

Tillitsreformen og virksomhets- strategien i NAV

Side 4–5



På tvers av landegrenser





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. sentralstyre:

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

Redaksjonen avsluttet: 15.09.2023

Opplag: 5400

Layout og trykk: BK Trykkpartner AS



» Det er bra at AVYO i Delta er med på å sette viktige saker på dagsordenen i velferdsdebatten, og tilbakemeldingene vi har fått tyder det på at vi lykkes med det.

Leder: Øyvind Hov Randmæl

I ÅR arrangerte AVYO i Delta under Arendalsuka debatten «Hvordan kan vi sammen gjøre NAV bedre?», der AVYOs nestleder Unni Sorter møtte Arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte, Arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen og stortingsrepresentant Per Olaf Lundteigen. Jeg fikk det ærefulle oppdraget å lede debatten og det ble en god og nyansert debatt hvor blant annet trepartssamarbeidet ble fremhevet som et naturlig bindeledd for å se på hvordan NAV skal levere bedre tjenester. Det er bra at AVYO i Delta er med på å sette viktige saker på dagsordenen i velferdsdebatten, og tilbakemeldingene vi har fått tyder det på at vi lykkes med det. Vi tenker også at vi vil arrangere et arrangement under Arendalsuka neste år.

I AVYO er det stor aktivitet i høst. Blant annet har vi opplæring av tillitsvalgte og avdelingsstyrer, samlinger for hovedtillitsvalgte, seminarer i avdelingene og vervekampanjer. Under Delta-uka har AVYOs tillitsvalgte og medlemmer gjennomført aktiviteter som stand, vaffelsteking og medlemsmøter. Dette har vært med på å gi AVYO i Delta synlighet og vi trenger all positiv oppmerksomhet vi kan få for å verve flere medlemmer. Det har vært medlemsvekst i YS det siste året, men YS Stat har ikke vekst. Dette må vi prøve å snu og det er et felles ansvar for oss alle.

DET NÆRMER seg igjen lokale forhandlinger for våre medlemmer i staten og mange har håp og forventninger om å få sitt lønnskrav innvilget. AVYOs dyktige tillitsvalgte skal prioritere kravene. Dette er både en spennende, krevende og vanskelig oppgave. Det er viktig at medlemmene skriver gode krav ut fra de føringene som er gitt både sentralt og

lokalt. Selv om mange fortjener lønns-tillegg i de lokale forhandlingene, er det ikke alle som får lokale tillegg. Det er det ikke nok penger i potten til, men alle fikk solide tillegg i det generelle oppgjøret.

JEG MINNER om at i forhandlinger er det mange faktorer som spiller inn, og resultatet er derfor ikke alltid forutsigbart. De spørsmålene som kommer til tillitsvalgte i etterkant av forhandlingene, kan ikke besvares av de tillitsvalgte. Det som diskuteres rundt enkeltkrav er alltid taushetsbelagt, og samtaler om den enkeltes lønn er det arbeidsgiver som har ansvaret for. Alle har krav på en lønnsamtale med sin leder. I en slik samtale kan det komme tilbakemeldinger på hva den enkelte må forbedre seg på, eller hvilken kunnskap en må tilegne seg for å bli prioritert. Derfor er det viktig at disse samtalerne blir tatt i god tid før forhandlingene slik at den enkelte får tid til å utvikle seg slik at en kan bli prioritert. Hvorfor man fikk eller ikke fikk lønns tillegg, kan heller ikke nødvendigvis lederne svare på, selv om de har gjort sine prioriteringer og anbefalinger. Men de bør kunne svare på hva du kan gjøre for å bli prioritert ved neste korsvei. De som deltar i forhandlingene, har også taushetsplikt om det som skjer i forhandlingsmøtet

JEG HÅPER at vi vil oppleve at tillitsvalgte og arbeidsgiver er likeverdige parter under forhandlingene. Lykke til med den viktige jobben, til både medlemmer som skal skrive godt begrunnede krav, og til dere som skal forhandle på våre medlemmers vegne.

Beste hilsen fra
Øyvind

Innhold



Leder	2
Tillitsreformen i NAV	4
Virksomhetsstrategien i Arbeids- og velferdsetaten	6
Hvordan kan vi sammen gjøre NAV bedre?	8
YS Arbeidslivsbarometer 2023	9
Internasjonal Studietur med NOFS	10
AVYO under Delta-uka 2023	12
AVYOs leder 60 år!	13
Studietur til Stockholm juni 2023	14
Intervju med ny leder i YS Stat	16
HTV-status	18–20
Svar på quiz	20
BK Trykkpartner – en miljøpartner	21
Hørte jeg noen si verving?	22
Verveturne for å organisere tegnspråktolkestudenter	23
AVYOs sentrale tillitsvalgte	26
Sjekk ut våre medlemsfordeler	28

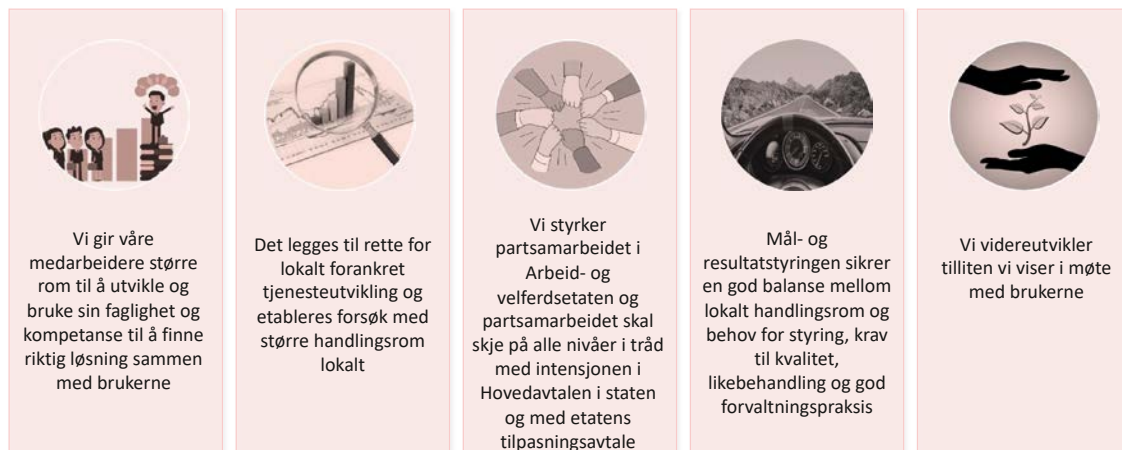
Tillitsreformen i NAV

Tillitsreformen har vært gjentagende tema siden lanseringen i Hurdalsplattformen høsten 2021. Reformen skal «gi tilbake tillit til dem som jobber i førstelinja i hele offentlig sektor, både ved å detaljstyre mindre og øke deres handlingsrom».



TEKST:

UNNI SORTER, nestleder i AVYO i Delta og etats-tillitsvalgt i NAV



Kilde: NAV

Målet for tillitsreformen er å gi «mer velferd og bedre tjenester til innbyggerne, og til rett tid» (regjeringen.no). Arbeids- og velferdsetaten var første statlige etat som fikk i oppdrag via tildelingsbrevet 2022 om å begynne å jobbe med tillitsreformen. Nå som det har gått halvannet år; hvilket arbeid er gjort så langt og hva kommer til å jobbes med videre?

Da tillitsreformen ikke kommer med instruksjoner vil det naturlig bli en lenger prosess for å finne ut av hva en slik reform vil bety for oss i NAV. Jobben med å definere mål med reformen ble derfor viktig, og det tok mange runder med drøftinger før det ble enighet rundt et mandat for videre arbeid med reformen. Noe av mandatet og målene med arbeidet ble gitt i tildelingsbrevet, men det ble tilpasset for mest mulig å treffe NAV på en god måte.

Som ansatt i NAV er det kanskje vanskelig å se for seg at en tillitsreform skal kunne gi bedre handlingsrom til å bruke vår faglighet for å levere bedre tjenester. Tid er et knapphetsgode de fleste kjenner som en stor utfordring. Uttalelser som at ansatte skal få mer «tid og handlingsrom» kan gjerne virke mer provoserende enn motiverende. Det ble derfor viktig å få en god oversikt over hvordan ansatte i etaten opplever sin arbeidssituasjon. Hva er det som gjør at de mestrer hverdagen, hva er det som hindrer dem og hva er smertepunktene i etaten?

«Problemene» som skal løses må kjennes relevante for ansatte. Dersom det settes i gang reformer og forsøk som ikke treffer på det ansatte står i daglig, kan det virke demotiverende for alle.

For å jobbe videre med tillitsreformen ble det etablert en partssammensatt arbeidsgruppe med representanter fra brukerutvalg, arbeidsgivere på forskjellige nivå i etaten samt tillitsvalgte og verne-

ombud. Det ble også etablert et sekretariat som skulle drive arbeidet fremover.

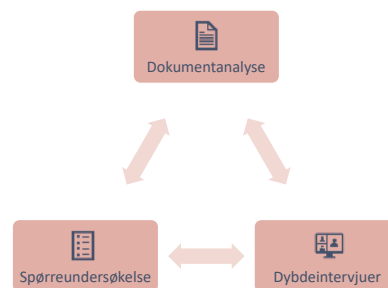
INNSIKTSARBEID

Våren 2023 ble det foretatt et omfattende kartleggingsarbeid i etaten for å finne hva som gir handlingsrom og mestring i hverdagen, og hva som bidrar negativt til handlingsrommet. Slik skulle arbeidsgruppen fått et innblikk i hvordan styringen foregår, oppleves og hvilke erfaringer ansatte har med mål- og resultatstyring.

1. DOKUMENTANALYSE: Analyse av mål- og disponeringsbrevene

2. UNDERSØKELSEN ble sendt ut til alle ansatte i NAV. Undersøkelsen gir et overblikk over ansattes opplevelse av mål- og resultatstyring og hvilke barrierer og dilemmaer som hindrer lokalt handlingsrom.

3. INTERVJUER med et utvalg medarbeidere, ledere og tillitsvalgte for utdypende informasjon og innsikt i mer konkrete erfaringer med mål- og resultatstyring.



Kilde: NAV

Det ble også laget tre forskjellige samtalepakker med ulike formål.

» **Uttalelser som at ansatte skal få mer «tid og handlingsrom» kan gjerne virke mer provoserende enn motiverende.**

SNAKK MED MEDARBEIDERNE OM TILLIT

Leder må sette av tid til dialog med medarbeiderne sine om hva tillit betyr for dem, og hvordan dere sammen skal bygge mer tillit og skape bedre handlingsrom på arbeidsplassen

SAMTALER OM TILLIT I BRUKERUTVALGENE

Leder involverer og setter av tid til samtaler om tillit i de lokale brukerutvalgene

SAMTALER I MEDBESTEMMELSEAPPARATET

- Skal sikre at alle medbestemelsesapparatene engasjerer, aktiveres og involveres i arbeidet med tillitsreformen
- Få innsikt i hvordan partssamarbeidet faktisk oppleves på alle nivåer
- Skaffe etaten treffsikre tiltak for å styrke partssamarbeidet

Identifiserte utfordringer skal rapporteres tilbake i henhold til beskrivelse som følger med samtalepakkene. Parallelt med innsiktsarbeidet har HR foretatt opplæring i tillitsbasert ledelse for ledergruppene i store deler av etaten.

FAKTORER SOM PÅVIRKER ANSATTES HANDLINGSROM

Spørreundersøkelsen identifiserte at de tre faktorene som påvirker ansattes handlingsrom mest er regelstyring, egen kompetanse og tid. Ansatte svarte deretter om disse faktorene påvirket handlingsrommet i positiv eller negativ retning.

Regelstyring anses positivt eller «både positivt og negativt».

Enkelte tar opp at de ønsker mindre rigide regelverk og økt mulighet for bruk av skjønn

Egen erfaring og kompetanse anses gjennomgående positivt i hele NAV.

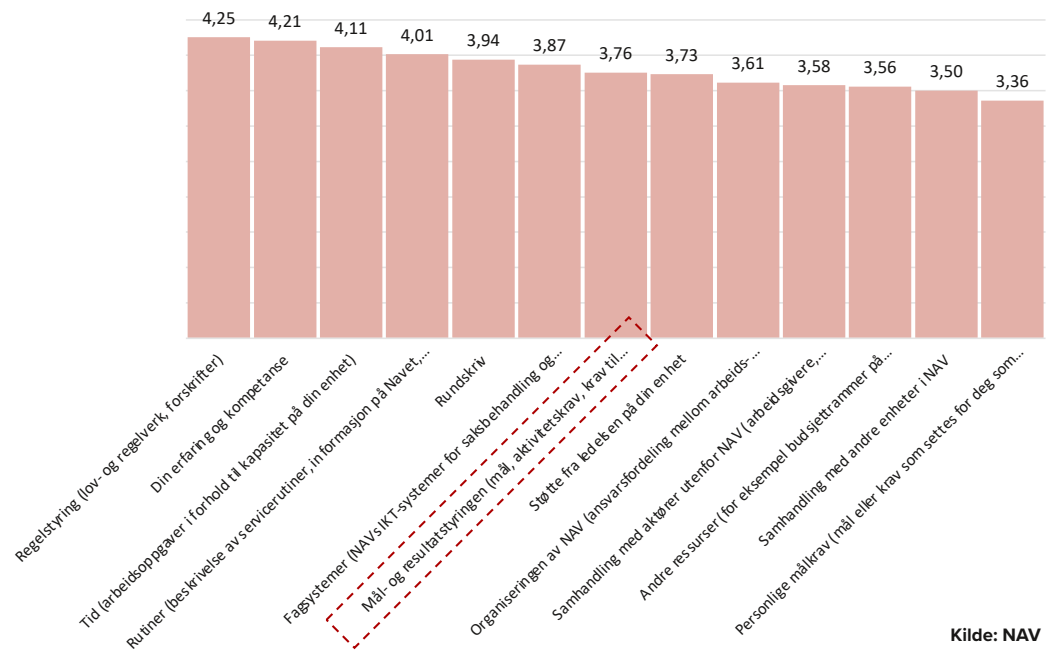
På tross av at 76 % mener det påvirker handlingsrommet positivt er det flere som trekker frem at de ønsker endringer knyttet til kompetanseutvikling og kunnskapsdeling
Tid blir stort sett vurdert som en negativ faktor på handlingsrommet.

Eksempler på hvordan tid, regelverk og rutiner påvirker handlingsrommet

Det er en del tilbakemeldinger som går igjen og som beskriver hvordan handlingsrommet påvirkes.

- Flere trekker frem at dersom de skal ha større handlingsrom i arbeidshverdagen trenger de mer tid til hver sak/bruker.
- På NAV-kontorene trekker mange frem størrelsen på brukerporteføljene som begrensende på handlingsrommet for å finne gode løsninger.
- Mange opplever at de har tillit og riktig kompetanse, men at det rett og slett ikke er tid til å gjennomføre de vurderingene og oppfølgingene medarbeiderne mener er riktig for bruker.

Ulike faktors påvirkning på handlingsrommet



Kilde: NAV

- Saksbehandlere i ytelseslinjen og klageinstansen trekker frem at de ikke opplever at de har tilstrekkelig med tid til å sette seg ordentlig inn i de i kompliserte og komplekse problemstillingene dersom man skal leverer på krav om saksbehandlingstid.
- Når tiden ikke strekker til prioriteres oppgavene som telles (må-oppgavene).
- Ofte går disse oppgavene på bekostning av forebyggende tjenester som på sikt kunne ført til bedring for bruker. For eksempel opplever ikke veiledere ved kontorene at de har mulighet til å ta kontakt med de brukerne som ikke selv tar kontakt, og som muligens er de som trenger mest bistand fra NAV.
- Andre oppgaver som nevnes er besvarelse av hastebestillinger som påvirker disponibel tid og dertil handlingsrommet.
- Mange opplever også et rigid regelverk i kombinasjon med et vanskelig system internt for å få avklart faglig og juridiske problemstillinger på en hensiktsmessig måte.
- Flere trekker frem at det ikke finnes hensiktsmessig arenaer for å diskutere juridiske utfordringer.
- Enkelte trekker frem at standardisering av arbeidsprosess for å spare tid oppleves som en begrensning av handlingsrommet, uten at det nødvendigvis gir bedre kvalitet. Andre etterlyser bedre og mer oppdaterte maler og rutinebeskrivelser.

VEIEN VIDERE MED TILLITSREFORMEN I NAV

Kartleggingen og innsiktsarbeidet har gitt den partssammensatte arbeidsgruppen og ledelsen i NAV et bilde av hva som påvirker handlingsrommet til de ansatte. Neste steg er da å se om det er mulig å sette inn noen tiltak for å gi ansatte en bedre arbeidshverdag. Arbeidet med å se på tiltak vil pågå høsten 2023. Målet for arbeidsgruppen er å komme med noen anbefalinger for videre arbeid innen oktober 2023. Det gjenstår å se om det er noe som kan gjøre arbeidshverdagen bedre slik at de ansatte vil få større handlingsrom til å levere enda bedre tjenester til innbyggerne.

Virksomhetsstrategien i Arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og velferdsetatens virksomhetsstrategi skal være et verktøy for å levere enda bedre tjenester til innbyggerne. For å realisere virksomhetsstrategien har det i 2023 vært gjort et omfattende arbeid med å se på om det er andre måter vi bør organisere etaten på.



TEKST:
UNNI SORTER,
nestleder i AVYO
i Delta og etats-
tillitsvalgt i NAV

I forrige nummer av Profilen ble dere introdusert for arbeidet med å se på organiseringen av Arbeids- og velferdsetaten. I ettertid er det besluttet hvilke områder det skal jobbes videre med.

De seks arbeidsgruppene hadde identifisert noen felles utfordringer det var naturlig å ta utgangspunkt i for å se hva vi skulle jobbe videre med.

Disse felles problemstillingene var:

► Direktoratets rolle

Skal vi ha et slankt direktorat bestående i hovedsak av staber og støttefunksjoner, eller ha et tyngre fagdirektorat med ansvar for fagutvikling?

► Grensesnitt og plassering av vedtaksmyndighet for helserelaterte ytelser

Skal vi samle vedtaksmyndigheten sammen med oppfølgingen, eller opprettholde skillet mellom oppfølging og ytelser, men innføre andre tiltak for å møte smertepunktene?

► Plassering av produktområder for smidig utvikling av digitale tjenester

Skal vi ha produktområder som en del av fagavdelinger i direktoratet eller ut i linjene? Og; skal vi ha produktområder fortsatt i matrise eller samlet i egne enheter?

► Organisering av de to store linjene (Ytelseslinjen og Arbeids- og tjenestelinjen)

Skal vi ha linjeorganisering slik som i dag, eller skal vi etablere mer selvstendige enheter med ende-til-ende ansvar¹?

► Fylker og regioner, samt rollen til bo- og arbeidsregioner

- Skal vi opprettholde fylkenes oppgaver som i dag, eller organisere oppgavene på andre måter?
- Hva er fordelene og ulempene ved å innføre bo- og arbeidsmarkedsregioner gjennomgående i hele NAV som ressurskontor eller organisatorisk nivå?

► Tverrfaglige, brukernære team

Hva er fordelene og ulempene ved å etablere tverrfaglige team rundt brukerne?

VEIEN VIDERE HØSTEN 2023

De overnevnte problemstillingene favner store områder hver for seg, og det å gjøre omfattende organisatoriske endringer kan føre til en periode med uro og tap av effektivitet. Arbeids- og velferdsetaten står allerede i utfordringer med å levere innen frister. Da er det risikabelt for leveransen til bruker å ta for seg for store endringer i en omgang. Derfor ble det besluttet å starte arbeidet med å se på et par av disse områdene av gangen. Utfordringen ble å se hvilke av disse det haster mest å utforske.

NAV har blitt beskrevet som en etat hvor det er vanskelig å komme i kontakt med saksbehandler. NAV-reformen skulle gi «en dør inn», men det oppleves nå som mange låste dører i bakkant. Dette gir ikke gode brukeropplevelser og det gjør det også vanskelig for de ansatte å ha dialog rundt felles sak. Sterke siloer har ført til ytterligere fremmedgjøring og mindre læring på tvers. Dette er en utfordring som det haster å gjøre noe med og er et naturlig startpunkt for å se om vi må organisere etaten annerledes.

Videre ble det besluttet å se på direktoratets rolle. Det er noen forvaltningsrettslige prinsipper som gjelder uansett organisasjonsmodell, og den mest grunnleggende er den ubrutte ansvars- og myndighetslinjen som må gå fra statsråden til utøvende saksbehandler. Deles denne ansvars- og myndighetslinjen opp i områder får vi nivåer i forvaltningen. Faren med flere nivå er at faglige problemstillinger ikke rapporteres opp til rette instans, slik vi så i *Blindsone-rapporten*. Samtidig er det et savn for saksbehandlere og veiledere å få raske faglige avklaringer i hverdagen. Da kan det være en fordel at fagansvar ligger «nærmere» de brukernære tjenestene.

På bakgrunn av dette er det etablert to nye arbeidsgrupper som skal jobbe videre med disse to problemstillingene:

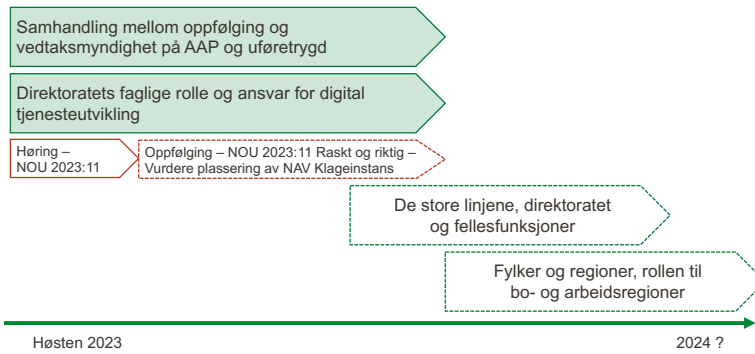
- Samhandling mellom oppfølging og vedtaksmyndighet på arbeidsavklaringspenger og uføretrygd
- Direktoratets faglige rolle og ansvar for digital tjenesteutvikling

Arbeidet skal foregå høsten 2023, og ifølge tidslinjen skal det foreligge forslag til endringer i løpet av oktober 2023.

¹ Ansvarlig for alle sider ved et produkt; fra idé til ferdigstillelse av produkt



Tema vi skal utrede



Kilde: NAV

De to neste problemstillingene som vil bli utredet er organiseringen av ytelseslinjen og tjenestelinjen og om vi skal ha 12 fylker/regioner som i dag, eller om dette skal organiseres på en annen måte med større regioner og tilhørende bo- og arbeidsregioner. Dette arbeidet er ikke startet, men arbeidet kan komme i gang i løpet av høsten.

HVORDAN SKAL ARBEIDSGRUPPENE JOBBE?

Det er gitt noen felles retningslinjer for hvordan arbeidsgruppene skal jobbe. Først og fremst er det viktig at deltakerne i arbeidsgruppene ser helheten og ikke pleier særinteresser. Bruker skal stå i sentrum og vi skal bygge etaten slik at de som jobber tett med brukere om det er veiledning, saksbehandling eller design av digitale løsninger, settes i stand til å levere gode tjenester. Vi skal sikre brukers rettssikkerhet og sørge for at bruker får den veiledningen de har krav på. Da må vi opprettholde de ansattes faglige handlingsrom og benytte kompetansen som sitter i etaten. Etaten må ikke organisere seg bort fra autonomi og strategisk medbestemmelse.

Det har de siste årene blitt foretatt noen utredninger som sier noe om hva som fungerer bra i etaten og hva som bør forbedres. Av disse rapportene kan vi nevne Blindsoner rapporten og *NOU 2023:11 Raskt og Riktig*. Det er også gjort en del tiltak internt i etaten for å få til bedre samhandling og forsøk på nye måter å organisere og jobbe. Dette vil være viktig kunnskap for arbeidsgruppene å jobbe videre med.




Arbeidsgruppen som skal se på «Samhandling mellom oppfølging og vedtaksmyndighet på AAP og uføretrygd», vil blant annet ha dette med inn i arbeidet:

- utfordringer knyttet til sammenhengen mellom oppfølging av bruker og ytelsesforvaltningen på de arbeidsrettede ytelsene.
- Kvalitet i vedtakene og effektiv ressursbruk, samtidig som det forventes større grad av brukernærhet.
- Brukerne opplever å være kasterbatter innad i NAV, har liten oversikt og forståelse for hva som skjer med egen sak, opplever at veileder ikke kan svare for vedtak og at en ikke får kontakt med saksbehandler.
- I NOU 2023:11 er det påpekt kvalitetsutfordringer.

Arbeidsgruppen som skal se på «Direktoratets faglige rolle og ansvar for digital tjenesteutvikling» har blant annet med seg:

- Blindsoner rapporten etter EØS-saken, NOU om klage- og ankeområdet og sivilombudet påpeker manglende kvalitet i tjenestene og et for svakt faglig direktorat.
- Erfaringsoppsummering av NAVs produktområdeorganisering (Deloitte/Gnist 2022) viser til flere utfordringer med dagens organisering og at det er manglende prioritering på tvers av produktområdene, samt at stor avstand mellom linje- og produktområder fører til lavere brukereffekt.
- Produktområdene har i dag ikke en formell plass i organisasjonen og de er ikke definert som egne enheter på organisasjonskartet.

Oppdrag til arbeidsgruppene (felles for alle oppdragene)

<p>Beskrivelse av problemet/utfordringen vi skal løse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oversikt over historikk på området og hvilke tiltak som har vært gjennomført. • Gi en presis beskrivelse av smertepunktene ved dagens praksis og organisering for brukerne og ansatte.
<p>Krav til utredningen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Vurder flere alternativer. Arbeidsgruppens innspill skal inngå som en del av vurderingen. • Organisatoriske løsninger skal vurderes opp mot andre virkemidler. • Ligge innenfor dagens politiske og økonomiske rammer. • Vurdere hvordan løsningen påvirker andre deler av organisasjonen. • Forslagene bør ses i sammenheng med forslag fra andre parallelle oppdrag. • Løsningene skal være basert på relevant kunnskap.
<p>Beskrivelse av ulike løsninger</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan løser alternativene utfordringene som er skissert? • Positive og negative virkninger av løsningene, for bl.a. ansatte, brukere, sentrale samarbeidspartnere og teknologi. • Løsningene skal svare ut relevante kriterier fra mandatet. • Løsningene skal beskrive hvordan relevante dilemmaene er håndtert. • Anbefaling av løsninger.
<p>Prosjektplan for denne leveransen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide prosjektplan (tidsplan med aktiviteter). • Oversikt over aktuelle kilder. • Vurdere involvering og respondenter (rolle/nivå/hvor i organisasjonen). • Brukermedvirkning.

Kilde: NAV

Arbeidsgruppene har nettopp startet arbeidet med videre utredning og det foreligger ikke noen forslag til alternativ organisering eller samhandlingsarena. Vi vil derfor følge nøye med på arbeidet som vil skje denne høsten.

AVYO i Delta på Arendalsuka:

Hvordan kan vi sammen gjøre NAV bedre?

Til et fullsatt Madam Reiersen i Arendal fikk AVYO i Delta storstilt besøk av både NAV direktøren, statsråden og stortingsrepresentant.

INGER MARIE URAN, kommunikasjons- og informasjonsrådgiver i AVYO i Delta

Det var stort oppmøte under arrangementet da Arbeids- og inkluderingsminister, Marte Mjøs Persen, nestleder i AVYO, Unni Sorter, Arbeids- og velferdsdirektør, Hans Christian Holte og stortingsrepresentant Per Olaf Lundteigen stilte til debatt om hvordan sammen gjøre NAV bedre.

NAV har hatt en del kritiske oppslag i media hvor reelle utfordringer for etaten har blitt synliggjort. Mye har blitt tatt tak i, men noe gjenstår i arbeidet med å finne ut av hvordan NAV kan levere enda bedre på samfunnsoppdraget.

Trepartssamarbeidet er et naturlig bindeledd for å se på hvordan NAV skal levere bedre tjenester. Flere punkter rundt NAVs virksomhetsstrategi og tillitsreformen i offentlig sektor ble dratt frem som gode virkemidler for å nå målene til NAV.

TETTERE SAMHANDLING

Til stede i panelet var Arbeids- og velferdsdirektøren Hans Christian Holte, Arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen, stortingsrepresentant Per Olaf Lundteigen og etatstillitsvalgt og nestleder i AVYO Unni Sorter.

UNGE I ARBEID

Arbeids- og velferdsdirektøren mener NAV ikke henger godt nok sammen og at det fører til at brukere ikke får sine tjenester til rett tid.

–Tettere samhandling og organisering internt er nøkkelen, forteller Holte.

Marte Mjøs Persen, Arbeids- og inkluderingsministeren var tydelig på at inkludering i arbeidslivet er og blir viktig fremover. Spesielt det å få flere unge i arbeid vil være viktig i tiden fremover.

Som en av utfordringene som ble dratt frem var det negative fokus på NAV som følge av blant annet EØS-saken. Stortingsrepresentant Lundteigen presiserte at EØS-saken ikke var en «NAV-skandale» alene, og at ansvaret må fordeles på flere instanser.



Fra venstre: Forsker Mari Holm Ingelsrud og forskningsassistent Elin Moen Dahl ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), OsloMet og Hans-Erik Skjæggerud, YS-leder.
Foto: Liv Hilde Hansen



Stadig færre vil ta etter- og videreutdanning

– Utdanningstilbudene må tilpasses behovene i arbeidsmarkedet, mener YS-lederen. Tirsdag 15. august ble tallene for YS Arbeidslivsbarometer 2023 presentert i forbindelse med Arendalsuka.

De nye tallene viser blant annet at arbeidstakernes interesse for å ta etter- og videreutdanning (EVU) har sunket jevnt de siste femten årene. Selv om det gikk litt opp i 2023, så er den langsiktige trenden tydelig; stadig færre vil ta etter- og videreutdanning, ifølge pressemeldingen fra YS.

– Arbeidslivet står ved inngangen til store omstillinger, knyttet til digitalisering og klimaendringer. At få ønsker etter- og videreutdanning kan gi problemer for både næringslivet og offentlig sektor, mener YS-leder, Hans-Erik Skjæggerud.

62 prosent av de som har deltatt i årets undersøkelse svarer at de ikke tar etter- og videreutdanning fordi de ikke trenger det i jobben. 55 prosent oppgir at de ikke har personlig behov for mer kompetanse.

– Tilbudet om opplæring og videreutdanning må styrkes, og det må legges til rette for fleksible muligheter for læring. Det handler om å senke terskelen for den enkelte til å ta og gjennomføre utdanning og opplæring. Universitets- og høyskolesektoren må forsterke samarbeidet med næringslivet, mener Skjæggerud.

FRYKTER KUNSTIG INTELLIGENS SKAL TA OVER JOBBEN

Flere enn før tror digitalisering og økt bruk av kunstig intelligens vil føre til at arbeidsoppgaver forsvinner, viser årets undersøkelse. YS krever at arbeidstakere som står i fare for å miste jobben på grunn av teknologiske endringer skal kunne ta etter- og videreutdanning, slik at de kan beholde jobben eller kvalifisere seg til annet arbeid.

– Når virksomheter eller det offentlige tar i bruk ny teknologi som øker effektiviteten og inntjeningen, er det ikke urimelig å forvente at de ansatte som rammes av dette får økt sin kompetanse. Da kan de fortsette i arbeidslivet. Det skulle vel egentlig bare mangle, sier YS-lederen.

ARBEIDSTAKERNE ER IKKE KLARE FOR DET GRØNNE SKIFTET

YS Arbeidslivsbarometer for 2023 viser også at halvparten av arbeidstakerne ikke tror det grønne skiftet vil få konsekvenser for deres egen jobb. Og færre enn tidligere år tror de har noe å bidra med for å kutte utslippene på jobb.

– Det er alarmerende at så få forstår hvilke konsekvenser det grønne skiftet har for egen jobb. Her har vi alle feilet, også fagbevegelsen. Vi må informere om og mobilisere for endringene som kommer, påpeker Skjæggerud.

– Hvis vi ikke er godt nok forberedt på det grønne skiftet risikerer vi at konsekvensene treffer unødvendig hardt, at vi får et mer utrygt arbeidsliv og lavere oppslutning om klimatiltakene, mener han.

» – *Det er alarmerende at så få forstår hvilke konsekvenser det grønne skiftet har for egen jobb. Her har vi alle feilet, også fagbevegelsen.*

HAR UNDERSØKT ARBEIDSLIVET SIDEN 2009

YS Arbeidslivsbarometer er en uavhengig, forskningsbasert undersøkelse og analyse, gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI – OsloMet) på oppdrag for YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund).

Undersøkelsen gjennomføres årlig og ble gjennomført for første gang i 2009. YS Arbeidslivsbarometer er den mest utførlige, årlige datainnsamlingen og analysen av tilstanden og utviklingen på sentrale områder i norsk arbeidsliv.

Internasjonal studietur med NOFS



- **NOFS** samordner samarbeidet om internasjonale faglige spørsmål i Norden. Organisasjonen består av 36 fagforeninger i 5 nordiske land og har totalt hatt ca. 2 286 000 medlemmer per 2020.
- **PSI** (Public Services International) er fagforeningsinternasjonalen for offentlig ansatte som har mer enn 700 tilknyttede fagforeninger i 154 land og representerer ca. 30 mill. medlemmer.
- **EPSU** (The European Federation of Public Service Unions) er den europeiske sammenlutningen for forbund og representerer 8 mill. medlemmer.
- **AVYO** er representert som en selvstendig organisasjon.

Fagforeningsarbeid foregår globalt og er organisert på mange ulike nivåer. For å lære mer om den internasjonale delen, deltok jeg i en studietur i regi av NOFS 7. mai til 14. mai.

ARTEM BOGORODSKII, styremedlem
AVYO avd. Finnmark

Nordens Offentliganställdas Fackliga Samorganisation (NOFS) har for første gang gjennomført en studietur der fagforeninger i Norge, Finland, Danmark og Sverige kunne stille med en delegat, begrenset til fire fra hvert land. Målgruppen var unge medlemmer under 35 år med verv i sine organisasjoner og interesse for internasjonalt fagforeningsarbeid. Programmet var meget innholdsrikt og inkluderte besøk av nordiske fagforeningsrepresentasjoner, EPSU og ETUC i Brussel, PSI og ILO i Genève, samt møte og diskusjon med tsjekkiske representanter i Praha.

Spekteret av problemstillinger som disse internasjonale organisasjonene jobber med er enorm. Gjennom turen hadde vi foredrag og diskusjoner om mange interessante og aktuelle temaer som for eksempel minstelønnsdirektivet i EU, digitalisering, det grønne skiftet, syn-



kende organisasjonsgrad på verdensbasis, retten til streik, LGBTQ+, likestilling, globale utfordringer i helsesektoren og konsekvenser av konflikten i Ukraina.

Av disse temaene vil jeg fremheve arbeid med unge arbeidstakere, organisering og verving.

For å sikre kontinuitet er det utrolig viktig at ungdom blir involvert i fagbevegelsen tidligst mulig. Mange av delegatene jeg var på tur med representerte student-



Artem Bogorodskii, styremedlem i AVYO avd. Finnmark fikk være med å besøke Europaparlamentet i Brussel.

og ungdomsorganisasjoner som var deler av større «voksne» organisasjoner, men med en viss autonomi. Dette kan være en bra inngangsbillett til stort organisasjonsarbeid og god ressurs for hovedorganisasjonen. Jeg mener at «AVYO UNG» ville vært et bra tiltak for å verve flere unge medlemmer til oss.

Det å være organisert er bra, men hvorfor er dette bra egentlig? Dette spørsmålet har sikkert mange stilt seg selv minst en



AVYOs Internasjonale Samarbeid

AVYO driver med internasjonalt arbeid gjennom medlemskap i følgende organisasjoner:

1. Nordisk samarbeid: NOFS (Nordens offentligstjälldas facklige samorganisation)
2. Europeisk samarbeid: EPSU (European Public Service Union)
3. Verdensomspennende samarbeid PSI (Public Service International)

NOFS arrangerte i mai 2023 en studietur for unge tillitsvalgte (under 30 år). AVYOs representant på denne turen var Artem Bogorodskii, styremedlem i avdeling Finnmark.



Deltagerne på NOFS studietur kom fra både Danmark, Sverige, Finland og Norge. Her er de på besök hos EPSU.

gang i livet, hørt det på et medlemsmøte eller når man prøver å verve en nyansatt kollega. Forhandling av bedre lønns- og arbeidsvilkår, beskyttelse mot urettferdig behandling på arbeidsplassen og medlemsrabatter er blant de oftest nevnte grunnene til å være fagorganisert, og er utvilsomt viktige på individnivå.

Det som kanskje ikke får tilstrekkelig oppmerksomhet, er den globale kampen for å sikre arbeidstakeres rettigheter som

mange fagforeninger er en del av gjennom medlemskap i internasjonale organisasjoner. AVYO er for eksempel representert i PSI og EPSU som selvstendig organisasjon. Vårt bidrag er ikke minst betaling av medlemsavgifter som gir livsviktige midler for at dette uavhengige internasjonale arbeidet for rettighetene fortsetter.

Å besøke hovedkontorene til EPSU, PSI og ILO, samt høre på representanter fra disse organisasjonene snakke om deres

arbeid har vært inspirerende og lærerikt. Sett i globalt perspektiv er Norge et av de beste landene å være arbeidstaker i. Det betyr derimot ikke at vi skal senke skuldrene og slippe grepet. Ved å være organisert styrker man fagbevegelsen i sin over 100 år lang kamp for en rettferdig verden.

Husk: Du gjør en forskjell!



Kjære Hans Ivar Dahl

Gratulerer så mye med 80-årsdagen din 30. juli!

Vi i AVYO i Delta har hatt, og har fortsatt, mye nytte og glede av samarbeidet med deg. Det gjelder særlig lov og avtaleverk, men også andre ulike problemstillinger.

I tillegg er det alltid noe alvor med et humoristisk tilsnitt som kommer fra deg – og det liker vi.

Vi er så glade for å fortsatt kunne kalle deg for «kollega», og sender deg mange store forsinkede bursdagsklemmer.

Hilsen gjengen i AVYO sentralt.

AVYO under Delta-uka 2023

Hvert år i uke 36 gjennomføres Delta-uka. Dette er en god mulighet til å gjøre litt ekstra stas på medlemmer og tillitsvalgte. Uken har vært gjennomført over hele landet med blant annet vaffelsteking, medlemsmøter og stand på kontorene.

Takk til alle som er med på og forteller om hvorfor det er viktig å organisere seg i AVYO i Delta og hvilke fordeler det gir!



På NAV i Arendal brukte de Delta-jernet til å gi ansatte på kontoret AVYO i Delta vaffler ♥



På NAV Drammen tok de også vafflene fatt i kantina. Mange nye ansatte stakk innom for å høre om AVYO i Delta.



NAV Kontaktsenter Lillehammer hadde stand for ansatte med gjærbakst til de som stakk innom.



Også med enkle grep er AVYOs budskap synlig! Her ser vi Delta-uken hos NAV Midt-Buskerud.



Oppgradert til 6.0-versjonen



I august i år har vår kjære leder, Øyvind Hov Randmæl, fylt 60 år. Eller som nestleder i YS, Lizzie Ruud Thorkildsen nevnte i sin tale; du har oppgradert til 6.0-versjonen av deg selv!

Som en hyllest har vi fått Øyvind til å besvare noen spørsmål om reisen frem til sin 6.0 versjon.

Hva tenker du om de årene du har vært tillitsvalgt og leder for AVYO i Delta?

– Det har vært spennende år og ingen dager har vært like. Det har vært rikelig med utfordringer og mye å lære. Jeg har hatt ulike roller som tillitsvalgt. Jeg startet som plasstillitsvalgt i 1988 og ble nestleder og leder i AVYO Oslo i 1999. Det har vært fint å kunne være med på å gjøre en forskjell. Som tillitsvalgt er vi med på å påvirke viktige beslutninger som er av betydning for våre medlemmer og brukere. Jeg har også møtt mange personer som hver dag står på og jobber for at NAV og Helfos brukere får det de har krav på. Jeg er utrolig stolt og glad for å ha fått muligheten til å lede AVYO i Delta. Det er drømmejobben, selv om det kan være krevende til tider.

Hvordan var det å gå fra å være leder for Oslo-avdelingen til å bli nestleder for TTL i 2005?

– Det var en stor overgang, jeg måtte heve blikket å se hele organisasjonen og hele etaten. Jeg fikk nye kollegaer

og skulle finne min rolle. Det var ikke bare lett. Det var mye som skulle læres og vi skulle bli kjent. Det var Anne S. Henriksen som var leder og hun og de andre kollegaene i AVYO har lært meg så uendelig mye.

Hvilken betydning hadde det for din rolle som nestleder at du ble frikjøpt med 100 prosent?

– Jeg må vel si at livet forandret seg i stor grad. Det innebærer mye representasjon og reiser å jobbe i AVYOs sekretariat. Vi som jobber i sekretariatet, har alle spesialområder som vi jobber med. Det var arbeidsmiljø, Arbeidsmiljøutvalg og IA som ble mitt hovedområde den første tiden, noe jeg fremdeles jobber mye med på ulike nivå i YS.

Du var nestleder i litt over 15 år. Hvordan opplevde du å gå fra å være nestleder til å bli leder for AVYO i Delta?

– Jeg trivdes veldig godt som nestleder i AVYO med Anne S. Henriksen som leder. I 2017 da jeg ble valgt til leder hadde jeg helseutfordringer og det gjorde at det var litt tungt i starten. Korona ble også en ny situasjon og vi måtte alle lære oss nye måter å løse oppgavene på. Det var ikke

bare enkelt, men vi klarte det sammen, og nå opplever jeg stor arbeidsglede og engasjement! Det har vært tunge stunder, men uten disse ville vi heller ikke vært der vi er i dag. Det var krevende å gå fra å være nestleder til å bli leder. Det endrer jo relasjonene på arbeidsplassen, og det tok nok tid å venne seg til både for meg og mine kollegaer.

Arbeidsmiljø har vært en av dine hjertesaker i alle de årene du har vært i ulike roller. Hvilken betydning mener du det har i utøvelsen av de ulike rollene du har innenfor Delta og YS-systemet?

– I og med at det har vært, og er, en av mine hjertesaker har jeg fått forskjellige utfordringer på området. Jeg leder YS IA-forum og sitter i en partssammensatt arbeidsgruppe i KDD. Jeg er med i referansegruppe for eksperthjelp og sitter i styringsgruppe for bransjeprogrammet i barnehagesektoren. Det er realkompetanse jeg har på området og det er godt å kunne bidra i dette viktige arbeidet for både Delta, YS Stat og YS.

AVYO sentralt gratulerer deg så mye med dagen og takker for jobben du gjør for AVYO i Delta!

Studietur til Stockholm juni 2023

Juni i år var AVYOs sentralstyret og sekretariat på studietur i Stockholm i Sverige. Her fikk vi høre fra vårt søsterforbund, Fackförbundet ST og Försäkringskassan som er ekvivalenten til det vi i Norge kaller NAV.

INGER MARIE URAN, kommunikasjons- og informasjonsrådgiver



De to dagene bestod av et tett pakket program med interessante diskusjoner og nyttig informasjon fra vårt nabolands velferdssystem. Hos Försäkringskassan fikk vi vi møte overdirektøren, Maria Rydbeck, som fortalte om Försäkringskassan som organisasjon, og hvilke utfordringer de står i. De opplever mange av de samme utfordringene vi står i, blant annet digitaliserings- og automatiseringsbehov, samhandling på tvers av etater til det beste for brukere og det totale verdensbilde med pågående krig som også påvirker hvordan de utfører arbeidet. En av

de sakene Rydeck forteller om, som vi også ser i etaten i Norge, er kompetanseforskyvningen. De opplever stor konkurranse mellom kommunale og statlige enheter, og de ønsker å se løsninger for hvordan de kan være god sammen uten å konkurrere, samtidig som de øker kompetansen til de ansatte.

Fra Fackförbundet ST møtte vi Thomas Åding som er foreningsstyremedlem. Fackförbundet ST er tilsvarende Delta og dermed også vår søsterorganisasjon i Sverige. Han fortalte at de opplever at det er flere fagforbund som organiserer de samme ansatte, og at ønsket er å samle seg om et felles mål. Likt som oss er de partipolitiske uavhengig, og organiserer statlige ansatte rundt om på de fleste lokasjonene til Försäkringskassan i Sverige. Systemet legger opp til mange kontaktpunkter for brukerne, som er en lik utfordring som vi opplever også i Norge. Det er lite samordning for brukere mellom instanser, og mange opplever å havne i en skvis mellom ulike regelverk.

Også i Sverige har de tillitsreformen på agendaen. Til sammenligning har Sverige i større grad et arbeidsliv preget av New public management, altså et markedsstyrt arbeidsliv. Tillitsreformen har derfor vært et ønske, men det har vist seg vanskelig å få konkrete resultater så langt. Fra politisk hold og hos ledelsen er det tydelighet rundt at tillitsreformen er godt i gang, men at det i ytre organisasjon vil fremkomme det motsatte.



Försäkringskassan. Til venstre: Thomas Åding, Förbundsstyrelseledamot Fackförbundet ST, Maria Rydbeck, overdirektör i Försäkringskassan.

Det å høre vårt naboland fortelle om de samme utfordringene, men fra en helt annen vinkling er interessant også i perspektivet om hvordan vi kan gå fremtiden i møte.

Hos Fackförbundet ST fikk vi også hilse på Oksana Huz-Blanc som fortalte om sitt fagforeningsarbeid først som ungdomsleder i SEUU og deretter i SEEU i Ukraina. SEEU er fagforbund for statlig ansatte. Hennes opplevelse var at flere ukrainere opplevde fagforeningen som lite relevant, og at det i starten var en organisasjon som bidro til det sosiale tilknyttet arbeidsplassen. Etter krigen brøyt ut har organisasjonene i stor grad drevet med bistandsarbeid.



Vi besøkte Fackförbundet ST hvor Oksana Huz-Blanc snakket om fagforeningsarbeid i Kiev.



Dra fordel av ditt medlemskap med et av Norges beste banktilbud

- En av markedets laveste boliglånsrente, uten etableringsgebyr.
- Prioritert kundeservice: Hos Nordea får du rask, god og prioritert hjelp når du trenger det.
- Personlig spare- og investeringsrådgivning samt konkurransedyktig innskuddsrente på sparekonto
- Smarte digitale tjenester inkludert mobilbetaling med Apple Pay og Google Pay.

Bytt bank til Nordea i dag!



Priseksempel Boliglån u/50%: 2 mill., o/25 år, nom. rente 5,14 %, eff. rente 5,31 %, tot.: kr 3 571 654. Prisene gjelder fra 21.09.23 og kan bli endret.



Intervju med ny leder i YS Stat

Han har bakgrunn fra forsvaret som i dagens situasjon er høyaktuell kunnskap rundt sikkerhet og beredskap. YS Stat fikk ny leder i starten av 2023 og AVYO ønsket å høre om hvordan den første tiden har vært for Jens B. Jahren.

INGER MARIE URAN, kommunikasjons- og informasjonsrådgiver i AVYO

Selv forteller han at det å være leder for en hovedsammenslutning er veldig annerledes enn det å være leder i et forbund hvor du er tettere på medlemmene med kort vei mellom saker.

– Det er lengre vei her i YS Stat, og jeg merker også at alt har blitt løftet opp et nivå, forteller Jens B. Jahren.

Mye av jobben består av å sørve forbundene i YS Stat og bidra aktivt i arbeidstakerrollen inn i staten. Herunder betyr det å være koblingen mellom forbundene, YS som hovedorganisasjon og ut mot det som er de viktige politiske sakene.

HOVEDSATSINGSOMRÅDENE TIL YS STAT

Et av de største områdene som YS Stat jobber med er tariff. Selv om det har vært et raskt og smertefritt mellomoppgjør, var det mange rammefaktorer som gjorde at det ble slik, forteller Jahren.

– Det er høy prisvekst som betyr høy lønnsvekst. Vi hadde brukt opp lite av pengene gjennom overheng og glidning,

og det betydde igjen at vi hadde en stor ramme som førte til at det ble gitt mye til de enkelte.

Jahren forteller at en av de viktigste tingene YS Stat jobber med er å kunne lage de gode kompromissene internt, og se alle gruppene med hensyn til tariff.

I tillegg ligger det alltid en tanke fremover mot hovedoppgjøret i 2024 og man vet at økonomien blir krevende og mange står i en mer utfordrende økonomisk hverdag.

Jahren mener at overgangen fra en tariffavtale til flere tariffavtaler i 2016 vil kunne prege det kommende oppgjøret i 2024.

– Dette er en av satsningene fremover og jeg har vært tydelig overfor styret at vi kommer til å bruke mye tid på tariff det kommende året.

På spørsmål om hva de viktigste politiske sakene er i fremtiden for YS Stat, er Jahren tydelig at alt handler om å beholde de godene vi har i dag:

– Jeg tror vi møter et press i arbeidslivet

Disse YS-forbundene utgjør YS Stat:

- Befalets Fellesorganisasjon (BFO)
- Delta
- Kriminalomsorgens Yrkesforbund (KY)
- Norsk Tollerforbund (NT)
- Parat
- Skolelederforbundet
- STAFO

de neste årene. Kampen handler først og fremst om å beholde de godene vi allerede har. Et eksempel er forhandlinger rundt særavtaler i staten. Dersom staten skal være konkurransedyktig må man ha de gode hodene med kompetanse for å levere de tjenestene som er viktig for samfunnet.

– Mange av tjenestene staten leverer er for de fleste i samfunnet lite synlige, men de er ekstremt viktig og synlig for de som trenger tjenestene. Et godt eksempel på dette er NAV, og skal du ha gode folk til å gjøre jobben så trenger du faktisk å konkurrere på vilkår og forutsigbarhet. Dette er en viktig rolle som vi i YS Stat kan hjelpe til med.

– *Hva er dine kjernesaker som leder i YS Stat?*

– Det å ha tillitsvalgte som har verv er viktig. Dersom vi ikke lykkes med dette så får vi en dårligere modell. Vi har medbestemmelse regulert gjennom hovedavtale, men om du ikke har medbestemmelse lokalt på arbeidsplassene så faller det fra hverandre. Det er derfor viktig at vi legger til rette og motivere for å ha tillitsvalgte og god medbestemmelse på arbeidsplassene lokalt.

Så ser jeg et press på ledere som ikke sitter på toppen i en enhet. Mitt spørsmål er hvordan går oppdragene nedover i organisasjonen og hvordan muliggjør du den lokale medvirkningen gjennom de oppdragene som gis?

Jahren forteller gladelig hvorfor han er så engasjert i fagforeningsarbeid og hva som fikk han til å ta verv. Paradokset er at da han selv fikk spørsmål om å bli tillitsvalgt og nestleder i BFO tenkte han «nei, dette er noe andre driver med som er mye flinkere enn meg». Likevel er han tydelig på at det er viktig å stille spørsmålet til kolleger om de ønsker å engasjere seg i tillitsvalgtarbeid.

– Vi må tørre å spørre og ufarliggjøre den jobben det er. I tillegg kan vi sentralt hjelpe til med kursing, trygging i rollen

Tre tips til deg som tillitsvalgt fra YS Stats leder:

DERSOM DU ER HELT NY i rollen; ta kontakt eller bank på døra til den som leder den delen hvor du er tillitsvalgt så spør du; «jeg er valgt til tillitsvalgt her, og jeg lurer på hvordan vi skal jobbe sammen?». Dette åpner for to ting: Det første er at du tar initiativ, og du gjør lederen mindre usikker.

BYGG RELASJONER og vær aktiv på det uformelle. Avtaleverket er regulert, men det er gjerne det uformelle som binder det sammen.

BRUK DEN KOMPETANSEN som sitter i forbundene! Det er mange flinke mennesker som jobber i forbundene og de er veldig tilgjengelige.

og opplevelser gjennom samlinger, forteller Jahren.

STATUS I YS STAT

YS Stat var tidligere en egen organisasjon før den ble en del av YS. Jahren forteller at den kommende perioden handler om å finne ut hva YS Stat skal være og hvordan det skal innrettes.

– Dette er som et godstog som beveger seg litt sakte. Så er det viktig for meg å bruke tid på å finne ut ting sammen.

– Er tillitsmannsapparatet, YS Stat, i endring og hvilke endringer er det?

– I dag er vi syv forbund i YS Stat, men det er ikke langt tilbake så var vi mange flere forbund. Dette har en åpenbar påvirkning på hvordan vi driver når vi blir større som enheter også på fagforeningssiden.

Så er det tøffere og tøffere kamp om medlemmene. Hvordan kan vi i YS Stat bidra til å hjelpe til med det? Vi begynner etter hver å ha tre større enheter; Delta, BFO og Parat som har hovedvekten av de statlige medlemmene i YS Stat.

– Hva er dine ønsker og tanker om fremtiden til YS Stat?

– Vi ser på prosjektet rundt tillitsreformen, og det er jo strengt talt en videreføring av kampanjen vi hadde i 2016 med «Jeg er statsansatt». Hovedtariffavtalen blir også et stort fokus i fremtiden, i tillegg til en relativt fersk reforhandlet hovedavtale.

Den andre jobben omhandler hva YS Stat skal representere for forbundene og hva skal vår rolle være i fremtiden. Men jeg

er bevisst at dette bør vi gjøre mot slutten av perioden for å legge et godt grunnlag for kommende vedtak tidlig i 2027.

– Hva er YS Stats utfordringsbilde?

– Vi er den minste av hovedsammenslutningene, og det er tøft å få flere medlemmer. Når det er sagt så opplever vi at YS Stat får mye gjennomslag og i forhandlinger. Vi er løsningsdyktige og opplever at partene ofte samler seg om våre forslag.

Det andre som blir viktig for oss er å fortsette det gode samarbeidet rundt tariffavtalen med LO. Det siste gjelder arbeidsliv og staten og hvordan vi sørger vi for ivaretagelse av disse gruppene. Det er nok en del medlemmer som har de mer tradisjonelle yrkene med blant annet den gamle etats-bakgrunnen. Tilbakemeldingene er at disse medarbeiderne gir en stor merverdi ute i de tjenestene som leveres, og spørsmålet er hvordan vi klarer å ta vare på dem.

– Du er en representant gjennom YS Stat på vegne av forbundene. Har det vært noen utfordring, og hvordan vekter du den posisjonen som leder?

– Jeg er tydelig på at jeg selv kommer fra et forbund hvor jeg har mye fagkunnskap om et tema som er høyaktuelt i samfunnet. Den kunnskapen skal og må jeg bruke. Så har jeg sagt jeg gjerne kommer på besøk til forbundene for å bli kjent, og jeg har vært veldig heldig med å bli invitert alle steder.

På YS Kongressen ble det vedtatt at vi skal se på teigdeling, altså hvordan jobber vi med forbund som har samme kategori. For meg betyr ikke det at alle medlemmer innenfor en spesifikk etat skal være på ett sted, men det handler like mye om hvordan vi skal jobbe sammen. AVYO står i en slik spenning da det er flere som organiserer innenfor NAV i YS-familien. Det å snakke om disse tingene og ta dem opp tror jeg blir viktig dersom vi skal ha de vekst-ambisjonene som YS har.

TILLITSREFORMEN

– Hva er dine tanker rundt tillitsreformen: Hvor er vi nå, og hvor skal vi?

– Der vi står i dag opplever jeg en økende utålmodighet hos flere. Jeg tror det er et strekk i forventningene; altså at ansatte, medarbeidere og arbeidstagere forventer en ting, men de som er ledere forventer noe annet. Spørsmålet er hvordan vi kan tette dette gapet.

Så må jeg være ærlig på at jeg er usikker

hvor dette går videre. De politiske ambisjoner har vært store, men jeg leser også at de politiske ambisjonene ikke er like klare nå som i starten.

– Hva er YS Stat sin rolle i arbeidet med tillitsreformen?

– Jeg tenker vi skal bidra med å ta pulsen på hva statusen er nå ved å benytte de korte linjene vi har, blant annet gjennom en spørreundersøkelse. På den måten får fakta som YS Stat kan bruke når vi skal legge trykk på de sakene vi synes er viktig.

– Hva er forventningene videre til tillitsreformen med bakgrunn i svarene man får fra undersøkelsen?

– Det må medføre aktive grep for å støtte opp under målsetningen. Det må legges til rette for mindre detaljstyring som er en av målsetningene. Politikerne må kjenne på ansvaret at dersom de skal ha disse ambisjonene som er beskrevet i tillitsreformen, så må det også gi konsekvenser for hvordan de gir oppdrag.

Det vil også i fremtiden være mye omstilling og omorganiseringer i statlig sektor. Det er i stor grad god medvirkning og medbestemmelse på gjennomføring av omstillingene, men for lite medvirkning på grunnlaget for omstillingen og rammeverket. Jeg tror omstilling vil gå lettere dersom man i større grad er sammen om grunnlaget, og det kan være målsetningen som tillitsreformen kan bidra til.

– Hvorfor mener du flere bør flere fagorganisere seg?

– Det å være en del av det fellesskapet som vi har, det er viktig. Det bygger noe på arbeidsplassen, i tillegg til å være en slags forsikringspremie i arbeidslivet. Det å ikke stå alene når du trenger det, den forsikringen er mye verdt!

En hilsen til AVYOs medlemmer og tillitsvalgte

TUSEN TAKK for den jobben dere gjør i YS og den jobben dere gjør for de som står i vanskelige situasjoner. Dere er med på å synliggjøre og gjør en forskjell for de som leverer tjenester til samfunnet, og NAVs tjenester som kanskje ikke synes så mye, men som er veldig viktig for de trenger tjenestene.



Tor Mindrebø – HOVEDTILLITSVALGT NAV AGDER

» NAV Agder er et resultat av sammenslåing av to små fylker. For ikke lenge siden hadde vi 30 NAV kontor, nå har vi 13. De ansattes hverdag preges permanent av omstilling, både lokalt og gjennom de store endringene som skjer i NAV totalt. Mener ikke å svartmale, for med unntak av et generelt altfor høyt sykefravær gjør de dyktige medarbeiderne mye godt arbeid for brukerne våre. Hver dag.

Fylkets omforente innsatsområder for å operasjonalisere NAVs virksomhetsstrategi er helhetlig strategisk markedsarbeid, kvalifisering og utdanning, sykefraværsoppfølging og IA-oppgavet, utvikling av egen organisasjon og «sammen finner vi løsninger for dem som trenger det mest». Fylkeskontoret er lokalisert i Arendal, mens noe av spesialenhetene er mer spredt i Agder.

Vi har FYMBA månedlig der status og veivalg diskuteres og drøftes. Jeg opplever at vi har et åpent og tillitsfullt klima mellom arbeidsgiver og organisasjonene, og også organisasjonene imellom.

AVYO i Delta Agder har et dyktig styre og et flott «korps» med engasjerte plasstillitsvalgte og standhaftige medlemmer. Det, sammen med en stødig vara-HTV, gjør det mulig å utøve

vervet mitt på en brukbar måte i kombinasjon med å være rådgiver i Arbeidslivssenteret. Skulle alltid ønske at jeg kunne vært oftere sammen med medlemmene ute i organisasjonen, men jeg håper de vet hvor de finner meg hvis jeg trengs.

I skrivende stund planlegges høstens lokale forhandlinger, denne litt underlige forhandlingsformen som alltid skaper forventninger og resulterer i at de som får syns de fikk for lite og de som ikke får naturlig nok blir skuffet. Men det er dette vi har, vi som forhandler skal gjøre vårt beste.

Avslutningsvis – jeg brenner for fagorganisering! Det ligger i alle systemers natur å ville øke sin egen makt, så der er vi organiserte en viktig motvekt til arbeidsgiver. Også i staten, også i NAV.



Espen Frankmoen HOVEDTILLITSVALGT NAV INNLANDET

» Det er mye som skjer i NAV i Innlandet om dagen, i ulike store og små prosesser. Både lokale og etatsovergrepene påvirker problemstillinger som behandles i medbestemmelsesapparatet i NAV i Innlandet (FYMBA).

Disse prosessene er krevende, givende og som oftest mangefasettete. Nevner blant annet etatsovergrepene som arbeidet med «Det grønne sporet» (et av tiltakene i virksomhetsstrategien) og Tillitsreformen. Disse treffer Innlandet som resten av NAV-verden. Viktig blir det da å ha muligheten til å løfte de ansattes ståsted – medarbeiderperspektivet – i dialog med arbeidsgiver forut for beslutninger, via medbestemmelse som ledelsesform. På den måten er AVYO med på å bidra til et bredere beslutningsgrunnlag for best mulige beslutninger. I Innlandet er vi i den situasjon som i NAV for øvrig, nemlig en situasjon med merkbart trangere budsjetter. På samme tid er kravene og forventningene høye på de tjenester NAV skal levere. «Mer for mindre» er en krevende hverdag som krever kloke beslutninger i økonomi og organisering. Jeg opplever at våre standpunkter i AVYO er med på å prege beslutninger.

Lokalt i Innlandet er arbeidet med SYFA-Senteret (Senter for sykefraværarbeid) et godt eksempel på en spennende og ikke minst nytenkende prosess for hvordan vi organiserer arbeidet med oppgaveløsningen i NAV. Her jobbes det helhetlig med sykefraværet, hvor både det forebyggende IA-arbeidet og sykefraværsoppfølgingen er samlet i samme enhet. Ellers preger store temaer som sikkerhet, sykefravær, turnover, hybrid arbeidshverdag, flyktnings situasjonen med mer dialogen i FYMBA. Som HTV opplever jeg konstruktive bidrag fra plasstillitsvalgte og medlemmer. Min oppfatning er at vi i FYMBA samarbeider konstruktivt på tvers av organisasjoner og at AVYO har et godt samarbeid med arbeidsgiver. Det er vilje og takhøyde for å prate om viktige temaer mellom formelle møter for å kunne finne gode løsninger.



Vidar Håland HOVEDTILLITSVALGT NAV KLAGEINSTANS

» Mitt navn er Vidar Håland og jeg har jobbet i NAV Klageinstans siden 2007. Jeg jobber til daglig i Kristiansand. Jeg har tidligere vært hovedverneombud for klageinstansen i perioden 2009–2013. Fra 2013 til i dag, har jeg vært hovedtillitsvalgt for AVYO i klageinstansen.

Mine oppgaver som hovedtillitsvalgt, er å delta på jevnligte møter i RMBA. I tillegg deltar jeg av og til i partssammensatte arbeidsgrupper og ved lønnsforhandlinger. Det er viktig for meg å delta på samlinger for tillitsvalgte på tvers i NAV for å få bedre kunnskap om etaten vår som helhet. Jeg har tro på at vi som etat blir bedre og kan levere bedre tjenester til brukere når vi ansatte kan møtes og oppnå forståelse for hverandres oppgaver og arbeidshverdag.

Sist men ikke minst – jeg setter stor pris på samhandlingen jeg har med AVYO sine sentrale tillitsvalgte. Jeg erfarer at vi i AVYO får svært god informasjon om det som skjer, og veien til topps i AVYO er svært kort. Dette er viktig både for meg som tillitsvalgt og for våre medlemmer. Jeg har tro på at medbestemmelse og involvering av de ansatte er veldig viktig for at NAV skal ta gode og velinformerte beslutninger om veien videre.



Lars-Inge Brenna HTV AVYO NAV TROMS OG FINNMARK

» Jeg har vært HTV for AVYO siden 2013. Det har vært en spennende reise i disse årene som hovedtillitsvalgt for AVYO i nå NAV Troms og Finnmark. Jeg er og valgt til vara i Sentralstyret i AVYO for perioden 2020–2024.

Troms og Finnmark er geografisk Norges største fylke som gir store utfordringer i driften. Vårt fylkeskontor har to lokasjoner; Tromsø og Vadsø. Selv jobber jeg i en enhet som heter Tiltak og Marked, og per i dag har jeg kollegaer på seks lokasjoner. Som alle andre ansatte i NAV ser vi hvordan NAVs digitaliseringsarbeid sakte, men sikkert endrer vår jobb i de ulike systemene.

AVYO har medlemmer og plasstillitsvalgte i flere av våre NAV-kontor i Troms og Finnmark. Geografien legger utfordring når det gjelder å møtes fysisk, men vi har blitt utrolig flink på å bruke Teams! Vårt FYMBA gjennomfører månedlige møter digitalt, i tillegg legger vi inn minst ett fysisk møte i hvert halvår.

Arbeidet i FYMBA har i de siste årene vært preget av budsjettarbeid, virksomhetsplanlegging og omstillingsarbeid. Fylkesdirektøren er involverende og tillitsskapende. Vi har jobbet med Tillitsreformen i FYMBA og kommet frem til viktige momenter under denne som er med på å skape tillit i det arbeidet vi sammen har fokus på. Vi ser at NAV og NAV Troms og

Finnmark står foran omstillingsprosesser og endring i måten vi skal jobbe og samhandle oss imellom, og mot NAVs brukere. Det at vi i FYMBA er med på å legge premisser for dette arbeidet sammen med Fylkesdirektøren er viktig for å nå de mål vi har satt oss, og for at vi skal lykkes med det samfunnsoppdraget vi skal løse. Fylkesdirektøren i NAV Troms og Finnmark bruker FYMBA aktivt i sitt lederskap. Vi er en viktig brikke sett i lys av vår Hovedavtale med tidlig involvering og tydelig informasjon som er viktige nøkkelfaktorer for at dette skal lykkes.

I dette er det viktig at vi som sitter i FYMBA sammen med Fylkesdirektøren kan legge premisser for vårt samarbeid med våre kommunale eier i de ulike NAV-kontor. Som HTV i AVYO i Delta har jeg kontakt med våre kommunale medlemmer ved enkelte NAV-kontor, og vi ser i FYMBA at vi er nødt til å finne smarte og gode samhandlingspunkter i dette partnerskapet.

Jeg trives godt med å være HTV og det gir en ekstra dimensjon i jobben.





Elsa-Birgitte Nilsen HOVEDTILLITSVALGT NAV ØKONOMI STØNAD

» Rollen som hovedtillitsvalgt kan til tider være travel og jeg opplever at medlemmene er mest opptatt av lønn og forhandlinger knyttet til dette. Jeg startet min karriere først som vara hovedtillitsvalgt i 2018 og fra januar 2020 ble jeg valgt som hovedtillitsvalgt. For at jeg skal kunne hjelpe medlemmene på best mulig måte, så har jeg valgt å ta studiet #jegertillitsvalgt i regi av YS Stat. Jeg har allerede vært igjennom emnene organisasjon og ledelse, forhandling og påvirkning og nå i vår ble jeg ferdig med arbeidsrett. Å være hovedtillitsvalgt er interessant, spennende og engasjerende. I år ble jeg også valgt som nestleder i AVYO Nordland.

Litt om fagforeningene og samarbeidet mellom oss og ledelsen:

I NØS har vi fire aktive fagforeninger; NTL, Parat, Akademikerforbundet og AVYO i Delta. Samarbeidsklimaet mellom fagforeningene og ledelsen anses som bra. Vi som hovedtillitsvalgte ønsker det beste for våre medlemmer og vår enhet.

Kort om oss som organisasjon:

Nav Økonomi stønad (NØS) har 155 ansatte, hvorav 8 ansatte arbeider fra fjernarbeidsplass. Vi har etter pandemien innført hybrid arbeidshverdag, hvorav to dager i uken kan benyttes som hjemmekontor. Ordningen er populær blant de ansatte og jeg tenker det er viktig at vi følger i samme retning som resten av samfunnet når det kommer til fleksibilitet.

Tillitsreformen:

Vi har startet med å se på hva tillitsreformen betyr for oss og det er fokus på dette både i MBA og i de ulike avdelingene.

Involvering i PO-Utbetaling:

Sammensatt produktområde med ressurser fra Økonomilinja, ØSA og IT. Oppgavene består av daglig drift og utvikling av økonomisystemet for stønader og ytelser som utbetales av NAV.

Utfasing av Abetal:

Utbetalingssystemet som ble benyttet til utbetaling av arenaytelser ble i mars erstattet med systemet som utbetaler andre stønader og ytelser. Dette betyr at flere av oss i NØS i tillegg til PO-utbetaling har jobbet intensivt med testing i tiden før utfasing. Her kan jeg si at uten samarbeidet mellom de ulike enhetene som har vært involvert, ville det ikke ført til et godt resultat.

Dokumentsenteret:

NØS fikk også ansvaret for å etablere et dokumentsenter i Mo i Rana. Arbeidet med etableringen startet som et prosjekt 1. november 2018 med offisiell etablering 1. april 2019.

I forrige blad hadde vi ÅRSMØTEQUIZ

Svarene er som følger:

A?	AVYO avd. Trøndelag Sør	H?	AVYO avd. Agder
B?	AVYO avd. Vestfold	I?	AVYO avd. Akershus
C?	AVYO avd. Østfold	J?	AVYO avd. Møre og Romsdal
D?	AVYO avd. Hordaland	K?	AVYO avd. Telemark
E?	AVYO avd. Sogn og Fjordane	L?	AVYO avd. Oslo
F?	AVYO avd. Vest-Viken	M?	AVYO avd. Innlandet
G?	AVYO avd. Rogaland		

Vi har to vinnere som hadde alle riktige!
De får overført pengepremie direkte fra AVYO sentralt.

Vinnerne er: Arve Smehaugen og Mia Olsen

Gratulerer!

Følg oss gjerne på sosiale medier!



Nyheter og oppdateringer
Mer enn 1300 følgere



BK Trykkpartner – en miljøpartner

Stadig møter jeg påstanden: «Det er så lite miljøvennlig med et blad på trykk!» Men mitt spørsmål blir da; er det egentlig det?

INGER MARIE URAN, kommunikasjons- og informasjonsrådgiver

Jeg har tatt praten med daglig leder i BK Trykkpartner, Ivar J. Moe, som har vært en av AVYOs samarbeidspartnerne gjennom mange år. Bladet har etter hvert blitt et kjennemerke for AVYOs medlemmer og tillitsvalgte. En viktig aktør for å fullføre hvert blad er BK Trykkpartner.

Som i mange bransjer har det også i trykkeribransjen vært store endringer de siste årene. Tidligere hadde AVYO, den gang TTL, samarbeid med Grytting Trykkeri som ble kjøpt opp av Trykkpartner. I 2019 ble Trykkpartner kjøpt opp av BK i Sandefjord. BK Trykkpartner er i dag et grafisk design- og produksjonshus.

MYTEN OM PAPIRPRODUKSJON

Bedriften har gjort omfattende investeringer og tatt miljø- og bærekraftsspørsmål på alvor. De har en miljøvennlig maskinpark med redusert energibruk, Svanemerket, medlem av Grønt Punkt og Miljøfyrtårn.

Det var ett spørsmål jeg måtte stille daglig leder, Ivar; Er det ikke litt utdatert og miljøskadelig med papirproduksjon?

Han er tydelig på at dette helt klart er en myte. Ifølge Trykt i Norge lages papir av et naturlig og fornybart materiale. Det er også ett av verdens mest resirkulerte produkter der over 90 % av tømmeret brukt i papirproduksjon stammer fra europeiske skoger (CEPI Statistics, 2018). Han kunne også fortelle at papiret BK Trykkpartner benytter i sin produksjon kommer fra leverandører i Finland.

Videre forteller Ivar at fokuset rundt miljø og bærekraft har vært et voksende tema i bransjen, og opplever i større grad at dette er en forventning og krav fra kundene. Dette har igjen ført til en rekke krav til sertifiseringer fra både leverandører, men også de som trykkeri. Et eksempel er FSC-sertifisering som betyr at papiret blir sporet slik at kunden skal være sikker på at papiret kommer fra skoger som er godt administrert, stammer fra kontrollerte kilder eller resirkulert materiale (dnh.no).



Tryktinorge.no



dnh.no/services

Et annet viktig punkt er ivaretagelse av de menneskelige ressursene. Ivar forteller gladelig om deres gode arbeidsmiljø med lav turnover og lite fravær. Det merkes også på stemningen i lokalene at de som jobber her trives på arbeid, og det vil alltid være nøkkelen til suksess!

AVYOS SAMARBEID MED BK TRYKKPARTNER

I dag får også AVYO god hjelp fra BK Trykkpartners mediegrafiker, Kari Mette Kalland. Hun hjelper til med å sy sammen bladet før det går i trykken. Min opplevelse er at BK Trykkpartner er en aktør som gir det lille ekstra for at kundene får et produkt de er fornøyd med.

Så hadde jeg enda en myte som måtte besvares: – AVYO har det som kalles bstrykning på bladet, altså at papiret blir glanset. Er dette miljøvennlig?

– Dette er helt klart et av de spørsmålene vi får flest av. Ja, dette er like miljøvennlig som ubestrøket papir, hvor begge typene kastes i vanlig papirsøppel til resirkulering.

Ønsker du å lese mer om BK Trykkpartners miljøprofil og fokus på bærekraft? Gå inn på nettsiden www.bk.no/miljo



Fra venstre: Kari Mette Kalland og Ivar J. Moe jobber til daglig i Trondheim. BK Trykkpartner har sitt hovedtrykkeri i Sandefjord.

Hørte jeg noen si VERVING?



Verv en kollega, gjerne også en venn eller en som jobber et annet sted enn der du selv jobber.

YS organiserer gjennom de ulike YS-forbundene i hele det norske arbeidsliv. De siste månedene har YS fått 10.000 nye medlemmer. Det er veldig bra, og viktigheten av å være organisert kan ikke gjentas for ofte.

Informér gjerne potensielle medlemmer om fordelene ved å være organisert, og da særlig innenfor de ulike YS-forbundene. Delta er et slik forbund som har ulike organisasjoner og medlemsforbund og hvor AVYO i Delta er en selvstendig organisasjon. Vi har medlemmer i NAV, Helfo og frilanstolker for døve og døvblinde.

Synlighet, aktivitet og trygghet er viktig for alle ansatte. I tillegg er det veldig godt å være i et fellesskap med andre medlemmer. AVYO i Delta er veldig opptatt av nærhet til medlemmene, og vi sier at vi bare er et tastetrykk eller en telefon unna. Vi

har partsretten på YS-siden i sentralt medbestemmelsesapparat i NAV og i Helfo.

YS og alle forbundene og organisasjonene er partipolitisk uavhengige.

Det betyr at vi snakker med alle politiske partier, men vi har ingen formelle bindinger til noen. Hvor du som

medlem eventuelt er partipolitisk organisert, er helt opp til deg selv.

Med 1,1 % har AVYO i Delta med det en lav kontingent. 30 % av kontingenten går tilbake til våre lokalavdelinger som bruker den til medlemspleie og ulike samlinger for medlemmer ut fra det som årsmøtene har vedtatt.

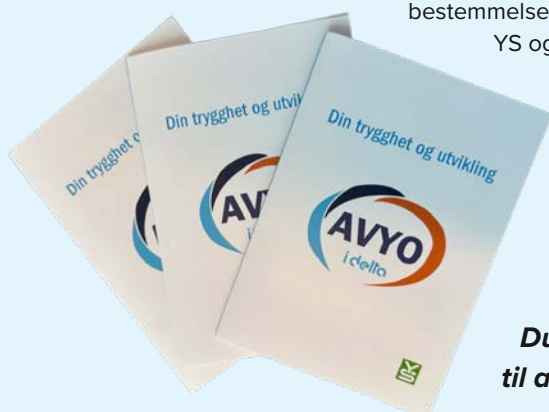
AVYO i Delta lanserte i 2022 en ny vervestrategi. Dette innebærer blant annet at tillitsvalgte skal ønske den nye kollegaen velkommen, ta en liten prat og ha med en konvolutt med litt informasjon om AVYO i Delta. Vi har laget en momentliste til hjelp for deg som vil verve nye medlemmer.

Som tillitsvalgt har du også anledning til å melde deg på Ambassadørakademiet i Delta. Her vil du få med deg noen gode verktøy for å gjennomføre verving på din arbeidsplass eller i avdelingen.

NOEN ENKLE TIPS TIL VERVING

- Fortell om tryggheten og fordelene ved å være organisert i AVYO i Delta
- Informer om medlemsfordeler og rabattavtaler hvis man blir medlem i AVYO i Delta, i en annen organisasjon i Delta eller YS
- Husk at nye medlemmer får 2 måneder gratis medlemskap
- Tilgang til Delta Direkte og Delta-appen

Og husk: på www.avyo.no finner du mange flere grunner til å være medlem!



Du får også en flott vervepremie når du verver til AVYO i Delta og til andre organisasjoner i Delta.



Verveturne for å organisere tegnspråktolkestudenter



KRISTINE HAUGE JAMESON, sentralstyre-medlem og vara hovedtillitsvalgt NAV hjelpemidler og tilrettelegging

AVYO i Delta var først ute med å organisere tolker og forhandle lønn for frilanstolker. Vi har lang og bred erfaring med å organisere tegnspråktolker, om de er frilanstolk eller ansatt i NAV.

Vår identitet er at vi skal være organisasjonen for frilanstolker og tolker ansatt i NAV. En identitet vi kjenner oss igjen i, og som vi jobber hardt for å opprettholde.

For oss er det viktig å starte tidlig med å synliggjøre hvem AVYO i Delta er. Som et tiltak for å klare dette, har vi startet verveturne for tolkestudenter på de tre tegnspråktolkeutdanningene vi har i Norge.

Malin Lone Johansen, som er tegnspråktolk og meg, Kristine Jameson, tegnspråktolk og vara hovedtillitsvalgt, reiser rundt og besøker tegnspråktolkestudentene.

Vi startet turneen i Bergen, høsten 2022. Videre gikk turen til Trondheim, våren 2023, hvor vi traff tolkestudenter fra andre og tredje klasse. Fire studenter valgte å melde seg inn der og da, og vi fikk ønsket dem velkommen på AVYO i Delta sin Facebook-side for tegnspråktolker.

For oss er det viktig å få fram at uten fagforeningene hadde vi ikke hatt tariffavtale. Som uorganisert får du selvsagt tarifflønn, men når det gjelder lokale forhandlinger så er du prisgitt hva og om arbeidsgiver legger inn krav for deg. Er du medlem i en fagforening har du en tillitsvalgt som tar seg av kravet ditt og sender det videre til de som forhandler lønn. Du kan ikke selv forhandle lønn med din arbeidsgiver med unntak av den ene gangen når du takker ja til jobben på en tolketjeneste. Som frilanstolk er

AVYO representert i samarbeidsmøter og jobber aktivt for å få til et godt honorarsystem for frilanstolkene.

Som student får du gratis medlemskap i AVYO i Delta, med de samme betingelsene som et betalende medlem. Vi har meget gode medlemsfordeler og gunstige rabattavtaler på forsikringer, banktjenester, reiser og fritidstilbud som treffer denne gruppen medlemmer godt. Og ikke minst har vi et godt yrkesfaglig tilbud til våre tolkemedlemmer. Vi arrangerer tolkefaglige webinarer to til tre ganger i året. Dette har vært suksess.

AVYO i Delta sin Facebook-side er en yrkesfaglig informasjonskanal og en plattform hvor våre tolkemedlemmer kan dele informasjon med hverandre. Vi deler informasjon om vervekampanjer, når vi gjennomfører våre webinarer, intervjuer med tolker og foredragsholdere og ellers alt som er tolkerelevant. Her kan du også komme med spørsmål, diskusjoner og problemstillinger som er relevant for flere.

Til høsten står Bergen for tur før vi deretter drar til Oslo, hvor vi skal fortelle hvorfor studentene bør velge AVYO og hvorfor vi er best!

På turen tar vi med oss leder for avdelingsstyret i det fylket hvor studentene studerer. Avdelingsstyret har en viktig rolle, og skal være medlemsnært og drive medlemspleie ved å arrangere samlinger for medlemmer, i tillegg til å hjelpe medlemmer med spørsmål rundt AVYO og medlemskap. Avdelingene er AVYO sine ambassadører og er viktige med hensyn til profilering, synlighet og for å gi medlemmer en trygghet og nærhet til AVYO.

Husk å verve, og ta gjerne kontakt med oss om du har spørsmål

Sjekk våre
produkter
i AVYOs
nettbutikk



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



TRETTI TUSEN FINE TING

YS Innbo



YS Innbo
til medlemspris

Vi forsikrer alt du har. Innboforsikringen dekker blant annet tyveri, brann og vannskader. Som medlem i AVYO Delta får du forsikringen til en ekstra lav pris. Og er du under 30 år – får du 30 % rabatt.

Les mer på gjensidige.no/ys

delta

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 ytelser
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 Stein Roger Karlsen
NAV Lerkendal
986 50 445
stein.roger.karlsen@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 Tonje Ryeng Rushfeldt
NAV Sør-Varanger
413 17 344
tonje.ryeng.rushfeldt@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

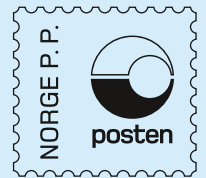
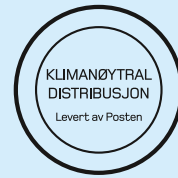
Seniorrådgiver Barbro Mangen

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>