



# PROFILEN

Medlemsblad for AVYO · nr. 3 2022

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

## Hva er tillitsreformen?

Side 4–5



## Ny leder i YS

Side 12–14



Styrke gjennom samspill

**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 Nilsen – Vestfold  
Mobil 930 92 008  
HELFO dokumentcenter  
Karoline.Nilsen@helfo.no

**1. Varamedlem**

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

**2. Varamedlem**

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

**3. Varamedlem**

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

**Tilsattes rep. sentralstyret:**

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

**Redaksjonen avsluttet:** 22.11. 2022

**Opplag:** 5400

**Layout og trykk:** BK Trykkpartner AS



» Året 2022 har vært et  
begivenhetsrikt år på  
godt og vondt.

Leder: Øyvind Hov Randmæl

**D**et har vært en høst med stor aktivitet i AVYO både sentralt og lokalt ute i avdelingene. Vi har gjennomført opplæring av tillitsvalgte, samling for hovedtillitsvalgte og vara, og vi avholdt årets høstkonferanse på Gardermoen. Ute i avdelingene har vi deltatt på seminarer og møtt både tillitsvalgte og medlemmer som står i ulike utfordringer i sitt arbeidsforhold, eller som tillitsvalgte. Det har vært en stor glede å møte så mange engasjerte og flotte representanter for AVYO i Delta, da vi har så mye å lære av hverandre. Det å møtes personlig har ført til nye nettverk, og vi har blitt kjent med nye medlemmer og tillitsvalgte. Det er så viktig at vi også har tid til å være sammen etter den lange tiden vi ikke hadde muligheten til det. Selv setter jeg veldig stor pris på den tilliten dere viser ved å dele både yrkesrelaterte og private historier. AVYO i Delta skal ivareta enkeltmennesket i fellesskapet og det gjør vi best sammen. Jeg opplever virkelig at vi har kommet godt i gang igjen etter koronatiden.

**ÅRET 2022** har vært et begivenhetsrikt år både på godt og vondt. I februar angrep Russland Ukraina og 14 millioner mennesker har blitt tvunget til å forlate hjemmene sine. Det har ført til en vanskelig situasjon i store deler av verden hvor også matproduksjon har blitt forstyrret og gitt økte priser. Dette rammer de som har minst. Norge hører ikke til denne gruppen, men også her sier en av syv at det er vanskelig å få endene til å møtes. Strømprisene har økt kraftig, og den generelle prisveksten er på et nivå som vi ikke har sett siden slutten av 1980-tallet.

Vi snakket før lønnsoppgjøret om solid økning i kjøpekraften i 2022. Vi skjønnte snart at det ikke kom til å bli en realitet ut fra situasjonen. Hvordan det blir i 2023 vites ikke, men at det blir et krevende lønnsoppgjør det er jeg ikke i tvil om. Enn så lenge pågår det lokale forhandlinger for mange av våre medlemmer, og selv om det er mange som fortjener lønns tillegg for god arbeidsinnsats er det langt fra alle som får.

Jeg vil benytte muligheten til å takke dere alle for den innsatsen dere har gjort for de vi leverer våre tjenester til.

**IA-AVTALEN** er prolongert ut 2024 og budsjettet og virkemidlene videreføres. YS har vært opptatt av å forsterke og forankre IA-arbeidet på den enkelte arbeidsplass, og det er nedsatt en arbeidsgruppe som skal se på hvordan dette arbeidet kan forsterkes og revitaliseres. Virkemidlene som videreføres er blant annet arbeidsmiljøoplysnings og bransjeprogrammene. Jeg er helt sikker på at IA vil stå på dagsorden for mange av oss i 2023, og det blir viktig å lykkes med dette arbeidet så flere klarer å stå lenger i arbeidslivet.

**I NAV** har vi nå kommet i gang med arbeidet med tillitsreformen i offentlig sektor. Dette blir helt sikkert et krevende arbeid dersom vi skal lykkes med å gi de ansatte større frihet til å løse oppgaver ut fra faglige vurderinger, mindre styring og kontroll. Jeg vil påstå at her har vi en lang vei å gå på mange områder. Også tilbakemeldingene fra tillitsvalgte kan tyde på det. Vi skal gjøre mer for mindre, og noen ganger kan det virke som om noen glemmer at de som jobber i det offentlige ikke er maskiner, men mennesker.

**DEN 30. APRIL 2021** ble AVYO en selvstendig organisasjon i Delta og medlemmene har fått et enda bedre tilbud enn tidligere. Etter et vellykket prøveår har også nå et enstemmig landsstyre i vårt søsterforbund Skatteetatens Landsforbund, SKL, besluttet å bli en selvstendig organisasjon i Delta. Det er et vedtak AVYO er godt fornøyd med – gratulerer og velkommen SKL! Vi går nå inn mot jul og selv om det ikke er mange fridager på kalenderen gir julen rom for ettertanke og glede, samvær med familie og venner.

**Jeg ser frem til å treffe dere på årsmøter og seminarer i 2023.  
Riktig god jul!**

Beste hilsener fra Øyvind

# Innhold



Statsbudsjettet 2023 **6–7**



Skråblikk på tilgjengelighet  
og åpningstider i NAV  
**8–9**



Deltas nye  
forbundsleder  
**20–21**



Ny kommunikasjons- og  
informasjonsrådgiver i AVYO  
**16–17**

IDÉ House of Brands Miljøpolicy **22–23**





– I Arbeids- og velferds-etaten forvalter vi en tredjedel av statsbudsjettet. Da er det helt avgjørende at politikerne har tillit til at vi organiserer oss slik at vi forvalter samfunnsopdraget på en god måte.

» Det er ikke lenger primært ledelsen som skal ivareta handlingsrommet, men den enkelte medarbeiders stemme skal bli hørt.

skal ha større handlingsrom til å benytte sin faglighet og kompetanse i arbeidet.» Dette innebærer «å utnytte mulighetene som ligger i det statlig-kommunale samarbeidet i NAV-kontorene for å gi faglig gode og lokalt tilpassede tjenester».

Det å gi større handlingsrom til første-linjen er muligens ikke noe nytt for oss i etaten. Stortingsmelding 33 sa mye av det samme – gi et større handlingsrom til kontorene. Dette var et oppdrag Sigrun Vågeng kom inn med da hun overtok som Arbeids- og velferdsdirektør i 2015. Etaten har over tid jobbet med å få færre styringssignaler og gi større handlingsrom ut i etaten.

Den nye tillitsreformen handler i større grad om hvordan vi skal gi dette handlingsrommet. Det er ikke lenger primært ledelsen som skal ivareta handlingsrommet, men den enkelte medarbeiders stemme skal bli hørt. Ledelsen skal sammen med de tillitsvalgte finne de beste arbeidsformene for hvordan de skal treffe på samfunnsopdraget nettopp hos dem. Tillitsreformen er ikke lederstyrt, men skal eies av partene.

Dette setter et krav og en forventning til tillitsvalgte. De må tørre å få frem sine synspunkt, tørre å ha den meningsutvekslingen drøftingsinstituttet er ment til å være. De må også i større grad utfordre medlemmene til å komme med synspunkt og forslag. Det kan være at en del av de ansatte i etaten opplever en trøtthet i det å si ifra, at de over tid opplever å ikke bli hørt. Men de ansattes stemme er helt avgjørende for at vi skal kunne ta lærdom, ikke bare på kontoret, men i hele etaten.

Det setter også et krav til ledelsen. Vi må skape en kultur der uenigheter og ulike synspunkt blir ønsket velkommen. En kultur der vi lytter til hverandre og har et felles ønske om å ville hverandre vel. Vi skal sammen finne frem til nye og gode måter å jobbe på. Dette fordrer raushet fra alle sider, men en kultur starter ofte

## Hva er tillitsreformen og hva betyr den for meg som jobber i offentlig forvaltning?

Ved etableringen av den nye regjeringen med Arbeiderpartiet og Senterpartiet, utnevnt av Kongen i statsråd 14. oktober 2021, fikk vi en ny Regjeringsplattform. Denne er omtalt som Hurdalsplattformen. I Hurdalsplattformen lanserte regjeringen en tillitsreform. Tillitsreformen beskrives slik; «En av regjeringens viktigste prosjekter er en tillitsreform i offentlig sektor. Reformen handler om å gi de ansatte tid og tillit til å gi brukerne bedre tjenester, og den skal utformes i tett samspill med brukerorganisasjoner, tillitsvalgte og ledelsen i alle store offentlige virksomheter. Målene i offentlig sektor skal være få, tydelige og relevante.»

TEKST: UNNI SORTER

**A**rbeids- og velferdsetaten er den utpekte etaten som skal starte opp med arbeidet med tillitsreformen. Det er tildelingsbrevene til regjeringen som bestemmer hva etaten skal jobbe med. I Arbeids- og velferdsetaten skal «tillitsreformen prege utviklingen av etaten de nærmeste årene, og arbeidet med reformen skal gjennomføres over noe tid og i ulike faser. I 2022 skal etaten

starte arbeidet med reformen i tett dialog med departementet, de ansattes organisasjoner, kommunene i partnerskapet og brukerutvalgene» (jf. omtale i pkt. Hovedprioriteringer).

### Så hva vil det egentlig bety for de ansatte i Arbeids- og velferdsetaten?

Tildelingsbrevet sier blant annet at «NAV-kontorene og de ansatte i førstelinjen

» Vi må derfor også ha tillit til at tillitsvalgte faktisk ønsker å gjøre en best mulig jobb både som medarbeider, og i arbeidet som tillitsvalgt.



» AVYO mener tillitsreformen i større grad legger vekt på hvordan vi skal gi handlingsrommet, og vi oppfatter tillitsreformen som mindre lederstyrt.

hos ledelsen. Det vil i tiden fremover ligge høye forventninger til en tillitsbasert og inkluderende ledelsesform. Ledere må da tørre å vise sårbarhet ved å invitere ansatte inn i beslutningsprosessene.

#### STYRKING AV PARTSSAMARBEIDET

Tildelingsbrevet sier at «utøvelsen av ledelse og medbestemmelse i Arbeids- og velferdsetaten skal kjennetegnes av den norske modellen for samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, både på sentralt, regionalt og lokalt nivå».

Dette er en påminnelse om at parts-samarbeidet er viktig i en tid da mange opplever at medbestemmelsen utfordres. YS arbeidslivsbarometer måler temperaturen i arbeidslivet på flere områder. Funnene viser at tilliten til fagforeningene og deres betydning fortsatt er høy og mange er positivt til å være medlem i en organisasjon. Likevel er det færre som ønsker å være tillitsvalgt. Den viktigste årsaken til at folk ikke ønsker å være tillitsvalgte er at det tar for mye tid.

Verv som tillitsvalgt skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal vektlegges i videre karriere (jf. Personal- og lønnspolitikk i Arbeids- og velferdsetaten 21. januar 2019). Likevel sitter de tillitsvalgte med fulle porteføljer og lite rom for å utøve sitt verv. Det å bli en dyktig tillitsvalgt og god medspiller for ledelsen tar tid. De tillitsvalgte må få muligheter til å delta på opplæring, lese seg opp på sakspapirer, og opparbeide seg den kompetansen de trenger for å utøve sitt verv. Vi må derfor også ha tillit til at tillitsvalgte faktisk ønsker å gjøre en best mulig jobb både som medarbeider, og i arbeidet som tillitsvalgt. Det er vanskelig for tillitsvalgte å kjempe for sin egen tid til å kunne utøve vervet, derfor må den enkelte leder se på ordninger som setter tillitsvalgte i stand til å bli gode medspillere

#### ANSVAR FOR SAMFUNNSOPPDRAGET

I en iver etter å gi handlingsrom til førstelinjen må vi ikke miste av syne at det

er nettopp de i førstelinjen som opplever å være i en umulig situasjon allerede. Tilbakemeldinger fra ansatte går på at de sliter med knappe ressurser. Det er vanskelig å finne rom for å jobbe med initiativ og utvikling da mye av jobben går på brannslukking. Det er mulig dette løses ved at vi gir førstelinjen tillit og myndighet til å gjøre ting annerledes, prioritere annerledes, eller selv finne ut av hva som skal til for at deres arbeidshverdag skal bli bedre. Men vi må være veldig forsiktig med å delegere ansvar når de som får ansvaret ikke har ressurser eller mulighet til å løse det oppdraget de har fått.

#### OPPSTART AV ARBEIDET

Etaten er i gang med å kartlegge nåsituasjonen, og første leveranse skal ha spesielt fokus på mål- og resultatstyringen. Dersom målene skal være tydelige og relevante, og ansatte skal ha tid og tillit til å gi brukerne bedre tjenester, må vi først se hvordan ting virker i dag. For å få innsikt i hva som skal til for å utnytte kraften i det lokale handlingsrommet for å yte best mulig tjeneste til brukerne vil vi undersøke:

- Hvordan mål- og resultatstyring påvirker lokalt handlingsrom i dag.
- Hvordan medbestemmelsesapparatet på alle nivå blir trukket inn i arbeidet med mål- og resultatstyring i henhold til intensjonen i Hovedavtalen i staten med tilpavningsavtale med Arbeids- og velferdsetaten.
- Hvordan det jobbes med kompetanse i lokal tjenesteutøvelse.

«Gjennomgangen skal gi oss felles forståelse av hvilke dilemmaer og barrierer som hindrer lokalt handlingsrom. I tillegg skal gruppen vurdere om mål- og resultatstyringen utgjør en barriere mot å benytte medarbeidernes erfaring og kunnskap i møte med brukerne, partnerskapet og det lokale arbeidslivet. Vurderingene skal ses i lys av dilemma mellom lokalt handlingsrom og kravet til likebehandling, kvalitet og god forvaltningspraksis. Gjennom-

gangen skal være avgrenset mot forholdet mellom styringsrett og medbestemmelse» (jf. Mandat for tillitsreformen i Arbeids- og velferdsetaten 11. oktober 2022).

Etter kartleggingen vil arbeidsgruppen komme med anbefalinger til forbedringer.

#### VEIEN VIDERE MED TILLITSREFORMEN

Arbeids- og velferdsetaten er i startfasen av arbeidet med tillitsreformen, men ansatte vil i de neste årene forhåpentligvis merke en endring. En endring til tillitsbasert ledelse og en økt forventning til medbestemmelsesapparatet. Men mest av alt er håpet at ansatte i større grad kan drive selvledelse og styre sin arbeidshverdag ved å gjøre det de ser virker for at vi skal treffe på samfunnsoppdraget og sikre brukerens rettssikkerhet.



– AVYO mener at de ansatte er nøkkelen i tillitsreformen og vi må gi dem mulighet og rom for å tilegne seg den kompetansen de trenger.

# AVYOs tanker til Prop. 1 S (2022–2023)

## Statsbudsjettet 2023

Regjeringen har lagt frem forslag til statsbudsjett for 2023. Hva vil det si for de ansatte i NAV? Budsjettet for Arbeids- og velferdsetaten er politisk besluttet, og bevilges via statsbudsjettet. Her ligger det også en del føringer for hvordan etaten skal jobbe det følgende året. Dette kommer i tillegg til tildelingsbrevet. Statsbudsjettet er derfor viktig, og påvirker i stor grad arbeidshverdagen til de ansatte i NAV. AVYO deltok på høring i Arbeids- og sosialkomiteen denne høsten og fremla våre bekymringer på vegne av de ansatte i etaten.

TEKST: UNNI SORTER



Nestleder i AVYO, Unni Sorter, og styremedlem og hovedtillitsvalgt, Espen Frankmoen, deltok i høst på høring om Statsbudsjettet for 2023 i Stortingets Arbeids- og sosialkomité.

De siste årene har vi blitt forberedt på at det blir trangere tider, mye på grunn av eldrebølgen hvilket gir færre arbeidstakere per pensjonist. Dette gir igjen lavere skatteinntekter mot betydelig høyere utgifter ved utbetaling av pensjon.

Likevel har Arbeids- og velferdsetaten siden 2019 fått betydelig tildeling av midlertidige midler grunnet pandemien. Disse midlene var man i etaten klar over at var midlertidige, men det gjør likevel vondt når bemanningsnivået skal ned på nivået tilsvarende det vi hadde i 2019.

Når Arbeids- og velferdsetaten i tillegg får ytterligere kutt i budsjettet, vil dette merkes.

### KUTT I TILTAKSBUDSJETT

Bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak ble redusert med 264 millioner kroner i revidert nasjonalbudsjett for 2022. Regjeringen foreslår en ytterligere reduksjon i bevilgningen på 472 millioner kroner for 2023. Reduksjonen i bevilgning innebærer rundt 1100 færre tiltaksplasser i gjennomsnitt per måned, sammenlignet med annet halvår 2022.

» Selv om arbeidsledigheten er lav, har arbeidsgivere i mange næringer utfordringer med å rekruttere den arbeidskraften de trenger.

Selv om arbeidsledigheten er lav, har arbeidsgivere i mange næringer utfordringer med å rekruttere den arbeidskraften de trenger. Kravene til arbeidslivet blir stadig større og personer som tidligere naturlig ville ha deltatt i et arbeidsrettet tiltak vil fortsatt ha et behov for bistand. Disse personene vil fremdeles henvende seg til NAV-kontoret for hjelp til jobbsøking.

I foreslått statsbudsjett er det tildelt midler til NAV-kontorene for å jobbe med



» Det er viktig for medlemmene i AVYO å være tilstede og påvirke der vi kan, sier nestleder i AVYO Unni Sorter.



» Riktige budsjettprioriteringer er avgjørende for at NAV skal løse det store samfunnsoppdraget på en riktig forvaltningsmessig måte, sier hovedtillitsvalgt Espen Frankmoen.

ny ungdomsgaranti, og det er gitt midler til et begrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for unge under 30 år. Vi skal også jobbe med tettere oppfølging av deltakere i varig tilrettelagt arbeid. AVYO er prinsipielt enig i en arbeidsmarkedspolitikk hvor NAV direkte skal kunne tilby brukere velferdstjenester uten eksterne bedrifter. Men da må driftsbudsjettet styrkes ytterligere. Grunnet kutt i tiltaksbudsjetter, vil NAV-kontorene få et betydelig tilfang av henvendelser fra personer med behov for jobbsøker- og kvalifiseringsbistand. Dette er personer som før ville ha blitt gitt hjelp via arbeidsmarkedstiltak hos eksterne bedrifter.

NAV må ha evne, dyktighet og virkemidler til å hjelpe i veien mot målet om flest mulig i jobb og sysselsetting. Samtidig skal NAV ha et tydelig formidlingsansvar i koblingen mellom individ og arbeidsmarked. Dette handler om å ta vare på og fordele arbeidskraften på riktig måte. AVYO ba dermed politikerne om å gi ytterligere budsjettmidler til NAV kontorene dersom reduseringen i tiltaksbudsjettet skal opprettholdes.

#### KUTT KNYTTET TIL REDUSERTE REISEUTGIFTER

Det var et politisk ønske fra forrige regjering om kontorsammenslåinger og vertskommunesamarbeid, samtidig som statlige etater har føringer på å redusere kostnader på eiendom. Dette førte til kontorsammenslåinger og lenger avstand fra NAV-veileder til eventuelle bedrifter og samarbeidspartnere. Dette i en tid der NAV har et mål om å være mer fysisk til stede. Også ved enheter med flere

» Etter en oppsummering av de forskjellige postene med diverse øremerkede midler har vi en handlefrihet langt under det vi har av behov for til videre utvikling av digitale systemer.

enn en lokasjon vil det være behov for både ledelse og ansatte å pendle mellom arbeidsstedene. Dette fører til økt behov for reisevirksomhet i etaten, ikke mindre.

Foreslått kutt på 20,1 millioner knyttet til reduserte reiseutgifter kommer da i tillegg til en allerede presset budsjettsituasjon for NAV-kontorene. Dette betyr at hos enkelte kontor har de stoppet all reisevirksomhet, på tross av nødvendigheten.

#### GEVINSTUTTAK IKT

AVYO er bekymret for gevinstuttaket fra IKT-moderniseringsprosjekt 3. Etaten opplever blant annet høyt press på sykepengeområdet som i stor grad gjennomføres manuelt. Gevinstene etter P3 er ikke oppnådd tilsvarende uttaket. Tilbakemeldinger fra ansatte som jobber med sykepenger er at det er blitt mer manuelt arbeid, arbeidsbelastningen er meget stor, og det er en utstrakt bruk av overtid.

Etter en oppsummering av de forskjellige postene med diverse øremerkede midler har vi en handlefrihet langt under det vi har av behov for til videre utvikling av digitale systemer.

Dette gjør at vi må prioritere hardt blant behovene, og eneste mulighet til innspa-

ring kommer i form av redusert bemanning. Det vil si at vi må kutte i budsjettene til linjene og driftsenhetene.

Det kan gi negative konsekvenser som redusert tilgjengelighet, økt arbeidsbelastning, lengre saksbehandlingstider og økte restanser. AVYO frykter at det kan gå ut over rettssikkerheten til NAV sine brukere.

#### KONSEKVENSER FOR ANSATTE

AVYO frykter at ansatte som allerede i dag er hardt presset, de som jobber en betydelig mengde overtid og fleksitid, vil få en tøffere hverdag. Ansatte i NAV er samvittighetsfulle og strekker seg langt for sine brukere. Vi er bekymret for økt sykefravær og turnover i etaten. Det blir helt essensielt at etaten klarer å prioritere i årene fremover så ansatte ikke slites ut.

Likevel er AVYO optimistisk da det i NAV er så mange dyktige ansatte som finner nye måter å jobbe på, og som klarer å hjelpe og støtte hverandre i tider med store endringer. De har klart å stå seg gjennom stormen før, og vi har klokkeetro på at de klarer det denne gangen også. Men vårt budskap til politikerne er at dersom NAV skal treffe på samfunnsoppdraget må det følge med nok midler til å sette de ansatte i stand til å fortsatt gjøre den gode jobben de gjør i dag.

» Det blir helt essensielt at etaten klarer å prioritere i årene fremover så ansatte ikke slites ut.

# Et skråblikk på åpningstider og tilgjengelighet ved NAV-kontorene

NAV skal yte livsopphold og andre tjenester til landets innbyggere etter Folketrygdloven og Sosialtjenesteloven med flere. I tillegg til ytelsesbiten, skal NAV oppfylle en ikke ubetydelig veilednings- og rådgivingsplikt til mennesker i ulike livsfaser og livssituasjoner. Internt hos de ansatte i NAV har grensedragningene mellom «åpningstider» og «tilgjengelighet» vært hyppig debattert de siste årene.

TEKST: ESPEN FRANKMOEN



Kanalstrategien fra 2014 ble av mange ansatte ansett som kontroversiell sett i lys ideologisk overbevisning, veiledningsfilosofi eller profesjon. NAV selv har forsvart stadig mindre fysiske åpningstider ved NAV-kontorene med at nav.no er åpent 24 timer i døgnet. Ved enkle Google-søk som «Tilgjengelighet NAV» eller «Åpningstider NAV» blir de nettbaserte treffene fort lite hyggelig lesning. Foruten NAVs egne hjemmesider som sier objektivt noen om åpningstider og tilgjengelighet, er tematikken gjenstand for stor allmenn oppmerksomhet.

NAVs åpningstider har spesielt i 2021 og 2022 fått en enorm medieoppmerksomhet. Flere av landets største mediehus har hatt store oppslag med ramsalt kritikk. Aftenposten, VG, TV2, Nationen, Klassekampen, samt oppslag i flere lokalaviser, gir et lite positivt bilde av NAV med overskrifter som «NAV gir digitalisering et dårlig rykte» og «Refser Nav for stengte dører». Medieoppmerksomheten har videre ført til en betydelig politisk

interesse. Uavhengig av politisk farge eller tilhørighet på den politiske skalaen er fellesnevneren stor publisitet fra landets politikere. Tematikken ble nøysomt debattert på Arendalsuka i 2022.

## **KRAFTIG PEKEFINGER FRA HELSETILSYNET OG LOVNADER I REGJERINGSERKLÆRINGEN**

Rapport fra Helsetilsynet 5/2021 er en kraftig kritikk av måten NAV møter mennesker på. Denne rapporten har fått navnet; «Hei, og velkommen til Nav! Gjelder det økonomisk sosialhjelp, midlertidig botilbud eller andre sosiale tjenester, tast 1». Kraftig kritikk rettes også mot NAV i Rapport fra Helsetilsynet 5/2022, som fikk eskalerende effekt i det nasjonale mediebildet. Når en aktør som Helsetilsynet påpeker åpenbare svakheter i tilgjengeligheten og måten NAV møter sine brukere på, er det naturlig at problemstillingen blir gjenstand for debatt.

Velferdsforvaltningen NAV har ansvaret for, er grovt regnet en tredjedel av

det norske statsbudsjettet. Den kritiske oppmerksomheten fra Helsetilsynet og andre aktører i media har naturlig nok medført interesse for åpningstider ved NAV-kontorene hos våre oppdragsgivere. Regjeringserklæringen lover gjenåpning av stengte NAV-kontor og flere kontorer med lenger åpningstid. Lovnaden går på at NAV-kontorenes åpningstider skal sikre god tilgjengelighet for alle brukere.

## **HVEM BESTEMMER ÅPNINGSTIDER VED NAV-KONTORET?**

Beslutningsmyndigheten som faktisk bestemmer fysiske åpningstider i publikumsmottak ligger i dag i partnerskapene, men praksisen i beslutningsprosessene varierer fra sted til sted. Partnerskapet har det overordnede ansvaret for å beslutte åpningstider ved det enkelte NAV-kontor. Partnerskapet består av NAV-kontorets to eiere, staten og kommunen. Fra enkelte kommuner vet vi at åpningstidene besluttes via kommunestyrevedtak. I praksis vil dette si at kommunen kommer med et bundet mandat, i form av kommune-





Sentralt frikjøpt tillitsvalgt i AVYO, Espen Frankmoen.

» Når en aktør som Helsetilsynet påpeker åpenbare svakheter i tilgjengeligheten og måten NAV møter sine brukere på, er det naturlig at problemstillingen blir gjenstand for debatt.

styrevedtaket, inn i partnerskapet og beslutningsprosesser som angår åpningstider. Uavhengig av beslutninger om åpningstider ligger kravet om en forsvarlig tilgjengelighet for rettighetene etter Sosialtjenesteloven, som statsforvalteren skal påse at skjer i tråd med intensjonene i loven. Statsforvalteren øver tydelige regelverksforventninger som går på tolkning og praktisering av Sosialtjenesteloven i dialog med kommunene. Videre utfører statsforvalteren tilsyn hos kommunen som går på tolkning, praktisering og ikke minst tilgjengelighet av sosialtjenester. På denne måten spiller statsforvalterens vurderinger en sentral rolle i spørsmålet rundt forsvarlige åpningstider.

#### AVYO OM TILGJENGELIGHET OG ÅPNINGSTIDER

Da AVYO 20. oktober deltok i åpen høring i Stortingets arbeids- og sosialkomité om Statsbudsjettet for 2023, fikk vi spørsmål fra politikerne rundt åpningstider ved NAV-kontorene. Vi svarte da at vi opplever at den digitale utviklingen og kanalstrategien på statlig side helt klart har påvirket måten vi møter mennesker på. Dette var en høyst bevisst og ønsket strategi fra den statlige delen av NAV. I kanalstrategien fra 2014 (Kanalstrategi 2014 – frigi tid til oppfølging) var tankegodset at samhandling og interaksjon med mange brukere, best kan løses i digitale kanaler. Dette vet vi fungerer godt for mange brukere, men ikke for alle. Spesielt i 2016-2017 med innrulling og delleveranser av Modia/Ditt NAV, ble langt flere av brukerhenvendelsene som omhandler oppfølging og ytelse etter Folketrygdloven, møtt fra NAV med et digitalt tilbud.

Vi kan på generelt grunnlag si at vi ser kontorene av at digitale nyvinninger på

statlig side har medført i sum noe mindre behov for åpningstidene som var før utrullingen av Modia/Ditt NAV. Med økt digitaliseringsgrad har avstanden i behovet for å fysisk møte en veileder fra NAV blitt mindre for noen. Dette gjelder langt ifra alle. Graden av den enkelte brukers digitale kompetanse spiller åpenbart inn. Skillet mellom brukere med høy grad av digital kompetanse og brukere med en mindre grad av digital kompetanse synes klart tydelig. Begrepet digitalt utenforskap er beskrivende i dette henseende. På samme tid skal NAV ivareta henvendelser etter Sosialtjenesteloven. Tjenestene og rettighetene etter denne loven er vesensforskjellig fra mange av tjenestene i Folketrygdloven. Nødhjelp er i denne sammenheng i en særstilling. Det er viktig å understreke at mange brukere fortsatt har et relasjonelt behov for å møte et fysisk menneske i sin kontakt med NAV. På toppen av dette vet vi at mange synes det er vanskelig å navigere på nav.no for å finne tilstrekkelig informasjon.

NAVs egen brukerundersøkelse 2022 viser at bare 63 prosent av brukerne mener at informasjonen er klar og forståelig. Dette på spørsmål om språket NAV opererer med oppleves som klart nok. Personer som ikke opplever klare svar på sine spørsmål på nav.no vil søke mer utfyllende svar fra ansatte, gjerne i en muntlig samtale ansikt til ansikt. Stengte dører gjør dette vanskelig.

#### NAV TAR TIL SEG KRITIKKEN OG SER PÅ GREP

Arbeids- og velferdsdirektør, Hans Christian Holte, har ved flere anledninger i ulike medier svart opp kritikken påpekt av Helsetilsynet, resultater fra NAVs egen brukerundersøkelse og kritikk fra journalister, politikere og andre. «Vi (NAV red.anm.) fungerer dårligst for dem som trenger det mest», sa Holte gjennom nettavisen Altinget.no den 3. november 2022. Holte innrømmet at NAV må bli bedre på mye, men det å bruke ressursene på å gå tilbake til åpningstidene som NAV før hadde er feil medisin. Arbeids- og velferdsdirektøren mener det er viktig at NAV blir mer tilgjengelig enn i dag, da flere kilder viser at NAV ikke er →

tilgjengelig nok. Holte mener det trengs en grundigere diskusjon rundt spørsmålet om hvordan dette best kan løses.

Problematikken som omhandler nødhjelp er spesielt utfordrende. Her sa Holte at det ligger i nødhjelpens natur at den ikke kan følge åpningstider. Dette er en tydelig og usminket innrømmelse fra Arbeids- og velferdsdirektøren. Uttalelsene fra Holte er samstemte med formulerte intensjoner i NAVs virksomhetsstrategi, som er tydelige på at den enkelte bruker må møtes på riktig måte. Her er det en åpenbar vei å gå for å leve opp til det NAV selv sier etaten skal være, - en velferdsetat som møter den enkelte med den enkeltes forutsetninger og behov.

#### AVYOS POLITISKE LINJE

For AVYO vil alltid menneskene som er brukere av velferdstjenestene være det viktigste. Samfunnsoppdraget utført på riktig vis er det vi må måles opp mot. Våre forvaltningsmessige standarder må derfor ha brukerne i fokus, på en slik måte at velferdsordningene speiler det vi ønsker at de skal være. De økonomiske ytelsene som sikrer mennesker livsoppbygg, oppfølging og veiledning, skal være fundamentet i velferdsstatens sikkerhetsnett. Selve bunnplassen i velferdsstatens sikkerhetsnett er et velfungerende NAV. En kan selvsagt stille spørsmålsteget hvor habil NAV selv er for å besvare spørsmålet om hvor tilgjengelig eller utilgjengelig brukerne selv opplever tjenestene de mottar er. Spesielt når arbeidsgiver legger et forenklet rasjonale til grunn for sin strategiske kanalstrategi. Kort fortalt gikk det strategiske grepet ut på at de som kunne benytte digital samhandling med NAV, skulle benytte seg av dette. Problemet var bare at den digitale tilgjengeligheten ikke fulgte intensjonene, og åpningstidene hos NAV-kontorene ble innsnevret drastisk på kort tid.

Ytre svært tydelige tilbakemeldinger og påpekninger har adressert at etaten selv har blitt for optimistiske i sin digitale overbevisning og utviklingsoptimisme.

» Da AVYO 20. oktober 2022 deltok i åpen høring i Stortingets arbeids- og sosialkomité om Statsbudsjettet for 2023, fikk vi spørsmål fra politikerne rundt åpningstider ved NAV-kontorer.

**Espen Frankmoen,**  
sentralt frikjøpt tillitsvalgt i AVYO.



» Det er viktig å understreke at mange brukere fortsatt har et relasjonelt behov for å møte et fysisk menneske i sin kontakt med NAV.

Digital samhandling fungerer for veldig mange brukere, men som tidligere sagt, ikke for alle.

Mange kilder gir oss en solid ballast av innsikt på at brukerperspektivet må få forrang over teknologiske muligheter. I spørsmål om åpningstider og tilgjengelighet må brukeres opplevelse og tilbakemeldinger veie tungt når beslutninger skal tas. En så unisont tydelig tilbakemelding på hvordan mange brukere opplever tilgjengelighet i tjenestene kan ikke tas lett på. Her må bestemmelser om åpningstider i publikumsmottak revurderes. Slike vurderinger må være ferskvare. Videre må beslutninger om endrede åpningstider kunne gjøres raskt, slik at det enkelte NAV-kontor kan gjøre hurtige endringer ved behov.

Å bli møtt av et menneske eller en maskin oppleves veldig forskjellig. Der hvor mennesket kan lytte, reflektere og forstå, er roboten motstykket. Roboten kan gi svar, men i mer standardiserte og firkantede utgaver. Velferdsordningene har tradisjonelt hatt et stort innslag av et forvalt-

ningsmessig menneskelig skjønn i saksbehandlingen. Dette forvaltningsmessige skjønnnet legger til grunn informasjon og vurderinger gitt og gjort av mennesker, til det beste for brukeren. Denne muligheten forsvinner gradvis i takt med en stadig mer robotisert og maskinell velferdsforvaltning.

I etatens nye virksomhetsstrategi, som skal gi retning mot år 2030, sier etaten selv at NAV skal møte brukerne på den måten de har behov for. På den måten legges det til rette for samhandling mellom mennesker, NAV og digitale løsninger. Vi må etterleve det vi sier i praktisk handling. Ved å etterleve innholdet i virksomhetsstrategien på en skikkelig måte i det praktiske samfunnsoppdraget, vil dette slå ut på hvordan våre brukere opplever tjenestene. Fornøyde brukere er en av de beste indikatorene på om NAV faktisk innfrir intensjonene i de lovene etaten er satt til å utøve i praksis i det store og viktige samfunnsoppdrag.

» I spørsmål om åpningstider og tilgjengelighet må brukeres opplevelse og tilbakemeldinger veie tungt når beslutninger skal tas.



## Helfo fellessamling – Endelig møtes vi igjen etter åtte år!

I november 2022 var Helfo samlet til tre fine dager på Oseberg kulturhus på brygga i Tønsberg.

TEKST OG FOTO: AINA HÆHRE

**A**VYOs hovedtillitsvalgt, Aina Hæhre, med vara, Karoline Nilsen, hadde rigget til en stand for medlemspleie av Helfo sine medlemmer og rekruttering av nye medlemmer. Flere av de tillitsvalgte kom også for å hjelpe til. Det var så koselig å møte både gamle og nye medlemmer!

Gjennom et variert program, både faglig og kulturelt, fikk vi sammen ny læring, motivasjon og inspirasjon. Med innlegg og debatter av både interne og eksterne deltakere, fikk vi oppleve anerkjennelse for hva Helfo har oppnådd, økt innsikt i hvilke forventninger samfunn, eier og brukere har til oss.

Det viktigste vi kan ta med oss er samhold; hvilke resultater skal vi skape, hvilken kultur må vi ha for å lykkes. Det viktige vi sitter igjen med etter samlingen er en styrket «vi»-følelse. I tillegg skal vi jobbe for å utvikle en kultur som gjør oss godt rustet til å møte Helfos oppgaver i fremtiden.

Onsdagen ble avsluttet av Håkon W. Skog Erlandsen, kjent som en internasjonal jazzmusiker og saksofonist. Han inspirerte oss med foredraget «Chasing Summits – hvordan nå verdens høyeste mål?». Jazzathlete som han også kaller seg, tok med seg alle 450 Helfos medarbeidere opp til et fargesatt Slottsfjell. Her trollbandt han oss med en kombinasjon av musikk, natur og lys.

I tillegg til en stilfull aften med festmiddag, ble samlingen avsluttet av NRK-profilen, Anne Lindmo. Med et mentalt fyrverkeri og god stemning, satte hun kronen på verket for fellessamlingen.



Aina Hæhre og Karoline Nilsen hadde egen AVYO-stand under fellessamlingen for Helfo.

## Hans-Erik Skjæggerud

# Ny leder i YS

Møt den nye YS-lederen som talte statsministeren midt imot under YS-kongressen i oktober 2022. Hans-Erik Skjæggerud trår inn som YS-leder etter fire år som nestleder. Han har tidligere vært hovedtillitsvalgt i NAV i samme periode som sammenslåingen av de tre instansene med Aetat, Trygdeetaten og Sosialkontoret. Hva tar han med seg fra denne erfaringen inn i rollen som YS-leder, spurte AVYO.

TEKST: INGER MARIE URAN

Samtidig som Hans-Erik Skjæggerud gjorde seg klar til å overta ledervervet i YS, konfronterte han statsminister Jonas Gahr Støre med manglende involvering av alle partene i arbeidslivet. Han viser blant annet til at flertallet av norske arbeidstakere er organisert i andre organisasjoner enn LO, og i flere saker har regjeringen unnlatt å involvere bredden av partene i arbeidslivet. Dette mener YS-lederen er uklokt dersom trepartssamarbeidet skal fungere, og viktige avgjørelser skal være belyst og fattes på riktig grunnlag.

AVYO tok en prat med den nyvalgte lederen for å høre litt om hvem han er, og hva som blir viktig for våre medlemmer fremover. Han er klinkende klar på at den



Nyvalgte Hans-Erik Skjæggerud talte Statsministeren midt imot under YS-Kongressen 2022. Foto: Inger Marie Uran

norske modellen skjelver, og tillitsvalgte og fagforeningsmedlemmene i den utvidede YS-familien er viktigere enn noen gang.

### Hvem er Hans-Erik, og hvordan har veien til ledervervet blitt til?

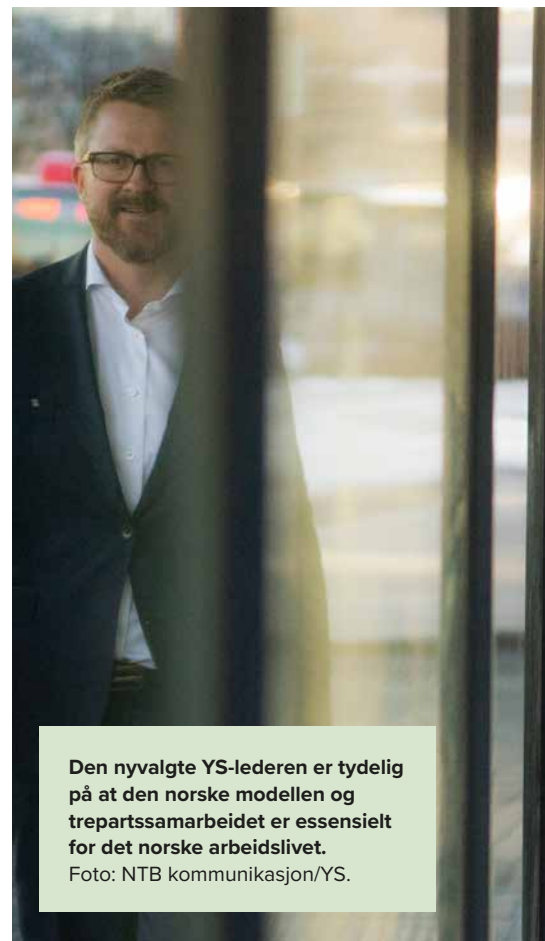
– Jeg kommer fra Bodø hvor jeg også studerte før jeg fikk min første jobb i Aetat. Interessen for fagforeningen startet allerede der hvor jeg etter hvert ble hovedtillitsvalgt og fikk være med på sammenslåingen av de tre instansene. Videre fikk jeg lederverv sentralt i mitt forbund før jeg ble nestleder i YS i 2018.

For AVYO sin del er det trygt å vite at den som sitter i lederstolen til YS har god innsikt i hva som rører seg i NAV og de komplekse utfordringene vi møter hver eneste dag. Likevel kan det være noen ulikheter fra det å jobbe i et forbund og nå sitte som leder for hele YS.

– Som leder i YS er du leder for hele fellesskapet og det er mangfoldig. Her har vi medlemmer tilknyttet både offentlig og privat sektor som betyr at vårt nedslagsfelt er større. I tillegg har man et større arbeidslivspolitisk fokus. Jobben min nå er å synliggjøre fellesskapet som helhet, og bidra til å legge forholdene til rette for forbundene.

### HVA ER YS I DAG OG HVORDAN SER DET UT I FREMTIDEN?

Historikken til YS er gjennomgående at de skulle være et politisk uavhengig alternativ til LO da de ble etablert. Dette vil også være helt sentralt i fremtiden. Det andre viktige poenget når man etablerte YS var at alle forbundene skulle ha stor grad av uavhengighet, autonomi og selv-



Den nyvalgte YS-lederen er tydelig på at den norske modellen og trepartssamarbeidet er essensielt for det norske arbeidslivet.

Foto: NTB kommunikasjon/YS.

» For AVYO sin del er det trygt å vite at den som sitter i lederstolen til YS har god innsikt i hva som rører seg i NAV og de komplekse utfordringene vi møter hver eneste dag.

råderett. Det gjennomgående var derfor at de ikke skulle bli styrt fra sentrale hold.

– Jeg mener at dette har blitt trukket litt for langt i retning at man mister den kraften som ligger i det å jobbe i fellesskap. Det å forsøke å få 12 forbund med selvråderett til å se nytten av å jobbe sammen, er og blir et fokus fremover. I tillegg vil det handle om å utvikle politikk og standpunkt på saker som er viktig for forbundene og medlemmene i henhold til det arbeidslivet de jobber i.

Et annet gjennomgående tema er *den norske modellen*.

– Vi må synliggjøre overfor beslutningstagere, påvirke myndighetene og partene i arbeidslivet, og fremme de løsningene YS foreslår. Ofte så kommer vi med gode forslag til løsninger som ligger mellom ytterpunktene, og de endelige



## Hans-Erik Skjæggerud

49 år fra Bodø

Nestleder i YS i perioden 2018–2022

### DEN NORSKE MODELLEN

Med den lave ledigheten og de gode arbeidsvilkårene vi har i Norge i dag, hvorfor skal folk fagorganisere seg?

Her er YS-lederen klokkeklar i uttalelsen sin. Dette er et tydelig punkt han er smertelig klar over, men rykket i kroppen forteller meg at dette virkelig bekymrer han.

– Alle de godene vi i dag har som arbeidstaker i Norge, er i bunn og grunn kjempet frem av fagbevegelsen. Det betyr at de også kan bli borte. Den eneste sikkerheten for at de ikke skal bli borte, er at mange nok er organisert. Da er vi inne på kraften av å stå sammen kollektivt og i solidaritet. Ikke bare tenke på sitt eget beste, men fellesskapets beste. Det er den norske modellen.

Videre forteller han med et sukke at han ikke ønsker å true noen, bare gjøre de oppmerksom.

– Man trenger ikke se lengre enn til England. Her var organisasjonsgraden høy med stille, rolig og ordnede arbeidsforhold. Nå ser vi en veldig lav organisasjonsgrad og dårlige lønns- og arbeidsvilkår for de aller fleste vanlige folk. Det samme ser vi også i USA og Frankrike med flere. Vi har derfor et veldig godt bilde på hvordan det vil gå dersom organisasjonsgraden blir for lav.

Samtidig forstår YS-lederen godt at det er vanskelig å ta innover seg for den enkelte, og at det er lett å tenke på seg selv.

– Jeg tror også at de verdiene vi har i Norge som er veldig kollektiv og solidarisk innrettet, og at de fleste har det i bunn. Men det handler veldig mye om en bevisstgjøring hos den enkelte.

### STATSBUDSJETTET 2023

Et spørsmål som ligger i tiden vi er inne i nå, og som er naturlig å dra frem, er Statsbudsjettet for 2023. Vi vet at NAV er forespeilet et nedtrekk på tiltaksbudsjettet og summerer vi linjene så vil NAV sitte med et redusert budsjett. Vi begynner allerede å se at stillinger i staten ikke erstattes der noen slutter. I tillegg ser vi at økte kostnader i verste fall kan føre til økt arbeidsledighet. Hva tenker YS-lederen om denne situasjonen? →

» – Vi må synliggjøre overfor beslutningstagere, påvirke myndighetene og partene i arbeidslivet, og fremme de løsningene YS foreslår.

beslutningene som tas samsvarer ofte med våre forslag.

Det er naturlig å snakke om utfordringer, noe Hans-Erik forteller at det dessverre er enkelt å snakke om. Fremover vil vi se ekstra utfordringer, ikke bare av sikkerhetspolitiske årsaker, men også fordi vanlige folk med vanlige lønninger vil slite med å betale regningene sine.

– Det kommer til å slå hardt inn i folks hverdag, forteller Skjæggerud med en alvorlig tone.

Han forteller at langsiktige endringer med klima, ny teknologi, digitalisering og automatisering vil føre til at omstillinger i fremtiden vil skje raskere.

– Dette gjør at mange vil trenge hjelp til å fortsatt stå i arbeidslivet. De vil måtte lære seg nye måter å løse

nye oppgaver på som krever økt kompetanse.

Med det store utfordringsbilde vi ser i dag er han tydelig på at vi er heldig som har den norske modellen og partssamarbeidet, og at det har vært til stor hjelp gjennom tidligere omstillinger. Likevel fordrer det at man bruker partssamarbeidet som den metoden det er, og peker på regjeringen som må sørge for at alle partene i arbeidslivet er involvert i diskusjonen.

– Det fagpolitiske samarbeidet mellom Arbeiderpartiet og LO har vært viktig og riktig historisk tilbake i tid. Men nå er vi i en annen tid og et flertall av de organiserte er utenfor LO. Da må regjeringen sørge for at alle parter er med.

Han mener det i hovedsak er to grunner til at alle partene må være med. Den første består i at regjeringen og myndighetene vil få flere forslag til løsninger på sitt bord, og beslutningene tas på et bedre grunnlag. Det andre er at når beslutningen først tas vil de ha god oppslutning og støtte som følge av at alle parter har vært involvert i prosessen.



Foto: NTB kommunikasjon/YS

### Tips og råd til deg som tillitsvalgt

- Heng på ledelsen på din arbeidsplass!
- Vær synlig og til stede for medlemmene

Krev den medbestemmelsen man har rett til etter hovedavtalen. På denne måten får man bedre forankrede beslutningene for arbeidsplassen, og arbeidstakere som er organisert vil føle seg involvert. Dette vil gi bedre oppslutning også rundt ledelsen.

– Vi ser at regjeringen sitt anslag for 2023 er urealistisk og vi er bekymret for situasjonen. Vi har tett dialog med partene i arbeidslivet tilknyttet arbeidsgiversiden og deres undersøkelser viser at det vil komme konkurser fremover. Ledighetstallene for tredje kvartal har ikke endret seg, men det vil komme fremover.

Skjæggerud er tydelig på at med konkurser vil vi få flere arbeidsledige som har behov for tjenester fra NAV. Dette gjelder ikke bare ytelser som dagpenger, men også kvalifisering eller re-kvalifisering og opplæring for å gjøre arbeidsledige robuste nok til et arbeidsliv i hurtig omstilling.

– YS er derfor bekymret for at regjeringen ikke har tatt høyde for de nevnte forholdene som vil sette NAV i en presset situasjon. NAV forventes å skulle levere på en eventuell økende ledighet og de vil slite med de stramme budsjettene det er lagt opp til.

#### TILLITSREFORMEN

En av regjeringens viktigste prosjekter fra Hurdalsplattformen er tillitsreform i offentlig sektor. NAV har allerede kommet langt i sin dialog rundt tillitsbasert ledelse gjennom den nye Virksomhetsstrategien. YS-lederen synes det er positivt at NAV tar eierskap til tillitsreformen og hvordan den skal fungere uavhengig av regjeringen.

– Jeg er usikker på hva regjeringen vil med tillitsreformen. Det er en fin tanke

» Vi trenger en tillitsreform, men da må den gjøres i samarbeid med alle partene i arbeidslivet også på arbeidstakersiden.

og det er bra de har avviklet ABE-reformen. Men de sier også at tillitsreformen kommer i stedet og man vil få mer ut av de pengene som skal brukes i offentlig sektor. For å sette offentlig sektor i stand til å klare det, krever det at enhetene må bli myndiggjorte og få fullmaktene ned og slik sett får tillit til å gjøre jobben. Vi ser ikke helt dette ennå og vi er selvsagt spent på resultatet. Vi trenger en tillitsreform, men da må den gjøres i samarbeid med alle partene i arbeidslivet også på arbeidstakersiden.

#### Så var det tid for ny IA-avtale, eller?

Avtalen ble prolongert og det er flere grunner til det, ifølge YS-lederen.

– Bakgrunn for dette var en helt ny innretning på avtalen som ble inngått i 2019 der den ble gjort gjeldende for hele arbeidslivet. I avtalen skulle det satses på bransjeprogram, det vil si å finne løsningsalternativer i fellesskap på bransjenivå som kan

bidra til å øke nærvær på jobb og få flere inkludert. Mye som følge av pandemien har vi blitt hindret i det vi planla med avtalen. Det var også enighet om at det skulle gjennomføres mye følge-forskning i perioden mellom 2019–2022 for å finne ut hva som virker. Dette da det tidligere har vært basert på mye antagelser. Vi ønsket å få noen konkrete svar og satse på det som faktisk fungerer. Det har vi ikke fått gjennomført som følge av to år med pandemi.

Til tross for at nåværende avtale blir forlenget til 2024 har det allerede kommet frem erfaringer rundt hva som ikke fungerer.

– Dette er blant annet å mobilisere arbeidsplassene rundt avtalen, og få de til å selv ta tak for å få til et partssamarbeid som fører til et mer inkluderende arbeidsliv. Derfor har vi vært opptatt av å få partene lokalt til å inngå mer forpliktende samarbeid.

I første kvartal av 2023 skal en arbeidsgruppe se på aktuelle tiltak som kan øke forpliktelsen lokalt.

– I tillegg til de punktene jeg har nevnt, har vi også jobbet mer med inkludering av utsatte grupper i arbeidslivet.

### En hilsen til AVYOere fra Hans-Erik

Det gjøres en prisverdig jobb av alle tillitsvalgte der ute på enhetene. Mitt håp er at dere også vil hjelpe YS med å opprettholde organisasjonsgraden, og uten tillitsvalgte og medlemmene så faller hele partssamarbeidet bort. Da vil vi slite med de utfordringene vi står overfor i fremtiden.

Kristine Hauge Jameson,  
styremedlem og vara  
hovedtillitsvalgt.



## Hva er en frilanstolk?

«En frilanstolk er en tolk som ikke er ansatt i NAV, men som utfører tolkeoppdrag for døve, døvblinde og hørselshemmede etter avtale med tolketjenesten. Frilanstolker har samme utdanning og kan løse samme oppdrag som ansatte tolker», fra nav.no.

TEKST: KRISTINE HAUGE JAMESON

**F**rilanstolken er en viktig ressurs for NAV tolketjeneste, og NAV tolketjeneste trenger frilanstolkene for å kunne dekke tolkeoppdrag av slik størrelse og mengde som de gjør i dag.

Frilanstolken er også et viktig medlem for AVYO og derfor har vi egne ressurser som jobber opp mot både frilans og faste ansatte tolker.

### HISTORIE

AVYO var en av de første organisasjonene som tilbydde seg å ivareta frilanstolkens interesser i forhandlings-sammenheng. Dette var tilbake i 1993–1994, den gang AVYO het TTL (Trygdetilsattes Landsforbund). Det var en lettelse for tolkeforbundet da de kunne inngå samarbeidsavtale med TTL, for ivaretagelse ved lønnsforhandlinger for frilanstolkene med Rikstrygdeverket. Siden har AVYO vært en organisasjon som har organisert frilanstolker og kjempet for deres lønnsutvikling.

### HVA GJØR AVYO FOR FRILANS-TOLKENE I DAG?

AVYO har sammen med Arbeids- og velferdsdirektoratet, Tolkene i Akademikerforbundet (TiA), Fagforbundet og Norsk Tjenestemannslag (NTL) vært med å utforme dokumentene som i dag er gjeldene for samarbeidet mellom frilanstolken og NAV. De nevnte organisasjonene og direktoratet utgjør samarbeidsmøte om frilanstolker, som møtes to ganger i året. I tillegg har vi samarbeidsmøter med ressurskontoret for frilanstolker, hvor agenda er rettet mer mot arbeidshverdagen til frilanstolken, enn regelverket som er knytt opp mot frilanstolkene.

AVYO er representert i flere arbeidsgrupper på frilansområdet. Blant annet i en arbeidsgruppe som skal se på helhetlig gjennomgang av frilansområdet, hvor blant annet honorering er en sentral del. Vi har en representant i arbeidsgruppen som skal jobbe med tolkebestillings-

løsning, TiND, profesjonsetiske retningslinjer med mer.

Videre har vi fulgt opp arbeidet rundt tolkeloven og deltatt på informasjons- og innspillmøter med Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI).

AVYO er gode på å ivareta tolkene, og vi har dyktige representanter inn i arbeidsgruppene noe vi er veldig stolt av.

Vi har en egen Facebookside som heter «Tegnspråktolkene i AVYO og Delta». Dette er en felles plattform for deling av faglig innhold og informasjon om jobben AVYO gjør for tolkene i alle arbeidsgrupper.

### VERVING

I Norge har vi to universitet og en høyskole som utdanner tegnspråktolker. Disse er lokalisert i Trondheim, Oslo og Bergen. Kjenner du en tolkestudent på et av disse studiestedene, må du anbefale AVYO som den beste organisasjonen for tegnspråktolker, både faste ansatte tolker og frilanstolker. Som et tips; er du under utdanning uten lønn, så er du fritatt fra å betale medlemskontingent i AVYO i Delta. Vi ønsker derfor alle tolkestudenter hjertelig velkommen til AVYO!

# Ny kommunikasjons- rådgiver til AVYO

I oktober startet jeg i AVYOs sekretariat som kommunikasjons- og informasjonsrådgiver. Her tar jeg fatt på en hektisk hverdag hvor vi vet endringer står i kø hver dag. Kanskje lurer du på hva denne rollen innebærer. Jeg håper å kunne gi deg et lite innblikk i det daglige arbeid jeg står overfor sammen med resten av gjengen i AVYOs sekretariat, og kanskje du har en ide eller tre du ønsker å dele med meg etter å ha lest teksten.

## LITT OM MEG

Fra skolebenken tar jeg med meg en bachelorgrad innen internasjonal markedsføring. Etter endt utdanning, startet jeg som veileder på tidligere NAV Skedsmo som etter kommunesammenslåing i 2020 ble NAV Lillestrøm. På NAV-kontoret lærte jeg mye om vår velferdsmodell og det å jobbe med mennesker som har behov for hjelp fra det offentlige. Jeg startet som ungdomsveileder, og fortsatte som markedskontakt på Nedre Romerike, Øst-Viken. I sekken har jeg med meg erfaring fra mange av de daglige utfordringene NAV står overfor med alt fra digitalisering til det kontinuerlige endringsbehovet.

Som person har jeg alltid vært samfunnsengasjert. Jeg er opptatt av NAVs samfunnsoppdrag og at vi lykkes med å ivareta de godene som utgjør det vi kaller velferdsstaten. Jeg er av den oppfatning av at skal vi lykkes i å hjelpe mennesker i jobb, er vi helt avhengig av et godt samarbeid med næringslivet.

## VI ER HER FOR MEDLEMMENE

Det er viktig å huske på at det er medlemmene AVYO er for. For å sitere den nylagte lederen i Delta, Trond Ellefsen: «Du skal kunne bestille og få de tjenestene du ønsker og som du har bruk for». Det trekker meg inn i diskusjonen rundt *den norske modellen*. Jeg har brukt mye

tid nå i starten på å snakke med og stille spørsmål til ledere i både Delta og YS. Jeg har ønsket å høre om hvorfor de mener den norske modellen fortsatt er viktig, og har forsøkt å sammenfatte det i korte trekk.

De opparbeidede godene har på ingen måte kommet gratis eller enkelt for norske arbeidstakere. Det har tatt tid å opparbeide en maktbalanse mellom de tre partene (arbeidsgiver, arbeidstaker og myndigheter) og det krever arbeid. Likevel kan det velfungerende arbeidslivet vi kjenner i dag rives bort som et plaster, om vi ikke sikrer en sterk arbeidstakerside gjennom deltagelse i fagforeningene. Så synes jeg det er verdt å legge til at AVYO i Delta som en del av den utvidede YS familien er partipolitisk uavhengig og det er et viktig aspekt for mange arbeidstakere.

Jeg håper derfor vi er flinke til å fremme budskapet og sørger for at medlemmer, og nye medlemmer av AVYO, opplever et godt og trygd arbeidsliv også i fremtiden.

## STILLER VI DE RIKTIGE SPØRSMÅLENE?

Denne høsten meldte AVYO seg på debatten om det nye statsbudsjettet i Stortingets arbeids- og sosialkomité. Det er første gang på flere år vi tar til orde i den offentlige debatten i dialogen med myndighetene for å fortelle hva som er viktig for våre medlemmer i NAV, Helfo og



frilanstolkene. Dette er viktige grep som blir gjort for å få frem alle sider, slik at de folkevalgte som fatter vedtak kan gjøre det med et best mulig informasjonsgrunnlag. AVYO tenker det er viktig å fremme både tanker, utfordringer, men også det gode som skjer ute på arbeidsplassene. Til syvende og sist handler det om arbeidstakerne og hvordan de har det på jobb.

## HVA ROLLEN GÅR UT PÅ

Som kommunikasjons- og informasjonsrådgiver i AVYO har jeg en form for «blekksprut-funksjon». Hovedsakelig skal jeg holde tritt med informasjon som er relevant å dele med medlemmer og tillitsvalgte, men også eksternt til andre interessenter og aktuelle medlemmer. Målet må være å øke synligheten til AVYO i Delta. Dette gjøres gjennom ulike kanaler som vår nettside og sosiale medier. Facebook og Instagram er de mest brukte sosiale mediekanalene per i dag. I tillegg



AVYOs leder, Øyvind Hov Randmæl ønsket meg velkommen til AVYOs sekretariat i oktober 2022.



» Min jobb og hovedfokus blir å lage et helhetlig inntrykk av hvem AVYO er.



Fritidsaktiviteter er en viktig del av mitt liv og jeg drar gjerne på topptur sommer som vinter!

» Det er viktig å huske på at det er medlemmene AVYO er for.

til å holde digitale plattformer oppdatert, sender vi også ut Profilen som er den informasjonskilden med universell gyldighet. Min jobb og hovedfokus blir å lage et helhetlig inntrykk av hvem AVYO er, hva vi står for, og deling av informasjon som er viktig for dere.

Som en nøkkelbrikke i det å oppnå mer synlighet så spiller du en viktig rolle. Enten du er yrkesaktivt medlem, pensjonert medlem, tillitsvalgt eller nysgjerrig interessent. Jeg trenger dine meninger og tilbakemeldinger. For at AVYO skal lykkes med å nå ut, er vi helt avhengig av å vite om informasjonen vi publiserer er nyttig og relevant. De som til syvende og sist sitter på svaret om vi treffer målgruppen vår, det er deg.

Vi mener det når vi skriver «AVYO tar vare på enkeltmennesket i fellesskapet. Vi har kort vei mellom medlemmer og tillits-

*valgte, og AVYO er til stede for deg fra dag en og tar vare på deg i din jobbhverdag.»*

#### MINE ØNSKER OG FORVENTNINGER

Mine ønsker for det fremtidige arbeidet med kommunikasjon i AVYO blir å ha oppdatert informasjon tilgjengelig i våre kanaler. Det skal være enkelt for tillitsvalgte å finne det de trenger av materiell, historikk og saker. Våre medlemmer, og de som ønsker å bli medlem, skal enkelt finne informasjon om hvem vi er og hva vi står for.

De gode historiene fra enhetene der ute og den viktige jobben som blir gjort, den sitter dere på. Min oppfordring er derfor enkel:

*Ta kontakt med meg! Jeg vil gjerne høre om tips til saker eller informasjon dere brenner inne med som kan være nyttig å dele med andre.*

#### SÅ VAR DET JUL IGJEN!

Jeg håper alle har hatt et godt arbeidsår i 2022. Vi begynner endelig å kjenne på det vi kaller normalen etter flere år i en slags slørete boble. Vi ser en endring i informasjonsflyt og at det går raskere enn før. Endringer og digitalisering har eskalert i takt med samfunnets utvikling – også i vår bransje. Det blir derfor like viktig som før å holde stø kurs og minne seg selv om hva hovedmålet i jobben vår er; gi mennesker mulighet. Husk at dere gjør en viktig jobb hver eneste dag selv om utfordringene står i kø. Klapp dere selv en ekstra gang på skuldra, og ta noen vel fortjente fridager i julen.

Med hjertelig hilsen fra  
Inger Marie



# Nordea Direct



## Få råd til mer med lav rente

Er du YS-medlem får du et av landets beste banktilbud, og bankens laveste rente på lån til første bolig

Dette er gode nyheter for deg som:

- skal kjøpe din første bolig uansett alder
- har førstehjemslånet i en annen bank og ønsker å flytte det til Nordea Direct
- ønsker å hjelpe barna inn på boligmarkedet som medlåntaker eller kausjonist (forutsetter at dere begge er medlemmer)

De gode medlemsfordelene gjelder ikke bare for de unge - alle medlemmer får **medlemsrente**.

Les mer om de ulike lånene på [nordeadirect.no](http://nordeadirect.no) og send oss en søknad.

**Det kan lønne seg å bli kunde i medlemsbanken.**

# Fire år som AVYOs hovedtillitsvalgt i Helfo

I januar 2019 gikk jeg inn i rollen som hovedtillitsvalgt og forhandlingsleder for AVYO sitt forhandlingsutvalg i Helfo. Lite visste jeg om hva som lå foran meg.

TEKST: AINA HÆHRE



Aina Hæhre,  
hovedtillitsvalgt Helfo.

Stikkordene som ville vise seg å prege de neste fire årene var kontorstruktur, omstilling og ny personal- og lønnspolitikk. Sist, men ikke minst, en pandemi. Det ble en bratt læringskurve, med mye å sette seg inn i, men jeg ville aldri vært denne erfaringen foruten.

Rollen som hovedtillitsvalgt har gitt meg noen muligheter jeg ellers ikke ville fått. Jeg har jobbet med mange ulike mennesker både internt og eksternt, og opparbeidet meg en kompetanse jeg vil få god nytte av videre i arbeidslivet.

Jeg er glad for at jeg tok sjansen når jeg ble utfordret på å stille til valg, og jeg ønsker å takke alle mine medlemmer for tilliten. Uten dere ville jeg ha gått glipp av alt dette. Nå sitter jeg igjen med en stor grad av mestringsfølelse, som en tryggere medarbeider med økt selvfølelse.

Men det er en tid for alt, og nå ønsker jeg å gi stafettpinnen videre. Jeg ønsker å gi en kollega samme mulighet og utfordring som jeg selv fikk for fire år siden.

**Takk for meg!**



*Vi ønsker våre medlemmer riktig god jul*



# Deltas nye forbundsleder

Da Lizzie Ruud Thorkildsen ble valgt som nestleder i YS, rykket Trond Ellefsen opp som ny forbundsleder for Delta. Foto: NTB

Som 17-åring var Trond Ellefsen messegutt på en fabrikktråler i Barentshavet. Det harde livet til sjøs formet han, og etter tre måneder bestemte han seg for å returnere til skolebenken.

TEKST: INGER MARIE URAN

## Trond Ellefsen

- 59 år fra Ålesund
- Årets tillitsvalgt 2011
- Andre nestleder i Delta i perioden 2012–2018
- Første nestleder i Delta i perioden 2018–2022

I oktober 2022 rykket Trond opp som ny forbundsleder for Delta. Hans klare oppfordring til andre medlemmer og tillitsvalgte er å si ja til nye muligheter som byr seg innen tillitsmannsapparatet. Selv om han ikke har hatt lederambisjoner har han alltid tatt imot sjansene som byr seg med å si ja.

Hva er drivkraften til en som leder over 90.000 medlemmer i Delta, spurte vi i AVYO.

– Jeg drives av tanken på at vi skal bli bedre. Vi skal ikke være et alternativ, men førstevalget for alle som ønsker å organisere seg. Dette gjelder også for AVYO som er en del av Delta og YS-familien.

Med sin lange erfaring som tillitsvalgt forteller Ellefsen hva han mener som skal til for å øke medlemstallene. Han ble selv rekruttert av en tillitsvalgt på sin arbeidsplass, og i retrospekt var det nok litt «førstemann til mølla»-prinsippet.

– Det er viktig å være der det skjer, nemlig ute blant medlemmene. Vi må være tilgjengelig og kjenne på pulsen. I tillegg må en tillitsvalgt være tett på og første personen de nyansatte hilser på for å verve flere medlemmer.

» Vi skal ikke være et alternativ, men førstevalget for alle som ønsker å organisere seg.

## MILJØPERSPEKTIVET I ALLE LEDD

Med et større fokus på klima, miljø og inkludering er det også en naturlig del å trekke inn i fagforeninger. Den ferske lederen i Delta er tydelig på at dette også er en av hans kjernesaker.

– Som organisasjon er noen av de viktige sakene vi følger opp ofte knyttet til økonomi. Selv har jeg hatt et spesielt engasjement og vært opptatt av bærekraftsmålene.

Ellefsen er opptatt av å knytte mye av arbeidet Delta foretar seg inn mot bærekraftsmålene. Blant annet har miljø blitt en del av hovedavtalene, etter påtrykk fra blant annet Delta. Dette er noe han brenner for i hverdagen som også gjenspeiles internt.

– Vi er opptatt av det som kaller «Fair Union», altså at vi skal sørge for å etterlate oss minst mulig avtrykk, men



**Fair Union: Som en av sine fremste kjernesaker er Deltas nye leder opptatt av klima, miljø og inkludering.**

Foto: Delta



» Synliggjøring av AVYO på arbeidsplassen og i det offentlige rom er viktig.

også sørge for å ta samfunnsansvar. For eksempel er vi opptatt av å velge leverandører, samarbeidspartnere, varer og tjenester som respekterer grunnleggende arbeidstaker- og menneskerettigheter. Vi kan også skilte med at vi er Miljøfyrtårn-sertifisert.

### SATSER PÅ DE UNGE

I samfunnet i dag ser vi endring i tanken rundt fagforeninger, og totalt sett reduseres antall fagorganiserte. Spesielt ser vi en utfordring blant unge arbeidstakere som enten er ny på arbeidsplassen eller på vei inn i arbeidslivet. AVYO lurer derfor på hva som skal til for å tiltrekke oss nye medlemmer, og hvorfor er egentlig fagforeningene viktig?

– Jeg tenker det er viktig å være tydelig på at vi er en politisk uavhengig organisasjon. Vi er opptatt av å informere, samtidig som vi ser at vi også må tilpasse oss samfunnet ellers og digitaliseringen. Vi møter gjerne de unge for å høre hva en fagforening er for de og hva de ønsker det skal være. Det er viktig å ha en variasjon av muligheter gjennom fysiske møter, webinarer og digitale informasjonskanaler.

### DEN NORSKE MODELLEN UNDER PRESS

Vi hører ofte politikere snakke om «den norske modellen». Men hva innebærer denne modellen, og hvorfor sier fagforeningene at den er under press?

– Maktfaktoren må være balansert. Den norske modellen med trepartssamarbeidet er å ha et samspill mellom arbeidsgivere,

altså bedrifter, staten gjennom regjering og storting, og fagforeninger som talerør for ansatte. Uten denne fordelingen ville det gått hardest utover arbeidstakere. Vi opplever i dag at godene i arbeidslivet er under press.

Ellefsen bruker pandemien som eksempel på hvorfor en fagforening er viktig.

– Gjennom pandemien var alle partene i arbeidslivet samlet rundt det samme bordet for å diskutere permitteringsreglementet. Her var også Delta en viktig part i diskusjonen for å beholde folk i jobb. Gjennom tariff har vi trygge og gode arbeidsplasser og vi ser at disse godene nå er under press. Hadde ikke trepartssamarbeidet fungert så godt som det gjorde under pandemien, ville det kunne gitt konsekvenser i form av en lengre vei å gå for å komme tilbake til «normalen». Dette ser vi også har skjedd i andre land som ikke har den norske modellen.

Samtidig peker han mot en reduksjon i antall medlemmer og at færre ønsker å engasjere seg i tillitsverv.

– Vi ser at færre ønsker å engasjere i fagforeningsarbeid. Jeg mener vi må sikre at det er attraktivt å være medlem gjennom å snakke med de yngre om hva

de ønsker. Som medlem skal du kun betale for det du trenger. Se på det som en kanalpakke der du kun betaler for de TV-kanalene du ønsker å se på.

### UTFORDRINGSBILDE

Selv med stort press på den norske modellen, fortsetter det vante livet på arbeidsplassene med de utfordringene tillitsvalgte står ovenfor.

– Det jeg ser som de største utfordringene for de tillitsvalgte i dag er konflikter på arbeidsplassen, i tillegg til de vanskelige samtalene. Vi ser også mye nedskjæringer i kommunene som fører til oppsigelser av arbeidskraft. Samtidig så er det viktig at alle er innforstått med at omstillinger i det offentlig er den nye normalen, som vi blir nødt til å forholde oss til også i fremtiden.

Helt til slutt er det naturlig å spørre en røynd tillitsvalgt: Hva er dine tips til å rekruttere flere?

– Synliggjøring av AVYO på arbeidsplassen og i det offentlige rom er viktig. Ta kontakt med de nye ansatte for å gi informasjon om hvem vi er, og hva vi står for. Husk at vi er politisk partiuavhengig og vit hva det innebærer. Og sist, men ikke minst; vær først!

### En hilsen til AVYOere fra Trond

– Jeg er glad for at AVYO er en del av Delta. Dette styrker både AVYO og Delta som organisasjoner, men også maktfaktoren på statlig side.

# Den miljøbevisste produktpartneren IDÉ House of Brands

For IDÉ handler det aller meste om «Telling at story». Det handler om å kommunisere ved hjelp av produktene og at de skal fortelle bedriftens historie. AVYO synes produktmedia er viktig, i tillegg til at vi ivaretar miljøperspektivet. Vi ønsket med det å gå i dybden på IDÉ House of Brands sitt miljøperspektiv.

TEKST: INGER MARIE URAN

AVYO som organisasjon er opptatt av profilering. Dette gjøres blant annet gjennom profilartikler som dere tillitsvalgte og medlemmer har tilgang på. Helt siden AVYO het TTL har vi samarbeidet med Anne-Marie Thoresen Wang om våre profilartikler og produkter. Med et samarbeid som har foregått over så mange år, er det også viktig at vi som kunde er bevisst på miljøvalg. IDÉ har gjort det enkelt for oss å fortsette det gode samarbeidet da de tenker miljø i alle ledd.

## HVEM ER IDÉ HOUSE OF BRANDS?

De er stolte av å kalle seg en familieeid bedrift med hovedkontor i Drøbak. Her jobber de med innkjøp, administrasjon, lager og trykkeri. De er i dag en av de største aktørene i Norden på produktmedia.

IDÉ har sitt hoved-showroom i Oslo i tillegg til avdelinger rundt i Norge og Norden. Med en profesjonell stab så er deres ønske å hele tiden ligge et «hestehode» foran, og de er opptatt av bærekraft og etisk handel. Som et eksempel ble de tidlig ISO-sertifisert, og medlem av initiativ for etisk handel. De omtaler seg selv som en seriøs aktør med familien og gründeren i ryggen.

## MILJØPOLICY

Bedriften legger stor vekt på å ha en bærekraftig forretningspraksis. Innenfor dette feltet har de inndelt i tre pilarer for å skape en bærekraftig utvikling:

- Miljø
- Sosiale forhold
- Økonomi



Anne-Marie Thoresen Wang og Peder Kalleberg holdt innlegg under høstkonferansen 2022 om IDÉ House of Brands sitt miljøperspektiv.

Gjennom de tre pilarene viser de hvor bredt bærekraftbegrepet er. De tenker på miljøet og miljøvennlighet, men også samarbeid med produsenter og fabrikkere. En del av arbeidet består også av å være ute i feltet for å prøve å få kontroll over hele leverandørkjeden. Som et fundament i denne policyen ligger det et grunnleggende behov for å sikre gode sosiale- og arbeidsforhold.

Til sammenligning hadde bedriften ca. 2000-3000 aktuelle samarbeidspartnere i sin leverandørkjede i 2006, og i dag har de 260. Om lag 94 % av deres omsetning går til de 260 i leverandørkjeden. Grunnen til at de har så få samarbeidspartnere i leverandørkjeden per i dag, er

fordi etisk handel og bærekraft har blitt en viktig del av deres forretningsmodell. De har utviklet i samarbeid med Etisk Handel Norge en «Code of Conduct», det vil si en kontrakt på atten punkter som alle leverandører og samarbeidspartnere på leverandørsiden må signere og etterfølge. Fabrikkerne må signere på at de tilfredsstillt kravene for å sørge for at ansatte har gode sosiale forhold, som levelønn, og at de ikke benytter barnearbeid. Dette er krav for at de skal bli en partner som er godkjent av IDÉ House of Brands.

## SIER OGSÅ NEI TIL ENKELTE PRODUSENTER

Anne-Marie Thoresen Wang, som er





IDÉ House of Brands er opptatt av deres «Telling a story» gjennom blockchain-teknologi.

AVYOs kontaktperson og avdelingsleder i IDÉ House of Brands, forteller at noen leverandør og fabrikker i bransjen ikke er tilfredsstillende, disse vil ikke bli godkjent i IDÉ systemet.

I tillegg forteller de at åpenhetsloven har ført til at de har opprettet en egen stilling som svarer på henvendelser som kommer fra forbruker eller bedrift. Ofte stilles det spørsmål om noe som er levert og deres samarbeidspartnere.

#### AWARE = BLOCKCHAIN-TEKNOLOGI FRA EN AV DERES SAMARBEIDSPARTNERE

Materialet i produktene blir «Aware-sporet» av det som kalles en blockchain-teknologi. Det betyr at IDÉ kan bevise at materialet er resirkulert til produksjon av nye produkter. 2 % av inntekter fra dette arbeidet går videre til water.org og deres arbeid med innhenting av plastflasker til resirkulering.

#### HVORFOR VELGE Å VÆRE MILJØBEVISST?

Som en kommersiell bedrift er det naturlig å sammenligne seg med konkurrenter i bransjen. Noen aktører i bransjen kommuniserer også med det som kalles grønnvasking, altså at de kaller et produkt bærekraftig uten å kunne bevise det. I tillegg finnes det aktører i markedet som lager resirkulerte produkter, men produserer plastflasker for å bryte de ned. Det er eksempel på grønnvasking.

Som følge av dette ønsket IDÉ å gå i dybden for å kjenne til leverandørkjeden

hele veien så langt det er mulig. De ønsker å kunne bevise at de ikke har grønnvaskede produkter.

– Når vi er så store så ønsker vi å være et forbilde også for å kunne stå for det vi selger, forteller Peder Kalleberg, prosjekt-kordinator i IDÉ House of Brands.

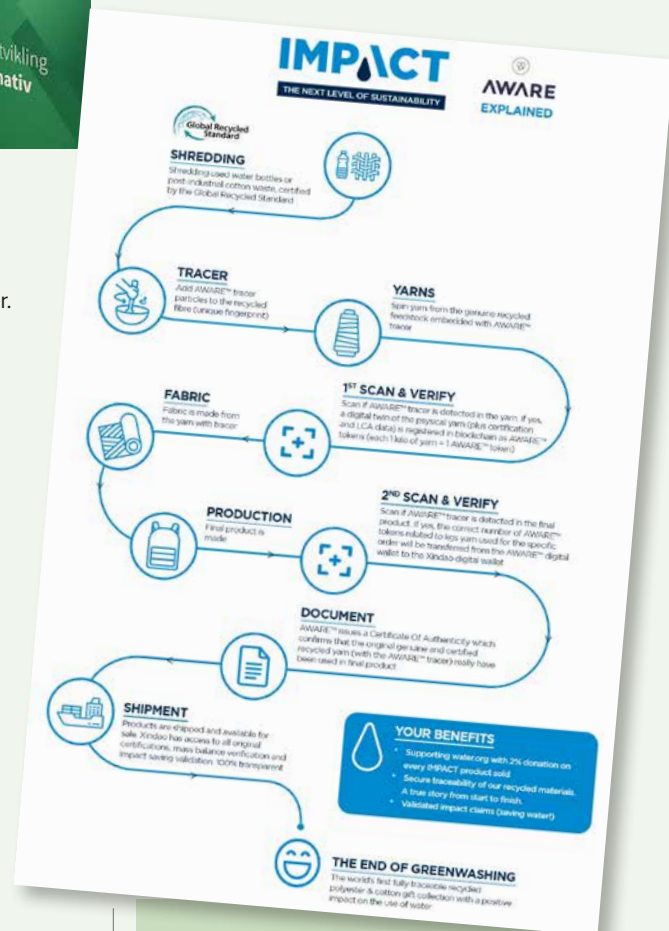
Det er mange ulike faktorer for å sikre gode miljøvalg også i fremtiden. I tillegg til selve produktene, gjelder miljøhensynet i alle ledd også innen eksempelvis logistikk og transport.

– Vi kommer aldri i mål med initiativ som dette. Det krever kontinuerlig fokus og utvikling, sier Peder Kalleberg.

#### SPISER BUDSKAPET MED «TELLING A STORY»

De er svært opptatt av å fortelle kundene om hvilke muligheter de har, så blir det opp til hver enkelt kunde om hvordan de ønsker å bygge opp sin bærekraftige strategi.

– Det er selvsagt også eksempler der kunder kan få lavere priser hos konkurrenter. IDÉ er opptatt av at alle samarbeidspartnere på leverandørsiden ivaretar de etiske retningslinjene, mer enn å presse prisene for lavt. Dette fordi vi ønsker å kunne sikre gode arbeidsvilkår for arbeiderne og miljøperspektiv i alle ledd, forteller Anne-Marie Thoresen Wang.



Aware-plakaten viser hvordan et produkt kan spores via en blockchain-teknologi.

#### SAMARBEIDET MED AVYO

AVYO og IDÉ House of Brands har hatt et godt og langt samarbeid så langt. Tilbakemeldingene fra Anne-Marie Thoresen Wang er klare:

– AVYO har vært nysgjerrig og interessert, når vi har diskutert miljøperspektiv og produktmedia. Samarbeide har gått begge veier, hvor god kommunikasjon har vært nøkkelen hele veien.

**Følg oss  
gjærne på  
sosiale  
medier!**



**Nyheter og  
oppdateringer**

**Mer enn  
1300 følgere**





# Vellykket høstkonferanse på Gardermoen 15.–17. november 2022



**I november 2022 var vi samlet som representanter fra alle landets avdelinger sammen med sentralstyret og sekretariatet i AVYO for årets Høstkonferanse. Innholdet var variert og nyttig for videre utvikling av organisasjonen AVYO.**

TEKST: ODD ARNE TVEITO,  
hovedtillitsvalgt i NAV Økonomitjeneste og sentralstyremedlem

Programmet inneholdt både spennende og viktige tema og gode foredragsholdere. Det var derfor en spent gjeng som møttes på Gardermoen.

Noen av de viktige temaene som ble tatt opp var blant annet; tillitsvalgtrollen, rolledokumentet, medlemstilbud, IA, lønnsoppgjør, Delta som Fair Union, FN's bærekraftsmål, den norske modellen og arbeidstakerrettigheter i ett globalt perspektiv.

Vi hadde blant besøk av Arbeids- og velferdsdirektør, Hans Christian Holte via Teams som snakket om prioriteringer fremover for NAV og tillitsreformen. I tillegg fikk vi en hilsen fra Statsråden, Marte Mjøs Persen som skryter av kompetente medarbeidere i NAV. Vi fikk også besøk av den nye lederen i Delta, Trond Ellefsen og lederen i YS stat, Pål Arnesen for å nevne noen.

## REFLEKSJON

Det ble satt av viktig tid til refleksjon og prat i grupper; hvordan

treffer dette vår avdeling? Hva kan vi gjøre for å bli bedre hos oss og hvordan gjøres dette hos andre avdelinger?

Dette kombinert med kort gjennomgang i plenum etter gruppearbeid, gjorde at vi fikk satt temaene inn i vår egen hverdag. Samtidig fikk vi muligheten til å bli kjent med ledere og representantene fra andre avdelinger i AVYO. Det er givende å se hvordan de jobber, samtidig som vi bygger kultur og nettverk. De som prater høyt og tar plass blir alltid hørt, de som er mer beskjeden og rolig fortjener også å bli hørt. Det blir vi i AVYO!

## NYE TILLITSVALGTE

Det er til tider både utfordrende og tidkrevende å være tillitsvalgt. Samtidig er det både spennende og meningsfylt å stille opp på vegne av seg selv og medlemmene. Dette blir særlig tydelig på arenaer som dette, der vi får lov til å bli kjent med andre hyggelige kollegaer som har de samme rollene. Flere velferdsdirektører i NAV gjennom det siste tiåret har vært tydelig på at «det er viktig med gode og kompetente tillitsvalgt i alle ledd». Vi har mange slike i AVYO. Vær stolte av den jobben dere gjør!

Og til deg som leser dette: har du litt lyst til å vite mer om det å være tillitsvalgt? Ta kontakt med AVYOs leder i din avdeling.

Til sekretariatet og ledelsen sentralt i AVYO- takk for en super samling, vel blåst!



# 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>



### Salahedin Naderi

NAV Værnes



Jeg synes det er viktig å være organisert, og grunnen for at jeg er medlem av AVYO er at de har et godt miljø og det gir mange gode medlemsfordeler.



### Gro Anita Tømmerås

NAV Kontaktsenter Trøndelag



AVYO for meg er kort vei fra spørsmål til svar.

## Hva er viktig for medlemmene i AVYO?



### Jonny Lilleenget

NAV Hjelpemiddelsentral Trøndelag, Levanger



Noe av det jeg setter pris på med AVYO er at vi har gode tillitsvalgte som jobber godt for oss medlemmer. Så får vi mange gode økonomiske medlemsfordeler som er viktig i det daglige for meg.



### Nina Roel Risholdt

NAV Familie- og pensjonsytelser, Steinkjer



Det som er viktig for meg er at i AVYO er du ikke bare en del av medlemsmassen, men at du som enkeltmedlem utgjør en forskjell.

Sjekk våre  
produkter  
i AVYOs  
profilbutikk



[avyo.shop.idegroup.no](http://avyo.shop.idegroup.no)



A photograph of a man and a woman walking hand-in-hand in a lush green forest. The man is on the left, wearing a grey t-shirt and dark pants, looking towards the woman. The woman is on the right, wearing a yellow t-shirt and dark pants, smiling and looking away from the camera. The background is filled with tall trees and green foliage.

## Medlemsfordeler hos Gjensidige 2022

6 av 10 medlemmer  
bruker fordelene



# 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 Anders Burkey Ellefsen  
NAV Kontaktsenter Oslo og Vest-Viken  
45 40 42 88  
[anders.burkey.ellefsen@nav.no](mailto:anders.burkey.ellefsen@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 Tor Erik Øen  
Nav Hjelpemiddelsentral  
Vestfold og Telemark - Skien  
91 79 98 33  
[tor.erik.oen@nav.no](mailto:tor.erik.oen@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

Leder Mia Olsen  
NAV Falkenberg  
92 24 37 74  
[Mia.Olsen@nav.no](mailto:Mia.Olsen@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 Geir Edvard Johannessen  
NAV Familie- og pensjonsytelser  
Tromsø  
97 54 87 76  
[geir.e.johannessen@nav.no](mailto:geir.e.johannessen@nav.no)

## FINNMARK

Leder Renate Madvig Hansen  
NAV Sør-Varanger  
90 97 91 71  
[renate.madvig.hansen@nav.no](mailto:renate.madvig.hansen@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](mailto:sissel.beate.gronvik@nav.no)

**NAV TRØNDELAG**

Einar Hermo  
NAV Midtre Namdal - Namsos  
93 08 92 04  
[einar.hermo@nav.no](mailto:einar.hermo@nav.no)

**NAV NORDLAND**

Anne Lise Eriksen  
NAV Narvik  
90 80 98 00  
[anne.lise.eriksen@nav.no](mailto: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](mailto:Lars.inge.brenna@nav.no)

**NAV Direktoratet**

Daniel Engehagen  
NAV IKT  
48 40 01 62  
[daniel.engehagen@nav.no](mailto:daniel.engehagen@nav.no)

**NAV Arbeid og ytelser**

Nina Firing  
NAV Arbeid og ytelser Tønsberg  
48 24 87 89  
[nina.firing@nav.no](mailto:nina.firing@nav.no)

**NAV Hjelpemidler og tilrettelegging**

Eva Nodeland  
NAV Hjelpemidler og tilrettelegging  
92 21 34 25  
[eva.nodeland@nav.no](mailto:eva.nodeland@nav.no)

**NAV Økonomi stønad (NØS)**

Elsa-Birgitte Nilsen  
NAV Økonomi stønad  
91 13 10 18  
[elsa-birgitte.nilsen@nav.no](mailto:elsa-birgitte.nilsen@nav.no)

**NAV Klageinstans**

Vidar Håland  
NAV Klageinstans Sør  
99 71 17 10  
[vidar.haland@nav.no](mailto:vidar.haland@nav.no)

**NAV Kontaktsenter**

Marita Borgersen  
NAV Kontaktsenter Øst-Viken  
410 03 794  
[marita.borgersen@nav.no](mailto:marita.borgersen@nav.no)

**NAV Kontroll**

Hanne F. Dommersnes  
NAV Kontroll Vest  
41 65 45 68  
[hanne.f.dommersnes@nav.no](mailto:hanne.f.dommersnes@nav.no)

**NAV Familie- og pensjonsytelser**

Line Jensen  
NAV Familie- og pensjonsytelser Vadsø  
952 82 182  
[line.jensen@nav.no](mailto:line.jensen@nav.no)

**NAV Økonomi pensjon (NØP)**

Cecilie Ødegaard  
NAV Økonomi pensjon  
97 71 35 65  
[cecilie.odegaard@nav.no](mailto:cecilie.odegaard@nav.no)

**NAV Økonomiteneste (NØT)**

Odd Arne Tveito  
NAV Økonomiteneste Leikanger  
91 62 01 36  
[odd.arne.tveito@nav.no](mailto:odd.arne.tveito@nav.no)

**HELFO**

Aina Hæhre  
Helfo Virksomhetstjenester  
48 29 31 87  
[aina.hehre@helfo.no](mailto:aina.hehre@helfo.no)

Henvendelser til AVYO via e-post skal skje til [post@avyo](mailto:post@avyo) med kopi til saksbehandler

**SEKRETARIATET****Besøksadresse:**

Lakkegt. 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@nav.no](mailto:unni.sorter@nav.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)

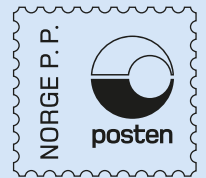
**Seniorrådgiver Barbro Mangen**

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



I AVYO nyter du godt av kompetanse,  
ekspertise og gode medlemsfordeler.

## – Ikke medlem?

Les mer om våre medlemsfordeler  
og meld deg inn på [avyo.no](http://avyo.no)

