva tillitsreformen skal bety. Dette er essensielt for å sikre ansattmed-

virkning som til syvende og sist handler om tilliten samfunnet har til offentlige ansatte.

Partssamarbeidet spiller en stor rolle og må være med i utvikling av rammeverket og omstillingsprosessene. De tillitsvalgte har allerede en etablert rolle og må benyttes i arbeidet.

– Denne reformen krever involvering og samhandling med tillitsvalgte. Dette er ikke noe den enkelte medarbeider eier, men et arbeid som gjøres sammen, sier Jahren.

Han forteller videre at den politiske styringen må gjøres enkel å etterkomme for de ulike lederne i offentlige virksomheter. Det er et politiske ansvar å gi rammer som gjør det mulig å drive involvering og faglige innspill lokalt. Det betyr tidlig involvering av tillitsvalgte i utviklingen og prosesser.

Videre må rapporteringene forenkles og minimeres slik at enhetene har det reelle handlingsrommet for å gjennomføre sine oppgaver.



Leder i AVYO, Øyvind H. Randmæl, nestleder i AVYO, Unni Sorter, YS Stat leder, Jens Jahren.



NAV direktør, Hans Christian Holte, HR-direktør i NAV, Gunhild Løkkevol.



Fra venstre: Marit Solheim, nestleder i Delta, Øyvind Hov Randmæl, leder i AVYO i Delta, Ivar Sømhovd, leder i SkL. Foto: Delta

Lønnsoppgjøret 2023

TEKST: HILDE GUSTAVSEN,
seniorrådgiver AVYO i Delta

STAT

Lønnsoppgjøret var et mellomoppgjør, og det var kun penger det skulle forhandles om. I forkant av forhandlingene er det prosesser hvor vi involverer forhandlingslederne fra de ulike forhandlingsområdene.

Frontfaget forhandlet seg ferdig før partene i staten møttes. Frontfaget setter «normen» for de videre oppgjørene i Norge.

Det var som alltid, store forventninger til forhandlingene. Det er YS Stat og LO Stat som har felles hovedtariffavtale. Forhandlingene ble gjennomført 27. og 28. april og vi må si oss fornøyd med resultatet. Det ble et kronetillegg på 31.000,- til alle og det er avsatt penger til lokale forhandlinger, samme prosent som i 2022, 0,85 %. Virkningstidspunktet var 1. mai 2023 for generelle tillegg, og lokale forhandlinger.

Partene i NAV vil sette seg ned og diskutere delegering og eventuelle føringer som skal gis. Vi har også her involvert forhandlingslederne og bedt om innspill fra dem. Lokale forhandlinger skal være avsluttet innen 31. oktober 2023. I Helfo har de forhandlingsfullmakten.

KOMMUNE (UTENOM OSLO)

Det er YS K som forhandler i kommunen med KS. Delta var meget sterkt representert under forhandlingene. Prosessen i Delta kommune startet tidlig med flere seminar på Teams hvor det var mulig for alle å delta.

Partene møttes 27. april og etter intens jobbing ble det enighet 29. april. Det ble et godt oppgjør for våre medlemmer. Alle er

sikret et lønnstillegg på minimum 26.300 kroner. De med lengst ansiennitet har fått de høyeste tilleggene.

Det er ikke avsatt pott til lokale forhandlinger for ansatte i kapittel 4 i år, mens ansatte i kapittel 3 og 5 forhandler lokalt som vanlig. Det er nå allerede avtalt lokale forhandlinger for alle i 2024.

OSLO KOMMUNE

Leder for YS kommune i Oslo sier det ble et godt oppgjør for med-lemmer i Oslo kommune. De fikk minimum 32.600 fra 1. mai 2023.

Alle forhandlingslederne i de ulike forhandlingsområdene, er godt fornøyd med at vi kom i mål gjennom forhandlingene og uten å måtte gå veien gjennom Riksmekleren.

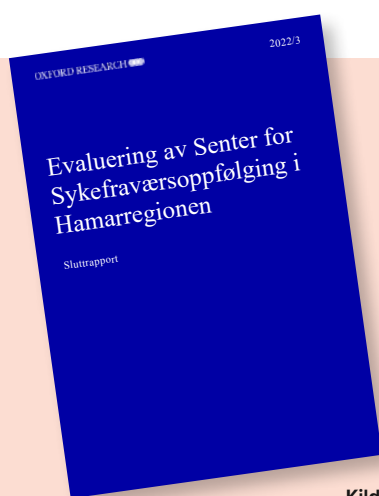


Senter for sykefraværsarbeid i Hamar-regionen

Med mål om bedre tjenester til arbeidsgivere og arbeidstagere og intensjonen om høyere måloppnåelse i IA-arbeidet, etablerte NAV Innlandet 1. januar 2023 «Senter for sykefraværsarbeid i Hamar-regionen».



TEKST: ANNE HAGESTANDE,
IA-rådgiver i NAV og plasstillitsvalgt
NAV Arbeidslivssenter Innlandet



Kilde: nav.no

Tilbake i 2018 startet den gang NAV Hedmark et utviklingsprosjekt på sykefraværsområdet i Hamar-regionen. Målet var å styrke sykefraværsoppfølgingen i form av mer enhetlig veiledning og saksbehandling, i tillegg til tettere samhandling og mer samordnede tjenester overfor både brukere og arbeidsgivere. I prosjektperioden ble veiledere fra de tilhørende fire NAV-kontor fysisk samlokalisert i et felles senter som dekket sykefraværsoppfølgingen for disse kontorene. Oppdraget var en videreføring og videreutvikling av oppgaveløsninger fra det som ble betegnet som *Hedmarks-modellen fra 2013*.

Etableringen av Senter for sykefraværsoppfølging i Hamarregionen skulle knytte sammen oppgaveløsning på tvers av fagfelt og arbeidsområder. Det var en klar intensjon om tett samhandling med NAV Arbeidslivssenter Innlandet, og tydeliggjøringen av merverdien ved å koble oppgavene i individ- og systemjobbing tydeligere og tettere sammen.

MANDATET

Med bakgrunn i erfaringene fra en 5 års prosjektperiode, evaluering gjort av Oxford Research, høringer i NAV Innlandet, i tråd med etatens virksomhetsstrategi og med ambisjonene i Mål- og disponeringsbrev, gjorde Fylkes MBA vedtak i april 2022 om følgende fremtidig oppgaveløsning på område:

1. NAV Innlandet etablerer et varig Senter for sykefraværsarbeid i Hamar-regionen med oppstart 1. januar 2023.
2. Det utredes nærmere hvordan den organisatoriske tilknytningen for Senter for sykefraværsarbeid i Hamar-regionen skal være.

VEDTAKET INNBAR en utvidet forståelse av at oppdraget i det nye senteret skulle ivareta det helhetlige sykefraværsarbeidet og at oppgaveløsingen skulle legges til en konkret linjeenhet. Dette innebar at det ble gitt myndighet til å flytte sykefraværsområdet fra prosjektet og flere enheter



inn til ansvarlig enhet for Senter for sykefraværsarbeid i Hamar-regionen (SYFA). Av vedtaket fulgte også at en utredning skulle gjennomføres og mandat for dette ble utarbeidet.

MANDATET UTTRYKTE en ambisjon om at nyetableringen skulle være «*drivkraft for godt sykefraværsarbeid i Hamar-regionen. Det skulle være et fyrtårn for utvikling av sykefraværsarbeidet i NAV i Norge, og en spennende og god arbeidsplass hvor medarbeiderne skaper fremtiden ved at drift og utvikling sees i sammenheng for å skape bedre tjenester til individer og arbeidsgivere fra NAV.*»

UTREDNINGSARBEIDET på oppdrag fra fylkesdirektøren, ble gjennomført med styringsgruppe og prosjektgruppe ledet av fylkesenheten. Berørte enheter var alle representert i gruppene.

Sammen med vår fagkoordinator, var jeg som tillitsvalgt, representant i prosjektgruppen fra NAV Arbeidslivs-



senter Innlandet. Med erfaring fra mange års jobbing med IA-arbeid i virksomhetene vet vi noe om viktigheten av å se forebyggende sykefraværarbeid som en del av arbeidsmiljøarbeidet, og hvordan aktørenes kunnskap på området påvirker selve oppfølgingsarbeidet. I visshet om at vedtaket som var gjort ville få helt avgjørende betydning for Arbeidslivssenterets framtidige oppgaveløsning og organisering, gikk vi til arbeidet med stor interesse. Vi kjente samtidig på et ansvar!

DE SEKS MILEPÆLENE

Utredningsarbeidet var i mandatet delt i seks milepæler;

- Ambisjoner for utvikling av det samlede sykefraværarbeidet i Hamar-regionen i årene fremover
- Oppgaver og samhandling med NAV-kontor i Hamar-regionen og NAV Arbeidslivssenter
- Rammebetingelser
- Organisatorisk tilknytning

- Lederrekruttering og personalløp
- Lokalisering

DET VAR EN KLAR FORVENTNING om involvering i utredningsarbeidet i de berørte enhetene. Dette var da også et av punktene hver enhet ga tilbakemelding på til FYMBA for hver milepæl. I Arbeidslivssenteret gjennomførte vi felles møter på milepælene for personalgruppa. Vi opplevde at bred involvering var avgjørende både for den enkelte medarbeider og for Arbeidslivssenteret som enhet. Det var en nødvendig arbeidsform for å skape kunnskap om, forståelse for og eierskap til satsningen. Det ble i tillegg gjennomført ekstra møter i MBA for videre dialog og drøftinger. Vi hadde også hele veien tett dialog med leder.

Det som gikk fra å være et senter som hadde sitt oppdrag i sykefraværsoppfølging i Hamarregion, skulle nå ivareta det helhetlige sykefraværarbeidet. Det ligger i dette at Arbeidslivssenterets oppdrag og innsatsområder fikk en større plass og ble en tydeligere part i oppdraget. Dette nødvendiggjorde dialog for felles forståelse av begrepet «det samlede sykefraværarbeidet».

Vi trengte å avklare hvilke oppgaver som skulle overføres fra NAV-kontorene til senteret. Det var et klart mål om «tett og tidlig på» hvor arbeidsplassen skulle være hovedarenaen i oppfølgingsarbeidet og en bevissthet rundt at IA-rådgivernes oppdrag i hovedsak er inn i virksomheten. Med det som bakgrunn ble det besluttet at senterets portefølje skulle inneholde brukere med arbeidsgivere på ytelsesområdene syke- og arbeidsavklaringspenger.

RESSURSTILDELING til senteret fra NAV-kontorene tok utgangspunkt i ressursfordelingsmodellen. For Arbeidslivssenteret og IA-ressurser ble det beregnet etter antall sysselsatte og virksomheter i Hamar-regionen. I påfølgende personalløp ble i praksis alle tidligere medarbeidere i SYFO-prosjektet, etter eget ønske, med videre over i det nye senteret.

SENTERETS ORGANISATORISKE tilknytning i linja var for oss et viktig punkt. Merverdien for det nye senteret ligger i tettere samhandling mellom NAV-veileders sykefraværsoppfølging på individnivå, og Arbeidslivssenterets arbeidsoppgaver innen forebyggende systemjobbing. Sammen skaper dette helhetlig sykefraværarbeid. Arbeidslivssenteret er en rendyrket kompetanseenhet på sykefraværsområdet. At dette også er vårt eneste fagområde, gjør at nødvendige prioriteringer i arbeidsoppgaver, ikke forstyrres av andre fagområder eller driftsoppgaver. Ved å få arbeidsoppgavene på sykefraværsoppfølging på individnivå organisatorisk tilknyttet Arbeidslivssenteret, ville dette til sammen gi de største muligheter for å bli et kraftfullt og robust fagmiljø innen

» – NAV-veileders sykefraværsoppfølging på individnivå, og Arbeidslivssenterets arbeidsoppgaver innen forebyggende systemjobbing. Sammen skaper dette helhetlig sykefraværarbeid.



» **Det har vært svært tidkrevende og vi har nok alle kjent på utålmodighet. Vi mener likevel at det i denne fasen var viktig å gå noen ekstra runder før endelig beslutning om enhetens hensiktsmessige framtidige organisering ble tatt.**

sykefraværarbeid. Dette var viktige forutsetninger sett opp mot ambisjonene. Det at dette ikke er prøvd ut noe annet sted tidligere, gir en unik mulighet for å finne og å ta ut ubrukt potensiale.

Etter en helhetsvurdering ble Senter for sykefraværarbeid i Hamarregionen opprettet 1. januar 2023 som en egen samlokalisert avdeling i NAV Arbeidslivssenter Innlandet.

NY ORGANISERING AV ARBEIDSLIVSSENTERET

Med utvidet arbeidsområde og dermed også langt flere medarbeidere, var det nødvendig å se på en ny helhetlig organisering av Arbeidslivssenteret. Vi er opptatt av at hele NAV Arbeidslivssenter Innlandet er i en ny oppbygging og at vi skal løse vårt oppdrag i hele Innlandet. Gjennom opprettelse av en egen avdeling for den resterende del av fylkets virksomheter, delt i to team med utgangspunkt i henholdsvis Gjøvik- og Lillehammerkontorene, ivaretas vårt oppdrag i våre øvrige bo- og markedsregioner. Modellen legger også godt til rette for bred samhandling med NAV-kontorene.

Etter å ha fått tildelt SYFA med nye oppgaver og nye medarbeidere, stod Arbeids-

livssenteret foran store endringer. Det var for oss viktig å stå sammen også i dette arbeidet og fortsette med bred involvering. For å lande organisasjonsstruktur tilpasset ny oppgaveløsning, har vi jobbet i personalmøter, i teamene, i organisasjonene og gjennom drøftinger i MBA. Det har vært svært tidkrevende og vi har nok alle kjent på utålmodighet. Vi mener likevel at det i denne fasen var viktig å gå noen ekstra runder før endelig beslutning om enhetens hensiktsmessige framtidige organisering ble tatt. (Bilde: Involvement som stikkord)

VI ER OPPTATT AV at Arbeidslivssenteret Innlandet i sitt oppdrag fremstår som et enhetlig kompetansesenter. Det betyr bygging av felles fagmiljø også i arbeidsplasslæring og utvikling for enhetlige leveranser. Samhandling i hverdagen blir avgjørende for fagutvikling, kvalitet og måloppnåelse.

Dette stiller krav til en kontorløsning som i tillegg til å romme SYFA, også gir plass for samhandlingsarenaer for hele Arbeidslivssenteret. Overføringsverdiene i vår oppgaveløsning er store. Vi må lykkes i eget område for å nå ambisjonene om å være et fyrtårn for hele NAV

og å utøve vårt samfunnsoppdrag på best mulig måte på sykefraværsoverrådet.

OPPBYGGINGEN AV SENTERET er godt i gang, og alt går selvsagt ikke helt smertefritt. Vi valgte «å flytte sammen» fra etableringen ved årsskiftet. Det har hatt en klar praktisk utfordring i at våre kontorlokaler ikke er dimensjonert for et så stort antall medarbeidere som vi har blitt og det er heller ikke tilpasset våre nye oppgaveløsninger. Dette er selvfølgelig ikke heldig i en oppstart og vi jobber for å unngå at midlertidigheten ikke strekker unødvendig ut i tid. Vi mener likevel at det var av stor verdi at vi var samlokalisert fra dag én.

VI KOMMER FRA ULIKE KULTURER og ulike fagmiljøer. Så langt det er mulig, setter vi av tid til felles fagdager både for kulturbygging og for å få kunnskap om hverandres roller og hverandres fagområder. Vi trenger også å bli kjent som kolleger og å bygge relasjoner.

Organiseringen i seg selv er ingen garanti for å lykkes, men det er likevel en tydelig ramme for vårt felles ansvar for å nå våre mål i IA-arbeidet. Ny kultur bygges hver dag i samhandling i både innsetsteam og avdelinger på både formelle og uformelle arenaer i hele Arbeidslivssenteret. Vi er oss bevisst nødvendigheten av å investere i både oppgavene og hverandre for å lykkes i dette arbeidet!

SOM TILLITSVALGT har dette vært en utfordrende, men mest lærerik periode. Jeg er takknemlig for å ha fått delta aktivt inn i etableringen. Det er både interessant og meningsfullt å få være med i et så stort og innovativt utviklingsarbeid som det vi legger til rette for i NAV Arbeidslivssenter Innlandet nå!



Har du endret adresse,
byttet jobb eller blitt pensjonist?
Husk å sende oss en oppdatering!

Dette gjøres ved å sende en
e-post til avyo@post.no



Følg oss gjerne på
sosiale medier!



Nyheter og oppdateringer
Mer enn 1300 følgere

DETTE SKJER I

MEDLEMSFORDELER:

Både bankavtale og forsikringsavtale er på dagsordenen og resultatet av dette arbeidet forventes å gjøres kjent i 2024. Det kan forventes bedre ordninger enn de vi har i dag for medlemmer i YS. Dette er viktige medlemsfordeler så her er det svært viktig å jobbe for å sikre at YS har de beste avtalene i markedet.

YRKESKADeprojektet:

YS har et yrkesskadeprosjekt der målet er bedre yrkesskadeordninger for flere. AVYO i Delta har kommet med flere innspill til prosjektet. Det ble konkludert med at YS skulle arbeide for at det opprettes et utredningsarbeid der alle arbeidslivets parter er representert for å se på ordningene for yrkesskade og yrkessykdom, og foreslå forbedringer i regelverket. Dessverre er det slik at regjeringspartiene og de andre partene ikke ønsker et slikt utvalg på nåværende tidspunkt, men regjeringen har likevel tenkt til å gjøre forbedringer i ordningen. Det viktigste nå er å jobbe for å få flere grupper inn i ordningen som omfatter skader påført under pålagt øvelse og trening. Politiet ble en del av ordningen i 2022. Brann, ambulanse og kriminalomsorgen er eksempler på andre grupper som er pålagt tilsvarende trening som politiet. Det er også pålagte brann og redningskurs i flere yrker, blant annet på sokkelen og i industrien.

YS vil likevel fortsette å fremme de andre problemstillingene ved ordningen der det er naturlig, og vil gjøre en ny vurdering av muligheten for å få et partssammensatt utvalgsarbeid senere i stortingsperioden.

DETTE SKJER I

AVYO i Delta ser at det er stadig vanskeligere å verve statlige medlemmer. Delta ser at dette er en utfordring som trenger ekstra oppmerksomhet, og har startet et prosjekt med arbeidstittel «med staten mot nye høyder». Dette er et prosjekt som vi håper vil føre til at flere statlige nyansatte og uorganiserte velger å melde seg inn i AVYO i Delta og de andre organisasjonene, yrkesorganisasjonene og medlemsorganisasjonene i Delta som organiserer statlige ansatte.

TEKST: ØYVIND HOV RANDMÆL, leder i AVYO

AVYO har mange pensjonistmedlemmer og det setter vi stor pris på!

SOM PENSJONISTMEDLEM kan du fortsatt ha verv i organisasjonen, men da etter vedtektene for AVYO og ikke som tillitsvalgt etter hovedavtalene.

VEDTEKTENE VÅRE sier at du er medlem i AVYO til du selv melder deg ut. Endring til pensjonistmedlem skjer ikke automatisk når du går av med pensjon. Hvis vi ikke hører noe fra deg blir du stående som vanlig medlem.

Vedtektene sier også at du ikke skal betale medlemskontingent når du går av med full pensjon. Dette gjelder enten det er alderspensjon, uførepensjon eller AFP. Da er det heller ingen lønn å trekke kontingent av. AVYO har heller ikke noen egen pensjonistkontingent slik en del andre organisasjoner har.

SOM PENSJONISTMEDLEM har du selvsagt tilgang på alle fremforhandlede medlemsfordeler. Dersom du ikke ønsker å motta medlemsbladet vårt, PROFILEN, må du sende oss en mail om dette til post@avyo.no.

DET ER VIKTIG at du selv husker å sende melding til AVYO om at du fortsatt ønsker å være medlem i AVYO, men da med pensjoniststatus. Det samme gjelder for endring av bostedsadresse dersom du som velger å flytte.



Fra AVYO-tillitsvalgt til pensjonistrollen

Vi, Inger Lisbeth og Irene Darre, ble kollegaer på Skien trygd i 2004, og var med på etableringen av det første Markedsteamet. Etter over 40 års tjeneste i staten valgte vi å gå av med AFP og alderspensjon høsten 2021.



Da Inger Lisbeth oppdaget at Irene hadde lang erfaring som tillitsvalgt fra tidligere arbeidsgiver, Statens vegvesen, tok det ikke lang tid før hun ble valgt til ny plasstillitsvalgt. Irene deltok i en prosjektgruppa for etableringen av nye NAV Skien og var i mange år ansattes representant i Fylkestilsettingsrådet. Inger Lisbeth gikk inn i rollen som fylkestillitsvalgt, var Akan-kontakt og var med i prosjektgruppe ved etablering av nytt fylkesledd; Vestfold og Telemark. Begge har hatt rollen

som habilitets-saksbehandler. Da Inger Lisbeth sluttet, var hun koordinator av Habilitets-teamet for Vestfold og Telemark, mens Irene forlot jobben som HR-konsulent ved NAV Skien.

Begge synes vi har hatt en spennende jobbreise i NAV, og føler at vi gjennom vårt arbeid har bidratt til å gi mennesker muligheter. Gjennom rollen som tillitsvalgt har vi hatt en unik mulighet for å påvirke og delta i viktige beslutninger. Det er viktig med godt samspill med ledelsen, selv om man har ulike roller å ivareta og si ifra på en konstruktiv måte.

Det er viktig at tillitsvalgte kan sitt fag og kjenner sin rolle. Organisasjonskunnskap opparbeides over tid. Vi har begge hatt styreverv i AVYO avdeling Telemark, noe som har gitt et stort nettverk og innsikt. Tillitsvalgtsoplæringen sentralt er en viktig kunnskapskilde. Vi har også satt stor pris på hjelp og veiledning fra sentralt tillitsvalgte i ulike saker.

HVA ER SÅ STATUS PÅ PENSJONISTTILVÆRELSEN?

Inger Lisbeth flyttet og etablert seg på nytt i Kristiansand og jobber 30 % i en privat organisasjon i Skien. Det gjør at vi faktisk treffes oftere nå enn tidligere.

Irene har hatt litt helseutfordringer, men er i prosess med å finne pensjonistrollen, foreløpig som AFP-pensjonist.

NAV Telemark har en aktiv pensjonistforening, og der har vi begge meldt oss inn.

Vi sier takk for oss og følger med i fagbladet, sosiale medier og er fortsatt markedsorientert.



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
- Personlig spare- og investeringsrådgivning fra Nordens største kapitalforvalter og konkurransedyktig innskuddsrente på sparekonto

...bytt bank til Nordea i dag!



Priseksempel Boliglån u/50 %: Nom.rente 4,44 % p.a., eff. rente 4,58 % p.a., kr 2 000 000,00,- o/25 år. Samlet kredittbeløp- og kostnader kr 3 329 594,00. Prisene gjelder pr. 16.6.23 og kan bli endret.

Han er samfunnsengasjert og har alltid vært opptatt av trepartssamarbeidet. «Det er viktig å få til de gode samtalene», sier han i intervjuet med AVYO. Men hvordan henger det sammen med den interne og eksterne kommunikasjonen til NAV? Vi har tatt en prat med NAVs nye kommunikasjonsdirektør Sverre Molandsveen.

TEKST: INGER MARIE URAN, kommunikasjons- og informasjonsrådgiver i AVYO

Molandsveen sitt engasjement for politikk og samfunnsdebatten startet tidlig som ungdomspolitiker. I senere tid har Sverre jobbet på stortinget, i konsulentbransjen, arbeidsgiverorganisasjonen NHO, og sist som kommunikasjonsdirektør på OsloMet. Dette er en mann med dybdekunnskap innen trepartssamarbeidet og dynamikkene i offentlig sektor, som er et spennende utgangspunkt for å NAVs videre vei til renommebygging.

– Hvorfor ønsker du å jobbe som kommunikasjonsdirektør i NAV?

– Da jeg fortalte andre at jeg skulle begynne å jobbe i NAV fikk jeg mange tilbakemeldinger som «oj, hvorfor vil du det?», med tanke på at en del er kritiske til NAV. Samtidig fikk jeg også mange positive tilbakemeldinger siden NAV er så viktig for velferdsstaten Norge. Og det er her min motivasjon for å jobbe i NAV også ligger – det viktige samfunnsoppdraget og at NAV er så ufattelig viktig for så mange mennesker gjennom hele livet.

– Det er en dualitet mellom at det på en side er veldig krevende, men på den andre siden veldig givende. Her er det veldig dedikerte, motiverte og flinke mennesker som jobber.

– Hva gjør en kommunikasjonsdirektør i NAV?

– En viktig del av oppgavene til kommunikasjonsavdelingen i direktoratet er hvordan NAV oppfattes i samfunnet. Brukerne, beslutningstakere, myndighetene og befolkningen må ha tillit til NAV, slik at NAV kan utføre jobben på best mulig måte.

– Noe av det vi jobber mest med, er å balansere inntrykket av NAV, fordi vi står i veldig mange tøffe saker. Det er mye kritikk mot oss og vi har et komplekst

regelverk der mange mennesker er avhengige av våre ytelser. Min og vår oppgave er derfor å forsøke å balansere dette bildet og få fram helheten av NAV, og ikke bare det som kritiseres, forteller Sverre.

Det rettes stort fokus i media, og Molandsveen er tydelig på at det gjennom lokal- og regionalmedia ofte lager gode saker om alt det positive som skjer i NAV. Likevel tar ofte riksmmedia fokuset med det kritiske blikket.

– Hovedutfordringen er jo at hvis det blir et inntrykk av at NAV bare er negativt og at vi ikke behandler brukerne bra, så går det ut over tilliten og muligheten til å gjøre jobben vår. Så jobben vår er å få fram hele bildet.

INTERN OG EKSTERN KOMMUNIKASJON

Kommunikasjon er viktig for å forklare hva NAV gjør, men også gi god og forståelig informasjon til brukerne. Klarspråk er derfor noe av det som går igjen i diskusjonen rundt blant annet brevutsendelser.

– Kommunikasjonsfaget har en viktig rolle i å forstå samfunnets forventninger til oss og bringe det inn i NAV. Det handler hva vi kommuniserer ut mot verden, men også det å ta verdens forventninger inn til oss. Der hvor vi ikke gjør det godt nok og brukerne våre ikke er fornøyd, så er det viktig informasjon som vi må ta inn og bruke i forbedringsarbeidet vårt, sier Sverre.

– Er det andre kanaler som bør jobbes frem for å nå brukerne?

– Vi har nettstedet nav.no som er vår hovedkanal til brukerne og vår omverden. Samtidig er media en viktig kanal i en del sammenhenger. Så ser vi på en helhetlig kanalstrategi og i det inngår også sosiale medier.

– Så pleier jeg å si at det handler ofte ikke om én kanal, men det handler om å få det viktige budskapet ut i ulike kanaler.



Dette fordi våre brukere selv velger kanal der de vil ha kontakt med oss, og vi må være der de er.

– Hvilke planer har du for internkommunikasjon, og er det for mange internkanaler per i dag?

– Internkommunikasjon er en av de tingene jeg ønsker å jobbe mest med fremover. Det jeg har erfaring med fra tidligere kommunikasjonsjobber, er at internkommunikasjon er et punkt man sjeldent jobber nok med i en organisasjon.

– Jeg tror det oppfattes litt forvirrende for mange i dag; hva enkelte kanaler brukes til og for hvem. Det er ikke fordi noen har gjort en feil, men fordi vi er et veldig stort system med mange ulike kanaler.

POSITIV SYNLIGGJØRING AV SAMFUNNSOPPDRAGET

Vi ser i den store debatten at det ofte er et søkelys på det som er negativt i NAV. Det var derfor naturlig å høre med den nye direktøren om hvilken rolle han spiller i det å få frem det positive budskapet og renommebygging.

– Min rolle er normalt sett ikke en talspersonrolle, men mer en tilretteleggingsrolle. Jeg er opptatt av at vi har mange

» – Det er en dualitet mellom at det på en side er veldig krevende, men på den andre siden veldig givende. Her er det veldig dedikerte, motiverte og flinke mennesker som jobber.



unikasjons- i Nav

» – Vi har 22.000 ansatte og hver og en av de er kommunikatører i en eller annen form. De er med på å forme inntrykket av NAV ute i befolkningen.

stemmer i NAV. Vi har 22.000 ansatte og hver og en av de er kommunikatører i en eller annen form. De er med på å forme inntrykket av NAV ute i befolkningen.

– For å bygge et tydelig NAV har jeg tro på ett budskap – mange stemmer. Altså at budskapet kan sies av mange, men på litt ulik måte tilpasset den situasjonen man er i og hvem man snakker til.

– Jeg tror derfor at en helhetlig tankegang er viktig, og at de ulike fagområdene, de lokale og toppledelsen er tydelig fremme.

– Er det en positiv ting å si at man jobber i NAV?

– Ja, jeg tror det er mer positivt nå. Det er klart at drapet på Grorud i 2013, Årstad i 2022 i tillegg til EØS-saken har vært krevende for NAV ansatte, det er det ingen tvil om. Det er tøft å jobbe i deler av NAV. Samtidig så opplever jeg at NAV har et godt rykte innenfor teknologi og utvikling av digitale tjenester.

– Vi ser at NAV er et populært sted å jobbe og at mange søker seg hit. Så selv om det kan være tøft, så tror jeg absolutt at NAV er et attraktivt sted å være.

– Hva er dine tanker rundt merkevarebyggingen av NAV?

– Jeg tror ikke det er et mål for NAV å være mest mulig populær, men at det er viktig å være respektert for den jobben vi gjør. Det er viktig at befolkningen har tillit til at vi behandler folk rettferdig, har et godt og forståelig språk og at vi har en empatisk og imøtekommende væremåte når vi snakker med brukerne våre. Så i den grad vi skal tenke merkevarebygging, så vil jeg tenke at det er tilliten til NAV som er viktig.

SAMARBEIDET MED ORGANISASJONENE OG TILLITSVALGTE

Som en del av trepartssamarbeidet var det interessant å dra frem samarbeidet

» – Det er viktig at befolkningen har tillit til at vi behandler folk rettferdig, har et godt og forståelig språk og at vi har en empatisk og imøtekommende væremåte når vi snakker med brukerne våre.

med organisasjonene og tillitsvalgte inn i fremtidig kommunikasjonsarbeid.

– Jeg mener at det er veldig viktig å ha et godt samarbeid med fagorganisasjonene og med vernetjenesten. Ikke minst er det viktig for partene å være tidlig inne. Beslutningene blir ofte bedre når man kommer inn tidlig og får organisasjonene sine refleksjoner. Tillitsvalgte har også en veldig god følelse av hva som beveger seg blant sine medlemmer. Det er derfor viktig å ha med organisasjonene for input i beslutningsprosessen, men også viktig for å spre informasjon til våre ansatte, forteller Sverre.

– Noe av det beste med den norske modellen er at den er preget av gjensidig tillit hvor fagorganisasjonene er konstruktive samarbeidspartnere. NAV er et sted hvor mange av medarbeiderne er organisert, som vil si at organisasjonene har stor innflytelse som de bruker fornuftig. Et eksempel er det pågående organisasjonsutviklingsprosjektet, hvor fagorganisasjonene er med i alle arbeidsgruppene.

Til slutt lurte jeg på om Sverre hadde informasjon han ønsket å dele med medlemmene og tillitsvalgte i AVYO.

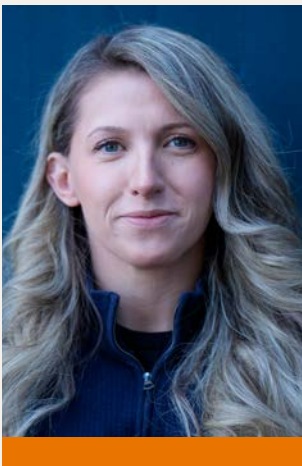
– Det jeg gleder meg veldig til å gjøre nå, er å reise rundt i landet og besøke de ulike delene av NAV. Det gjør jeg sammen med teknologidirektøren, som også er ny. For igjen; det å se verden bredere enn Fyrstikkalléen i Oslo, og ikke minst få besøkt de lokale NAV kontorene er viktig.



En hilsen til AVYOs medlemmer og tillitsvalgte

Det gode samarbeidet mellom arbeidsgiver, arbeidstakere og fagforeninger er verdifullt for Norge, og spiller en viktig rolle for å skape gode prosesser og resultater.

Jeg tenker at det er svært positivt og viktig! Vi må beholde det gode samarbeidet.



Elma Čokljat HOVEDTILLITSVALGT NAV ARBEID OG YTELSER

» I NAV Arbeid og ytelse skjer det veldig mye om dagen. Kutt i budsjett, forbedringsarbeid internt, nye IT-systemer, «en kø» på flere ytelse, tillitsreformen, hybrid arbeidshverdag med mer. Fokuset på sykepengeområdet er stort samtidig som flere medarbeidere fra andre ytelse har trådt til for å bistå, så har også AAP gått over på «en kø» i løpet av våren.

Det er viktig for meg å presisere at selv om fokuset utad virker til å fokusere «bare» på sykepenger, så er ikke fokuset mindre på andre ytelse og jeg er svært takknemlig for løpende engasjement og innspill vi får fra både plasstillitsvalgte og medlemmer! Vi har et velfungerende RMBA med takhøyde til å komme med våre meninger og setter pris på at våre meninger blir hørt.

Jeg tiltrådte som hovedtillitsvalgt fra januar 2023 og er veldig ydmyk og stolt over tilliten jeg har fått av medlemmene i NAV arbeid og ytelse. Siden januar har det vært en bratt, men veldig givende læringskurve. Jeg er glad for at

jeg i sekken har med meg over 10 års erfaring fra både ulike ytelse, men også linjer i NAV.

Jeg har brukt starten av året til å bli litt bedre kjent med de plasstillitsvalgte og vi har innført fast møtetidspunkt før RMBA hver måned. I tillegg til dette setter vi fra mai også av tid til nye individuelle samtaler med de plasstillitsvalgte i hver enhet. Fra februar gikk Magnus Orre inn i rollen som vara hovedtillitsvalgt. Vi ser begge frem til å fortsette det gode samarbeidet med de plasstillitsvalgte for å kunne gjøre en best mulig jobb for medlemmene.



Erik Syvertsen HTV VESTFOLD OG TELEMARKE

» NAV Vestfold og Telemark består av 16 NAV-kontor hvor fylkesledelsen sitter i Skien. Vi har flere små kontor, men også en del store bykontor. AVYO har medlemmer og plass-tillitsvalgte ved de fleste av kontorene. Jeg jobber til daglig med ungdommer i NAV Sandefjord, og har satt av hver torsdag til å jobbe med tillitsvalgt-oppgaver.

Vi har FYMBA en gang per måned hvor det fungerer godt og vi har et bra samarbeidsklima. Første punkt på hvert FYMBA-møte er «positiv runde». Her tar vi en runde rundt bordet der vi kommer med positive ting som har skjedd siden sist. Vår nye fylkesdirektør, Anders Anundsen, har gitt et godt inntrykk, og han er veldig opptatt av å ha et godt og fruktbart samarbeid med de tillitsvalgte. Før hvert FYMBA har vi hovedtillitsvalgte og varaer et formøte der vi går gjennom og diskuterer sakslisten. Min vara Lene Amundsen er en flott sparringspartner!

Jeg får ofte henvendelser fra de plasstillitsvalgte rundt om på kontorene, og mange ganger får jeg også spørsmål direkte fra medlemmene. Dette er nettopp slik vi ønsker å ha det i AVYO Vestfold og Telemark. Vi har jo nylig gjennomgått et lønnsoppgjør og medlemmene er godt fornøyd. Vi jobber nå med å planlegge eventuelle lokale forhandlinger.

Alle kontorer jobber godt med et av våre nye hovedsatsingsområder, nemlig tillitsreformen. Fylkesledelsen er også veldig opptatt av dette, og jobber for å involvere alle parter så tidlig som mulig. Jeg var representant for vårt fylke på storskalasamlingen om tillitsreformen 31. mai.

Det jobbes mye med å forberede økt innsats i forbindelse med den nye ungdomsgarantien. Her er det opprettet flere arbeidsgrupper som vil foreslå hvordan vårt fylke skal løse dette på en best mulig måte.

Kompetanse er et annet område vi er opptatt av i NAV Vestfold og Telemark. Vi skal ha «Kompetanse-uke» i uke 38, med særlig vekt på kvalitet og likhet i måten å jobbe på.

Jeg trives godt med å være HTV og det gir en ekstra dimensjon i jobben. Det er godt tilrettelagt i vår region med hensyn til det å være tillitsvalgt.



Marita Borgersen HOVEDTILLITSVALGT NAV KONTAKTSENTER

» NAV Kontaktsenter (NKS) består av ca. tusen medarbeidere spredt rundt om i hele landet på 12 enheter. Hver dag gjør våre veiledere en glimrende jobb i brukermøter, enten det er på telefon, chat, facebook, Skriv Til Oss eller i sosiale medier. Vi mottar ca 5,4 millioner henvendelser i året, som utgjør mellom 16.000–20.000 brukermøter hver eneste dag.

Vi skal møte brukeren på en god og empatiske måte, og hjelpe de i ulike situasjoner og utfordringer brukerne står i, enten det gjelder å finne/beholde arbeid, EØS-sak, nødhjelp med mer.

NKS er i stadig endring, og vi har store prosjekter på gang. Det største prosjektet startet i 2018 med omorganisering av NKS. Den gang så vi på geografiske sammenslåinger. I dag ser vi på hvordan vi skal organisere oss fagmessig, og hvordan vi skal videreutvikle den gode opplæringen som vi er kjent for. Det er nok ikke mange som faktisk vet hvor komplekst et kontaktsenter er. Det er en enorm kabal og maskineri som skal legges til rette for at vi skal ha så gode brukermøter som mulig.

Temaer som medlytt, feedback, påloggingsplan, hybrid arbeidshverdag, samhandling med andre og rammer for arbeidsdagen er blant

annet temaer som er på agendaen i vårt RMBA. Vi har et godt AMU hvor Akan er godt forenkret, og et RMBA som er opptatt av å gjøre hverandre gode og respekterer uenigheter og de rollene vi representerer.

Som hovedtillitsvalgte ønsker vi å være tett på; det skal være kort vei til oss og vi er tilgjengelig hele tiden. Vi har innført felles arbeidsmøte to ganger i året, og en-til-en-samtaler med våre plasstillitsvalgte, samt at vi har fysisk samling for alle plasstillitsvalgte. Å samles fysisk, dele erfaringer, få faglig påfyll og skape relasjoner er viktige momenter i en hektisk hverdag.

Takket være meget dyktige medarbeidere, engasjerte plasstillitsvalgte rundt om i landet og godt samarbeid med arbeidsgiver, så sørger NAV Kontaktsenter for å være en god ambassadør for NAV ut til brukerne!



Sissel Beate Karlsen HOVEDTILLITSVALGT NAV MØRE OG ROMSDAL

» Budsjettåret 2023 byr på utfordringer da Møre og Romsdal er et fylke med avstander, og en del små kontor. Det har vært gode diskusjoner på hvordan vi skal løse utfordringene med budsjett samtidig som vi skal levere gode tjenester til alle innbyggere i fylke.

Fylkes MBA har jevnlig dialog både i forhold til eiendomsprosesser, budsjett, virksomhetsstrategien og tillitsreformen. Før samtalepakkene om tillitsreformen ble sendt ut til lokale kontorene ble de gjennomgått i FYMBA. Der så vi at det var en nyttig øvelse hvor vi fikk gode samtaler, samtidig som vi burde satt av mer tid på enkelte spørsmål.

Vi har et høyt sykefravær i fylket, samtidig er der en del kontor som har mistet medarbeidere som medfører tap av kompetanse. Å bygge opp god NAV kompetanse er noe som tar tid, og det er dermed viktig å snakke om og prøve å avklare hva vi kan gjøre for å beholde gode medarbeidere. Dette spesielt med hensyn til brukerperspektivet, da vi vet at relasjoner tar tid å bygge opp. Når det gjelder sykefravær har vi heldigvis et godt fungerende fylkes AMU

som jobber godt med dette, og hjelper kontor ved behov. Vi har et dyktig hovedverneombud som er i tett dialog med verneombudene på de lokale kontorene og gir faglig påfyll. Tariff-forhandlingene er nå ferdige, og det er mange som lurer på når det blir lokale forhandlinger. De har også forventninger til hvilke kriterier som blir gjeldene, hvor stor potten blir og om det blir på individnivå. Hvis fullmaktene blir delegert så blir det nok en hektisk høst både for plasstillitsvalgte, ledere og vi som forhandler!

Som hovedtillitsvalgt er jeg heldig som har mange dyktige plasstillitsvalgte som er engasjerte og deler erfaringer både med meg og hverandre. Jeg som hovedtillitsvalgt sitter ikke på alle løsninger, og da er det fint å kunne dele og dermed få erfaring fra hverandre.





Janne Rafshol HOVEDTILLITSVALGT NAV ROGALAND

» **Jeg har vært hovedtillitsvalgt for AVYO i NAV Rogaland siden januar 2012, og for perioden 2020–2024 er jeg representant for valgkrets Stat i Delta sitt Representantskap.**

I tillegg til månedlige møter i samarbeidsutvalget (fylkets medbestemmelsesapparat) er jeg også ansattrepresentant i arbeidsmiljøutvalget. Sammen med vara hovedtillitsvalgt, Mette Løland, har vi månedlige møter med våre tillitsvalgte der vi tar opp aktuelle saker. Jeg sender også ut et månedsbrev der jeg oppsummerer saker som er diskutert i samarbeidsutvalget og annen informasjon som er viktig for medlemmer og tillitsvalgte i AVYO i Delta.

Hos oss i NAV Rogaland er det nå mye snakk om tillitsreformen og samtalepakkene. Vi mener det er viktig med involvering og tillitsvalgte sin funksjon må styrkes. Vi har presisert overfor våre tillitsvalgte at det må settes av nok tid til samtalepakkene ute i enhetene.

Det som også opptar oss, er utredning av ny organisasjonsmodell i NAV. Vi ser at det er utfordringer i måten vi følger opp brukerne på, og at det er behov for ny organisering. Vi har flere enheter i NAV Rogaland som har og skal få nye lokaler. Hovedtillitsvalgt og hovedverneombudet er med i dette arbeidet. Forhandlingsfullmakten ligger på fylkesnivået. Vi har jobbet mye med å få til gode prosesser og god dialog med tillitsvalgte og ansatte.

Det er for tiden høyt sykefravær blant ansatte i NAV Rogaland, og det jobbes aktivt med å kartlegge og komme frem til tiltak for å redusere sykefraværet.

Hybrid arbeidshverdag er et gode for oss ansatte. Vi er likevel opptatt av hvordan dette påvirker arbeidsmiljøet og kompetanseoverføring.

Lønn er noe som medlemmene er opptatt av. Vi har planlagt møte med våre tillitsvalgte om forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.3 og med informasjon om årets lokale lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1.

Å ha vervet som hovedtillitsvalgt er meningsfylt og du blir tidlig involvert og får være med å påvirke organisasjonen. Fylkesledelsen er lydhøre, og vi opplever et godt samarbeid med ledelsen. Vi har også et godt samarbeid mellom organisasjonene som også er en styrke. For meg er det viktig å ha gode relasjoner til både medlemmer og tillitsvalgte, og jeg får ofte henvendelser i enkeltsaker og saker som skal behandles i lokalt MBA.



Cecilie Ødegaard HOVEDTILLITSVALGT NAV ØKONOMI PENSJON

» **Vi er ca. 60 ansatte ved NAV Økonomi pensjon. I løpet av dette året og neste år har vi en del medarbeidere som skal gå av med pensjon og vi er derfor i gang med rekruttering av to nye medarbeidere. Vi er godt i gang med intervjuer og regner med å være ferdig med ansettelsene før sommeren.**

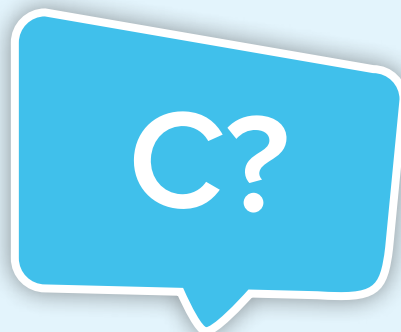
Det er mange år siden vi ansatte noen sist, da vi har fått færre oppgaver i løpet av de siste årene på grunn av blant annet digitalisering av enkelte oppgaver, og derfor ikke har ansatt nye medarbeidere når noen har sluttet.

Medbestemmelsen ved NAV Økonomi pensjon er god. Det er rom for diskusjoner og det å ta opp ting man ønsker. Direktøren vår er også opptatt av å informere oss som tillitsvalgte og de ansatte når det skjer ting.

Vi har etter pandemien fortsatt med hybrid arbeidshverdag hvor vi kan ha inntil to

hjemmekontordager i uka. Dette fungerer fint og vi blir nok å fortsette med dette også framover.

Som tillitsvalgt er jeg opptatt av at alle skal ha en god arbeidshverdag og at de blir godt ivaretatt. I en enhet hvor vi alltid jobber mot neste utbetaling og hvor vi stadig ender opp med uforutsette utfordringer, så er det viktig å ha fokus på den enkelte medarbeider.



AVYOs årsmøte-quiz

Bli med på AVYOs årsmøte-quiz for 2023!

Sett navn på hvilken avdeling bildene er fra og vinn 500 kroner – rett på konto!

Svar sendes til post@avyo.no.

Vi trekker tre heldige vinnere som blir annonsert i neste utgave av Profilen.

Lykke til!



A

Svar



B

Svar



C

Svar



D

Svar



E

Svar



F

Svar



H

Svar



G

Svar



I

Svar



J

Svar



K

Svar



M

Svar



L

Svar

Svar sendes til
post@avyo.no

Sjekk våre
produkter
i AVYOs
nettbutikk



<https://avyo.shop.idegroup.no/profilartikler>



IKKE RART DEN ER POPULÆR

Bilforsikring

Bil Kasko



Les mer og
bestill på
gjensidige.no/ys

Som medlem får du medlemspris på bilforsikring hos Gjensidige – og er du under 30 år får du ekstra rabatt. Bil Kasko er Norges mest kjøpte bilforsikring, og gir deg blant annet: veihjelp – uansett årsak, 8 års garanti på reparasjoner og 60 % i startbonus.

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 Gunn-Berit Lilleheim
NAV Ullern og Arbeidslivssenteret
92 43 34 34
gunn-berit.lilleheim@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 Margit Andersen
NAV Arbeid og ytelse
41 42 52 88
margit.andersen@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 Beate Seljenes
NAV Senja-Sørreisa
41 32 38 84
beate.seljenes@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

Fungerende HTV, Karin Marie Aasheim
NAV Kontroll Analyse Vågå
41 29 57 85
karin.marie.aasheim@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

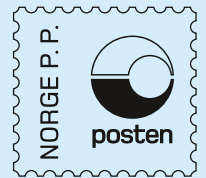
Seniorrådgiver Barbro Mangen

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>