



# PROFILEN

Medlemsblad for AVYO • nr. 4 2023

[www.avyo.no](http://www.avyo.no)

## Møt NAVs nye teknologidirektør

Side 16–17



## Virksomhetsstrategien og tillitsreformen i NAV

Side 4–5



Styrke gjennom samspill

**PROFILEN 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 410 03 794  
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:** 08.12.2023

**Opplag:** 5400

**Layout og trykk:** BK Trykkpartner AS



» Vi er avhengig av tillit i befolkningen, det er det vanskelig å oppnå hvis vi ikke lykkes med å levere på samfunnsoppdraget.

Leder Øyvind Hov Randmæl

## Kjære lesere

**NOK ET NUMMER** av Profilen er klart, og det nærmer seg raskt jul. Det blir godt med tid til familie og venner, og senke skuldrene for å hente ny energi til det kommende året med de utfordringene og gledene som det bringer.

**I ÅR BLE** jeg oppgradert til versjon 6.0 og det har vært helt fantastisk å bli feiret i flere omganger av kollegaer med en stor evne til å holde ting hemmelig. Tusen takk til AVYOs sekretariat som sørger for at jeg ble mer enn betimelig feiret. Jeg ønsker også å rette en stor takk til alle samarbeidspartnere, kollegaer, venner og familie som har vært med på alt dette med flotte taler og feiring. Det var både rørende og veldig gøy.

**ETT ÅR HAR PASSERT** og det har vært en stor glede å være sammen med så mange av AVYOs tillitsvalgte og medlemmer rundt om i landet på møter og seminar. Det er veldig hyggelig, og jeg opplever at dere alltid tar oss fra AVYO sentralt godt imot.

**DET SOM HAR** vært mest på dagsordenen fra NAV i år er tillitsreformen og virksomhetsstrategi. Hva vil fremtiden bringe? Med stadig knappere ressurser, samtidig som det ikke blir færre oppgaver, er det så viktig at vi lykkes med å få gevinster av digitalisering og smartere arbeidsmetoder.

Dette må vi klare sammen, arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud.

**MEN VI ER** også avhengig at vi får midler til utvikling da det kan virke som om vi nærmer oss en grense for hva strikken tåler. Det merkes på brukerne når presset på NAV er stort i media på grunn av lange saksbehandlingstider, feil vedtak eller andre negative oppslag. Da øker registreringene i avvikssystemene på vold, trusler og sjikane. Vi er avhengig av tillit i befolkningen, det er det vanskelig å oppnå hvis vi ikke lykkes med å levere på samfunnsoppdraget.

**AVYOS HØSTKONFERANSE** hadde sikkerhet og beredskap som en rød tråd. Det var to flotte dager med gode forelesere og diskusjoner. Hilde Gustavsen fra AVYOs sekretariat ble utnevnt til æresmedlem og kan se frem til deltakelse på fremtidige landsmøter når hun nå går av med pensjon. Tusen takk Hilde, for din formidable innsats for AVYOs medlemmer og tusen takk for et godt samarbeid i mange år. Lykke til videre!

**JEG ØNSKER** dere alle en riktig god jul og et godt nytt år,

*Beste hilsen fra  
Øyvind*



# Innhold



Virksomhetsstrategien og tillitsreformen i NAV	4–5
MUST – fra innsikt til handling	6
Forslag til statsbudsjett 2024	7
Internasjonalt arbeid: PSI-kongressen	8–9
Opplæring av tillitsvalgte i AVYO i Delta	10–11
YS' Likestillingspris og YS-konferansen 2023	12
Beredskapskonferansen 2023, Norsk Tollerforbund	13
Deltas representantskapsmøte 2023	14–15
AVYO Trøndelag på stand under Mulighetsdagene	15
NAVs nye teknologidirektør, Heidrun Reisæter	16–17
Helfo i 2023	18
Tolkeloven, varsling og partssammensatt utvalg	20–21
HTV-status	22–24
Hvorfor være medlem i AVYO i Delta?	25
Høstkonferansen 2023	26
Møt Røde Kors	27
AVYOs sentrale tillitsvalgte	30–31

# Videre arbeid med virksomhetsstrategien og tillitsreformen i arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og velferdsetaten har over tid sett på organiseringen av etaten, samtidig som regjeringen gav oss i oppdrag å jobbe med tillitsreformen. Hva er status i arbeidet?

**V**i har i de siste nummere av Profilen gitt en status på arbeidet med virksomhetsstrategien og tillitsreformen og vi ønsker å gi en kort oppdatering rundt arbeidet.

Virksomhetsstrategien og tillitsreformen går hånd i hånd i når det gjelder å utvikle etaten videre. Store deler av tilbakemeldingene vi fikk i Blindsonerapporten, Gnist-rapporten og NOU2023:11 «Raskt og Riktig» går på kultur, ledelse og bruk av kompetanse. Tillitsreformen gir oss sterke føringer på hvordan vi skal tenke ledelse og medarbeiderskap i etaten og vil slik sett understøtte de eventuelle organisatoriske endringene som må foretas for at vi skal benytte etatens ressurser for å levere enda bedre tjenester til brukerne.



**TEKST: UNNI SORTER**, etatstillitsvalgt i NAV og nestleder AVYO i Delta



Alle illustrasjonsfoto: Adobe Stock

## VIRKSOMHETSSTRATEGI

Denne høsten har to arbeidsgrupper jobbet med å se på videre organisering av arbeids- og velferdsetaten. Den ene arbeidsgruppen har sett på hvordan vi får til bedre samhandling mellom oppfølging og vedtaksmyndighet og den andre har sett på direktoratets faglige rolle og ansvar for tjenesteutvikling. Det vil før jul settes i gang et arbeid med å se på klageinstansens plassering i etaten.



De to arbeidsgruppene som ble nedsatt i høst jobber videre på de foreslåtte løsninger utarbeidet av tidligere arbeidsgrupper. Kravet til utredningen var at arbeidsgruppene skulle vurdere flere alternativer og at organisatoriske løsninger skal vurderes opp mot andre virkemidler. Løsningene må ligge innenfor dagens politiske og økonomiske rammer.

### Samhandling mellom oppfølging og vedtaksmyndighet for AAP og uføre

Arbeidsgruppen som ser på bedre samhandling mellom oppfølging og vedtaksmyndighet har jobbet frem alter-

native måter å organisere arbeidet på. Her er et forslag å være organisert som i dag, men foreta andre tiltak for bedre samhandling. Det er også forelagt noen forslag til organisatoriske endringer. Det er ikke besluttet hva som skal jobbes videre med.

### Direktoratets faglige rolle og ansvar for digital tjenesteutvikling

Tilsvarende har arbeidsgruppen som jobber med å se på direktoratets faglige rolle sett på ulike modeller for organisering, fra dagens organisering til nye organisasjonsmodeller. Det er heller ikke her besluttet hva som skal jobbes videre med.

» **Vi har ikke råd til å foreta endringer som ikke er til det bedre.**

### Videre løp

Arbeidsgruppene forslag vil forelegges etatens medbestemmelsesapparat for drøfting, og arbeids- og velferdsdirektøren vil ta en beslutning rundt videre arbeid. Dette vil etter planen gjøres innen utgangen av året. Arbeid med organisering av etaten er en prosess AVYO mener ikke bør forhastes. Dersom det skal foretas organisatoriske endringer må disse adressere reelle problemer i etaten. Vi har ikke råd til å foreta endringer som ikke er til det bedre.

## TILLITSREFORM

Noe av det viktigste arbeidet som er gjort så langt i arbeidet med tillitsreformen er å kartlegge hvor utfordringene er i etaten. Dersom vi skal gi medarbeiderne i NAV større rom til å utvikle og bruke sin faglighet og kompetanse til å finne riktig løsning sammen med bruker, må vi først vite hva som er de største hindringene for medarbeiderne i etaten. Funnene viser at knapphet på tid er et hinder for mange i arbeidshverdagen og at egen kompetanse er den største ressursen for økt handlingsrom.

Videreutvikling av tillit vil være sentralt i arbeids- og velferdsetaten fremover. Ledere i etaten har fått opplæring i tillitsbasert ledelse og skal trene videre på dette. Ledere skal også få opplæring i ledelse av kunnskapsmedarbeidere og ansatte skal få opplæring i medarbeiderskap. Det skal utformes bedre systematikk rundt kompetanseutvikling for medarbeidere i etaten.

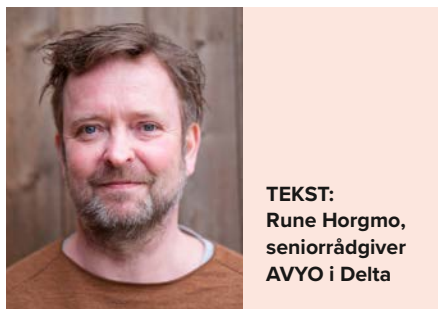
Tillitsreformen er i stor grad en kulturendring og vi må kontinuerlig jobbe med dette. I en stor forvaltningsorganisasjon som NAV, er det lett å få overvekt av kontroll-ledelse og overordnede føringer.



» **Det lokale medbestemmelsesapparatet blir et viktig verktøy i arbeidet med å øke lokalt handlingsrom.**

Det lokale medbestemmelsesapparatet blir et viktig verktøy i arbeidet med å øke lokalt handlingsrom. Så det vil bli satt i gang opplæring av partene i medbestemmelsesapparatene i etaten i løpet av 2024 for å styrke den strategiske medbestemmelsen. Videre vil det jobbes med prosjekt rundt kompetanseutvikling, og det settes i gang forsøksprosjekt rundt handlingsrom i NAV kontaktsenter, handlingsrom i NAV Arbeid og ytelse og prosjekt «et enklere NAV» i tjenestelinja. Se rapporten fra arbeidet med tillitsreformen på navet for mer informasjon.

# MUST – fra innsikt til handling



TEKST:  
Rune Horgmo,  
seniorrådgiver  
AVYO i Delta

De fleste av dere som har jobbet i NAV en stund, husker nok de årlige medarbeiderundersøkelsene (HKI). Medarbeiderundersøkelsen som tok temperaturen på arbeidsmiljømessige forhold, eksempelvis handlingsrom til å utføre arbeidsoppgavene, tilbakemelding fra nærmeste leder, kompetanse, nærvers-faktorer og så videre. HKI-undersøkelsene var både elsket og hatet og det varierte veldig hvordan de ulike enheter jobbet med resultatene. Nå har det gått noen år siden siste medarbeiderundersøkelse ble foretatt i NAV, og i år har det vært gjennomført en medarbeiderundersøkelse hvor vi kan sammenligne oss med andre statlige virksomheter, også kalt MUST.

## Medarbeiderundersøkelsen for statlige og kommunalt ansatte i NAV (MUST)

Årets medarbeiderundersøkelse for alle ansatte i NAV er gjort i samarbeid med Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og kartlegger arbeidsmiljøfaktorer som har dokumentert positiv effekt på arbeidsmiljøet. Undersøkelsen er utviklet i samarbeid med Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) og er vitenskapelig kvalitetssikret. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 4.–25. september. Svarprosenten var nært opp til 70 %, noe som er veldig bra.

Undersøkelsen besto av et «hovedbatteri» med i overkant 70 spørsmål i tillegg til 5 valgfrie temaer som ble valgt ut i samråd med etats-AMU.

Tilleggsetema i vår undersøkelse som ble valgt av etats AMU var tillitsbasert ledelse, økte krav på jobb, netthets, emosjonelt arbeid og vold og trusler.

På de fem tilleggsspørsmålene som etats AMU valgte, har vi ingen statlige virksomheter i MUST til å sammenligne oss med. Det blir derfor ekstra spennende

å følge med utviklingen på disse ved neste undersøkelse.

## Noen funn fra våre tilleggsspørsmål

776 personer opplyser at de har blitt utsatt for mobbing på arbeidsplassen i løpet av de siste seks månedene. 107 personer svarte at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet en eller flere ganger i uken/måneden. Her er det null-toleranse og AVYO i Delta forventer at dette blir tatt tak i. Netthets, trusler og vold, gir et godt bilde av at NAV fortsatt må rette søkelys på disse områdene.

## Kartlegging gir et godt grunnlag for utvikling av arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljø og arbeidsinnhold kan ha avgjørende betydning for trivsel og motivasjon, men også for helse, sykefravær og uførhet. De senere årene har det dessuten kommet ny kunnskap og ny bevissthet knyttet til arbeidsmiljøets betydning for virksomhetens tjenestekvalitet, resultater og produktivitet. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen, sammen med støtemateriell fra NAVET, kan brukes aktivt til å utvikle arbeidsmiljøet i virksomheten, styrke samarbeidet mellom de sentrale arbeidsmiljøaktørene og å løfte arbeidsmiljø inn i styringen av virksomheten.

## Tillitsbasert ledelse

På dette tema, samt flere, har NAV en bedre skår enn de andre statlige virksomhetene som vi kan sammenligne oss med i MUST. Det blir spennende å se utviklingen på dette punktet neste år da lederopplæ-

ringen i NAV fokuserer mye på tillitsbasert ledelse og i tillegg har effekten av tillitsreformen begynt å få forfeste en del plasser.

## Resultater og videre arbeid

Etter kartleggingen har nå alle enheter i NAV fått tilgang til egne resultater i form av rapporter som viser både risikofaktorer og beskyttende faktorer.

Rapportene er utformet for å gi informasjon til bruk i forbedrings- og utviklingsarbeid. Undersøkelsen gir grunnlag for diskusjoner i fellesskap om hva som er viktig for å oppnå, vedlikeholde og forbedre en god arbeidssituasjon.

AVYO i Delta forventer at det blir jobbet godt med rapportene og resultatene lokalt i hele NAV og er spent på å følge utviklingen ved resultatet av neste års MUST.

Vi vil ta ansvar for å minne våre tillitsvalgte og verneombud om arbeidet og forventningene rundt MUST ved vår dialog med dem. AVYO i Delta har den samme forventningen til arbeidsgiver om at de involverer ansatte og tillitsvalgte og at innsikten fører til handling.



Gunhild Løkkevol, HR direktør i NAV, presenterte resultatene fra MUST under høstkonferansen i november 2023.



# Forslag til statsbudsjett 2024

## – videreførende budsjettprofil for NAV

**ESPEN FRANKMOEN,**  
sentralt frikjøpt tillitsvalgt AVYO

Den 6. oktober la regjeringen Støre frem sitt forslag til statsbudsjett for 2024. I Prop. 1 S (2023-2024) er det foreslått en bevilgning på om lag 611,8 mrd. kroner til NAV, en økning på 61,5 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2023. Prosentvis er dette en økning på 11 prosent fra fjorårets budsjett. Fratrullet prisvekst er budsjettet å betrakte som åpenbart videreførende fra fjorårets.

### DRIFTSBUDSJETTET

I kapittel 605 (driftsutgifter) er det foreslått en bevilgning på om lag 13 905,8 millioner kroner, en økning på 1 086,7 millioner kroner (inklusive lønns- og prisjustering) fra saldert budsjett 2023. Den største posten for økning er på 774,8 millioner kroner i lønns- og prisvekstkompensasjon. De to neste postene, ut fra størrelsesorden, er økning på henholdsvis 205,1 millioner kroner til ungdomsgarantien og 82,5 millioner kroner til forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for uføre under 30 år. Både ungdomsgarantien og arbeidsorientert uføretrygd er to gode tiltak for å jobbe for økt sysselsetting.

Disse to satsningene synes AVYO i Delta er et godt tiltenkt grep, som kan være med på å bidra til arbeid og aktivitet. Vi får flere pensjonister for hvert år som går. Utgiftene til alderspensjon stiger for hvert statsbudsjett. Norge er avhengig av at alle som kan delta i arbeidslivet, gjør det. Arbeidslinja blir bare viktigere og viktigere. Alle som kan må bidra. Alle muligheter må være prøvd.

### GLEDELIG TVERRSEKTORIET NYBROTTSARBEID

Regjeringen foreslår å bevilge 18,7 millioner kroner for å utvikle to ulike modeller for samhandling mellom NAV og helsetjenestene i kommunene. Målet er bedre samhandling overfor personer med psykiske lidelser og/eller rusmiddelproblemer, i tillegg til muskel- og skjelettplager. Flott, men dette er bare en sped start. Det offentlige må tenke mer helhetlig og se



**Espen Frankmoen, sentralt frikjøpt tillitsvalgt AVYO og Unni Sorter, etats-tillitsvalgt og nestleder i AVYO under høringen i arbeids- og sosialkomiteen om Statsbudsjettet for 2024.**

hele mennesket. Helse, arbeidsretting og økonomisk trygghet må skje hånd i hånd.

Når det kommer til effektiviseringskutt for driftsutgifter så utgjør disse til sammen over 47,5 millioner kroner i forslaget til statsbudsjett. Forventningen er at det skal gjøres mer for mindre. Vi er da avhengige av at de store IT-satsningene innfris i henhold til målsettinger.

### FOLKETRYGDEN UTGJØR EN STADIG LAVERE ANDEL AV STATSBUDSJETTET

Tall fra NAV og Helsedirektoratet viser

at utgiftene til folketrygden har økt med 106 milliarder i faste kroner fra 2011 til 2021. Folketrygden utgjør likevel en stadig lavere andel av statsbudsjettet. Andelen har gått ned fra 36,1 prosent i 2011 til 35,0 prosent i 2021. I 2023 var andelen ca. 33,6 prosent. Det er økning i antallet alderspensjonister som utgjør den største utgiftsøkningen årlig og som medfører årlig økte bevilgninger.

(Kilder: Regjeringen.no, Stortinget.no og NAV).

Foto innfelt øverst: Regjeringen.no

# Folk framfor fortjeneste

«*People over Profit in a world of multiple crises*»



TEKST: BARBRO HUSDAL MANGEN, seniorrådgiver AVYO i Delta.

Den 31. verdenskongressen 2023 for PSI ble avholdt i Genève. AVYO i Delta er selvstendig medlem av Public Services International (PSI). Det er en global paraplyorganisasjon for nasjonale forbund som organiserer arbeidstakere innenfor offentlig tjenesteyting. Andre forbund i Norge som er med i PSI er Delta, YS stat, NTL, Fagforbundet, FO, Sykepleierforbundet med flere.

Verdenskongressen er det øverste organet i PSI og møtes hvert 5. år. Der vedtas

handlingsprogram, foretas vedtektsendringer, vedtas budsjetter og kontingenter. Det er også valg av president, styre og generalsekretær.

Det var nærmere 1000 deltakere fra 700 fagforeninger 154 land som deltok. AVYO deltok med en delegat, leder Øyvind Hov Randmæl, og en observatør, Barbro Husdal Mangen.

## PEOPLE OVER PROFIT

*People over profit* var kongressens slagord. I løpet av kongressen ble det fortalt mange historier om vellykkede kampanjer verden over, men også om manglende rettigheter for arbeidstakere. Det er fremdeles mange steder hvor det er forbudt å organisere seg, og hvor fagforeningsledere blir arrestert. Vi fikk høre sterke historier om undertrykkelse fra Hviterussland og Myanmar, og om hva som har blitt gjort for å støtte dem.

PSI sin oppgave er ikke bare å styrke offentlig ansattes rettigheter, men også å styrke offentlig sektor for at hele befolkningen skal sikres nødvendige tjenester. Det ble vedtatt at vi skal kjempe mot privatisering for å sikre kvaliteten på

disse tjenestene. Det er en nødvendighet for demokrati at hele befolkningen har tilgang til rent vann, strøm, skole, helse-tjenester og velferdsordninger.

Renasjonalisering/rekommunalisering betyr at tjenester som tidligere har blitt privatisert føres tilbake til offentlig sektor. Det har blitt en global trend. Grunnen til dette er at privatisering har vært mislykket i forhold til både kostnad, effektivitet og kvaliteten på tjenesten. Denne tilbakeføringen av private tjenester skjer stort sett på kommunalt nivå. Det som oftest rekommuniseres er vann- og strømfor-syning. Det kan også være snøbrøyting, renhold av offentlige bygninger, parkering og lignende. Et eksempel er at noen av de store byene i Tyskland, som Hamburg, nå har offentlig strømfor-syning. Fagforeningene i Storbritannia jobber for å renasjonalisere jernbanen. De har store kampanjer for å påvirke politikerne. Det har også vært mange tilfeller av rekkommunali-sering her i Skandinavia siden 2000, f.eks. søppelhåndtering.

Under pandemien var det flere helse-arbeidere i privat sektor som døde av covid i eksempelvis Canada, kontra



Den norske delegasjonen under PSI-kongressen.





FN-bygningen i Geneve.

offentlig sektor. Det er et tragisk eksempel på hva som kan bli resultatet når en setter fortjeneste framfor arbeidstakerne. Sykepleierforbundet hadde innlegg om betydningen av å styrke et underbemannet offentlig helsevesen.

Det kan gjøres ved at lønnsinntakere, bedrifter og multinasjonale selskap blir pålagt å betale skatt. Verden taper en årslønn for en sykepleier i skatteunndragelse hvert sekund.

Leder i Delta, Trond Ellefsen hadde innlegg på kongressen. Han tok opp at multinasjonale selskaper må også gi sin del til fellesskapet.

– Multinasjonale selskaper må betale det de skal i skatt. Når de flytter overskuddet rundt internt og mellom datterselskap i forskjellige land for å maksimere profitten bidrar de multinasjonale selskapene til å undergrave demokratiet og til å svekke velferden. De svekker lokalsamfunnene og velferdsstatene som utdanner arbeidskraften de er avhengige av. De svekker myndighetene, rettsstatene og sivilsamfunnene som sikrer dem stabile og trygge rammevilkår, sa Ellefsen i sitt innlegg.

Det har dessverre vært en forverring for arbeidstakerne siden forrige kongress. Arbeidstakere blir stadig mer sårbare. Det blir flere og flere som ikke får fast jobb, men som er timelønnet i 0 prosent jobber.

### MULTIPLE CRISES

Siden forrige kongress har det vært og er en rekke alvorlige kriser i verden.

Vi har vært gjennom en pandemi. Den viste oss viktigheten at offentlige ansatte helsearbeidere, som jobber for å redde liv, bør ha rett til tilstrekkelig beskyttelsesutstyr og gratis vaksiner.

Det ble vedtatt en resolusjon til

støtte for arbeidet i Ukraina. Delegat fra Ukraina, Vasel Shylov fra fagforening for sosialarbeidere, takker for støtten fra den internasjonale fagbevegelsen. De gjør alt de kan for å støtte sine medlemmer også under krigen.

Det ble også vedtatt en resolusjon til støtte for folket i Israel og Palestina.

Klimakrisen har gjort det mer utfordrende for beredskapsyrkene. Den vil også øke migrasjonen.

Fagbevegelsen har gjort mye gjennom årene i forhold til fremmedfiendtlighet og diskriminering i arbeidslivet. Nå er vår oppgave å sikre rettighetene til LGBT+ personer i en tid hvor hatkriminaliteten øker.

### VALG

Nominert kandidat for presidentvervet var Britta Lejon fra Sverige. Hun sier at PSI er en svært verdifull organisasjon. Når en jobber for organisasjonsfrihet, så jobber en også for en bedre verden. Vi møter i dag både hat og vold, og mange blir arrestert og betaler en høy pris for sitt fagforeningsarbeid. Fagforeningsarbeid er også fredsarbeid. Vi må sloss for demokrati, omfordeling, fred, menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Finansiering av offentlige tjenester må styrkes. Klimaendringer har allerede forandret svært manges liv. En må styrke offentlig ansattes arbeidsvilkår. Det er avgjørende for at befolkningen skal leve gode liv. Fagforeningene må styrkes og holde sammen også når samfunnet rundt oss forvitres.

Hun har vært riksdagsmedlem og statsråd for det sosialdemokratiske partiet i Sverige.

Eneste kandidat for vervet som generalsekretær er Daniel Bertossa fra Australia. Han har også vært generalsekretær i forrige periode. Han takket for tilliten og fortalte hva PSI har jobbet med i forrige



Den nye presidenten i PSI, Brita Lejon, Fackförbundet ST.

periode. Han er stolt over PSIs arbeid under pandemien, over inkluderingen av LGBT+ arbeid i handlingsprogrammet. Han har vært glad for å være stemmen til offentlig sektor i beslutende organer. Han vil fortsatt ta avstand fra all terrorisme, jobbe for menneskerettigheter, mot klimaendringer og for å forbedre leveforholdene i det globale sør. Han sier vi må fortsette å jobbe for organisasjonsfrihet, retten til å streike, mot diskriminering. Vi må fortsette å være inkluderende i forhold til kvinner, ikke binære og styrke rettighetene for LGBT+ personer. Vi må involvere unge arbeidstakere i vårt arbeid slik at de kan overta vervene i framtida. Vi trenger en massiv investering i grønn energi. Vi må også investere i helse og helsearbeidere, og kompetanse for alle ansatte i offentlig sektor.



Øyvind Randmæl og Barbro Mangen under kongressen.

Illustrasjonsfoto. Adobe Stock



Tillitsvalgtopplæring i Trøndelag 2023 med Espen Frankmoen.

# Opplæring av tillitsvalgte i AVYO i Delta

Opplæring av tillitsvalgte er noe organisasjonene er forpliktet til i og med at det settes av midler til opplæring og utvikling, såkalte OU-midler, i de sentrale tariffoppgjørene.

**ANNE S. HENRIKSEN,**  
seniorrådgiver AVYO i Delta

**F**orpliktelse eller ikke, hvis vi skal få til å utøve god og reell medbestemmelse så må våre tillitsvalgte ha fått den nødvendige og riktige opplæringen for å kunne utøve vervet. De er valgt av medlemmene, som har all grunn til å forvente at tillitsvalgte har den kompetansen som skal til, for å inneha en rolle på vegne av medlemmene.

I Delta har vi en generell grunnopplæring for alle nye tillitsvalgte slik at de skal ha et felles grunnlag for å utøve rollen på best mulig måte. Dette er en modulbasert opplæring som går over tre moduler. Det sier seg selv at denne opplæringen ikke kan bli spesifikk for den enkelte virksomhet, og skal derfor gi alle en generell informasjon om blant annet ulike lov og avtaleverk.

AVYO i Delta har derfor utviklet en mere etatsrettet tillitsvalgtopplæring. Denne avholdes en gang per år rundt om i landet. Vi har laget et opplegg etter den

geografiske inndelingen av fylker/regioner i NAV. Helfo sine tillitsvalgte er med der de hører hjemme i forhold til geografi og avdelingstilhørighet. Det er AVYO sentralt som har ansvar for opplæringen og som stiller med opplæringspersonell. Avdelingenes ledere deltar på samlingen i sine respektive avdelinger.

Alle valgte tillitsvalgte har rett til fri etter hovedavtalene i stat og kommune, og det gjelder også for de som er varatillitsvalgte. Vi har hatt noen utfordringer når det gjelder retten til å få fri og det synes vi er vanskelig å forstå. Det bør jo også være i arbeidsgivers interesse at tillitsvalgte har den nødvendige kompetansen i forhold til utøvelse av medbestemmelse. Dersom det ikke er skjedd noe plutselig og uforutsett så skal tillitsvalgte få fri til opplæring de er innkalt til. Det holder altså ikke, at det er så mye å gjøre i kontoret.

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

Til opplæringen innkalles også hovedtillitsvalgte og vara i den avdelingen der de er medlemmer. Dette fordi det er viktig å lære av hverandre og hovedtillitsvalgte trenger også påfyll av kompetanse. I tillegg får de treffe tillitsvalgte innenfor sitt hovedområde som hovedtillitsvalgt. For tillitsvalgte i Arbeids- og tjenestelinjen er dette særlig viktig da de ikke har andre faste opplæringsarenaer. For de landsdekkende enhetene er det en årlig sentral samling hvor de plasstillitsvalgte deltar.

#### **Hovedtemaene i den sentrale opplæringen:**

- Hovedavtalene i stat og kommune, hvor vi også kommer innom de viktige tilpasningsavtalene.
- Hovedtariffavtalene i stat og kommune.
- Personalpolitiske dokumenter i etatene.

I de fylkene som ikke har tillitsvalgte fra Helfo, er hovedfokuset i opplæringen tilknyttet NAV og tillitsvalgtoppgaver i NAV.

AVYO sentralt har hatt opplæringen i snart to år, og i skrivende stund er det bare Oslo igjen som har sin opplæring i



**Rune Horgmo, Espen Frankmoen og Marita Borgersen vil gjennomføre tillitsvalgtopplæringen i 2024.**

desember. Vi har dyktige instruktører som selv har vært og er tillitsvalgte, og som har sentrale roller i AVYO. De vet hva som

er behovet og skjønner også veldig godt hvilke utfordringer de tillitsvalgte står i, under utøvelsen av sin rolle.

Vi har fått veldig gode tilbakemeldinger på denne opplæringen. En av tilbakemeldingene vi tar med oss er at det burde være satt av mer tid til gruppe- og summeoppgaver. Det vil vi legge opp til at blir mer av i 2024. Erfaringsdeling er viktig, men vi sørger alltid for at saker som ikke skal ventileres eller informeres om, altså det som ligger til taushetsplikt eller som kan identifiseres, ikke blir tatt opp her. En annen erfaring vi har gjort oss er at det blir for lite tid, så fra 2024 vil opplæringen gå over to hele dager.

Rune Horgmo og Espen Frankmoen gleder seg til å ta fatt på opplæringen i 2024 og for å være med på å bidra til at våre tillitsvalgte får omsatt teori til praksis. Da får de med seg Marita Borgersen på laget. Hun kommer fra rollen som hovedtillitsvalgt for NAV kontaktsenter gjennom mange år.

Vi andre som har ansvar for opplæringen gleder oss sammen med disse tre.

**Vi ses i 2024!**

**Vi i AVYO i Delta sentralt  
ønsker dere alle en riktig**

**god jul og  
godt nytt år!**

Har du endret adressen din?  
Gi oss gjerne beskjed på [post@avyo.no](mailto:post@avyo.no)



# YS' Likestillingspris og YS-konferansen 2023

Tradisjonen tro ble det også i år utdelt YS likestillingspris under YS-konferansen. Årets vinnere var trioen Abid Raja, Nadia Ansar og Abida Raja.

FOTO: THOMAS BRUN, NTB Kommunikasjon



Statsminister Jonas Gahr Støre under sitt innlegg på YS-konferansen 2023



Vinnere av YS' Likestillingspris 2023, Abida Raja, Nadia Ansar, Abid Raja og YS leder Hans-Erik Skjæggerud

**A**bid Raja, Nadia Ansar og Abida Raja har med åpenhet om sine livshistorier spilt en viktig rolle i synliggjøringen av hvordan skyld og skam bidrar til undertrykking av mennesker. Alle tre tar viktige oppgjør med kulturer der skammen styrer hva man kan gjøre og hvordan man kan leve, sier YS-leder Hans-Erik Skjæggerud.

Skam er et viktig hinder for målet om likestilling og like muligheter for alle, uansett kjønn, etnisk bakgrunn, seksuell orientering eller funksjonshemming. Åpenhet om private og smertefulle hendelser er i seg selv krevende og krever styrke og bevissthet. Alle tre har hatt som mål om at åpenheten skal føre til endring. Åpenhet legger grunnlaget for nødvendig samfunnsutvikling – og åpenhet redder i sin ytterste konsekvens mange liv.

## TRE HISTORIER OG TRE BØKER

Abid Raja har utgitt to bøker som har bidratt til økt forståelse. Allerede i 2010 kom boken «Dialog – om vold, undertrykkelse og ekstremisme». I boken tok han for seg temaer som hat, tvangsekteskap, undertrykkelse av kvinner og barn samt stigmatisering av minoritetsungdom. Og i 2021 kom selvbiografien «Min skyld. En historie om frigjøring», som var en fortelling om vold, skam og et liv i evig

konflikt mellom andres forventninger og egne drømmer.

Abida Raja har sammen med journalist Håkon F. Høydal fortalt sin historie om tvangsekteskap og familievold i boken «Abida Raja. Frihetens øyeblikk». Psykisk og fysisk vold i nære relasjoner får store konsekvenser for dem som utsettes for det, og kvinner i etniske minoriteter risikerer å betale en enda høyere pris enn de fleste. Det er vanskelig å leve et fullverdig liv som samfunnsborger, arbeidstaker og familiemenneske når undertrykkelsen er total. «Jeg har et sterkt håp om at et liv i frihet er mulig for mange flere», skriver Abida Raja i etterordet til boken.

Nadia Ansar har nylig kommet med sin bok, som har tittelen «Min skam – en historie om forventninger og løsrivelse». I boken tar hun et tydelig oppgjør med patriarkalske strukturer og sosial kontroll i det norsk-pakistanske miljøet. Psykologen Nadia Ansar skriver ikke bare om de smertefulle erfaringene fra å leve i miljøet preget av kontroll og skam, men presenterer også en faglig begrunnet metode for forsoning.

– De tre har blitt viktige forbilder i kampen for frigjøring og muligheten til å leve gode liv. De synliggjør mangfoldet i dagens Norge, og de representerer en helhetlig tilnærming til likestilling og

inkludering som er viktig i kampen for å skape et bedre samfunn for flere, sier YS-leder Hans-Erik Skjæggerud.

## YS-KONFERANSEN 2023

Vi lever i en ulvetid, sa YS-leder Hans-Erik Skjæggerud i sin åpningstale under



YS-konferansen 2023. YS-lederen pekte på at temaet for årets YS-konferanse, samfunnsikkerhet og beredskap, dessverre er mer aktuelt enn noen gang. Tidligere erfaringer, klimaendringer, demografisk utvikling og den sikkerhetspolitiske utviklingen har brakt samfunnsikkerhet og beredskap høyt opp på agendaen. Regjeringen har nedsatt flere kommisjoner, som nå har levert sine analyser og gitt råd.

– YS-fellesskapet har gitt et meget fylldig hørings svar, som bekreftet det vi har sagt lenge: Vi er totalberedskapen! YS-fellesskapet, med sine 11 medlemsforbund, er representativ for den totalberedskapen vi har her til lands. I alle våre forbund har vi medlemmer som er nøkkelpersonell for å trygge Norge. Og for en jobb de gjør, sa Skjæggerud i sin tale.



## Beredskapskonferansen 2023 – Norsk Tollerforbund

I oktober arrangerte Norsk Tollerforbund (NT) en storstilt beredskapskonferanse. I sin innledningstale stilte lederen i Norsk Tollerforbund, Karin Tanderø Schaug spørsmål til landets ledere; hvilken rolle spiller Tolletaten og hvorfor er etaten viktig?

FOTO: NT MEDIA

Gjennomgående for konferansen var et større behov for å se på tverrsektorielt samarbeid for å imøtekomme fremtidige beredskapsbehov. Under konferansen fikk vi høre Finansminister Trygve Slagsvold Vedum snakke om hvordan man kan samle alle de gode kreftene i totalberedskapen.

Finansministeren var tydelig på at etter murens fall i 1989 har den ene regjeringen i Norge etter den andre nedbygget beredskapen over tid etter en positiv fremtids-tekning, og at vi nå er inne i en ny tidsfase i beredskapspolitikken.

– Vi kommer til å måtte bruke mer på forsikring i samfunnssammenheng, fortalte Vedum under konferansen.

Både Politidirektør, Benedicte Bjørnland og Stabssjef i HV, brigader Morten Eggen, la frem sine risikofaktorer i beredskapssammenheng. Ifølge Politidirektøren er et fungerende sivilt samfunn like viktig for totalberedskapen; det at banktjenestene fungerer, at vi har tilstrekkelig med matvarer og strøm. Hun nevnte også de to kommisjonsrapportene, Forsvarskommisjonen og Totalberedskapskommisjonen, som roper

et varsko med sitt alvor i rapportene.

– Det er behov for et taktskifte og en helhetlig beredskapspolitikk, hvor man må se den samlede kapabiliteten og dra i samme retning, fortalte Bjørnland i sitt innlegg.

Fra Tolletaten stilte også direktøren, Øystein Børmer, som snakket om dagens situasjon i etaten og utfordringsbilde. Når grensene stengte ned under koronapandemien, så ble det en større tydelighet for flere hvilken rolle Tolletaten spiller i

beredskapssammenheng, hvor deres rolle er å sikre at lover og regler for grensekryssende vareførsel etterleveres.

– Samvirkeprinsippet er ikke tilstrekkelig ivaretatt, og etaten har kunnskap om blant annet varestrømmer og grensetrafikk som utnyttes i for liten grad, forteller Børmer.

Avslutningsvis ble det gjennomført en paneldebatt med flere politikere fra Finanskomiteen og Justiskomiteen, Norsk Tollerforbunds leder, Karin Tanderø Schaug, og YS leder, Hans-Erik Skjæggerud. Det er tydelighet og en større forståelse for hva Tolletaten bidrar med i beredskapssammenheng, og at det er et ønske å få de gode kreftene til å jobbe sammen.

Konferansen av denne størrelsen var den første av sitt slag som Norsk Tollerforbund har arrangert. Med et stort publikum og aktører innen beredskapsarbeid har det satt et tydelig standpunkt i beredskapsdebatten.



# Deltas representantskapsmøte 2023

I 2024 passerer vi 100.000 medlemmer, slo Deltas leder Trond Ellefsen fast under åpningstalen på Deltas representantskapsmøte. Gjennom to dager i november var alle representantskapsmedlemmene samlet for å vedta ny politikk

## HOVEDSATSNINGSMOMRÅDER

Hvert år peker Delta ut områder som skal vies spesiell oppmerksomhet. Representantskapet vedtok fire hovedsatsningsområder for 2024:

- Styrke medlemmenes posisjon som attraktiv arbeidskraft
- Være en tydelig stemme i arbeidet for et grønt skifte og en rettferdig omstilling av arbeidslivet
- Fortsette innsatsen for heltidskultur i norsk arbeidsliv
- Styrke posisjonen som en moderne og attraktiv arbeidstakerorganisasjon

## TARIFFPOLITISKE RETNINGSLINJER

Det ble vedtatt tariffpolitiske retningslinjer for 2024-2026. De er grunnlaget for Deltas tariffpolitikk og gir retning når Delta utformer krav i tariffforhandlingene og vurderer tilbud.

Digitalisering og bruk av ny teknologi er et nytt hovedtema i tariffpolitikken. Ut over dette er det mindre justeringer på flere områder, blant annet når det gjelder pensjon og arbeidstid.

## ÅRETS TILLITSVALGT

I forbindelse med representantskapet er Deltas pris til årets tillitsvalgt delt ut. Til stor jubel fikk foretakstillitsvalgt ved Sykehuset Østfold Tone Lie Nilsen, prisen som årets tillitsvalgt.

– For meg betyr det veldig mye å være til nytte for noen og at jeg kan hjelpe medlemmene i arbeidslivet slik at det som er mørkt



Forbundsleder Trond Ellefsen fra talerstolen  
Foto: Adrian Nielsen, Delta

en dag kan bli lyst. Den indre motivasjonen for å ville hverandre vel er det som driver meg, sier en overrasket og svært glad prisvinner.

## RESOLUSJONER

Klima, konkurranseutsetting og kompetanseutvikling er blant temaene for de fem resolusjonene som ble vedtatt.

De fem resolusjonene som ble vedtatt var:

- Konkurranseutsetting
- Partene i arbeidslivet må akselerere den grønne omstillingen
- Satsing på kompetanseutvikling må gjelde alle
- Tillit og samarbeid er demokratiets grunnmur
- Barnets beste må sikres i alle adopsjoner

Ønsker du mer informasjon om hva som ble vedtatt på representantskapsmøte? Se [delta.no](https://delta.no) – Representantskapet 2023



## AVYO I DELTA MED FLERE REPRESENTANTER

Gjennom valgkrets Stat, så har AVYO i Delta flere representanter som er med når avgjørelsene tas.

– Her er vi med på å påvirke i ulike budsjett- og regnskapsspørsmål så vel som arbeidspolitiske spørsmål, forteller representantskapsmedlem Espen Frankmoen.

Representantskapsmedlemmer fra AVYO i Delta. Fra venstre: Espen Frankmoen, Janne Rafshol, Rune Horgmo, Øyvind Hov Randmæl og Liv Dragsten.  
Foto: Adrian Nielsen, Delta



Årets tillitsvalgt Delta Tone Lie Nilsen, Sykehuset Østfold  
Foto: Siv Bjelland



Deltakere under året representantskapsmøte  
Foto: Adrian Nielsen, Delta



## AVYO Trøndelag på stand under Mulighetsdagene i NAV Trøndelag

LEIF OLAV TANGEN, fungerende leder AVYO Trøndelag avd. sør

1. og 2. november 2023 ble det arrangert Mulighetsdager i tjenestelinjen i NAV Trøndelag. Tema for dagene var «Trøndelaget» og konferansen ble gjennomført på Clarion Hotel Trondheim. AVYO Trøndelag avdeling nord og sør hadde en felles stand hvor vi fikk vist oss godt frem sammen med flere andre fagforeninger. I tillegg var det stand fra Arbeidslivssenteret og Trøndelagsmodellen, for å nevne noen. Konferansen la opp til mye mingle-tid og det var rundt 500 ansatte på to like dager. Dette gjorde at vi fikk god tid på å prate med gode kolleger.

Tore Hongshagen Kristoffersen, organisasjonsrådgiver Region Midt Delta, var med oss begge dager og det var godt å ha med han i dette laget. Takk for deltagelsen Tore! Vi vil påstå at vi hadde den beste standen med flest Roll-up og med mange gode profilartikler for AVYO og Delta. Mange var innom oss og slo av en prat, og samtidig var nysgjerrige på



Leif Olav Tangen, nestleder AVYO Trøndelag avd. sør, Tore Hongshagen Kristoffersen, organisasjonsrådgiver Delta Region Midt og Odd Robert Johnsen, vara HTV AVYO Trøndelag.

hva AVYO i Delta hadde å tilby. Flere av de som kom innom var allerede fagorganisert og gledelig er det da å høre at de vurderte skifte til AVYO.

Andre som holdt innlegg under konferansen var Hans Christian Holthe, Torbjørn Aas og et friskt og godt foredrag med mye humor og alvor fra Roger Finjord. Finjord er leder i Finnmark Fotballkrets og var tidligere leder for



Tore Hongshagen Kristoffersen, organisasjonsrådgiver Delta Region Midt, og Marthe Foss, styremedlem AVYO Trøndelag avd. sør.

damelandslaget i fotball. Han er opptatt av «Det gode laget» og det å få det beste frem i personene.

Tusen takk til AVYO og Delta for god støtte og til NAV Trøndelag for gode dager for oss i AVYO. Dette gjør vi gjerne igjen.

Før møtet med teknologidirektøren i NAV hadde jeg så mange spørsmål; Hva er en teknologidirektør, hvorfor trenger NAV en teknologidirektør og får vedkommende reise rundt i verden å teste ut masse «gadgets»?

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

**D**a jeg skulle møte Heidrun Reisæter, den nye teknologidirektøren i NAV var det viktigste for meg å få en forståelse for hvordan hun har tenkt å gjennomføre jobben og sørge for at IT-systemene i NAV fungerer slik de skal. Ja, for i dag vet vi at det er mange systemer, de snakker lite med hverandre og er gamle og kronglete. Til tider blir dokumentasjonsbehovet så vanskelig og krevende at det til syvende og sist tar tiden bort fra det mellom-menneskelige. Hvordan skal NAV hjelpe de som trenger det mest og hvordan kan en teknologidirektør bidra med det?

Heidrun Reisæter har bakgrunn fra mediebransjen og har tidligere jobbet som teknologidirektør i NRK. Etter 20 år i mediebransjen så hun etter nye utfordringer og var nysgjerrig på NAV.

– Jeg synes det er veldig motiverende å jobbe opp imot et samfunnsoppdrag og at det er en større mening med det man gjør. Så synes jeg det er veldig spennende med kompleksiteten i NAV. Det er ulike faggrupper å samarbeide med i mediebransjen og NAV, men prinsippene for hvordan vi kan lykkes er noe av de samme likevel. I tillegg har NAV IT et godt rykte på seg i IT-bransjen som et sterkt fagmiljø, og det gjorde meg også nysgjerrig på jobben, forteller Reisæter.

#### HVA ER PRODUKTUTVIKLING?

Per i dag har NAV 8 produktområder hvor tilknyttede team jobber med produktutvikling. Til sammen er det over 150 team som alle jobber på ulikt vis med digital utvikling i NAV.

Produktutvikling er å utvikle digitale produkter og tjenester. For NAV gjelder det tjenestene både som er til innbyggerne i Norge som skal få oppfølging og søke om ytelse, og alle arbeidsflatene som medarbeiderne i NAV bruker. Reisæter forklarer at for å få gode utviklingsprosesser er det viktig å sette sammen de folkene som skal til for at NAV lykkes. Det betyr



## NAVs nye teknologidirektør, Heidrun Reisæter

en sammensetning av utviklere, designere, jurister og fagressurser samlet. Her må man sammen jobbe med forståelse av brukernes og NAVs behov, hvilke reguleringer en må ta hensyn til, og hvordan skal én tjeneste i det store NAV henge sammen med de andre delene slik at tjenestene fremstår helhetlig. Totalt sett skal dette gi et godt tjenestetilbud.

– Det er viktig for meg å si at produktutvikling handler om mye mer enn teknologi. Vellykket produktutvikling for meg er å lykkes med å utvikle et helhetlig

tilbud til brukerne av NAVs tjenester, forteller Reisæter

**– Hva er utfordringsbildet med å lykkes med å få til denne helheten i NAV?**

– Det ene er endring av mindset og samarbeidsform. For å kunne lykkes i en virksomhet hvor digitalisering blir en større faktor, må man erkjenne behovet for tverrfaglig samarbeidskompetanse. Tidligere kunne man i større grad spesialisere hvor noen gjorde en oppgave og andre gjorde noe annet. Nå er man i større grad

**» Det er viktig for meg å si at produktutvikling handler om mye mer enn teknologi. Vellykket produktutvikling for meg er å lykkes med å utvikle et helhetlig tilbud til brukerne av NAVs tjenester, forteller Reisæter**



avhengig av at man finner løsninger på tvers av fagområder.

Dette krever en annen kompetanse blant medarbeiderne enn før, og det kan være vanskelig å omstille seg til å finne et felles «språk» rundt hvordan man skal løse oppgavene. Det handler om hvor vidt du kan ta hele ansvaret alene, og hvor vidt du må dele og avgi ansvar.

Så tenker jeg at vi har organisert oss på en litt utfordrende måte. Jeg synes det var modig av NAV å være tidlig ute med en produktorganisering og etablering av produktområder. Samtidig har vi erfart at det er krevende å finne balansen mellom linjene og produktområdene, og dette er et av temaene vi jobber med nå i organisasjonsutviklingsprosessen.

En annen utfordring vi ser er at NAV er en stor og kompleks organisasjon. For en bruker eller innbygger i Norge som møter NAV skal ikke vi fremstå som et tilfeldig sett med tjenester, men vi skal klare å være den helhetlige hjelperen.

**– Hvordan tenker du at de tillitsvalgte kan bidra inn i utvikling og digitaliseringsarbeidet i NAV?**

– Jeg kjenner godt til fagforeningene og synes det er fint å ha dialog som gir perspektiver fra andre deler av organisasjonen enn det vi i ledelsen ellers ville sett.

Jeg tenker det er bra og viktig at vi som arbeidsgiver bruker nok tid på å utforske muligheter sammen med de tillitsvalgte, og at vi kan være gode samarbeidspartnere når vi er åpne for hverandre og finner felles mål, sier Reisæter.

#### FRA «IT» TIL «TEKNOLOGI»

**– Hvilke oppgaver har en teknologidirektør kontra en IT-direktør?**

– Oppgavene mine er nok veldig like fra tidligere IT-direktør. Men det ligger noe symbolsk i tittelskiftet som uttrykker at IT-avdelingen og teknologidirektør er noe mer enn en støttetjeneste til andre avdelinger, som support, infrastruktur og leveranse av medarbeidere til teamene. En forskjell fra tidligere er nok en forventning om at vi skal ta et større ansvar for å sette tydelig strategisk retning for teknologi og produktutvikling i NAV.

For meg er det mye viktigere med kulturen, prosessene og strukturen rundt arbeidet med teknologi og produktutvikling enn hvilke «gadgets» vi bruker eller hvilket kodespråk vi velger. Jeg er interessert i hvordan vi får til den digitale transformasjonen av NAV i stort.



» **For en bruker eller innbygger i Norge som møter NAV skal ikke vi fremstå som et tilfeldig sett med tjenester, men vi skal klare å være den helhetlige hjelperen.**

#### KUNSTIG INTELLIGENS

**– Hva ligger fremover i måten å utvikle systemer og tjenester med hensyn kunstig intelligens (KI)?**

– Jeg tror vi kan lette på mange rutineoppgaver i førstelinjen ved hjelp av KI, men også finne støtte til generell produktutvikling. Det er interessant å høre veiledere og saksbehandlere på NAV-kontorene som forteller hvor mye tid de bruker på å innhente informasjon fra ulike kilder. En av de største potensialene ved KI er å effektivisere rutineoppgavene ved å tilgjengeliggjøre data og innsikt på en annen måte for at veilederne skal kunne ta de beslutningene de skal gjøre.

Det er mange områder KI kan lette arbeidet for oss, men det er viktig å få en god forståelse av handlingsrommet vårt. Det er også viktig å få gode diskusjoner på nasjonalt nivå hva som er riktig å gjøre og hva som ikke er riktig å gjøre.

De som jobber med KI, sier jo at det som kan begynne som et teknisk problem kan raskt utvikle seg til et etisk eller juridisk dilemma. Derfor trenger vi bredere diskusjoner rundt problemstillingene og alle avveininger bør ikke være opp til hver enkelt etat.

Det som er viktig nå som vi står midt i det, er at vi lærer. Vi har derfor satt oss et mål for 2024 at vi skal ha gjennomført tre tverrfaglige eksperimenter med KI i NAV for å lære.

**– Hvordan er balansen mellom digitalisering og den menneskelige brukerkontakten?**

– Det er viktig at vi erkjenner at ikke alle vil være i stand til å ta i bruk digitale tjenester. Vi må være forberedt på å kunne møte mennesker ikke-digitalt. Ettersom mer og mer blir digitalt må vi være bevisst på at NAV ofte møter mennesker i en sårbar situasjon. Da ligger det et ekstra ansvar på oss å i å lage enkle, tilgjengelige og trygge tjenester.

**– Hvordan imøtekomme kompetansehevingen internt for at veiledere skal kunne nyttiggjøre seg de nye digitale systemene?**

– Når noen som synes det er mye å forholde seg til spør «kan vi ikke bare få et system?», er svaret fra meg nei. Det er verken hensiktsmessig i henhold til utvikling, eller et mål at alle oppgaver skal inn et system. Da bygger man bare nye, store, komplekse og lite endringsdyktige systemer. Men det er likevel et mål at porteføljen vår av systemer kan oppleves helhetlig når du sitter på jobb. Det skal være gjenkjennelige grensesnitt, samme design, lett å svitsje mellom og data skal flyte godt.

» **Infotrygd fylte 45 år i 2023 og jeg tror vi også får gleden av å se det fylle 50 år, men så nærmer det seg slutten.**

Helt på tampen av intervjuet ønsket jeg Heidrun sine spådommer på når vi blir kvitt Infotrygd:

– Infotrygd fylte 45 år i 2023 og jeg tror vi også får gleden av å se det fylle 50 år, men så nærmer det seg slutten.

#### En hilsen til AVYOs medlemmer og tillitsvalgte

Takk for tålmodighetene med alle de ulike systemene dere må sjonglere! Vi jobber for en forbedring. Teknologi er noe alle må forholde seg til i en eller annen grad, og så er det min jobb å gjøre det så enkelt og hensiktsmessig som mulig både for brukere og medarbeidere.



**TEKST OG FOTO:**  
**KAROLINE SOFIE NILSEN**, hovedtillitsvalgt Helfo og sentralstyremedlem



## Helfo i 2023

Det første hele normal-året hvor vi ble nødt til å bli kjent med hva normalt nå skulle bety. For Helfo betydde det en hverdag med fortsatt delvis hjemmekontor, men en hverdag med mulighet til å være fysisk på kontoret igjen, og dette nå forutsigbart.

**V**i kunne endelig kjenne på å ha kollegaer rundt oss, jevnlig, om det var noen dager i uka eller noen dager i måneden. I Helfo fikk vi muligheten til å bli bedre kjent med de flotte lokalene våre på en mer helhetlig måte enn under pandemien.

I midten av mai i år fikk vi til å samle alle Helfos tillitsvalgte på samling i flotte Fredrikstad. Vi hadde nettopp signert den reviderte utgaven av Lønnspolitikken i Helfo, og hadde som vanlig mer enn en ting å diskutere. Direktør Jan Mathisen satte av tid og tilbrakte en hel dag sammen med oss AVYO-tillitsvalgte. I tillegg fikk vi mulighet til å bli bedre kjent, dele tips og problemstillinger. Ja, vi fikk virkelig kjenne på fordelene ved å ha nærhet til hverandre og erfaringene som tillitsvalgte.

Jeg har vært så takknemlig for den gode stemningen og takhøyden vi har hatt i tillitsvalgtgruppa i år, det har vært mye erfaringsutvekslinger i gruppa takket være dyktige tillitsvalgte med engasjement for medlemmene.

Dette skulle bli det siste året med nåværende direktør Jan Mathisen. Vi har blitt godt vant med å vite hvilket spillerom vi har og hva som forventes. Som hovedtillitsvalgt dette året har jeg fått observere en direktør som tar medbestemmelse

» **Som hovedtillitsvalgt dette året har jeg fått observere en direktør som tar medbestemmelse på alvor, som setter av tid og som lytter.**

på alvor, som setter av tid og som lytter. Ikke alltid kan vi være enige, men det er likevel respekt og følelsen av at AVYO i Delta som part blir tatt på alvor.

Det blir en spennende tid i møte med ny direktør og vi har overhodet ingen grunn til å tenke at dette skal bli dårligere, men jeg tenker vi samtidig bør være takknemlig for det gode samspillet vi har hatt i denne oppmålte tiden.

**Vi har fått til mye dette året – dette året også!**

Helsedirektoratet er igjen meget fornøyd med Helfos resultater, og Olav Valen Slåttebrekk sier «Helfos resultater blir bare bedre».

Dette er jo en meget god merkelapp på arbeidet hver enkelt ansatt i Helfo har lagt ned, vi løser oppgavene bedre, både smartere og raskere. Som medarbeidere i Helfo er vi med på en reise. Mye endrer seg og stadig ser vi hvordan det å være

med på denne utviklingen også er en verdifull kompetanse.

Det er vanskelig å finne ord som beskriver dette året godt, men jeg har lyst til å si at dette året har hatt noe «raskt» over seg. Vi jobber med høy belastning, skulle helst hatt flere hender og utviklingen farer i vei. Mye skal gjøres på kort tid, og alle endringene kommer hyppigere.

Det kan nok kjennes ut som at det er blitt slik i Helfo, men om vi løfter blikket så ser nok de aller fleste av oss den samme utviklingen ellers i samfunnet også. Men kanskje nettopp derfor skal det bli godt med en julepause. Det er virkelig en velfortjent tid å senke skuldrene på, nyte disse fridagene og tenke igjennom hva vi ønsker for dette nye året som står for døren.

2024 – enn så lenge helt uten spor og med håp om muligheter... og kanskje aller mest med ønske om mer fred enn bare julefred.

Jeg håper du får en flott juletid med dine nære og kjære, og at det nye året feires med glede og varme.

**En riktig god jul, og et fantastisk 2024 ønskes deg med den vennligste hilsen**  
Karoline Sofie Nilsen.





# Som ung i arbeidslivet er det lett å føle seg litt alene

**Med fagforeningen Delta i ryggen står du plutselig sterkere.**

Å være ung eller ny i arbeidslivet, kan være krevende. Da er det godt å ha et solid team i ryggen som snakker din sak og gir deg råd når du trenger det. Som Delta-medlem får du i tillegg en lang rekke fordeler. Les mer og meld deg inn på [delta.no](https://delta.no)

**delta**

Trygghet i arbeidslivet. Og livet rundt.

# Tolkeloven, varsling og partssammensatt utvalg



AVYO i Delta har organisert tolker siden oppstarten av tolketjenesten. Siden den første faste tolkestillingen ble opprettet på 1990-tallet har vi vært til stede i ulike fora for å fremme rettighetene til tolker.



**TEKST: KRISTINE HAUGE JAMESON,**  
sentralt tillitsvalgt for tolkeområde og  
sentralstyremedlem

Det er mye som har skjedd siden første tolk fikk fast ansettelse, men det er fortsatt et terreng som kan være vanskelig å orientere seg i. Akkurat som NAV skal forholde seg til Folketryktdloven, skal tolkene forholde seg til Tolkeloven. Hvilke konsekvenser får dette for jobben som tolk i NAV? Svaret på spørsmålet er noe som på sikt vil komme mer på plass når alle tolker er registrert i nasjonalt tolkeregister, og når IMDi er klar med et nytt system på varslingsrutiner.

IMDi invitert interesseorganisasjoner og fagforeninger til et møte i Oslo, mandag 27. november. Vi i AVYO i Delta var selv sagt invitert hvor Kristine Jameson og Inger Marie Uran fra sekretariatet deltok. Årets tema omhandlet varsler mot tolker og det partssammen-

satte utvalget, organisatoriske løsninger hos offentlige organer, IMDi sine FoU-prosjekter på tolkefeltet og kvalifiserings- og utdanningstilbud i tolking. Sist vi hadde et slikt treff var mars 2022 hvor tema var IMDi sin flerårige plan for arbeid med tolkeloven.

**» Som nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor skal IMDi gi veiledning, samt drive målrettet kunnskapsutvikling og formidling på tolkefeltet.**

Som nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor skal IMDi gi veiledning, samt drive målrettet kunnskapsutvikling og formidling på tolkefeltet. IMDi eier og drifter Nasjonalt tolkeregister. Nasjonalt tolkeregister er et register over kvalifiserte tolker i Norge, og fra tidlig 2023 kunne tegnspråktolker registrere seg.

## NY TOLKELOV

Fra januar 2022 fikk Norge en ny tolkelov. Loven bidrar til å sikre minoritetsspråklige innbyggers rettigheter og den stiller klare krav, både til fagpersoner i offentlig sektor og til kvalifiserte tolker.

Tolkeloven gjelder for alle offentlige organer som bestiller og bruker tolk, og som omfattes av forvaltningsloven, domstolene og påtalemyndighetene, samt private som utfører tjenester på vegne av det offentlige.

Tolkeloven inneholder også krav til tolker om taushetsplikt, habilitet, krav om tilstrekkelig tolkefaglig kompetanse, upartisk opptreden og at tolken generelt skal opptre i samsvar med god tolkeskikk. IMDi har hjemmelsgrunnlag for å behandle varsler, og krav til tolker er nedfelt i lov og forskrift. Det er likevel interessant å vite mer om hvordan IMDi behandler varsling på tolker.

Det som tidligere kunne være uklart for en tolk angående yrkesetiske retningslinjer, kommer nå tydelig fram i kapittel 3 av tolkeloven som da gjelder god tolkeskikk. Per i dag har vi ikke egne yrkesetiske retningslinjer, men en tolkelov som regulerer dette.

I dag kan det være vanskelig å se hvordan man gjennom IMDi skal kunne varsle på tolker og offentlige organer som bryter tolkeloven. Det jobbes derfor med en varslingsportal for å forbedre varslingsinngangen. Varslingen er unntatt offentligheten så lenge varselet er under utredning.

Reaksjonsmulighetene til IMDi på et varsel er advarsel og utestengning fra nasjonalt tolkeregister etter tolkelovens § 21 og tilbakekalling av tolkens bevilling som statsautorisert tolk etter § 20. Tre varsler innen fem år kan gi utestengelse.

Før IMDi reagerer på et varsel behandles dette anonymt i ett partssammensatt utvalg som består av fire representanter. Den varslede skal kunne kontradiktere og får alltid tilbud om å ta med bistand i slike møter.

Det partssammensatte utvalget sitter for ett år av gangen, og på IMDi sin hjemmeside kan man komme med forslag og nominere kandidater etter gitte kriterier. Det blir spennende å se samarbeid mellom IMDi og NAV dersom det kommer varsler på tolker ansatt i NAV. Tematikken rundt dette ble løftet i møte, uten



I november inviterte IMDi tillitsvalgte i tolkeorganisasjoner hvor AVYO i Delta deltok.

Ønsker du mer informasjon om IMDis mandat på for tolketjenester i offentlig sektor? Scan QR-kode



noen konkrete svar. Vi i AVYO i Delta mener derfor det blir et spennende tema å følge med på fremover.

#### AVYO I DELTA AKTIVT MED

AVYO i Delta har aktivt deltatt på arrangementer og møter i regi av IMDi. Blant annet deltok vi på tolkekonferansen i 2022, og vi har meldt inn kandidater til det partssammensatte utvalget. Det partssammensatte utvalget skal vurdere varsler om statsautoriserte tolker og tolker oppført i Nasjonalt tolkeregister. Vi var også til stede ved lansering av rapporten «Minoritetsspråkliges erfaringer med tolking i møte med det offentlige», en rapport som NTNU samfunnsforskning gjennomførte på oppdrag fra IMDi.

De mest etterspurte tolkespråkene i 2022 var arabisk, russisk, polsk, ukrainsk og norsk tegnspråk. Da vi vet at det er underdekning på oppdrag for døve, hørselshemmede og personer med kombinert syns- og hørselshemming, så er det viktig for AVYO i Delta og jobber for økt grunnbemanning i NAV tolketjeneste og økt honorering for frilanstolker, slik at vi beholder den viktig kompetanse, og at NAV kan levere de tolketjenestene de er pålagt etter lov om folketrygd.

IMDi har som nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor helt fra start invitert oss inn. Når deres rolle også skulle omfatte tegnspråktolker, har det vært viktig for oss for å kunne forstå hvem IMDi er og hva deres mandat er. Vi har fått mulighet for å kunne komme med innspill til registrering for tolker i nasjonalt tolkeregister, fått informasjon om tolkeloven underveis og møter med IMDi, og deltakelse på deres arrangementer. Dette er og har vært viktig for oss siden vi får spørsmål fra våre medlemmer om

» Vi har fått mulighet for å kunne komme med innspill til registrering for tolker i nasjonalt tolkeregister, fått informasjon om tolkeloven underveis og møter med IMDi, og deltakelse på deres arrangementer.

hvordan arbeidet til IMDi vil påvirke dem. Vi har fått etablert et godt samarbeid, hvor vi er blitt oppfordret til å ta kontakt dersom vi lurer på hvilke tolke relaterte utfordringer de kan hjelpe oss med, og videre samarbeidsmøter kommer i 2024.

#### HELT KORT

##### Lønnsutvikling for frilanstolkene som tar oppdrag for NAV

- » Jobber du som frilans tegnspråktolker er arbeidsåret ditt på 47 uker. Tolker du 25 timer, tilsvarer det en full arbeidsuke. I tillegg til timesatsen skal det kompenseres med 3,7 % for sykefravær i arbeidsgiverperioden.
- » Fra lønnen må tolken selv dekke pensjonsordning, sykepenger for de første 16 sykedagene og yrkesskadeforsikring.
- » Når vi ser på denne utviklingen, sier det seg selv at vi som fagforening for frilanstolker, må fortsatt kjempe for bedre lønnsutvikling for denne arbeidsgruppen.
- » I 1991 var lønnstrinnet for en frilanstolk, lønnstrinn 11, noe som utgjorde en årslønn på kr 167.487,- som utgjør en timelønn på 145 kr.
- » 32 år etter, i 2023, er lønnstrinnet 29, noe som utgjør en årslønn på kr 390.100,- i året, gitt at du får oppdrag som utgjør 25 timer i uken, i 47 uker i året.



## Mona Ludvigsen HTV NAV OSLO

» **Jeg jobber som IA-veileder i Samhandlingsmodellen i NAV Oslo, og inkludering i arbeidslivet er en hjertesak. Det oppleves som svært meningsfylt og givende å få tilliten til å fungere som hovedtillitsvalgt i AVYO NAV Oslo. Våre medlemmer har varierte og krevende arbeidshverdager de står i. Å jobbe for et inkluderende arbeidsliv, også innen NAV, krever at jeg er pådriver overfor arbeidsgiver og våre medlemmer for felles mål om gode arbeidsplasser.**

Sammen med de plasstillitsvalgte jobber jeg for å få kompetente medlemmer i de ulike situasjoner de opplever å stå i. Jeg har oppfølging og samtaler med hensikt om å skape økt forståelse om hvordan medlemmer selv kan ta gode grep og påvirke sin egen arbeidshverdag.

God forståelse av hvilke rammer, lover og regelverk samt roller som gjelder gjør at vi sammen kan se mulighetene i handlingsrommet for medlemmene. Økt kjennskap til og en bevissthet om hvordan vi selv kan medvirke på egen arbeidsplass for å løse de utfordringene vi opplever blir også viktig i fremtiden. Vi i NAV Oslo opplever at vi har løpende endringer i ledelse, kollegiet, organiseringen av arbeidsoppgaver og innbyggerne i Oslo er også svært mobile. Mange er på flyttefot til, fra og innenfor de 15 bydelene i Oslo. Det er spennende med et svært dynamisk arbeidsklima og -miljø i NAV Oslo, men også utfordrende i en tid med økte forventninger i tjenesteleveringene og en krevende ressursituasjon på NAV-kontor og fellesenheter i fylket.

Vi er også klar over at det er forventninger til hvordan vi løser vårt samfunnsoppdrag. For å

løse det best mulig i arbeidshverdagene er vi opptatt av gode dialoger og reelle forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det gjelder både lokalt på arbeidsplassen medarbeider, leder, tillitsvalgte, MBA og FYMBA i tillegg til sentrale forhandlinger mellom partene i arbeidslivet.

I desember vil det bli gjennomført opplæring av våre tillitsvalgte med utgangspunkt i deres rolle inn i den norske modellen som vi mener er den beste metoden for å løse utfordringene i arbeidslivet.

Som hovedtillitsvalgt bidrar jeg inn i felles samarbeidsmøter med de andre hovedtillitsvalgte i fagorganisasjonene i NAV Oslo i tillegg til verneombudene i formøter til FYMBA. Parat representerer YS og AVYO inn i FYMBA i NAV Oslo. Det er et svært godt samarbeidsklima organisasjonene imellom i NAV Oslo, noe jeg ser på som en styrke at vi klarer å få til. Fylkesdirektørene har også hatt sin del av æren for å legge til rette for et best mulig klima i trepartssamarbeid på fylkesnivå. Jeg håper at signalene om nytteverdien av velfungerende trepartssamarbeid videreføres også til lokale ledere og MBA-ene mer og mer.



## Line Jensen HTV FAMILIE- OG PENSJONSYTELSE

» **I NAV Familie – og pensjonsytelser (NFP) er det mye som er på gang. Vi er nå ferdig med årets lønnsoppgjør og ser framover mot 2024. Vi har mange enheter over hele landet, og enkelte av disse enhetene har veldig stor turnover. Dette har vi hatt søkelys på, og vi ser hvor viktig det er å beholde godt kvalifiserte medarbeidere. Som et ledd i å beholde fremmet vi gruppekrav på alle rådgivere i henhold til HTA § 2.5.3 nr. 2. Her fikk vi inn et løft på kr. 15.000.- per år fra 1. desember 2023. Dette er vi svært fornøyd med.**

NFP jobber kontinuerlig med utvikling av enheten i stort. Vi er et samlet team som ønsker å gi brukerne riktige vedtak til rett tid.

Vi har pilot på en kø på foreldrepenger, vi gjennomgår saksporfølgen på alle områdene og vi har sett på fagstigen. Fagstigen er rutinen i forhold til juridiske avklaringer på forskjellige problemstillinger når det gjelder tolking og praksis av regelverk. Det er nå kommet egen rapport for fagstigen som er sendt ut til høring for alle ansatte. Nå har vi en gruppe som ser på oppgaveporteføljen. Er vi rett organisert til å få utnyttet ressursene maksimalt. Viktig å være omstilling og tilpassingsdyktig i forhold til

behovene i samfunnet.

Vi har søkelys på sykefravær som vi syntes er for stort. AMU har satt ned en egen arbeidsgruppe som ser på dette. Anbefalinger som vil komme fra ut fra rapporten, håper vi kan hjelpe enhetene med å få økt nærværet.

Vi er inne i en tid hvor det er stort fokus på budsjett, saksinnang og bemanning. I likhet med andre enheter i NAV er ikke pengesekken utømmelig.

Men vi er optimistiske og jobber sammen for at NFP skal være en attraktiv arbeidsplass for våre medlemmer.

Medbestemmelse er viktig!



## Karin Marie Aasheim HTV NAV KONTROLL

» NAV Kontroll avdekker, utreder og anmelder saker som omhandler trygdesvindel, arbeidslivskriminalitet og behandlersaker. I tillegg har NAV Kontroll ansvaret for medlemskapsområdet og registerforvaltning (sørge for at registerkvaliteten er god).

NAV Kontroll dekker hele landet, og har i overkant av 200 ansatte som er fordelt på fem enheter, fordelt på over 15 lokasjoner. I tillegg til egne enheter, er vi med i åtte a-krimssenter (Alta, Bodø, Trondheim, Bergen, Stavanger, Kristiansand, Tønsberg og Oslo) og fire formelle a-krimssamarbeid uten samlokalisering (Troms, Møre og Romsdal, Innlandet og Romerike, Follo og Østfold).

I vårt MBA opplever vi et godt samarbeidsklima med engasjerte tillitsvalgte, verneombud og representanter fra arbeidsgiver. Arbeidsgiver er opptatt av å gi oss god informasjon så tidlig som mulig og ser nytten i å ha et velfungerende medbestemmelsesapparat.

De siste årene har det i NAV Kontroll blitt mer oppmerksomhet på forebyggende arbeid enn tidligere. Dette gjelder både på medlemskapsom-

rådet, registerforvaltningsområdet og kontrollområdet. Vi ønsker å få de åpenbare feilutbetalings-sakene vekk, gjerne ved å utnytte våre registre med god kvalitet på en bedre måte og ved å sette fokus på og få bedre digitale løsninger på medlemskapsområdet.

I NAV Kontroll har det på grunn av en presset budsjettssituasjon vært stillingsstopp i 2023 og vi har ikke fått erstattet alle som slutter. Det er også krav til bemanning fra NAV i de ulike a-krimssentrene, så vi avgir mye ressurser til dette arbeidet. Dette har medført at vi har mye 2.5.3. forhandlinger og vi opplever at arbeidsgiver er flink til å benytte dette virkemidlet blant annet for å beholde de ressursene vi har, eller ved vesentlig endring av arbeidsoppgaver. På grunn av stillingsstopp har det også blitt mer oppmerksomhet på hvordan vi skal prioritere de ressursene vi har.



## Inger Mari Røli HTV NAV VESTLAND

» Jeg er akkurat valgt for to nye år som AVYO sin Hovedtillitsvalgt i NAV Vestland. Jeg setter stor pris på den tillit som er vist meg. NAV Vestland er et fylke med store geografiske avstander. Vi har en blanding av store og små NAV kontor, og en blanding av en- og to-leder modell. Det har tatt tid å bli kjent med hele fylket, men nå har jeg større oversikt over kontorer og regioner. I løpet av de to siste årene har jeg blitt kjent med mange flotte plasstillitsvalgte og medlemmer, og det har vært veldig kjekt. Mange har sendt inn gode innspill til meg og vara HTV, og det setter vi stor pris på. Faktisk så er alle innspill uvurderlig for at vi skal kunne gjøre en god jobb for medlemmene.

NAV Vestland har hatt utfordrende tider de siste to årene. Stadig strammere budsjetter med nedbemanning og høyt sykefravær har gitt en ekstra stor belastning på våre medlemmer. Samtidig arbeides det med å se på om vi kan jobbe på andre måter og utnytte ressursene bedre. Derfor har NAV Vestland flere viktige utviklingsprosjekter. Det jobbes også med å se på om vi utnytter gevinstene for digitalisering godt nok, slik at vi kan imøtekomme gevinstrealisering i framtiden. Fylkes-MBA sammen med HR, er med i et nærversprosjekt som skal være til hjelp for kontorer med høyt sykefravær.

Det er stor aktivitet i FYMBA med mange saker oppe til drøfting og forhandling hver måned. Vår nye avdelingsdirektør er involverende og tillitsvekkende, og de tillitsvalgte samarbeider godt på tvers av organisasjonene.

For tiden er jeg med i styringsgruppen for IA pilotene, og jeg skal også være med i en utredning som skal se på de ansatte i Vestland sin opplevelse av karrieremuligheter som senior.

I høst har vi hatt lokale lønnsforhandlinger, noe mange av våre medlemmer har vært opptatt av. Vi visste at potten var liten og at man ikke kunne ha alt for store forventninger.

Det har vært avholdt veldig nyttige HTV-samlinger, både i regi av AVYO og Delta nå i høst. Dette gir meg og vara HTV læring og inspirasjon til å stå i dette arbeidet. Vi har også stor nytte av våre sentrale tillitsvalgte som er veldig lydhøre for våre innspill og som er til stor støtte i vårt arbeid.

Det er spennende å være HTV og jeg gleder meg til fortsettelsen.



## Odd Arne Tveito HTV NAV ØKONOMITENESTE

» Jeg har vært hovedtillitsvalgt (HTV) i NAV Økonomiteneste (ØT) siden 2013. ØT består i dag av vel 90 dyktige medarbeidere innen lønn, faktura og regnskap. ØT er en landsdekkende enhet, der våre brukere er de ansatte i NAV. Jeg er også styremedlem i sentralstyret i AVYO, noe som er både utfordrende, spennende og lærerikt!

### Fagforeninger:

AVYO i Delta er den største foreningen i ØT. Derfor er vi representert i vårt arbeidsmiljøutvalg (AMU), og i vårt medbestemmelsesapparat (MBA). Samarbeidsklimaet mellom HTV, verneombud og ledelse er godt. I de fleste saker har vi ett felles mål- hva som er best for ØT, og for medarbeiderne i ØT.

### Fokus i ØT:

- Daglig drift: Hektiske hverdager – hvordan gjøre mer for mindre, slik det er i hele NAV
- Tillitsreformen: Viktig, men utfordrende å gjennomføre parallelt med «det grønne sporet».
- Det grønne sporet: Også ØT ser på egen organisering, og vurderer forbedringer/endringer.
- Nystøl: Vel 20 medarbeidere fra ØT deltar i prosjektet Nystøl, noe som gjør at de som ikke er med i prosjektet må «løpe enda fortere».
- Lønn: AVYO er fornøyd med resultatet i høstens lokale forhandlinger for oss som gruppe, selv om potten var liten. Jeg oppfordrer alle medlemmer til å be om lønnsamtale allerede nå – hva skal du bli bedre på, for å øke muligheten til uttelling ved neste lokale forhandlinger.

### Vi er AVYO i Delta

Det er positivt at vi nå er AVYO i Delta. Vi har blitt enda bedre, og har ett enda bedre medlems-tilbud. Bruk de fordelene du har som medlem! Dessuten, vi er alltid på utkikk etter nye tillitsvalgte - kanskje det er deg?

### Vi har det bra i NAV

«Alle» i Nav opplever hektiske hverdager, arbeidspress, prosjekter og økende forventninger, samt at beregnede gevinster tas ut før vi er i mål med tiltak.

Husk at vi har en god arbeidsplass, viktige oppgaver, fleksibel arbeidstid, gode kollegaer, gode fagforeninger, og mulighet til å påvirke hverdagen vår på mange områder. Vi må ikke glemme å «se» våre kollegaer i hverdagen (inkludert lederne våre). Det er greit å være uenige innen sak, og de tiltak som blir iverksatt, uten å bli uvenner av den grunn.

Vær stolt av å jobbe i NAV og vær stolt av å være en del av AVYO i Delta! Husk; Det er sjelden feil å smile og være hyggelig, uansett hva som skjer. Ta godt vare på hverandre- og ha en super førjulstid og juleferie!



## Hege Christensen HTV NAV ØST-VIKEN

» Jeg har vært hovedtillitsvalgt i mange år, de siste årene for NAV Øst-Viken, og synes fortsatt det er veldig lærerikt, spennende og engasjerende. NAV Øst-Viken er den største regionen og strekker seg fra Hurdal til Hvaler. Vi har både store, middels store og små NAV kontorer i regionen, i tillegg til fylkesovergrepene tjenester. Regionskontoret for NAV Øst-Viken ligger i Moss. Vi har akkurat fått ny direktør. Lise Westly kjenner vi fra før og har stor tro på et godt samarbeid med henne.

Vi har nesten akkurat landet lokale forhandlinger. Det er en veldig viktig del av jobben som hovedtillitsvalgt og jeg føler et stort ansvar for å gjøre det best mulig for våre medlemmer. Det er mange som blir skuffet og det er veldig forståelig.

Sikkerhet er noe alle er opptatt av og gjelder både brukere og de ansatte. Standard for trygge brukermøter ble lansert 2. oktober og vi har hatt en gjennomgang med sikkerhetskoordinatorerne i regions MBA. De er i gang med opplæring, både teoretisk og praktisk.

Det at vi skal gjøre mer for mindre er et stadig tilbakevendende tema. NAV Øst-Viken troner dessverre toppen på statistikker som ikke er så positive. Det gjelder både uføre og AAP og man

prøver å finne metoder hvor man kan avklare personer med helseutfordringer tidligere enn vi gjør i dag. Vi skal fra januar (noen få har så smått startet) i gang med et prosjekt på oppfølging av sykemeldte. Flere kontorer i Øst-Viken er piloter og det går i hovedsak ut på hvordan og når vi kontakter arbeidstaker og arbeidsgiver, og oppfølging på bakgrunn av hvilke svar vi får. Spennende å se om dette kan bidra til færre søkere til AAP.

Vi har hatt et veldig høyt sykefravær på NAV kontorene de siste månedene. Det er jo derfor mye fokus på oppfølging av de sykemeldte. Men, det er vel så viktig å jobbe forebyggende og ta vare på de som er på jobb.





**Kjellaug Sele Sirevåg**

NAV Kontroll Vest



Det viktigste for meg er at AVYO i Delta er politisk uavhengig, så har vi det sosialt sammen på tvers av arbeidssted.



**Gun Irene Monsen**

NAV Dalane



Jeg synes det er viktig å være organisert og har mange gode tillitsvalgte som jobber for meg. I tillegg har vi det gøy sosialt!

## Hvorfor er du medlem i AVYO i Delta?



**Øystein Stødle Njå**

NAV Arbeidslivssenter Rogaland



For meg er det viktig at fagforeningen er lokalt til stede, engasjert og kjenner til forholdene på min arbeidsplass. Det føler jeg at jeg får med AVYO i Delta.



**Camilla Galaz**

NAV Madla



Å være medlem av AVYO i Delta betyr at jeg kan være en del av et fellesskap og møter andre medlemmer også utenfor arbeid.



Hans Erik Sjøggerud, YS.



Gunhild Løkkevol, NAV.



Æresmedlem Hilde Gustavsens og AVYOs leder Øyvind Hov Randmæl.



Zaineb Al-Samarai, idrettspresident.



Tore Barstad, Oslo-politiet.

# Høstkonferansen 2023

Det var igjen duket for inspirasjon og gode samtaler under årets høstkonferanse for AVYOs sentralstyre, avdelingsledere og nestledere på Gardermoen.

**T**ema for konferansen i år var sikkerhet og beredskap med flere vinklinger fra ulike innledere. Vi fikk høre fra innsatsleder, Tore Barstad, i Oslo politiet som gjennom flere år har vært profilert i ulike offentlige oppdrag. YS leder, Hans-Erik Skjæggerud snakket om alle de tingene man kanskje tar for gitt, men som også er en del av totalberedskapen. Det kan være alt fra forvaltningen av fisken i havet, til matproduksjonen på sykehusene.

Vi hadde også besøk av idrettspresidenten Zaineb Al-Samarai som gjennom sin personlige erfaringer kunne fortelle hvorfor den organiserte idretten er viktig for inkludering av barn og unge i samfunnet.

Andre innledere som var til stede var Gunhild Løke-

vol, HR direktør i NAV som gav oss tilbakemelding om resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen, MUST. YS stat-leder, Jens Jahren, snakket om lønnsoppgjøret i 2022 og 2023, og var tydelig på at det vil komme diskusjoner rundt pensjon i de neste årene som kommer. Dette vil igjen føre til økt press på virksomheter og tillitsvalgte.

## NYTT ÆRESMEDLEM

Årets høydepunkt var utdeling av æresmedlemskap. Hilde Gustavsens, seniorrådgiver i AVYO i Delta, er tildelt æresmedlemskap for sin ekstraordinære innsats for å dele sin kunnskap i og utenfor AVYO i Delta.

Hilde startet å jobbe i forbundet i forbindelse med etableringen av fylkestyrgdekontorene i 1990 og fikk da hovedansvar for de fylkestillitsvalgte.

Hildes engasjement for saker AVYO er opptatt av har vært og er langt over det som kan forventes. Hun har så absolutt vært med på å bidra til bedre beslutninger både i Trygdeetaten, NAV, Helfo, YS, YS Stat og kommune, og i AVYO med sin kompetanse.

**Gratulerer så mye, Hilde!**

Møt Røde Kors

# – Norges største humanitære organisasjon



Hans Christian Egeland Jensen,  
Key account manager Røde Kors.

Hvert år er AVYO i Delta givere til hjelpeorganisasjonen Røde Kors. Vi tok derfor turen til deres hovedkontor i Oslo for å høre hva pengene bidrar til.

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



Røde Kors i Norge er en organisasjon som hjelper mennesker i Norge og internasjonalt gjennom sine søsterforeninger. Deres arbeid baserer seg på

frivillighet og de har lokalforeninger over hele Norge.

Det er ofte snakk om to typer beredskap; de offentlige beredskapsetatene som Forsvaret og Politiet, men så har man også den sivile beredskapen. Det er under den sivile beredskapen de frivillige organisasjonene inngår. I møte med Hans Christian som er Key account manager i Røde Kors, forteller han at også de er en beredskapsorganisasjon.

## TO TYPER GIVERE

Hovedsakelig deles det inn i to typer donasjoner der den ene er en generell donasjon og går dit behovene er størst, og den andre er spesifikke eller øremerkede donasjoner. I tillegg har de partnerskap med bedrifter som har donasjoner over en viss størrelse per år. I tilfeller der givere gir generell

donasjon, slik AVYO i Delta gjør, så går dette inn i Nødhjelpsfondet til Røde Kors.

Med dette fondet har de frie midler og dermed mulighet til å hjelpe umiddelbart når krisesituasjoner oppstår. I tillegg opprettes innsamlingsaksjoner for å sørge for at de har nok midler underveis i krisen som ofte kan være langvarige, slik som krig og konflikter.

Det finnes flere eksempler på krisesituasjoner i løpet av de siste årene. Krigen i Ukraina, ekstremværet «Hans» og krigen i Palestina og Gaza. Det er verdt å legge til at det under ekstremværet «Hans» var det så mye som over 800 av hjelpekorpsset som hjalp til.

Røde kors har mange aktiviteter og prosjekter, og tilbudene varierer gjerne avhengig av lokalforeningen, og ut ifra kapasitet og prioriteringer i det aktuelle området. Noen eksempler på deres lokale program er «Fellesverket», som er et aktivitetstilbud for ungdom, «Nettverk etter soning» og «Ferie for alle».

Et mål for Røde Kors er at midlene skal gå til de som trenger det mest hvor dette også er behovsprøvd.

– I all elendigheten skjer det også mye bra, forteller Hans Christian.

Vil du vite mer om Røde Kors sitt arbeid? Scan QR-kode for å se deres norske nettside



## En hilsen fra Hans Christian i Røde Kors:

### Takk for hjelpen og all støtten!

Jeg ønsker å minne om at all støtten vi får er viktig og bidrar til å hjelpe mange mennesker. Med det ønsker jeg også utrette en stor takk for at AVYO i Delta tenker på Røde Kors.



En av de tradisjonelle hvite bussene til Røde Kors.

Sjekk våre  
produkter  
i AVYOs  
nettbutikk



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



# Det går som oftest bra!

YS Livsforsikring



Livsforsikring  
til medlemspris

De fleste holder seg friske, derfor er det lett å glemme hvor viktig en forsikring som ivaretar deg og familien kan være. YS Livsforsikring bidrar til at familien din får det enklere økonomisk hvis du dør av sykdom, eller i en ulykke. Forsikringen kan gi en skattefri engangsutbetaling på inntil 4 millioner kroner ved dødsfall - uansett årsak.

Som medlem av AVYO i Delta, får du YS Livsforsikring til en veldig god pris. Samboeren, eller ektefellen din, kan kjøpe forsikringen til samme gode pris. Forsikringen varer til du er 75 år.

Sjekk pris og kjøp på [gjensidige.no/ys](https://gjensidige.no/ys)

delta

Gjensidige 

# AVYOs sentrale tillitsvalgte

## ØSTFOLD

Leder Hege Christensen  
NAV Sarpsborg  
41 41 90 01  
[hege.christensen@nav.no](mailto:hege.christensen@nav.no)

## AKERSHUS

Leder Hege Ekra  
NAV Lillestrøm  
97 07 06 55  
[hege.ekra@nav.no](mailto:hege.ekra@nav.no)

## OSLO

Leder Gunn-Berit Lilleheim  
NAV Ullern og Arbeidslivssenteret  
92 43 34 34  
[gunn-berit.lilleheim@nav.no](mailto:gunn-berit.lilleheim@nav.no)

## INNLANDET

Leder Svetlana Meteleva  
NAV Hamar  
95 01 89 75  
[svetlana.meteleva@nav.no](mailto:svetlana.meteleva@nav.no)

## VEST-VIKEN

Leder Hans Kristian Opsahl  
NAV Drammen  
92 24 68 41  
[hans.kristian.opsahl@nav.no](mailto:hans.kristian.opsahl@nav.no)

## VESTFOLD

Leder Line Christine Nord  
NAV Larvik  
93 41 89 63  
[line.nord@nav.no](mailto:line.nord@nav.no)

## TELEMARK

Leder Margit Andersen  
NAV Arbeid og ytelse  
41 42 52 88  
[margit.andersen@nav.no](mailto:margit.andersen@nav.no)

## AGDER

Leder Sølve Leiros Kristensen  
NAV Kristiansand  
97 08 60 25  
[solve.leiros.kristensen@nav.no](mailto:solve.leiros.kristensen@nav.no)

## ROGALAND

Leder Eline Sætren  
NAV Rennesøy og Finnøy  
92 48 63 10  
[eline.setren@nav.no](mailto:eline.setren@nav.no)

## HORDALAND

Leder Julie N. Nynes  
NAV Kontaktsenter Vestland  
908 88 766  
[julie.njastad.nynes@nav.no](mailto:julie.njastad.nynes@nav.no)

## SOGN OG FJORDANE

Leder Marie Austrheim  
NAV Økonomiteneste  
92 01 76 03  
[Marie.austrheim@nav.no](mailto:Marie.austrheim@nav.no)

## MØRE OG ROMSDAL

Leder Roar Mortensen  
NAV Ålesund  
91 37 30 15  
[roar.mortensen@nav.no](mailto:roar.mortensen@nav.no)

## TRØNDELAG avd. Sør

Fungerende leder Leif Olav Tangen  
NAV Falkenberg  
458 35 816  
[leif.olav.tangen@nav.no](mailto:leif.olav.tangen@nav.no)

## TRØNDELAG avd. Nord

Leder Christin Navarsete Leithe  
NAV Midtre Namdal – Namsos  
97 09 21 06  
[christin.navarsete.leithe@nav.no](mailto:christin.navarsete.leithe@nav.no)

## NORDLAND

Leder Julie Olsen  
NAV Mosjøen  
47 63 48 46  
[julie.olsen@nav.no](mailto:julie.olsen@nav.no)

## TROMS

Leder Beate Seljenes  
NAV Senja-Sørreisa  
41 32 38 84  
[beate.seljenes@nav.no](mailto:beate.seljenes@nav.no)

## FINNMARK

Leder Tonje Ryeng Rushfeldt  
NAV Sør-Varanger  
413 17 344  
[tonje.ryeng.rushfeldt@nav.no](mailto:tonje.ryeng.rushfeldt@nav.no)

## HOVEDTILLITSVALGT:

### NAV ØST-VIKEN

Hege Christensen  
NAV Sarpsborg  
47 31 43 60  
[hege.christensen@nav.no](mailto:hege.christensen@nav.no)

### NAV OSLO

Mona Ludvigsen  
NAV Nordre Aker  
93 44 02 24  
[mona.ludvigsen@nav.no](mailto:mona.ludvigsen@nav.no)

### NAV INNLANDET

Espen Frankmoen  
NAV Ringsaker  
97 94 83 75  
[espen.frankmoen@nav.no](mailto:espen.frankmoen@nav.no)

### NAV VEST-VIKEN

Arve Smehaugen  
NAV Arbeidslivssenter Vest-Viken  
91 30 07 31  
[arve.smehaugen@nav.no](mailto:arve.smehaugen@nav.no)

### NAV VESTFOLD OG TELEMARK

Erik Syvertsen  
NAV Sandefjord  
92 28 24 68  
[erik.syvertsen@nav.no](mailto:erik.syvertsen@nav.no)

### NAV AGDER

Tor Mindrebø  
NAV Arbeidslivssenter Agder  
99 43 35 85  
[tor.mindreboe@nav.no](mailto:tor.mindreboe@nav.no)

### NAV ROGALAND

Janne Rafshol  
NAV Rogaland  
97 56 09 93  
[janne.rafshol@nav.no](mailto:janne.rafshol@nav.no)

### NAV VESTLANDET

Inger Mari Røli  
NAV Bergen Sør  
93 21 22 25  
[inger.mari.rolli@nav.no](mailto: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**

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 (ØT)**

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](mailto:post@avyo.no) med kopi til saksbehandler

**SEKRETARIATET****Besøksadresse:**

Lakkegata 23, 0187 Oslo

**Postadresse:**

Postboks 9214  
Grønland, 0134 Oslo

**E-post:** [post@avyo.no](mailto:post@avyo.no)

[www.avyo.no](http://www.avyo.no)

**Leder Øyvind Hov Randmæl**

tlf. 977 84 316 [oyvind.randmal@avyo.no](mailto:oyvind.randmal@avyo.no)

**Nestleder Unni Sorter**

tlf. 941 85 051 [unni.sorter@avyo.no](mailto:unni.sorter@avyo.no)

**Seniorrådgiver Anne S. Henriksen**

tlf. 913 90 017 [anne.s.henriksen@avyo.no](mailto:anne.s.henriksen@avyo.no)

**Seniorrådgiver Hilde Gustavsén**

tlf. 913 90 016 [hilde.gustavsén@avyo.no](mailto:hilde.gustavsén@avyo.no)

**Seniorrådgiver Steinar Ekhaugen**

tlf. 481 83 201 [steinar.ekhaugen@avyo.no](mailto:steinar.ekhaugen@avyo.no)

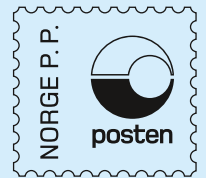
**Seniorrådgiver Barbro Mangen**

tlf. 975 12 863 [barbro.mangen@avyo.no](mailto:barbro.mangen@avyo.no)

**Seniorrådgiver Rune Horgmo**

tlf. 452 85 050 [rune.horgmo@avyo.no](mailto:rune.horgmo@avyo.no)

**Kommunikasjonsrådgiver Inger Marie Uran** tlf. 932 54 909 [inger.uran@avyo.no](mailto: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>