



PROFILEN

MEDLEMSBLAD FOR AVYO

NR. 2– 2022



I AVYOs lederstol: Mye arbeid, og aller flest gode dager



Nytenkning i fargerikt og lekent kontor

Han ble ny øverste sjef da to kriser hadde truffet NAV. Nå er det møter med håp som treffer Hans Christian Holte aller mest.



**Profilen utgis av:**

AVYOs sentralstyre v/Øyvind Hov Randmæl

Redaksjon: Sekterariatet**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@nav.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 30.5. 2022

Opplag: 5400**Layout:** Margarethe Standberg**Trykk:** BK Grafisk AS.**Tillitsvalgte er medspillere for endring**

Leder: Øyvind Hov Randmæl

Etter mange timer på overtid kom partene til enighet i hovedoppgjørene for våre medlemmer i stat og kommune med et resultat som sikrer kompensasjon for både prisstigning og etterslep fra tidligere år. I staten ble også enighet rundt modernisering av lønssystemet, og det ble også satt av midler til lokale forhandlinger. Når det gjelder det nye lønssystemet kommer det i disse dager spørsmål om hvilke utslag det gjør for den enkelte. Sikringsbestemmelsene i avtalen gjelder i to år, og dersom det oppstår utilsiktede konsekvenser der noen skulle få en dårligere lønnsutvikling i det nye systemet, må det tilstrebes å finne løsninger på dette lokalt. Intensjonen er at ingen skal tape på et nytt lønssystem.

I staten går det også mot lokale forhandlinger, og det skal avholdes forberedende møter hvor det blir avgjort hvordan disse skal foregå. Selv om vi nå ikke kan si hvordan det blir, er det lurt å forberede seg på å fremme krav, og for de som ikke har hatt lønnsamtale med leder anbefales det sterkt å be om en slik samtale.

Tillitsreformen i offentlig sektor er et av regjeringens viktigste prosjekter. Målet med reformen er å gi mer velferd og bedre tjenester til innbyggerne, og til rett tid. Partene i arbeidslivet har kommet med innspill til regjeringen, og YS påpeker at en forutsetning for å lykkes med dette, er at reformen må utformes i tett samarbeid med de tillitsvalgte i den enkelte sektor og ikke minst på den enkelte arbeidsplass. Nøkkelen for å få en god tillitsreform er nettopp god medbestemmelse. Det handler om den verdien de tillitsvalgte er som medspillere for endring, og ikke bare som motparter i forhandlinger. En utfordring for mange tillitsvalgte er at de opplever at de ikke får tid til å sette seg inn i saker og at saker i større grad er ferdig utformet når de kommer til drøfting. Tillitsbasert ledelse kan ikke vedtas, men må utarbeides i et samarbeid. Ansatte må ha både tillit og handlingsrom til å jobbe selvstendig for å bidra til virksomhetens mål. Lederne må også få tillit og ha nødvendige forutsetninger for å lykkes.

I NAV har vi kommet i gang med arbeidet og selv om det å jobbe for økt forståelse av intensjonsparagrafen i Hovedavtalen ikke er noe nytt, så håper jeg at tillitsreformen vil bidra til at vi nå sammen vil bygge viktig kunnskap om samhandling til brukernes og de ansattes beste. Hvis ansatte skal gis større fullmakter og myndighet til å fatte faglige beslutninger i førstelinja, kan det fordre tilganger til datasystemer eller ny kompetanse. En vellykket tillitsreform vil derfor være avhengig av kompetanseheving der det trengs.


Denne gangen skrives lederen fra et hotellrom i London. Jeg har tatt noen dager fri og nyter storbyen, og det den har å by på. Turen var lenge planlagt, og jeg må jo si at det var perfekt å få et lite avbrekk etter hovedoppgjøret og lange dager på jobb. For meg var det en stor opplevelse å komme hit i forbindelse med ABBAs show her, og jeg fikk også sett alle de 4 medlemmene da de ankom arenaen og under pressekonferansen. Det kan jeg leve lenge på! Det er også første gang jeg reiser utenlands etter covid, og slik vil det sikkert være for mange av dere i sommer.

Jeg ønsker dere alle sammen gode sommeropplevelser både i inn- eller utland, og håper dere alle får en riktig god sommer.

Hilsen Øyvind

INNHOOLD



Logg inn  Meny



Arbeidssøker eller permittert

Om jobb, registrering, CV, dagpenger
og feriepenger av dagpenger



Trenger hjelp til å komme i jobb

Om NAVs tilbud for deg som trenger

Fram med myksiden av NAV

4



Glimt fra årsmøter

26



15

- Jeg ønsker
å finne løsninger
som er gode for
alle parter



Nytenkning i fargerikt
og lekent kontor 6



På turné
med håp 22

Fram med myksiden av NAV

NAV er godt i gang med å tilby mer helhetlige, målrettede og bedre brukeropplevelser på nett. De har også blitt kjent for å gå foran innenfor fagområdene sine og levere nye IT-løsninger i rekordfart. Men for at NAV skal oppleves som en støttespiller for enda flere, må NAVs «myke» side tydeligere fram, og det må bli lettere å finne riktig informasjon og tjenester på nav.no.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

- Endringen og trykket gjennom pandemien har vært radikal. Vi har laget mange nye tjenester og løsninger, men brukerne på nav.no må også kunne finne dem. I koronatiden fikk vi vann på mølla da antall henvendelser eksploderte og forventningene til NAV var ekstra store, sier Espen Sunde, som er avdelingsdirektør for kanaler i NAV.

Store endringer på nav.no

Det var i mars 2020 trykket virkelig kom i kanalene våre. En mangedobling på noen få dager på enkelte av tjenestene, og Stortinget vedtok raskt flere midlertidige tiltak for å sikre inntekten til folk og redusere arbeidsgiveres utgifter.

Det ble jobbet på høygir, og samhandling var tett på tvers av enheter. I denne perioden løste NAV utfordringer på timer eller dager som normalt kunne ta uker eller måneder å løse, og NAV leverte raskt på nye løsninger.

- Vi har på mirakuløst vis klart å etterkomme vedtakene. På 11 av 12 anmodningsvedtak leverte vi på forventningene. Det massive trykket førte til at vi gjorde store endringer for hele navigasjonsforståelsen på nav.no. Din egen livssituasjon er det du identifiserer deg med for å finne det du trenger, og ikke slik vi hadde skrudd det sammen ved at du måtte vite navnet på de ulike ytelsene og ordningene. Langt flere fant nå veien inn til det de hadde behov for, men vi

må rydde mer. Hele nettstedet skal bygges på livssituasjonsorganisering, og all informasjon om et område skal finnes på samme sted, sier han.

Og dette er ikke gjort i en håndvending. Det er ingen som har så mye forvaltning i en og samme butikk som NAV med sine mer enn 60 forskjellige ytelser.

Begynnende kanalstrategi

Fra NAV ble etablert i 2006 og i årene framover var det mange som oppsøkte NAV-kontoret for å spørre om utbetalinger og andre ordninger som de egentlig enkelt kunne finne fram til på nav.no eller ved å ringe NAV. Derfor ble det i 2014 laget en kanalstrategi som i hovedsak gikk ut på å begrense drop in besøk på NAV-kontoret.

- NAV-kontorene ble rent ned av folk, og det var ikke alltid godt å vite hva de skulle og hvorfor de var der. En del trodde de var på en internettkafe med tilgang på kaffe. Så det handlet

” Det er brukernes behov som skal styre dette. Vi jobber tett med kontaktsenteret som tar imot tusenvis av henvendelser hver dag

The screenshot shows the top part of the NAV website. At the top left is the NAV logo. To its right are the links "Logg inn" and "Meny". Below this is a main navigation area with three large buttons: "Arbeidssøker eller permittert", "Trenger hjelp til å komme i jobb", and "Trenger hjelp til å fullføre utdanning". Each button has a corresponding icon and a brief description of the service. At the bottom of the screenshot, there is a "Chat med oss" button with a cartoon character icon, and a mobile navigation bar with three icons: a list, a circle, and a back arrow.

da om å rydde opp på NAV-kontor nivå, og dette har blitt gjort radikalt bra. Nå er det avtalte møter som i hovedsak gjelder, og tid er frigjort til de som trenger personlig oppfølging.

Helhetlig støtte

Sentralt står en dreining vekk fra en instrumentell innretning til helhetlig støtte.

- Det vil si at NAV skal oppleves som støttespiller uavhengig av hvilken kanal du tar kontakt i. De ulike kanalene skal henge godt sammen, og det kan vi bli bedre på. Brukerne har forskjellige opplevelser alt etter hvilken kanal de bruker. Å bringe kanalene tettere sammen jobbes det mye med nå.

Det jobbes med å optimalisere kanalene og å rydde på nav.no.

- Vi har sterk intern kompetanse og er organisert i produktområder med tverrfaglige team som jobber med dette fortløpende og som samarbeider på tvers av fagmiljøer. Mange er involvert i hundrevis av daglige små produksjonssettinger. Områder skal fornyes, og gamle systemer må erstattes.

- Er det utfordrende å prioritere?

” **Hele nettstedet skal bygges på livssituasjonsorganisering, og all informasjon om et område skal finnes på samme sted**

- Det kan være det. Diskusjonene rundt prioriteringer er mange, og butikken er som sagt stor. Alt er viktig, og det mest utfordrende er de store satsningene i NAV. Hvilke grep vi gjør og skal gjøre når det gjelder navigasjon og prioriteringer på nav.no og ikke minst på forsiden, er det mange meninger om. Her er det de store strømmene som må få plass, og det er brukernes behov som skal styre dette. Vi jobber tett med kontaktsenteret som tar imot tusenvis av henvendelser hver dag.

Brobyggere

Espen har jobbet med kanaler i NAV siden 2006, og han gleder deg til den dagen han kan si at de er kommet langt med å rydde på de nærmere 30.000 sidene på nav.no.

- Det er så omfattende, og det er bevegelse i det nå. Vi må ha fagfolk med på det, det kan ikke bare være innholdsekspertene som rydder. Når du er på nav.no skal du få løst en oppgave, og du skal kunne gjøre det der. Det er viktig å bygge en bro mellom den informasjonen som er der, og det du som bruker faktisk har behov for å gjøre. Dette betyr mye for de som trenger oss.

At det jobbes med klarspråk i NAV er kjent, men det som kanskje ikke er så kjent, er at klarspråk handler om mye mer enn tekst.

- Du skal finne fram og du skal forstå og klare å gjøre oppgaver. Det er hele verdikjeden. Finne, forså og få til, sier han og forklarer:

- Det er jobbet med klarspråk i NAV i 10 år, og det er viktig å få koblet denne språkbevisstheten til tjenesteutviklingen. Alt henger sammen, og det er viktig med lik stil og lik tone. Denne



Avdelingsdirektør for kanaler i NAV, Espen Sunde

jobbingen er veldig spennende, og totalsatsningen er massiv. Veldig mye arbeid går parallelt.

Det handler også om innsyn, om felles deling av data, og om at brukere av offentlige tjenester ikke skal måtte gå fra skanse til skanse.

- Vi har beveget oss mye på kort tid, og vi ser blant annet at vi får gode søkere inn til jobber her i Arbeids- og velferdsdirektoratet, ikke bare i IT. Mange av dem har et glansbilde av NAV og ser ikke det som ennå ikke er helt på plass. Det som vi skal jobbe med nå. Blant annet å få fram mer av «myksiden» av NAV i alle kanaler, slik at NAV kan være den støttespilleren NAV er tenkt å være. Her lytter vi til brukernes behov, for de er stemmen for NAV i stort.

Nytenkning i fargerikt og lekent kontor



To år er gått siden NAV Lillestrøm ble etablert: Et nytt, helsefremmende kontor med teamorganisering. - Og kontoret med over 200 ansatte inspirerer både egne ansatte, andre NAV-kontor, direktører og ministre.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

- Vi har et spennende utformet kontor med både klatrevegg, bordtennisbord, trimrom, massasjestoler, samarbeids-soner, stillesoner, aktivitetsbasert arbeidsplasskonsept, hybrid arbeids-hverdag og åpent publikumsområde, sier Hege Ekra som er plasstillitsvalgt på kontoret, vara hovedtillitsvalgt for NAV Øst-Viken og leder for AVYO Akershus.

Profilen møter henne og verneombud Eli Hoch Simensen som begge jobber i team med oppfølging av sykmeldte, mot-takere av arbeidsavklaringspenger og varig tilrettelagt arbeid.

For noe av det som nettopp kjennetegner NAV Lillestrøm, er denne teamstruktu-ren, men først tilbake til farger og lek.

- Lokalene våre er lyse og flotte. Jeg

mener dette er helsefremmende i seg selv fordi jeg tror at vi mennesker påvirkes av miljøet rundt oss. I publikumsområdet som vi kaller Torget, får jeg en nesten zen-inspirert følelse. Spesielt på vei inn til samtalerommene. Kantinen vår kaller vi salongen. Vi har frihet under ansvar og kan trene i arbeidstiden. Det er tredemøle ved pultene så vi kan også trene mens vi jobber. Vi har pusterom hvor vi kan

” Det handler også om å være god på å lytte og ha tro på mulighetene, og å vise dette i vei-ledningssamtalene

legge oss litt nedpå og massasjestoler vi kan booke tid på. Kontoret vekker nysgjerrighet, og både tidligere arbeids- og inkluderingsminister Tajik, statsminister Jonas Gahr Støre og arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte har vært på besøk, sier Eli.

I etterkant av Hans Christians møte på NAV Lillestrøm skrev han på sin linked-inprofil «Sju gode prinsipper for å utvikle det ganske nye NAV-kontoret. Ungdoms-satsing. Gode ambisjoner for partnerska-pet stat-kommune. Gode innspill og vilje til å prøve ut samarbeid mellom kontoret og ytelsesforvaltningen. Misunnelsesver-dig flotte og lekent innredete lokaler».

Team ung

Ungdoms-satsningen har fått omtale i riksdekkende medier, og Diana Schultze

” Vi har jobbet på, evaluert, gjort endringer og bygget relasjoner, og det har gitt gode resultater

som er kasserer i AVYO Akershus, og leder for team-ung, var til stede sammen med en av ungdommene hun har fulgt opp da Jonas Gahr Støre var på besøk.

- Det var veldig kjekt at vi fikk den oppmerksomheten og fikk fortalt om den gode jobben som gjøres her. Tre ungdommer med veiledere deltok denne dagen, men det var ungdommene selv som fortalte sine historier. En av ungdommene jeg har fulgt opp, startet så tilbakeholden, og det tok tid før han kom i gang med aktiviteter, men han har utviklet seg så mye. Han hadde ikke fullført skolen og trengte mye bistand. Denne dagen så sto han der og fortalte om dette. Jeg ble veldig stolt. Vi følger opp ungdommene tett, og jeg har kjent han i to-tre år. Samarbeidspartnere har vært koblet på og sammen har vi sett på ulike muligheter for å få fullført utdanningen, og det har fungert godt over tid. Gode relasjoner ble etablert, og han var med på de tiltakene han trengte. Nå har han fått tilbud om lærlingeplass, og det var så fint å se gleden i øynene hans da han fortalte dette, forteller Diana.

For det er mye av det jobben sammen med ungdommene handler om. Om å nå et mål som i starten kan virke så fjernt. Erfaringer viser at det finnes mange veier for å komme dit de ønsker, og i dette tilfellet var det opplæring gjennom praksis, godt med tid og relasjonsbygging.

- Det handler også om å være god på å lytte og ha tro på mulighetene og å vise dette i veiledningssamtalene. Min tro må overføres til dem, og samtidig er ulike samarbeidspartnere viktig. Det gjelder å utforske hva som er de ulike brukernes interesser og styrker. Kanskje blir resultatet noe annet enn det vi tenkte i starten, men det er veldig viktig gi dem mulighet



Eli Hoch Simensen og Hege Ekra i pusterommet og på sykkel og tredemølle.

til å teste ut. Slik kan vi sammen finne den mestringarenaen som kan være riktig for dem, sier hun.

Diana har jobbet med oppfølging av ungdom siden 2013 og vært med i dette teamet fra det startet opp for to år siden. Det å jobbe sammen i et faglig team med sterk kompetanse innen ungdom og ulike fagområder har over tid vist seg å være

veldig nyttig og har gitt gode resultater. Det finnes også et samarbeid med de andre ungdomsteamene i Nedre Romerike, med målet om å dra veksler på erfaring og faglig utvikling innen ungdomsoppfølging.

Team rekruttering

Nettopp det å knytte veiledere med bred erfaring sammen, er viktig i teamjobbing,

og for team rekruttering som jobber med arbeidssøkere på tvers av fem kommuner på Nedre Romerike, har Ellen Swane Due vært tamansvarlig siden 2020.

- Det mest spennende er at vi får utvidet nedslagsfeltet av mulige jobber når området er større. Vi er flere veiledere med bred erfaring fra forskjellige bransjer, og sammen har vi mye kunnskap når vi skal veilede brukerne. Å hjelpe brukere på tvers av kommuner skal i enda større grad sikre helhetlig oppfølging, sier hun.

Teamet ble i utgangspunktet startet opp etter koronamidlertilskudd fra regjeringen, og nå er det besluttet at arbeidet skal videreføres.

- Resultatene er gode og viser at vi får kartlagt på en god måte, fulgt opp brukerne og bidratt til at de får den hjelpen de har behov for og at de kommer seg ut i jobb.

Til sammen er de 10 personer i teamet, og det planlegges at team rekruttering skal brukes som en opplæringsplattform for alle de fem kontorene. Tanken er at nyansatte ved disse fem kontorene

starter opp i team rekruttering, lærer systemene og arbeidsrettet oppfølging, og deretter fortsetter de i den avdelingen eller det teamet de skal jobbe i ved et av NAV-kontorene.

Å være et samlende team for fem kontor, er ifølge Ellen litt utfordrende, men aller mest spennende.

- Det kan være utfordrende når fem forskjellige kontor med sine egne rutiner og måter å jobbe på skal finne felles løsninger, men det gjør det også veldig spennende. Nettopp det å sammen komme fram til gode grensesnitt, det vil si hvem som gjør hva, og hva som besluttes hvor, er så viktig.

De har jobbet på, evaluert, gjort endringer og bygget relasjoner, og det har gitt gode resultater.

- Dette er nytenkende, og teamet setter søkelys på markedskompetanse og arbeidsgiverkompetanse, og det har kommet mye nytt inn fra rekrutteringsbransjen som vi har benyttet oss av. Det har hele veien handlet om arbeid, arbeid, arbeid og arbeidsrettet oppfølging. Vi ser

at dette har vært positivt. Sammen har vi mye bransjekunnskap.

Åpne og inviterende møteplasser

Når stikkordene er åpne og inviterende møteplasser, sykefravær som har gått ned og suksesshistoriene mange, er det motiverende å jobbe. Samtidig har både Hege og Eli fått tilbakemeldinger på åpenheten i publikumsområdet, Torget. Mange synes det er veldig flott, mens andre er mer i tvil.

- Vi har god kultur på å også si ifra når noe ikke oppleves bare positivt. Vi har blant annet drøftet spørsmål knyttet til at vi ikke lenger har registrering av våre besøkende og hvordan dette kan påvirke sikkerheten. Det sees på som konfliktdempende, men noen veiledere har meldt tilbake at det ikke alltid kjennes helt trygt. Vi har nå en ordning hvor ansatte som ønsker det, kan rullere på å bistå publikum, svare på spørsmål og hjelpe brukerne videre. Det jobbes også med å utarbeide en form for veileder til dette som kan bli et nyttig verktøy siden veilederne i publikumsområdet gjerne får spørsmål knyttet til mange forskjellige fagområder, forteller Hege og Eli.



Enighet i statsoppgjøret



Etter en krevende mekling 18 timer på overtid kom staten og YS Stat til enighet.



AVYOs leder Øyvind Hov Randmæl og Deltas 2. nestleder Marit Solheim

Hovedsammenslutningen YS Stat forhandler på vegne av alle AVYOs medlemmer i staten og til sammen over 25.000 statlige medlemmer. AVYOs leder Øyvind Hov Randmæl er med i Deltas forhandlingsutvalg i staten hvor Deltas 2. nestleder Marit Solheim er forhandlingsleder.

Resultatet er et gjennomsnittlig lønnstillegg på 3,84 prosent, noe som er mer enn det som ble oppnådd i frontfaget. Alle er garantert et sentralt lønnstillegg på minst 10.000 kroner, og i tillegg kommer lokale forhandlinger.

Sentrale tillegg

Av rammen blir 70% fordelt nå som generelt tillegg til alle statsansatte, med tilbakebetaling til 1. mai. Dette utgjør kroner 10.000 i årslønnsvekst for ansatte med lønnstrinn 19-64, mens de med høyere lønnstrinn får 1,7% i økt årslønn. Alle med stillinger som førstekonsulenter får i tillegg også opprykk med et lønnstrinn.

Lokale forhandlinger

Det er satt av 30% av potten til lokale forhandlinger som skal være ferdige innen 31. oktober 2022. Dette utgjør 0,85% av rammen (total ramme på 3,84%) med virkning fra 1. mai her også.

Ungikk streik

Både AVYOs leder og Deltas 2. nestleder Marit Solheim er fornøyde med at streik ble unngått og at partene fant en løsning som gir medlemmene et akseptabelt lønnstillegg i år og oppnådde et resultat som tar igjen noe av det økonomiske etterslepet fra i fjor. YS Stat-lederen er fornøyd med også å ha fått på plass et enklere og bedre lønnsystem i staten.

– Vi får nå et system som er mer moderne, lettere å bruke for de tillitsvalgte, og som sikrer flere av våre medlemmer en automatisk lønnsutvikling. Dette har vi jobbet med siden 2016, og vi er glade for at arbeidet endelig er i mål, sier Pål N. Arnesen, leder i YS Stat.

Nytt lønnsystem

De som til nå har vært innplassert i stillingskode med lønnsramme blir nå overført til lønnsstige. De som er direkte innplassert (f eks stillingskode 1434 Rådgiver), blir ikke berørt av dette.

Alle lønnsrammer erstattes med to lønnsstiger:

1. Kort lønnsstige har lengde på 10 år med 1,1% årlig stigning.
2. Lang lønnsstige har lengde på 16 år med 1,1% årlig stigning de 10 første årene, og deretter 0,55% årlig stigning de 6 siste årene.

Det betyr at nyansatte eller ansatte som får ny stillingskode vil innplasseres på år 0 i stigen, og dermed få en årlig lønnsstigning i henholdsvis 10 eller 16 år.

I AVYOs lederstol

I september for snart fem år siden ble Øyvind leder for AVYO, og ifølge sjefen sjøl har det vært aller flest gode dager, mye arbeid og en spennende tid med mange utfordringer uten to streker under løsningsvarene.



” Medlemmenes
interesser går som
en rød tråd gjen-
nom alt arbeidet

- Det har selvsagt vært både opp- og nedturer og mye arbeid, men aller flest gode dager, sier han og utdyper:

- Jeg tenker spesielt på de utfordringene som kom i forbindelse med NAVs feiltolkning av EØS-reglene. Det handlet om NAVs omdømme, og det traff både brukerne som var rammet og medlemmene våre, og det var en ekstra belastning og veldig tungt å stå i for mange. Så kom koronaen, og vi hadde jo ikke sett for oss at vi ikke skulle kunne møtes fysisk på årsmøter, samlinger og opplæringer slik vi hadde planlagt. Vi måtte omstille oss og jobbe på en helt annen måte enn tidligere. Dette var også rett på starten av prøveåret med Delta, og vi hadde planlagt mye som skulle iverksettes i sammenheng med det. Vi måtte tenke nytt om hvordan vi skulle kommuniserte best mulig både hos oss i AVYO sentralt og ut til alle tillitsvalgte og medlemmer.

- Hva har vært aller best i årene som leder?

- Det alltid en opptur for meg å kunne bistå og hjelpe enkeltmedlemmet. Det oppleves veldig meningsfullt, og jeg får mye energi av møter med medlemmer og tillitsvalgte. Både årsmøter og seminarer gir også meg faglig påfyll, og mange vil gjerne snakke med meg. Vi blir godt kjent, og det er rom for både dype samtaler og morsomme situasjoner. De gode møtene, samtalene og det sosiale betyr veldig mye for meg. Med utfordringer uten fasitsvar blir det spennende prosesser og spennende dager på jobb. Å oppleve at vi fikk til god dialog med tillitsvalgte og medlemmer også digitalt i koronatiden, er blitt en god erfaring. Det var viktig å jobbe for å holde engasjementet oppe ute i avdelingene, og det kjenner vi på ennå. Det er litt mindre oppmøte i noen avdelinger enn det vi er

vant til fra tidligere. Og det tar sikkert litt tid før vi er helt tilbake til der vi var. Vi vet hvor viktig det er med gode møtepunkter for læring og erfaringsdeling.

Forberedt på å steppe inn

Øyvind hadde vært nestleder siden 2005 før han ble valgt som leder høsten 2017. Som nestleder var han var forberedt på å skulle steppe inn, men det var også var litt overveldende i starten.

- Det var så mange som ville snakke med meg de første dagene, og e-postkassa var full. Men jeg hadde den gangen og har fremdeles et ønske om å gjøre en god jobb som leder. AVYO og nå AVYO i Delta er både jobben og hovedinteressen min og er blitt en stor del av meg. Jeg opplevde også at jeg hadde støtte ute i avdelingene, og at jeg var ønsket som leder. Jeg liker å jobbe med folk, og det var en spennende tid vi skulle inn i.

Den spennende tiden han sikter spesielt til, var at AVYO skulle inn i Delta. Prosessen med dette hadde startet etter beslutningen i YS hovedstyre om at AVYO ikke fikk tarifftilgang i KS og Oslo kommune.

- Veien hit vi er i dag har vært lang, og som de aller fleste vet, ble dette gjort for å ivareta både statlig og kommunale medlemmer fullt ut. Vi fikk også utvidet kollegium og kunne dra enda bedre veksel på kompetansen vi har. Vi ville bli sterkere sammen, få større slagkraft, og Delta ble også mye større på sitt statlige område.

Påvirkningsmuligheter

For selv om Delta er store og AVYO små i sammenlikning, så hadde AVYO med seg over 3000 yrkesaktive medlemmer i staten inn i Delta. Nå er Øyvind hovedstyremedlem i Delta for valgkrets Stat, og med seg på valgkrets Statlaget fra AVYO har han Janne Rafshol, Espen Frankmoen, Unni Sorter og Rune Horgmo.

- Det er kjempespennende. Tariffpolitiske retningslinjer og hovedsatsingsområder ligger til grunn for alle viktige beslutninger som tas her. Dette er et forum hvor AVYO i Delta kan være med på å påvirke beslutninger som tas i stort, hvilken retning vi skal gå i. Alle sakene vi jobber med her, er viktige saker. Det er spennende å jobbe med politikken som er grunnlaget for det vi gjør. Det handler alt som er viktig for medlemmene våre. Vi er med i Deltas forhandlingsutvalg i både staten og kommunen. I arbeidet opp mot årets lønnsforhandlinger har vi hatt med innspill fra våre lokalavdelinger inn i dette. Medlemmenes interesser går som en rød tråd gjennom alt arbeidet, og det er veldig viktig.

AVYO i Delta er også en aktiv deltaker

i samfunnsdebatten, blant annet ved å levere høringsuttalelser på vegne av medlemmene våre og Velferds-Norge. Øyvind er også med i hovedstyret i YS, IA forum og partssammensatt IA gruppe. Det betyr mange møter.

- Disse møtene er også spennende. Det er mye å sette seg inn i også her er det viktig å ha med innspill, diskutere og forankre.

- Hvordan opplever du at medlemmene synes overgangen til AVYO i Delta har vært?

- Mange har fortalt at det har blitt mer e-post og at AVYOs uttrykk nå er litt annerledes. Samtidig er vårt apparat som før, vi har eget sekretariat, sentralstyre og landsstyre. Jeg opplever at noen ikke har fått med seg alle fordelene de faktisk kan benytte seg av nå, og vi jobber for å synliggjøre dem bedre, slik at enda flere får benyttet seg av alle de fordelene som finnes. Det er konkurranse om medlemmene, og det jobber hele tiden også med å forbedre tilbudene vi har. Koronatiden gjorde at vi kunne ikke være så mye ute i avdelingene som vi hadde ønsket, og det har tatt tid å få til på plass det lokale samarbeidet på NAV-kontorene slik det var ment. Framover vil vi jobbe for å styrke det lokale samarbeidet og sørge for at tilbudene våre blir enda mer synlige og tilgjengelige.

Øyvinds egen tillitsvalgtskarriere startet for 34 år siden.

- 1988 ble jeg plasstillitsvalgt på Søndre Nordstrand Trygdekantor. Jeg ønsket å være med å bidra til at medlemmene i TTL som vi het den gangen, ble involvert. Intensjonen med medbestemmelsen er den samme, men etaten har jo endret seg mye i løpet av denne tiden, og nå er det også en ny virksomhetsstrategi på

” Jeg får mye energi av møter med medlemmer og tillitsvalgte

vei i NAV. Jeg husker at vi den gangen brukte en del tid på å lete etter riktige papirer som lå i store pappesker. Mye har skjedd både med arbeidsmetoder, rutiner, men også med tonen. De tillitsvalgte tone er mer løsningsorientert og mindre i opposisjon enn tidligere. Det aller viktigste er at det skal være høyt under taket når vi jobber sammen, for slik finner vi gode løsninger sammen, og det kan gi den ønskede merverdien. Engasjementet og alle de gode ideene de tillitsvalgte i alle aldre har, imponerer meg. Jeg lærer så mye av dem også.

Øyvind har jobbet med det meste som tillitsvalgt; lønnsforhandlinger, medbestemmelse, ansettelsesråd, arbeidsmiljøutvalg og inkluderende arbeidsliv.

- Hva ser du mest fram til nå?

- Jeg ser fram til at vi får enda mer på plass etter koronaen. Det ligger mye potensielle i samarbeidet på lokalkontorer. Dette var tema på siste landsstyremøte, og vi fikk mange gode innspill fra lokalavdelingslederne våre og regionledere fra Delta. Den lokale aktiviteten er så viktig, og her ligger det også mye muligheter for rekruttering og vekst. Jeg gleder meg også til høstkonferansen. Dette er en arena hvor vi får viktige tilbakemeldinger på temaene vi jobber med. I tillegg er det en slags pulsmåler på hvordan medlemmer har det på jobb, om arbeidsmiljøet er godt, og om blir de involvert slik intensjonen er. De som deltar, blir også enda bedre kjent med fagforeningen sin.

De brenner for styrearbeid og medlemspleie og er nye lokalavdelingsledere

- Vi skal sammen forme det gode styrearbeidet og øke synligheten for medlemmene våre

Svetlana Meteleva er ny leder for AVYO Innlandet.

Svetlana har selv vært medlem i 13 år, plassstilltvalgt ved NAV Hamar, så nestleder i styret i tre år. Framover ser hun spesielt fram til å utvikle styresamarbeidet.

- Jeg har vært medlem i AVYO siden jeg startet i NAV, og jeg er stolt av fagforeningen min. Jeg har alltid hatt gode støttespillere rundt meg og har mange gode opplevelser i AVYO.

Jeg vil at vi skal ha det bra på jobb og at medlemmene skal ha det bra. Det betyr også at avdelingen må drives på en god måte, og det ønsker jeg å bidra til og opplever at jeg har kapasitet til. Blant annet skal det være god kvalitet på arrangementene, slik at medlemmene får kompetansepåfyll og opplever at de får noe igjen for medlemskapet.

I følge Svetlana har AVYO Innlandet et godt sammensatt styre som kan gjøre noe bra for fellesskapet.

- Jeg brenner for at vi skal finne gode løsninger og aktiviteter sammen. Styret er kjernen i dette arbeidet og her ligger det mye kompetanse, ressurser og engasjement. Vi skal sammen forme



det gode styrearbeidet og øke synligheten for medlemmene. Vi skal gjennomføre arrangementer, vervekampanjene våre, og vi har en egen facebookgruppe. Vi planlegger både pensjonskurs og medlemsseminar med tur til høsten for medlemmene i AVYO Innlandet.

- Har du et spesielt godt minne knyttet til styrearbeid?

- Vi har fordelt styrearbeidet i mindre grupper eller komiteer. Etter ønsker og interesser fordeler vi oppgaver slik at hele styret med alle styremedlemmer og varaer blir involvert. På denne måten oppleves det meningsfullt for alle å være med i dette viktige arbeidet. Et godt styre innebærer at alle bidrar.

I november i fjor hadde avdelingen en medlemssamling med 45 deltakere.

- Styret holdt noen presentasjoner, og vi hadde også invitert eksterne foredragsholdere. Etter medlemsmøtet fikk vi tilbakemelding fra medlemmer på at de ser at vi i styret har det bra sammen, og da opplever også medlemmene at de blir ivaretatt og at alt er på stell.

- Jeg brenner for at vi blir enda bedre på samhandlingen med Delta

Tor Erik Øen er ny leder for AVYO Telemark.

Tor Erik har vært plasstillitsvalgt i nærmere 20 år, og han har også vært avdelingsleder for AVYO Telemark tidligere.

- Det er engasjerende å få informasjon om og kunnskap om etaten og å kunne være med og påvirke. Samtidig er det fint å samarbeide med de andre i styret. Jeg har mange ganger tenkt at jeg var på vei ut, men jeg får det ikke til. Det er så gøy å være med. Jeg har gjennom årene hatt alle rollene i styret bortsett fra kasserer. Framover brenner jeg for at vi blir enda bedre på samhandlingen med Delta. At vi blir enda flinkere på inkludering av alle medlemmer, både statlige og kommunale. Jeg engasjerer meg også for å at styret kan være en positiv bidragsyter til å vise eksempler på det som fungerer godt i etaten. Selv om NAV må gjøre mer for mindre ressurser, finnes mange gode eksempler som kunne vært overført til andre steder, og vi kan bli enda bedre på å lære av hverandre.



- Har du et spesielt godt minne knyttet til styrearbeid?

- Mye av styrearbeidet handler om medlemspleie, og å få gode tilbakemeldinger fra medlemmer enten det har vært knyttet til større seminarer utenlands eller mindre lokale arrangement, oppleves godt. Særlig tilbakemeldinger på at styret bidrar til at medlemmene får møte gode kolleger både på tvers av enheter og innad i enhetene setter han pris på. Rett etter koronatiden hadde vi et medlemsseminar på Kragerø resort. Et medlem ved NAV Skien opplevde at han traff medlemmer og kollegaer han ikke hadde sett på lenge. Han fortalte at han hadde lært mye på den samlingen. Det viser at AVYOs samlinger er fine møtepunkt, og at AVYO er et godt samlingssted hvor medlemmer kan dele

kompetanse og erfaringer. Da kjenner jeg også på følelsen at vi blir sterkere sammen, og det er en god følelse.

- Vi planlegger nye innholdsrike arrangement og viderefører gode tradisjoner

Julie N. Nynes er ny leder for AVYO Hordaland.

- Jeg har lyst til å være med og påvirke, for jeg brenner for AVYO og alle våre medlemmer. Jeg vil gjerne bidra til at AVYO skal være den beste organisasjonen å være medlem i for alle som jobber i NAV og Helfo. Derfor sa jeg ja, da jeg ble spurt om å stille til valg. Jeg er opptatt av å styrke samarbeidet mellom AVYOs avdelinger og Deltas regioner og at både kommunalt og statlig ansatte opplever at det er godt å være med i AVYO Hordaland.

Julie har lang fartstid i ulike roller i AVYO. Hun var leder for hordalandsavdelingen den gangen AVYO het TTL, og trykdetaten, A-etat og sosialtjenesten ble til NAV. Hun har også vært styremedlem og vara i avdelingsstyret. Hun var fylkestillitsvalgt for TTL Hordaland og ble etter det hovedtillitsvalgt for NAV Kontaktsenter. I tillegg har hun i mange år vært sentralstyremedlem i AVYO.



- Som leder i avdelingen skal jeg og resten av styret sørge for god medlemspleie. Vi har hatt et godt første møte med det nye styret, og det blir spennende framover. Vi planlegger nye innholdsrike medlemsarrangement, og vi ønsker også å videreføre gode tradisjoner, som julemedlemsmøtene vi har godt oppmøte på.

- Har du et spesielt godt minne knyttet til styrearbeid?

- Det er så mange gode minner, og de aller beste er fra møter med flotte medlemmer. Selv om jeg ikke kommer på eksakt årstall, så er det et medlemsmøte på Stord hvor det var så god dialog. Vi hadde givende diskusjoner om både lønnsoppgjør, medbestemmelse og IA-avtalen. I tillegg kom det fine tilbakemeldinger, og det viser at medlemmene hadde det godt på møtet.

- Jeg brenner for at vi kommer ordentlig i gang igjen etter koronatiden.

Mia Olsen er ny leder i AVYO Trøndelag Sør.

- Jeg tror dette blir artig for AVYO er viktig for meg. Det har vært godt å være medlem, og det kjennes fint å få den tilliten det er å bli valgt som avdelingsleder.

Mia startet som vara og sekretær i styret og har vært nestleder noen år. Det har vært veldig lærerikt og spennende.

- Jeg ble spurt om å stille til leder da Rune Horgmo ikke skulle ta gjenvalg, og jeg kjente at dette ville være en spennende utfordring. Det har vært litt mindre aktivitet i avdelingen enn vi har vært vant til.

Færre medlemmer har deltatt på årsmøte og seminarer enn før, selv om samfunnet har åpnet opp igjen.

- Så jeg brenner for at vi kommer ordentlig i gang igjen etter koronatiden. Vi er en aktiv og fin gjeng, så vi skal jobbe for å finne tilbake igjen til der vi var og sørge for god medlemspleie. Vi jobber for å arrangere et seminar i utlandet i september og planlegger nå faginnholdet til dette. Mye blir nok enda klarere etter våre første styremøter når det gjelder hva vi skal gjøre og hvem som skal gjøre hva. Men at vi skal jobbe aktivt med verving, er helt klart.

Mia er også vara hovedtillitsvalgt for NAV Trøndelag og har studert Human Resource Management (HMR) hvor hun avla masteroppgaven i fjor, og tar nå YS Stats topptillitsvalgtstudie.

- Det blir spennende å se om jeg får brukt noe av dette i denne



rollen. Jeg tenkte litt at jeg ikke skulle studere mer og ikke holde på med så mye, men så er det jo veldig spennende også. Tidligere ble oppgaver delegert til meg, men selv om jeg nå har hovedansvaret, så betyr det ikke at jeg skal gjøre alt selv. Vi i styret skal sammen finne ut hvordan vi på best mulig måte skal være der for medlemmene våre.

- Har du et spesielt godt minne knyttet til styrearbeid?

- Det var nok seminaret og årsmøtet hvor vi hadde invitert Petter Nyquist kjent fra programmet «Petter Ute-ligger». Jeg husker at det var over hundre påmeldte medlemmer, og at det var både gråt og latter i den store salen. Det var så artig at dette slo så godt an hos medlemmene og at vi traff så godt.

Ny hovedtillitsvalgt

- Jeg ønsker å finne løsninger som er gode for alle parter

Inger Mari Røli, hovedtillitsvalgt, NAV Vestland:

- Jeg har alltid vært engasjert i det som skjer rundt meg og har alltid hatt ønske om å være med og påvirke.

Inger Mari har vært tillitsvalgt ved et stort NAV-kontor i Bergen i over 10 år, og der opplevde hun at medbestemmelsen hadde store positive gevinster for både medarbeidere og ledelse.

- Samtidig er jeg oppmerksom på viktigheten av at tillitsvalgt hele tiden er «på», slik at dette ikke glipper. Tillitsvalgtrollen er veldig betydningsfull, der hovedoppgaven er å være mellomledet mellom ansatte og arbeidsgiver. Jeg har lenge vært nysgjerrig på vervet som hovedtillitsvalgt. Jeg har et sterkt engasjement for fagforeningsarbeid og stilte derfor til valg nå. Jeg takker veldig for tilliten som er vist meg ved å bli valgt.

- Hva blir den største forskjellen på å være plasstillitsvalgt og hovedtillitsvalgt?

- Det aller viktigste for meg nå er å være en støtte for de plasstillitsvalgte på NAV-Kontorene i Vestland. I ulike situasjoner de står i, kan det være viktig med støtte og råd. Nå er rollen mer på overordnet nivå ved at jeg kan hjelpe de plasstillitsvalgte til å

utøve vervet sitt på best mulig måte. Å være i medbestemmelsesapparatet sammen med ledelsen i fylkeskontoret er litt annerledes enn møtene på NAV-kontoret. De kan være mer formelle og krevende, men også veldig spennende.

NAV Vestland har mange NAV-kontor, og hun kjenner godt kontorene fra gamle Hordaland, men Sogn og Fjordane er nytt for henne.

- Planen er å bli bedre kjent, og det gleder jeg veldig meg til.

- Hva brenner du aller mest for?

- Medbestemmelsen er nøkkelen til å påvirke, og det brenner jeg for. Men det engasjerer meg også å finne ut av rettigheter du har som ansatt. Det finnes mange slike problemstillinger, og jeg brenner for å finne løsninger som er gode for alle parter.

Til daglig jobber Inger Mari med oppfølging av sykemeldte og arbeidssøkere.

- Ofte har jeg hatt bruk for min erfaring som tillitsvalgt i min dialog med sykemeldte og arbeidsgivere. Det handler ofte om å finne gode løsninger sammen.



Jeg er jo ny som hovedtillitsvalgt, og jeg er ydmyk på at det er mye jeg ikke kan. At det er kort vei til rådgiverne i sekretariatet i AVYO er godt og trygt. Det er viktig å vite at jeg har den støtten og kan spørre dersom jeg lurer på noe. Nå ser jeg fram til å lære mye nytt og til å delta på kurs og konferanser. Det blir mye å sette seg inn i, og det blir ekstra spennende med årets lønnsforhandlinger, og jeg håper vi får det til på en god måte.

På turné med håp

Han ble ny øverste sjef da to kriser hadde truffet NAV. Nå er det møter med håp som treffer Hans Christian Holte aller mest.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

Da han startet opp første dag i ny jobb, viste kalenderen 3. august 2020, og det var unntakstilstand. I flere måneder hadde trykket på NAV vært enormt. Regelverksendringer og nye digitale løsninger hadde kommet i en fart, ressurser måtte omdisponeeres og beredskapsnivået var høyt. Men det var ikke alt.

- Jeg fikk Blindsoner-rapporten dag to. EØS-saken og koronaen var to ulike kriser som traff på forskjellig måte, og de preget starten min. Jeg hadde en stor ambisjon om å reise ut og bli kjent med de ulike delene av NAV, men det måtte settes på vent. Likevel synes jeg det var veldig spennende å komme på innsiden, og det mest spennende var knyttet det store oppdraget vi har og hvordan vi forsøker å løse det. Særlig å få oppleve alle de ulike måtene vi jobber på for å hjelpe mennesker inn i arbeid og aktivitet og hvordan NAV bidrar til å trygge mennesker økonomisk og sosialt. Det var masse å lære og mye å bli inspirert av.

NAV er langt framme

På spørsmålet om hva han er mest stolt av så langt, så er det flere kvaliteter:

- Jeg er stolt av det engasjement jeg ser i hele organisasjonen. Av all kunnskapen vi har om hvordan vi skal løse den store og sammensatte oppgaven vår. Jeg er stolt av det jeg nå ser av gode ideer, prosjekter og tiltak ute i organisasjonen. Det er så mange dyktige folk i linjene, hos alle de som møter brukerne, de som

jobber med produksjon og de som er med i utviklingsmiljøer. Dette gir stolthet. NAV er langt framme på mange områder.

- Er det noe du selv har oppnådd som du er ekstra fornøyd med?

- Jeg er fornøyd med at jeg har møtt hele organisasjonen og at jeg har etablert allmøter for alle ansatte. Her løftes ulike temaer, og det har jeg fått god tilbakemelding på.

- Hva har gjort aller mest inntrykk på deg i jobben din?

- Møtene med brukerne og de som jobber i NAV. Møter med mennesker som har ganske mye som de trenger bistand med fordi utfordringene er mange i livene deres. Disse møtene mellom NAV og de som har behov for oss, inneholder håp. Det treffer kraftig. Nylig var jeg på Jobbhuset i Trøndelag og møtte en gjeng ungdommer med tung bagasje. Sammen med en NAV-ansatt hadde de et band og spilte sammen. Det var rørende og sterkt.

- Hvordan opplever du at de synes det var å møte deg?

- Jeg har musikk i min bagasje og fortalte om bandet Takras jeg var med i på 80-tallet. Det var en fin inngang og et gode møte.

- Er det en fordel å være musikalsk når du er sjef?

- Kanskje i overført betydning for

å forstå NAVs rammer. Det vil si at vi ikke skal gå utenfor dem, men samtidig evne å bruke mulighetene og det handlingsrommet vi har. Da er musikalitet veldig viktig. Men enn så lenge har jeg spart NAV for de mer direkte musikalske uttrykkene.

Gjennom alle fylkene i landet

Hans Christian startet i Agder, og han skal gjennom alle fylkene i landet når han nå er ute på turné. Ikke for å spille musikk, men for å treffe medarbeidere, ledere og brukere i hele landet. Han forteller at det er intense dager med mange møter.

- Hvordan ser en slik intens dag ut for deg?

- På turneen i Trøndelag for eksempel så ble jeg hentet av hovedverneombudet på flyplassen, vi pratet i bilen, før jeg møtte mange ledere. Deretter var det felles middag hvor mange andre igjen ønsket å snakke med meg. Så var det klart for nye møter dagen etter. Det er et tett program jeg selv har bedt om, og både medarbeidere og ledere har mye på hjertet. Det er mange budskap fra tidlig morgen til sent på kveld, men dette er fine møter som gir mye. Samtidig er det intenst, for NAV er så stort. Jeg trives med intense arbeidsdager, og jeg har også en evne til å hoppe ut av det når jeg er hjemme i helgene, og jeg har en god balanse i livet.

-Er det noe som er spesielt utfordrende ved å være arbeids- og velferdsdirektør?

” **Jeg er stolt av det engasjement jeg ser i hele organisasjonen. Av all kunnskapen vi har om hvordan vi skal løse den store og sammensatte oppgaven vår**



Foto: NAV

- Det kan være utfordrende å trekke trådene sammen, for vi er så mye forskjellig. Enkeltmennesket skal oppleve oss samlet, men ikke alt kan gjøres på en enkel måte med så mange ulike roller og vektlegging. Det finnes mange reelle dilemma, for eksempel hvor mye noen brukere trenger viktige dytt, og hvor mye de trenger trygghet. Slike iboende balanser og dilemmaer er en del av hverdagen.

Mer endring i vente

NAV har vært gjennom store endringer og omstillinger, og med en ny virksomhetsstrategi rundt hjørnet, er det mer fornying og endring i vente.

- Slik er det i en stor virksomhet hvor omgivelsene ikke er statiske. Vi endrer oss selv om oppdraget ligger der, og vi skal tenke utvikling.

Oppdraget blir aldri så enkelt at alt er ryddet og ordnet og greit. Å hjelpe mennesker inn i arbeidslivet blir vi ikke ferdig med, men vi kan komme stadig lenger i at det blir enklere å forstå NAV, og at brukerne mottar ytelse enkelt og forutsigbart.

- Hva ville du gjort som hovedtillitsvalgt?

- Jeg ville tenkt at jeg har en viktig rolle. At jeg er en lyttepost for medlemmene. Jeg må forstå hvordan medlemmene har det, og utfordringene de ser og opplever. I tillegg må jeg forstå ledelsen, hvor er det Holte vil med strategien, og hva forsøker han å få til?

- Jeg ville altså snudd meg begge veier - for å formidle medlemmenes virkelighet til ledelsen, og formidle ledelsens ambisjoner til medlemmene.

Samarbeidet er en kvalitet hvor vi utfordrer hverandre, og ledelsen kan endre standpunkt etter gode innspill fra de tillitsvalgte.

- I hvilken grad er det sånn nå?

- Nå er vi i en spennende prosess med ny virksomhetsstrategi. Vi er godt i gang og har jobbet mye sammen. Vi har fått både positive tilbakemeldinger og endringsforslag fra de tillitsvalgte. Det ser lovende ut, men vi er ikke i mål.

- Hva ser du mest fram til?

- Jeg gleder meg til virksomhetsstrategien er på plass og at den skal settes ut i livet, og jeg er ikke ferdig med å reise rundt i landet heller. Så jeg gleder meg til fortsettelsen.

Samlet for to spennende dager på AVYOs landsstyremøte

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

- Nyhetsbildet og krigen i Europa preger oss, og vi har stor medfølelse for alle som er berørt. To år er gått siden vi var her sist på fysisk landsstyremøte, og selv om vi har kunne møttes noe i mellomtiden, er det veldig hyggelig at vi er samlet her for to spennende dager, sa AVYOs leder Øyvind Hov Randmæl da han ønsket velkommen og åpnet landsstyremøte 14. mars.

Barbro Mangen, rådgiver i sekretariatet og Espen Frankmoen, daværende leder for avdeling Innlandet var møtedirigenter og ledet forsamlingen gjennom sakslisten. Regnskap og budsjett var blant de første sakene som skulle behandles og vedtas, og deretter ble planene for året lagt, og handlingsplanen som tar utgangspunkt i AVYOs satsingsområder: Politikktutforming, medbestemmelse,

kompetanse, arbeidsmiljø, personal- og lønnspolitikk, organisasjonsutvikling, profilering, kommunikasjon og informasjon, internasjonalt arbeid, klima og miljø.

Landsstyret består av AVYOs avdelingsledere, sentralstyret og hovedtillitsvalgt

for Helfø. Gjester fra Delta var også invitert. Samarbeid mellom AVYOs avdelinger og Deltas regionkontorer var et hovedtema og handler om hvordan samhandlingen skal bli best mulig for å gi våre medlemmer rundt i landet gode tilbud. Det ble de lovet da AVYO ble en selvstendig organisasjon i Delta.



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 og send oss en søknad.

Det kan lønne seg å bli kunde i medlemsbanken.

Det gjelder å være løsningsorientert, snu seg og tenke nytt

AVYOs hovedtillitsvalgt og vara om tillitsvalgsrollen i hektiske dager i Helfo.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

Med lang fartstid i Helfo kjente Aina Hæhre både organisasjonen og historikken godt da hun tok på seg hovedtillitsvalgtvervet i 2019. Da hun ble intervjuet i Profilen i starten av 2019 uttalte hun: «- Jeg så en mulighet: en lærerik, utfordrende og ikke minst krevende mulighet. Å få være med og bygge Helfo videre ville være utrolig spennende».

Fire år senere ville hun ikke vært erfaringen foruten.

- Jeg har blitt kjent med organisasjonen på et mer personlig plan. Jeg har møtt tillitsvalgte og medlemmer som jeg mest sannsynlig ikke hadde blitt kjent med ellers. Forståelsen for de ulike rollene i virksomheten er blitt bredere, og kompetansen på sammenhenger og synergier større. Rollen har gitt et overblikk over det som rører seg både når det gjelder Helfo-fag og arbeidsmiljø. Når jeg ser tilbake, ville jeg gjort det igjen, for jeg er en stor erfaring rikere. Samtidig var jeg ikke helt forberedt på hvor mye som forventes av deg fra flere forskjellige hold når du er hovedtillitsvalgt.

Jobbing på tvers

Å si at mye har skjedd i Helfo, er ingen overdrivelse. Etter arbeid med innsikt og fremtidsanalyser, ble det vedtatt at 22 kontorer skulle bli til seks i den store omstillingsperioden fra 2018-2021. Omstillingene og endringene i kontorstruktur har sterkere fagmiljøer og mer effektiv ressursutnyttelse som mål.

- Vi jobber annerledes nå og mer på tvers. Oppgavene er ikke så funksjonsorientert som tidligere. Vi jobber etter en prosessorientert arbeidsmetodikk, og da betyr organiseringen mye, sier hun.

I forbindelse med Helfos nye kontorstruktur flyttet og flytter flere lokalkontor. Helfo i Tønsberg skal inn i nye lokaler denne sommeren. Her har Aina en sentral rolle.

- Både det å flytte inn i noe nytt og å avvikle drift i de eksisterende lokalene, innebærer mye arbeid. Vi er i slutfasen her i Tønsberg, og det har vært givende og spennende. Jeg har vært med i hele kontorstrukturprosjektet, og jeg bistår nå blant annet med anskaffelser, og det å sikre at logistikken flyter fra gammelt til nytt bygg. I tillegg er det veldig viktig at ansatte får den informasjonen de trenger. Vi må sikre god informasjon og alt er det fysiske er på plass. Det siste gjelder både møbellister og mange andre leveranser. Koronaen har gitt noen leveranseutfordringer, og det er en stor kabal som skal gå opp, sier hun.

Mye skryt

Dagene i Helfo har vært og er fremdeles hektiske.

- Ansatte har i lang tid håndtert koronarelaterte henvendelser, og nå når pandemien roer seg, så nedskaleres vi der, men i forbindelse med at helsenorge.no ble en mer kjent og brukt plattform under pandemien, har antall henvendelser økt.

I likhet med i fjor er Helsedirektoratet svært fornøyd med Helfo i sin årsrapport.

- Vi får like mye skryt som i fjor, og gode tilbakemeldinger når det gjelder å gjennomføre kontorstrukturprosjektet i henhold til satte frister til tross for pandemien. Helfo mobiliserer og leverer med god kvalitet. Helfo har også håndtert kjernetjenestene på en god måte, og kontrolltjenesten har vi fått gode tilba-



Aina Hæhre

kemeldinger på. Også fjoråret var preget av unntakstilstand, og vi har måttet tenke nytt på hvordan vi skulle løse oppgaver. Frister endres ikke selv om koronar restriksjonene var der. Det gjelder å være løsningsorientert, snu seg og tenke nytt.

- Hvis du fikk være Helfo- direktør for en stund, hva ville du gjort?

- Brukt enda mer tid til å være til stede og se de ansatte. Både hva de gjør og hvordan de har det. Delt informasjon i enda større grad, og tatt i bruk hele den breddekompetansen de ansatte har.

Det er flere treffpunkter for Aina og de andre hovedtillitsvalgte i Helfo, og møtepunkter med vara hovedtillitsvalgt og de andre avdelings- og linjetillitsvalgte i AVYO. Ifølge Aina er samarbeidet godt, men det har vært utfordrende å få rekruttert inn nye tillitsvalgte.

- Det er nok ulike grunner til det, men mange opplever kanskje at de ikke har tid eller kapasitet. Ledelsen er imøtekommende og forståelsesfulle for at tillitsvalgte setter av tid til vervet, men ordinære arbeidsoppgaver venter like fullt. Og arbeidsoppgavene kan være krevende. Å være tillitsvalgt forutsetter både engasjement og drive.

- Skal du stille til valg igjen?

- Jeg kom inn i rollen da omstillingsløpet startet. Problemstillingene var tett knyttet til det, og rollen opplevdes nyttig. Nå er dette ferdig, og jeg tenker også at kanskje nye perspektiver bør komme inn. Så jeg er ikke helt sikker. Rollene krever mye og med høyt arbeidspress må du brenne for det. Samtidig får du knyttet mange nye kontakter, og det er både nyttig og givende. Vi er mange ansatte i Helfo, og du blir mer kjent med mange personer, og du blir gjerne tryggere i deg selv også i rollen. Akkurat nå er jeg veldig glad for å være tilbake på kontoret. Jeg jobber best og får masse energi med mennesker rundt meg.

For vara hovedtillitsvalgt Karoline Nilsen, er ikke dagene mindre hektiske.

- Dagene er travle, og de ansatte er i forskjellige faser. Noen har kommet på plass på nye lokasjoner, mens andre fremdeles er i flytteprosess. Dette påvirker, for jeg skal være vara hovedtillitsvalgt for alle medlemmene våre ved samtlige lokasjoner. Det er også mer enn nok å gjøre med ordinære arbeidsoppgaver over hele linja.

- Hvordan er det å være i så mye endring?

- Vi er blitt vant til endringer, og vi er gode på det. Det fungerer gjennomgående bra fordi ansatte blir godt informert i forkant. Det er en stor del av tillitsvalgt-sjobbingen, å medvirke til at informasjon

nen når helt ut. Det kan bli tøffe dager og tider underveis i prosesser, men mye kjennes bedre når god informasjon er der. Samtidig er det klart at dette påvirker og berører alle. Det kan være flytting til ny lokasjon, nye oppgaver og nye kolleger, og vi mennesker er skrudd sammen forskjellig og kan være i ulike livssituasjoner. Da er det også viktig at det er takhøyde for at følelser og reaksjoner er forskjellige.

Stor åpenhet

Henvendelsene hun får er litt ulike, men de handler om hvordan ansatte har det på jobb.

- Og så ligger det mye til min rolle at jeg skal videreformidle det som skjer sentralt til medlemmene. Samspeilet går begge veier. Medlemmene melder fra dersom det er noe, og avdelings- og linjetillitsvalgte ute gjør en veldig god jobb med å følge opp medlemmene. Det er de som har mest direkte kontakt med medlemmene. Som vara hovedtillitsvalgt har jeg aller mest kontakt med tillitsvalgte på avdelingsnivå, og de melder fra hvis det er noe. Samarbeidet er veldig godt. Vi har faste møtepunkt, og de tar direkte kontakt også hvis de trenger bistand eller råd. Jeg opplever at det står åpenhet på alle nivå.

I Tønsberg, hvor Karoline jobber, har Helfo-gjengen ikke flyttet inn i nye lokaler ennå. Planen er august, og hovedtillitsvalgt Aina Hæhre har vært med i hele kontorstrukturprosjektet og i denne flytteprosessen for å ivareta medlemmene best mulig. Hun og Karoline har ukentlige møter og et godt samarbeid.

- Jeg har deltatt på møter i Helfos virksomhets-MBA i hennes sted, men vi planlegger sammen og ser hva som blir den mest hensiktsmessige fordelingen av oppgaver mellom oss. Det er veldig nyttig å ha den hovedtillitsvalgte med i denne flytteprosessen.

- Hva ser du mest fram til?



- Å finne tilbake til den gode Helfo-kulturen hvor det er høyt under taket og godt samarbeid. Det gir igjen grunnlag for et bra arbeidsmiljø og de gode kollegaverdiene. Etter koronatid med hjemmekontor er det viktig å ha dette samholdet. Tiden framover blir spennende, og jeg liker at det skjer mye og at dagene er innholdsrike.

- Hva brenner du aller mest for?

- At hver enkelt skal ha muligheten til å bli hørt. Vi tillitsvalgte representerer alle medlemmene, ikke oss selv.

- Hva ville du gjort hvis du var leder for en stund?

- Jeg synes vi er gode på å utvikle ledere i Helfo, men nå ville jeg jobbet for at vi også utviklet medarbeiderne enda mer. Kompetanse er så viktig, både nå og framover. At vi ruster oss til den tiden som kommer, og at våre dyktige medarbeidere kan få utviklet sin kompetanse ytterligere. Vi er så gode allerede, og med enda mer kompetansepåfyll, så vi blir enda bedre og kan stå tryggere i jobbene våre.

Kompetansepåfyll er i vinden

Kristiania nettstudier og YS Stat er godt i gang med første emne. – Dette har vi bruk for i jobbhverdagen.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG



Tina Dybsland og Elsa-Birgitte Nilsen er to av AVYOs tillitsvalgte som er med.

Tina Dybsland, tillitsvalgt ved hjelpemiddelsentralen i Trøndelag:

- Da jeg så at dette studiet skulle settes i gang, så tenkte jeg det hadde være fint med kompetanseheving, for vi er i endring og omstilling.

Emnet dette semesteret er organisasjonsteori, og det er ifølge Tina veldig gjenkjennbart i egen arbeidshverdag som tillitsvalgt.

- Vi har vært gjennom sammenslåing med blanding av kulturer, ansettelses

” Jeg gruet meg litt til den dårlige samvittigheten

og drøftingssaker. Det kjennes godt å få denne formelle kompetansen på disse temaene. Det var veldig kjekt å komme på samling nå i våres, for studiet er nettbasert. Selv om pensumet ikke er altfor omfattende, så må du pushe deg selv litt. Så langt har det gått fint.

På studiesamlingen møttes yrkesgrupper på tvers i YS Stat.

- Det var godt å høste erfaringer fra andre. Vi hører at det er ikke bare er vi i NAV som er i omstilling, og vi opplever mange like utfordringer.

- Hva ser du mest fram til i forbindelse med studiene?

- Jeg ser nå fram til å bli ferdig med oppgaven og eksamen, samtidig som jeg ser fram til å lære mer som jeg kan ha bruk for i jobbhverdagen. Vi skal i gang med tema forhandling neste semester, og det blir veldig spennende. Jeg ser også fram til emnet om arbeidsrett. Jeg tror begge deler blir godt å ha med seg.

For selv om studier innebærer prioriteringer, så er de også givende.

- Jeg får noe studiefri fra arbeidsgiver, og så gikk litt av påsken med til å lese. Jeg gruet meg litt til denne dårlige samvittigheten som gjerne kommer når du er student. Tanken på at du helst skulle gjort noe mer, men det er veldig kjekt og verdt det når emnene kjennes så relevante. Det er også godt å kjenne noen andre fra AVYO som studerer det samme, for da kan vi diskutere, avklare litt og motivere hverandre.

” Det kjennes fint at emnene er både nyttige og spennende

Elsa-Birgitte Nilsen, hovedtillitsvalgt ved NAV Økonomi stønad:

- Jeg kjente at jeg ønsket mer kunnskap og kompetanse om det å være tillitsvalgt. Da jeg ble valgt som hovedtillitsvalgt, var jeg relativt fersk. I tillegg virket studiene så relevante og spennende. Det første emnet nå om organisasjonsteori kjenner jeg fra før, men det er likevel viktig og relevant.

- Hva ser du mest fram til i forbindelse med studiene?

- Emnet om arbeidsrett gleder jeg meg til. Hvis jeg skulle gått tilbake og utdannet meg helt på nytt, kan det godt hende det hadde blitt innenfor juss og arbeidsrett. Fra samlinger og foredrag jeg har vært med på, så synes jeg det har vært så spennende når jurister tar opp ulike problemstillinger. Da jeg studerte økonomi og ledelse, hadde vi en del om det, og det interesserte meg virkelig. I tillegg gleder meg til tema om forhandlinger.

Ifølge Elsa-Birgitte er samlingen de har vært med på både bra og nyttig.

- Du får et bredere perspektiv når du møtes på samlinger. Med nettstudier må du strukturere deg og sette av tid, og jeg skulle gjerne hatt litt flere timer i døgnet. Her tas ulike problemstillinger opp, og med det kommer økt bevisstgjøring. Du får også vite om hva som rører seg i andre statlige organisasjoner når det gjelder omstilling. Det er også kjekt at disse emnene kan knyttes opp mot videre studier om noen ønsker det. Gjennom studiene får jeg kompetanse jeg har bruk for i arbeidshverdagen, samtidig som jeg får noe nyttig på cv-en. Jeg brenner veldig for tillitsvalgsarbeidet og arbeidstakernes rettigheter og plikter. Kompetansepåfyll er veldig i vinden for arbeidslivet er i stadig endring. Det er stadig nye måter å løse oppgaver på, og det kjennes fint at emnene er både nyttige og spennende.

Stipend

Ordinært betalende medlemmer kan søke stipend etter fem måneder. De to månedene med gratis medlemsskap teller med i dette.

Hvor ofte?

Medlemmer kan søke ett stipend pr. kalenderår. Medlemmer kan søke om stipend hele året, og tildelingen skjer løpende.

Frist

Søknad om stipend må sendes Delta senest tre måneder etter at kurset/utdanningen er avsluttet.

For at behandling og utbetaling av stipend skal skje før nyttår, må søknad og godkjent dokumentasjon være inne innen 10. desember.

Hvor mye kan du få i stipend?

Det er mulig å få opptil 18.000 kroner i stipend for formell utdanning. For uformell utdanning er det mulig å få opptil 6.000 kroner i støtte.

Innkjøp av PC kan støttes med inntil 2500 kroner. Ekstra støtte på kr 500 til tillitsvalgte som innvilges som stipend. Dette kommer på toppen av maksbeløpet.

Det har vært et krav om NOKUT godkjenning av tilbud utenfor universitet/høyskole for at utdanningen skal anses som formell og gi stipend tildelt etter høyeste sats. Etter en konkret vurdering kan nå også utdanningstilbud som er godkjent av andre offentlige myndigheter enn NOKUT gi rett til stipend etter høyeste sats.

Det gis en oppholdsstøtte (overnatting) på inntil kr 600 innenfor maksbeløpet. Nedre søknadsgrense er kr 1000.

Mer informasjon

Om retningslinjer, om tilskudd og behandling, om tilleggsbidrag, søknadsskjema, bekreftelse og dokumentasjon både på avyo.no under alle medlemsfordeler og på delta.no

Avslutningsamtale med Margarethe – om kommunikasjon, kunst og karriere

Tekst og foto: Barbro Mangen



Sekretariatet i AVYO har de siste 9 årene vært så heldig å ha Margarethe med på laget. Hun ble ansatt i 2013 som vår første kommunikasjonsrådgiver. Hun har en allsidig bakgrunn, og har blant annet utdannelse som journalist fra Høgskulen i Volda. I tillegg har hun tatt kommunikasjonsrådgiverstudiet samtidig som hun har jobbet hos oss. I juni forlater hun oss siden hun har fått ny jobb ved Oslo Universitetssykehus.

- Hvordan var ditt første møte med AVYO? Hva visste du om NAV og Helfo og var fagbevegelsen en ny verden for deg?

- Det var et fint og også litt forvirrende førstemøte. Jeg var med sentralstyre til Tønsberg hvor det var sentralstyremøte og medlemsmøter. Jeg møtte mange fine folk, men jeg visste jo ikke helt hvordan ting hang sammen, og det var mange saker å forsøke å henge med på. Jeg kjente til både NAV og Helfo og det viktige samfunnsoppdraget, men det var først etter hvert at jeg skjønnte hvor stort særlig NAV er med alle de komplekse oppgavene, alle valgene som må tas hver

eneste dag og hvor utrolig mange flinke og dyktige og engasjerte medarbeidere både NAV og Helfo har. Det samme gjelder litt for fagbevegelsen, jeg visste viktigheten av den og hva den har oppnådd, og at de tillitsvalgte ivaretar medlemmenes interesser, men jeg visste ikke så mye om hva rollen egentlig går ut på eller om alle rettighetene og pliktene.

- Hvilke arbeidsoppgaver har du hatt som kommunikasjonsrådgiver i AVYO? Hva har du likt best?

- Jeg har jobbet mest med nettsiden, nettsaker, sosiale medier, medlemsbladet og profileringsmateriell. Jeg har likt kombinasjonen og at oppgavene har vært varierte. Det jeg har likt aller best er å få møte så mange flotte folk. Alle de som har stilt opp når jeg kommer for å skrive, ta bilder eller filme. Alle de som brenner for det de holder på med og deler erfaringer og refleksjoner. Jeg har lært veldig mye av dem. Jeg har fått mye tillit i rollen min og samtidig har jeg lært mye av kollegaer i sekretariatet som jeg har jobbet tett sammen med.

- Du har tatt kommunikasjonsrådgiverstudiet. Hva har du lært om kommunikasjon som du vil ta med deg videre?

- Kommunikasjon er så mye, det handler om hvordan du oppfører deg som kollega, det handler om møter med andre, det handler om å formidle budskap i ulike settinger og om å lytte. Jeg tar først og fremst med meg alle erfaringene jeg har gjort meg i AVYOs sekretariat, men gjennom studiene har jeg fått en mer helhetlig forståelse av faget.

Profilering

- Du også hatt ansvar for layout på Profilen. Du har også vært med å utforme nye plakater, teams-bakgrunn m.v. Du har åpenbart en interesse for det estetiske. Har det mye å si for kommunikasjon og profilering? Hva ellers er det viktig

å tenke på for å få fram vårt budskap og profilere oss som organisasjon?

- Selv om innhold og kanal varierer for ulike budskap, er det viktig at kommunikasjonen er helhetlig. Det betyr ikke at alt passer for alle, men at kommunikasjon samsvarer med overordnede mål, og at budskapene ikke oppfattes fragmenterte eller selvmotsigende. Dette gjelder også visuell profil. Den visuelle profilen skal hjelpe til med å ha et helhetlig uttrykk, slik at folk tydelig ser og forstår hvem som er avsender. Bilder og visuelle framstillinger huskes på en annen måte en ren tekst, for de sanses umiddelbart og flere og flere ser verdien av å investere mer i design. Et helhetlig uttrykk er viktig og i tråd med mål i prinsippprogrammet hvor det blant annet står at varemerket AVYO skal komme til uttrykk og tydeliggjøre AVYOs identitet.

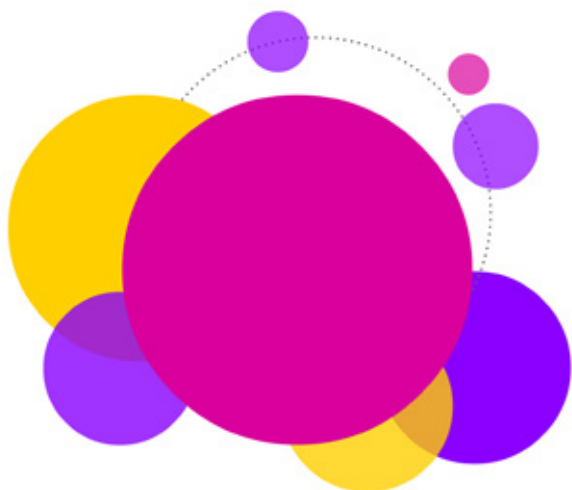
- Du har også en interesse for visuell kunst, og kjøper mye kunst selv. Legger du vekt på hva som kommuniseres gjennom kunsten?

- Jeg er i utgangspunktet ikke så opptatt av hva kunstneren selv har lagt vekt på. Det leser jeg gjerne om etter at jeg har dratt kunsten med meg hjem. Men den kunsten jeg har valgt, har vekket følelser hos meg og betydd noe for meg der jeg har vært i livet. I jobbsammenheng er det viktig å kommunisere tydelige budskap overfor ulike målgrupper. I kunsten liker jeg at det er mange forskjellige tolkninger av verk, og at ingen svar egentlig er mer riktige enn noen andre.

- Hva skal du gjøre i ny jobb?

Jeg skal begynne i en stilling som kommunikasjonsrådgiver med vekt på strategisk innholdsproduksjon til interne og eksterne kanaler og være med på å videreutvikle sykehusets visuelle kommunikasjon gjennom video, foto og grafisk profil.

**Følg oss
 gjerne på
 sosiale
 medier!**



**Nyheter og
 oppdateringer
 Mer enn
 1.300 følgere**





Glimt fra årsmøter:



AVYO Agder



*AVYO
Innlandet*



*AVYO
Troms*



AVYO Møre og Romsdal



Årsmøtene en arena til å møte kolleger, diskutere saker og være med og påvirke arbeidet i årsmøteperioden. På årsmøtet velges avdelingsleder og styremedlemmer, og handlingsplan for året vedtas. I tillegg behandles årsberetning, regnskap, revisjonsberetning, budsjett og innkomne saker. Alle medlemmer har stemmerett.



*AVYO
Vest-Viken*

- Jeg er både rørt og beæret

Rune Horgmo har gjort en ekstraordinær innsats over lengre tid i AVYO.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG



- Jeg er både rørt og beæret over utnevnelsen, sier Rune Horgmo.

Han har vært leder for avdelingen siden 2012, inntil han gikk av i år, og har hatt mange roller i styret helt siden 1994.

En drive for å ivareta medlemmene

- Da meldte jeg meg inn i TTL som AVYO het da, var jeg først vara og senere styremedlem. Organisasjons-

arbeid og å være med på å ivareta medlemmene i AVYO har hele tiden vært en drive i meg, sier Rune.

«Rune har vært og er et særdeles aktivt medlem i AVYO, og han har betydd mye for AVYO Trøndelag avdeling Sør i sine ulike roller. Da både med tanke på ivaretagelse av medlemmenes rettigheter og å delta i forhandlinger, samt med tanke på medlemspleie og det sosiale.

Styret mener Rune har gjort en ekstraordinær innsats over lengre tid i AVYO, og da spesielt for og i vår avdeling» heter det i begrunnelsen.

Heldig og uredd

Ifølge Rune er det kombinasjon av å være heldig, uredd og si ja til nye utfordringer som opp gjennom årene har gitt han mange forskjellige spennende oppgaver og roller.

- Jeg har takket ja til å være med på veldig mye av det jeg har blitt forespurt om. Samtidig gir avdelingen og avdelingsstyret så mye energi. Vi har i så mange år hatt veldig godt oppmøte på samlinger og årsmøter, og vi har dyktige tillitsvalgte. Vi har hatt godt sammensatte og velfungerende styre hvor alle medlemmene har bidratt med sine styrker og sin innsats, sier han.

Godt helhetsbilde

Rune har også vært plasstillitsvalgt i TTL/AVYO i 11 år. I fjor ble han seniorrådgiver i AVYOs sekretariat.


- Å få være med på å påvirke utviklingen har vært givende. Du får et helhetsbilde av etaten og blir godt kjent med hele NAV.

I følge AVYOs vedtekter kan et æresmedlem utnevnes av landsstyret eller årsmøtet etter forslag fra sentralstyret eller avdelingsstyret.

Et æresmedlem er et medlem som over en lengre periode har bidratt spesielt og gjort en ekstraordinær innsats.

*Sjekk våre produkter i
AVYOs profilbutikk
avyo.shop.idegroup.no*



A photograph of a man and a woman walking together in a forest. The man is on the left, wearing a grey t-shirt and has a beard. The woman is on the right, wearing a yellow t-shirt and has red hair. They are both smiling and holding hands. The background is filled with green trees and 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

AKERSHUS

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

OSLO

Leder Anders Burkey Ellefsen
NAV Kontaktsenter Oslo og Vest-Viken
45404288
anders.burkey.ellefsen@nav.no

INNLANDET

Leder Svetlana Meteleva
NAV Hamar
95018975
svetlana.meteleva@nav.no

VEST-VIKEN

Leder Hans Kristian Opsahl
NAV Drammen
92246841
hans.kristian.opsahl@nav.no

VESTFOLD

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

TELEMARK

Leder Tor Erik Øen
Nav Hjelpemiddelsentral
Vestfold og Telemark - Skien
91799833
tor.erik.oen@nav.no

AGDER

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

ROGALAND

Leder Eline Halsne
NAV Rennesøy og Finnøy
92486310
eline.halsne@nav.no

HORDALAND

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

SOGN OG FJORDANE

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

MØRE OG ROMSDAL

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

TRØNDELAG avd. Sør

Leder Mia Olsen
NAV Falkenberg
92243774
Mia.Olsen@nav.no

TRØNDELAG avd. Nord

Leder Christin Navarsete Leithe
NAV Midtre Namdal - Namsos
97092106
christin.navarsete.leithe@nav.no

NORDLAND

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

TROMS

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

FINNMARK

Leder Renate Madvig Hansen
NAV Sør-Varanger
90979171
renate.madvig.hansen@nav.no

HOVEDTILLITSVALGT:

NAV ØST-VIKEN

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

NAV OSLO

Mona Ludvigsen
NAV Nordre Aker
4793440224
mona.ludvigsen@nav.no

NAV INNLANDET

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

NAV VEST-VIKEN

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

NAV VESTFOLD OG TELEMARK

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

NAV AGDER

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

NAV ROGALAND

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

NAV VESTLANDET

Inger Mari Røli
NAV Bergen Sør
93212225
inger.mari.rolie@nav.no

NAV MØRE OG ROMSDAL

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

NAV TRØNDELAG

Einar Hermo
NAV Midtre Namdal - Namsos
93089204
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

Nina Firing
NAV Arbeid og ytelser Tønsberg
48 24 87 89
nina.firing@nav.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
91131018
elsa-birgitte.nilsen@nav.no

NAV Klageinstans

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

NAV Kontaktsenter

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

NAV Kontroll

Hanne F. Dommersnes
NAV Kontroll Vest
41654568
hanne.f.dommersnes@nav.no

NAV Familie- og pensjonsytelser

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

NAV Økonomi pensjon (NØP)

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

NAV Økonomiteneste (NØT)

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

HELFO

Aina Hæhre
Helfo Virksomhetstjenester
48 29 31 87
aina.hehre@helfo.no

Henvendelser til AVYO via e-post skal skje til post@avyo med kopi til saksbehandler

SEKRETARIATET

Besøksadresse:
Lakkegt. 23, 0187 Oslo

Postadresse:
Postboks 9214
Grønland, 0134 Oslo

E-post: post@avyo.no
www.avyo.no

Leder Øyvind Hov Randmæl, tlf. 977 84 316oyvind.randmal@avyo.no

Nestleder Unni Sorter, tlf. 941 85 051.....unni.sorter@nav.no

Seniorrådgiver Anne S. Henriksen, tlf. 913 90 017.....anne.s.henriksen@avyo.no

Seniorrådgiver Hilde Gustavsen, tlf. 913 90 016hilde.gustavsen@avyo.no

Seniorrådgiver Steinar Ekhaugen, tlf. 48 18 32 01... ..steinar.ekhaugen@avyo.no

Rådgiver Barbro Mangen, tlf. 97512863barbro.mangen@avyo.no

Seniorrådgiver Rune Horgmo, tlf. 452 85 050.....rune.horgmo@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

