



PROFILEN

MEDLEMSBLAD FOR AVYO

NR. 1– 2021



Prøveåret
AVYO-Delta:

Nå
avgjøres
det

Les om:

- NAV Beredskapskontaktsenter og årets første måneder på NAV Gjerdrum
- NAVs nye ytelsesdirektør
- Å jobbe som tolk: adrenalinkick, glede og utfordringer



Styrke gjennom samspill

www.avyo.no

**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 – Vestland
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 04.03.2021

Opplag: 5300**Layout:** Margarethe Standberg**Trykk:** Trykkpartner AS

Året har gitt oss mye kunnskap om krisehåndtering og digital samhandling

Leder: Øyvind Hov Randmæl

Det er nå et år siden AVYO hadde landsstyremøte på Gardermoen. Koronapandemien var et faktum, men vi var da ikke klar over hvilke konsekvenser den ville få for oss alle. Samtidig som AVYO avholdt ekstraordinært landsmøte 12. mars 2020 for å ta et viktig veivalg om AVYO skulle inngå som en selvstendig organisasjon i Delta fra og med 30. april 2020 med en prøveperiode på et år fra og med samme dato, innførte regjeringen de strengeste reglene i fredstid om at alle skoler, barnehager, frisører og treningssenter måtte stenge. Det ble vanskelige tider for mange virksomheter og bedrifter, og regjeringen vedtok pakker for krisehjelp og regler for permittering ble endret. Vår frihet ble begrenset på så mange måter, og vi skulle holde avstand til hverandre. Slik er det fremdeles, men vi øyner nå et håp om at vaksinerer gjør det mulig å komme tilbake til en mer normal situasjon mot sommeren.

Da koronafrykten nådde Norge, var det så mange som ringte til 113 at helsemyndighetene måtte opprette en egen informasjonstelefon som Helfo fikk ansvaret for. I løpet av seks dager fikk de inn 11000 telefonsamtaler fra befolkningen som tok kontakt for å få svar på spørsmål om koronaviruset, råd om smitte, reise og hygiene. Regjeringen vedtok koronalovent med det formål å sikre at samfunnet skulle fungere og at de negative konsekvensene for enkeltpersoner, næringsliv, offentlig sektor og samfunnet for øvrig ikke skulle bli større enn nødvendig. Det var behov for både regelverksendringer, nye ordninger og tekniske løsninger. Mange ble permittert og ble registrert som arbeidsledige, og NAV måtte virkelig snu seg om og sette inn ressurser der det var nødvendig for å ta unna alle søknadene om dagpenger. Situasjonen er fremdeles alvorlig, og vi vil mest trolig se økt ledighet lang tid fremover.

Det vi har vært gjennom dette året, har gitt oss mye kunnskap om krisehåndtering og digital samhandling. Hjemmekontor har blitt den nye hverdagen for svært mange. Mange takler det godt, mens andre sliter fordi arbeidsforholdene ikke er optimale på hjemmekontor. Hva gjør det med oss når vi ikke treffer andre mennesker og sitter isolert hver for oss? Hvordan kan arbeidet organiseres for å støtte opp om det nye arbeidslivet? Mange av spørsmålene er relatert til HMS og arbeidsmiljø. Vi ser konturene av et nytt arbeidsliv med de mulighetene og de utfordringene som ligger i dette. Formelle rammebetingelser i lov og avtaleverk må sees på og tilpasses.

Prøveåret for AVYO som selvstendig organisasjon i Delta er snart over. Jeg mener at det har fungert godt. Ønsket er et bedre tilbud til alle medlemmer. Vi er i gang med en evaluering som skal presenteres på AVYOs landsstyremøte 19. og 22. mars før endelig beslutning skal tas på ekstraordinært landsmøte 21. april. Jeg vil rette en takk til alle som har bidratt i arbeidet, og ser frem til å kunne slutføre målsettingen om et felles YS-forbund i NAV og Helfo.

Lønnsoppgjøret i 2021 er et mellomoppgjør og partene skal forhandle om lønn, ikke andre bestemmelser i tariffavtalene. YS vil sikre medlemmenes kjøpekraft i 2021 når vi om ikke lenge starter forhandlingene i tariffoppgjørene, sier YS-leder Erik Kollerud. Det nærmer seg påske, og dagene er lysere og lengre. Livet er her og nå, det gjelder å gripe dagen og gjør det beste ut av den. Jeg ønsker dere alle en riktig god påske.

Beste hilsener fra Øyvind

Nordea Direct



Boliglån til
1,25 %

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, til 1,25 % nom. rente!

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.

Med stor appetitt for utvikling

NAVs nye ytelsesdirektør ønsker å utvikle etaten.

- Nøkkelen til suksess er å kommunisere slik at det er lett å samarbeide.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

- *Eve Bergli har jobbet i Skatteetaten siden hun som nyutdannet jurist fikk jobb som førstekonsulent i 1999.*

- *Hun har vært leder for ulike avdelinger.*

- *For to år siden ble hun divisjonsdirektør for 1.500 ansatte.*

- *Da Hans Christian Holte tiltrådte som arbeids- og velferdsdirektør i august i fjor, ble Bergli konstituert skattedirektør*

” Et kjennetegn med meg som leder er bruken av tilbakemeldinger.

Eve Bergli begynte å jobbe i NAV i november i fjor, og før hun startet opp, uttalte hun på nav.no:

«Jeg er veldig motivert. NAV er en av Norges mest spennende virksomheter å jobbe i, og jeg har hørt at det er mange flinke folk som jobber der. Jeg ønsker å være en leder som kan inspirere og legge til rette for at organisasjonen utvikler seg, og mennesker trives».

SNU SEG RASKT

Et kvart år senere hører vi med henne hva det var for noe mer ved NAV som motiverte henne ekstra til å jobbe her.

- Jeg er drevet av samfunnsansvar, og det at NAVs innsats har så direkte betydning for befolkningen, er veldig motiverende. Tiden med korona har virkelig vist hvor viktig det er at NAV fungerer godt, og at hele NAV kan snu seg raskt og omstille seg.

Eve forteller at hun ikke har truffet noen av kollegaene i ledergruppen fysisk ennå, men at hun har blitt godt tatt imot av både dem og andre.

- Godt hjulpet av Teams, så har jeg møtt veldig mange flinke og hyggelig mennesker. Jeg er veldig takknemlig for den gode mottakelsen jeg har fått, både fra ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud. Det beveger og motiverer meg. I tillegg er folk og fagmiljøer ivrige og tar kontakt. Jeg blir invitert til å holde innlegg og til å dele tanker og ideer. Det er jeg veldig glad for.

- Arbeids- og velferdsdirektør Hans

Christian Holte har uttalt at din lederstil og personlige egenskaper er gode å ha med i NAV – hva mente han?

- Jeg er veldig opptatt av mellommenneskelige relasjoner. Utover felles mål og prioriteringer, er nøkkelen til suksess å kommunisere slik at det er lett å samarbeide. Ord som «enten – eller» og «alltid» og «aldri», blir ofte brukt til forsvar fremfor noe som binder oss sammen og legger til rette for utforskning. Brukerne våre er avhengige av at vi i NAV både tåler og interesserer oss for andres synspunkter. Av hensyn til brukerne er det grunn til å trene på å like at andre mener noe om hvordan du løser oppgaven din eller kan forbedre den. Som leder er jeg uredd for å ta tak i forhold som ikke fungerer. Det er igjen av hensyn til brukerne, men også til medarbeidernes trivsel og deres ønske om å gjøre en god jobb. Det hender jo at det kladder litt, men jeg er ingen tilhenger av å håpe at noe går over dersom det varer en stund. Min erfaring er at dialog belyser situasjonen og gjør at vi sammen finner veien videre. Et kjennetegn med meg som leder er bruken av tilbakemeldinger.

SÅ TYDELIG SOM MULIG

I følge Eve er hennes tilnærming i møte med andre å være så tydelig som mulig.

- Men samtidig viser jeg også at jeg kan påvirkes. Jeg oppmuntrer de jeg møter til å gi meg tilbakemelding dersom noe jeg sier, ikke gir mening. Jeg setter stor pris på innspill. Det øker presisjonsnivået i kommunikasjonen. Det handler om å komme utenfra og gjøre seg kjent.



Foto: Andreas Vatnøy

Å snakke med andre er både viktig og effektivt for å forstå sammenhengene og kompleksiteten i NAV. Gjennom møtene blir jeg kjent med hele organisasjonen og får innsikt i hva medarbeiderne er opptatt av. Jeg har fått et bredere inntrykk av dagens status og hvor det for eksempel er behov for bedre samhandling.

- Hva med andre enn dine nye kolleger. Hvordan reagerte de da vi ville ta jobben som ytelsesdirektør i NAV?

- Først ble de overrasket. De hadde et inntrykk av at her er det utfordrende å jobbe, men da jeg fortalte om det viktige samfunnsoppdraget og hvor stor betydning NAV har, så var det ikke vanskelig for dem å gi tilslutning til det.

- Kan vi forvente store endringer i ytelseslinjen?

- Vi skal jobbe med oversikt over oppgavemengde og kompetanse, og vi skal øke evnen til fleksibilitet på tvers av resultatrådene. Dette er ikke noe helt nytt, men jeg er ganske bestemt når det gjelder å jobbe frem felles mål og tiltak sammen, og jeg har for vane å følge opp felles forpliktelser. Vi skal jobbe med hvordan vi utvikler ytelsesområdet, sørge for god balanse i alle våre oppgaver og i saksflyten, og vi skal fortsette arbeidet med å utvikle ytelser som er tilpasset brukerens behov. Mitt fokus vil hele tiden være på helheten, og jeg ønsker å måle mine ledere på brukertilfredshet og hvor godt vi leverer samlet. Først og fremst ser jeg på meg selv som en leder for hele NAV, selv om jeg har ansvar for utviklingen av ytelsesområdet. Jeg skal gi NAV-direktøren råd for helheten, og behov fra eget ansvarsområde er ett av flere hensyn.

- Hvordan er det å komme inn i et opprydningsarbeid etter EØS – saken?

- Det er gjort et veldig godt grunnlag med granskingsutvalgets rapport «Blindsonen». Den ga et bilde av situasjonen og pekte på en del forbedringsområder. Deretter satte NAV-direktøren i gang bestemte tiltak, så jeg opplever at jeg kom inn på et godt tidspunkt. Det er bred enighet om områder som må tas tak i, og det er stor vilje til å få dette til. Kanskje kan jeg også bringe inn nye blikk på situasjonen og på fokus framover.

”
Mitt fokus vil hele tiden være på helheten

Enhetene i ytelseslinjen er organisert i resultatområder og har enheter med nasjonalt ansvar over hele landet.

Alle enheter har ansvaret for både innenlands- og utenlandssaker.

NAV Arbeid og ytelser
saksbehandler ulike trygdeytelser.

NAV Familie- og pensjonsytelser
saksbehandler pensjons-, familie- og yrkessykdomssaker.

NAV Klageinstans
behandler klager og anker på NAVs statlige stønadsområder, samt gir faglig veiledning til den statlige delen av etaten. De behandler også alle serviceklager.

NAV Kontroll
forebygger, avdekker, utreder og anmelder trygdesvindler og kriminalitet i arbeidslivet. De har også et nasjonalt ansvar for saker som angår medlemskap i folketrygden og trygdeavgift, samt store oppgaver knyttet til registerforvaltning.

STOR APPETITT FOR UTVIKLING

Eve som kommer fra Skatteetaten, er absolutt ikke ukjent med masseforvaltning, digitalisering og utvikling av en stor organisasjon. Hun har jobbet i Skatteetaten siden hun som nyutdannet jurist fikk jobb som førstekonsulent i 1999.

Da Hans Christian Holte tiltrådte som arbeids- og velferdsdirektør i august i fjor, ble Bergli konstituert skattedirektør.

- Begge etatene er svært spennende etater med stor appetitt for utvikling og med høy leveranseevne. Jeg trives med kompleksitet og strategiske veivalg.

- Hvordan vil du sette ditt preg på NAV?

- Jeg ønsker å være en leder som legger til rette for at andre kan jobbe effektivt og mest mulig friksjonsfritt. Her er min oppgave å bidra til avklaringer og ta beslutninger. Jeg er opptatt av sammenhengen mellom drift og utvikling og å binde det operative sammen med det strategiske. Min jobb blir å bringe innsikt fra resultatområdene til etatsledelsen slik at vi leder på realiteter og tar beslutninger som lar seg gjennomføre.

- Hva forventer du av ledere du leder og medarbeiderne ?

- At de tar ansvar for helheten. Med det mener jeg å se og pendle mellom ulike perspektiver. Det handler om å kunne se verden fra ulike ståsteder og anerkjenne hensyn utover egen enhet og ytelsesområde. Målet er at flest mulig kombinerer og balanserer eget fagområde med hva som fremmer NAV sin leveranseevne på kort og lang sikt, sier hun og utdyper:

- Åpenhet og takhøyde er nødvendig. En viktig del av lederoppgaven er å skape gode arbeidsforhold for medarbeiderne, slik at de er trygge på å ta opp også kritiske forhold. Ledere har også ansvar for å dele informasjon og forklare bakgrunnen for ulike beslutninger. Her har selvsagt etatsledelsen en viktig rolle når det gjelder å gi presise bestillinger og sørge for gode beslutningsgrunnlag slik at beslutningene lar seg oversette i organisasjonen.

- Hvordan er samarbeidet med tillitsvalgte i etatsmedbestemmelsesapparatet så langt?

- Jeg har vært så heldig å treffe dem i ulike sammenhenger, både i å bli-kjent setting og i drøftingssaker. Jeg opplever de tillitsvalgte som konstruktive og aktive, og at det er et godt klima.

- Hva ville du frontet dersom du var tillitsvalgt?

- Jeg ville først og fremst vært opptatt av å sikre gode arbeidsforhold, og at medlemmene blir ivaretatt i den situasjonen som de står i. Jeg har en fortid både som sentralstyremedlem for Juristforeningen, leder av samme forening i Skattedirektoratet og leder av arbeidsmiljøutvalg.

DE GODE MØTENE

- Hvordan kan du og vi best kan styrke tilliten til NAV?

- Hvordan vi møter folk, er helt sentralt for å styrke tilliten til oss og de tjenestene vi leverer. Jeg mener det gjøres veldig mye kvalitetsarbeid i NAV, men kan vi alltid bli bedre. Vi har også et potensiale i at de som er i kontakt med oss, opplever enda mer helhetlige tjenester. Med bakgrunn i EØS-saken og funnene fra granskingsrapporten og NAVs egne analyser, har vi prioritert fem tiltak. Å tydeliggjøre de juridiske funksjonene i NAV, stryke direktoratets faglige og koordinerende rolle, skape bedre samhandling, forenkle regelverk og styrke klarspråk. Alt dette berører særlig hvordan vi organiserer oss og hvor godt vi møter folk.

”
Jeg er veldig takknemlig for den gode mottakelsen jeg har fått, både fra ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud.

Nå avgjøres det



Ekstraordinært landsmøte skal fatte beslutning 21. april om AVYO skal gå videre som en selvstendig organisasjon i Delta.

AVYO er i gang med evalueringen av prøveåret. Dessverre kom korona, noe som medførte at ingen fysiske kurs, møter og samlinger rundt om i landet kunne gjennomføres. Vi må likevel evaluere ut fra det vi har fått gjennomført. Det er ikke så rent lite vi har fått gjort selv om mye har måtte være digitalt. Ekstraordinært landsmøte skal fatte en beslutning 21. april på om vi skal gå videre som en selvstendig organisasjon i Delta.

Det er mye som skal smeltes sammen, men vi har stor tro på at den riktige veien å gå er å være en del av et stort faglig fellesskap. Det viktigste er at vi framover kan være i stand til å jobbe godt for medlemmene og at AVYOs tillitsvalgte kan jobbe godt for alle medlemmene og gi den hjelp og service som trengs.

AVYO er og skal fortsatt være en egen organisasjon, altså et selvstendig rettssubjekt. Det betyr at vi har egne vedtekter som selv sagt ikke skal være i kollisjon med Delta og YS sine vedtekter. Vi skal fortsatt ha sentralstyre, landsstyre og landsmøte, og vi skal ha lokalavdelinger med styrer og egen økonomi.

Dette er noen av fordelene:



Delta Direkte. Callsenteret som er åpent for alle medlemmer og tillitsvalgte fra kl 0800 til 2000 alle hverdager. Ingen andre fagforeninger har dette tilbudet.



Et tidsriktig medlemsregister hvor vi i tillegg til å ha opplysningene om hvert enkelt medlem også kan sende ut mail, SMS og undersøkelser til alle medlemmer, til grupper av medlemmer og tillitsvalgte.



Nyhetsbrev fra Delta og fra AVYO går i all hovedsak ut fra medlemsregisteret. Dette har kanskje vært en av de største endringene for medlemmene. Det kommer mye informasjon i form av nyhetsbrev og tilbud om opplæring og webinarer. Vi anbefaler å åpne og se på tilbud og informasjon og slette det dere ikke har bruk for.



Dere kan også gå inn på avyo.no og klikke inn på aktivitetskalenderen. Her ser dere hvilken opplæringsplan AVYO har for første halvår. Dere får innkallinger direkte fra AVYO på det som vi mener er obligatorisk for dere som er tillitsvalgte. I tillegg tilbyr Delta sentralt og regionkontorene mye. Delta er en stor organisasjon med medlemmer i alle sektorer i norsk arbeidsliv.

YS er en partipolitisk uavhengig hovedorganisasjon og det samme er alle organisasjonene i YS, også AVYO og Delta og slik vil det fortsatt være. Delta med sine ca. 90.000 medlemmer

er den sjetteste største fagforeningen i Norge og organiserer i alle arbeidslivets sektorer. Med AVYO i Delta vil det statlige tariffområdet bli de tredje største tariffområdet i Delta.

Trender mot 2035

Mangel på arbeidskraft, økt risiko for at flere havner utenfor arbeidslivet og høyere omstillingstakt. Det viser NAVs omverdensanalyse.

Koronapandemien kan framskynde omstillingen i arbeidslivet.

– Det er viktig for NAV å være oppdatert på samfunnsutviklingen slik at vi kan møte behovene og gripe mulighetene som kommer i årene fremover, sier arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte på nav.no

Rapporten har tre hovedkonklusjoner:

Raskere omstillingstakt i arbeidslivet:

Endringene drives fram av teknologisk utvikling, globalisering og grønt skifte. Koronapandemien vil framskynde omstillingen på flere områder. Det blir neppe mangel på jobber om noen år, men økt risiko for at enkelte grupper blir stående varig utenfor arbeidsmarkedet.

Sterkere aldring og sentralisering – velferdsstaten utfordres:

En kraftig økning i antall eldre gir økte krav til NAVs tjenester på hjelpemiddelområdet, mens utfordringene på pensjonsområdet blir håndterbare. Det blir sterk befolkningsvekst i de mest sentrale kommunene. I mindre sentrale strøk er det ventet befolkningsnedgang og sterk aldring som kan gi mangel på kvalifisert arbeidskraft.

Digitalisering gir nye forventninger og muligheter:

Folk vil i økende grad forvente mer koordinerte tjenester fra NAV og andre aktører. Datadrevne tjenester vil gi nye muligheter til å innfri disse forventningene og gi skreddersydde tjenester.

– Sett opp mot dagens situasjon med mange ledige, er det viktig å være klar over at vi i årene framover kan vente oss mangel på arbeidskraft på flere områder. Vi legger også til grunn at pandemien vil framskynde omstillingene i arbeidslivet ytterligere, og at folk må regne med å skifte jobb og oppdatere kompetansen sin



oftere. Det stiller store krav til hver enkelt av oss, bedrifter og NAV, sier Holte.

Arbeidsmarkedet: Mangel på arbeidskraft

Fram mot 2035 venter NAV lav arbeidsledighet blant høyt utdannede og yrkesfagutdannede. Det innebærer at arbeidsgivere i perioder må innstille seg på å slite med å skaffe relevant og oppdatert kompetanse. Den største mangelen på arbeidskraft ventes å bli blant yrkesfagutdannede, særlig blant fagarbeidere innen helsefag og håndverksfag. Det ventes også mangel på sykepleiere. Teknologien vil skape mange nye jobber, men de vil komme i andre yrker og kan komme i andre deler av landet enn der jobbene forsvinner.

OECDs anslag for antall jobber som kan bli automatisert bort i Norge, er 6 prosent. Det er en del lavere enn snittet for OECD-land og henger sammen med at vi har en høyt utdannet befolkning og mange jobber som krever høy kompetanse. I tillegg venter OECD at omkring én av fire jobber i Norge vil gjennomgå store endringer. Det gir størst utfordringer for de med lav kompetanse.

Befolkningen: Vekst og aldring

Befolkningsveksten ventes å bli lavere

enn antatt i forrige omverdensanalyse fra 2019, men aldringen av befolkningen ventes å bli sterkere. Aldersgruppen over 67 år ventes å øke med over 40 prosent til 2035, mens det forventes en vekst på nær 70 prosent blant de over 75 år. Samtidig anslås det å bli 68 000 flere hjelpemiddelbrukere i 2035, noe som vil gi større behov for hjelpemidler fra NAV.

Bedre folkehelse trekker i retning av færre med helserelaterte ytelser. Om flere havner varig utenfor arbeidsmarkedet, er det likevel fare for at trenden kan snu. Det gir også risiko for at inntektsforskjellene kan fortsette å øke.

Digitalisering:

Økte forventninger til NAV

Forventningene til NAV vil øke framover. Folk vil i større grad forvente at det offentlige koordinerer og leverer tjenester tilpasset den enkelte innbygger sin situasjon og behov. Tjenestetilbud og regelverk må utvikles for å ivareta nye forventninger og brukerbehov. I 2035 tror NAV at brukerne i større grad vil hjelpe seg selv gjennom digitale tjenester, informasjon og verktøy på internett. Det innebærer at NAV i større grad må klare å bygge gode relasjoner, ha oppdatert kunnskap og riktig kompetanse.

Kilde:nav.no

Med kontor i stua

Siden mars i fjor har hjemmekontor vært hovedregelen for de fleste.

For Line Christine Nord har det betydd mer kontakt med teamet sitt enn tidligere.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG



Line Christine Nord er leder AVYO Vestfold, vara hovedtillitsvalgt for NAV Vestfold og Telemark og plass-tillitsvalgt ved NAV Larvik.

- Da Norge stengte ned, ble vi frikjøpt til å bistå NAV Arbeid og ytelser 50% av arbeidsdagen, og så jobbet vi med våre ordinære arbeidsoppgaver fra lunsj og utover. Vi jobbet på, og det var en hektisk tid.

Ved overgangen til møter via digitale kanaler, var det noen startproblemer.

- Til å begynne med var det noen utfordringer med brannmurer. Vi måtte for eksempel ringe opp leger og sette mobilen vår bort til pc-høyttaleren, men vi fikk det til. Møter med egne kolleger og avdelingsledere gikk sånn sett fint, da vi alle er i NAV. Det var også utfordrende med møter med eksterne brukere uten pc og smarttelefon, men jeg har lært mye nytt og fått mye erfaring med annerledes måter å jobbe på. Vi har i løpet av denne tiden også hatt noe fysiske møter med leger

på legekontor eller hos arbeidsgivere der smittevern hensyn er blitt ivaretatt. De fysiske møtene i fylket kunne for eksempel være dialogmøte på NAV hvor vi satt med plexiglass mellom oss. Ved noen NAV kontorer jobber de i kohorter: Da måtte det passes på at det var riktige kohorter som møttes både i forhold til avdelingsleder og for brukerne. Det var ulike varianter i Vestfold og Telemark på hvordan møter ble gjennomført.

Vanskelig å vite hvordan bruker egentlig har det

Mye av oppfølgingen i det daglige handler om veiledningssamtaler.

- Når noen velger å ikke ha på kamera, kan det være vanskelig å vite hvordan bruker egentlig har det, og selv med kamera er det ikke like lett å fange opp alt som skjer. Det er lettere under de gode veiledningssamtalene en-til-en i fysiske møter. Jeg deltar også i et prosjekt om «Motiverende intervju». Det har vært spennende å være med på. NAV Vestfold og Telemark har

vært med på dette i litt over et år, og prosjektet skal evalueres i midten av februar.

Dette forskningsprosjektet undersøker effekter av veiledningsmetoden Motiverende intervju (MI) på arbeidsdeltakelse. MI er en veiledningsmetode som skal motivere til atferdsendring. Forskere ved OsloMet undersøker effekten av MI på retur til arbeid for sykmeldte. 750 deltakere er rekruttert og fordelt tilfeldig på tre grupper. En gruppe får tilbud om MI gitt av NAV-veiledere, en annen primærhelsetilnærming gitt av fysioterapeuter, og kontrollgruppen får ordinær oppfølging fra NAV.

- Vi fokuserer mye på endringssnakk, det vil si selvmotiverende snakk, for å hjelpe folk tilbake på jobb. Det er noen flere utfordringer knyttet til dette på skjerm-møter, for det er utfordrende når vi ikke helt får med holdninger eller kroppsspråk. Det er vanskeligere å fange opp alt, men det blir sikkert bedre etter hvert når vi blir enda mer drevne. Særlig sårbare grupper og ungdommer er utsatt. Mange har hatt nesten et år med ensomhet og få personer å snakke med.

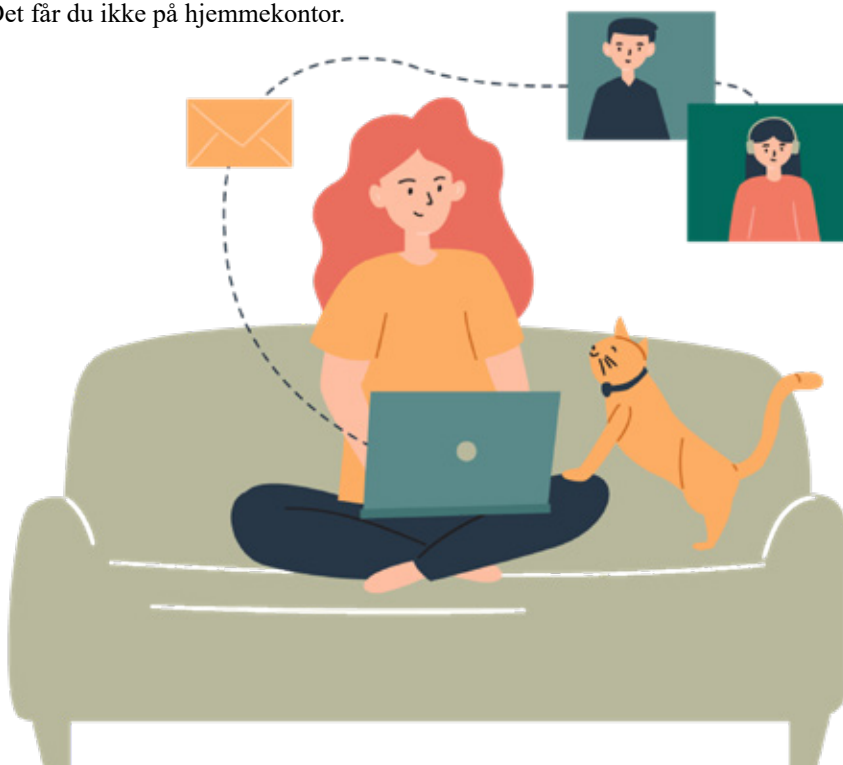


Mer kontakt enn tidligere

-Vi tre som jobber i teamet, sitter på våre respektive NAV Kontorer og har måttet følge deres restriksjoner på om det har vært muligheter for fysisk oppmøte, kohort eller om det er hjemmekontor som gjelder. Vi har hatt muligheten til å kunne treffes på fylke. Vårt samarbeid har gått helt fint. Vi er tre stykker som jobber i team. Rundt mars møttes vi i starten hver tirsdag på fylkesleddet, men nå har vi erstattet det med at vi har teamsmøter. Noen ganger spiser vi lunsj på teams og snakker om løst og fast. Vi snakkes ofte på telefon nå og har mer kontakt enn tidligere. Vi ser for oss at vi vil benytte mye video og teams også senere. Reisebudsjettet går ned, og dagen kan sånn sett bli mer effektiv når du slipper reisevei.

Hvordan har hjemmekontor vært for deg personlig?

- Jeg føler innimellom at jeg ikke har noe privatliv når jeg har hjemmekontor i stua. Både jeg og mannen min har hjemmekontor, og vi har en hund som bjeffer en del, og hunden må i et eget rom når jeg skal i møte. Mannen min må ta hensyn til meg og kan ikke bevege seg like fritt hjemme når jeg er på jobb i stua. Jeg kjenner også på at jeg beveger meg mindre, og jeg savner de gode samtalene jeg kunne få med kolleger i det jeg skulle hente en kaffe. Det får du ikke på hjemmekontor.



Savner den gode kontakten

For Tom Uno Sæther er det lett å kjenne på samvittigheten for at han ikke blir så godt kjent med alle brukerne som han kunne ønsket.

Tom Uno Sæther er styremedlem i AVYO Østfold og plasstillitvalgt på NAV Sarpsborg.

- Dette har vært og er en tid med lite kontakt med de kollegene jeg var vant til å ha arbeidsdager sammen med. Det er en ensomhet i det. Jeg har en leder som er tydelig på å si «ta pauser, dere trenger det». På jobben tar vi jo naturlige pauser, og vi snakker med flere kolleger i løpet av dagen. Jeg er nå ganske ny på fagområdet mitt, og selv om jeg har jobbet mange år i NAV, så har jeg hatt behov for å ha en kollega som jeg kan stille spørsmål og få avklart problemstillinger sammen med. Det kjennes litt utfordrende hvis noen saker blir hengene fordi jeg trenger



noen å snakke med, forteller Tom Uno som nå jobber med oppfølging av ungdom og enslige forsørgere.

- Samtidig er det for mange lettere å konsentrere seg på hjemmekontor. Jeg vet at en del er blitt glad i løsningen og håper at den videreføres også senere når samfunnet åpner opp igjen. Dette gjelder særlig de som er helt trygge og stødige på fagområdene sine. De opplever mere ro og at de har effektive dager. Jeg tror effektiviteten er god på hjemmekontor, og at vi opprettholder god progresjon. Mange får satt seg godt inn i saker uten å bli forstyrret, og enkelte oppgaver egner seg godt for å løse alene.

Men det er noen utfordringer ved å ha møter via digitale kanaler.

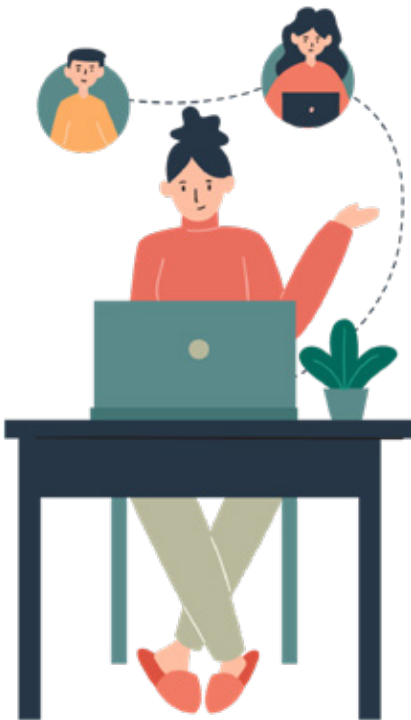
- Teams fungerer godt teknisk sett, men du får ikke den samme gode kontakten. I oppfølging av brukere, så er det ikke så lett å ikke skulle møtes fysisk. Det er ikke det samme

Den gode dialogen

å snakke med mennesker for første gang på skjerm. Jeg føler at jeg mister mye. Jeg er opptatt av å komme inn på folk, og det er lett å kjenne på samvittigheten for at jeg ikke blir så godt kjent med alle brukerne som jeg kunne ønsket.

I rollen som tillitsvalgt har han fått færre henvendelser enn før.

- Vi er i en omorganiseringsprosess og har hyppige møter, og jeg får færre direkte henvendelser. De personlige møtene som vi hadde på kontoret, hvor medlemmer kan luften tanker, er fraværende nå. Når det gjelder det praktiske knyttet til hjemmekontor, så har arbeidsgiver for eksempel levert ut skjermer og teknisk utstyr som trengs. Jeg hører at det er litt utfordret for ansatte som bor i mindre leiligheter at hjemmekontoret da tar opp mye av privatsfæren. Det er ikke alle det egner seg like godt for å ha to store skjermer på spisebordet hver dag.



For Marthe Westby er det aller viktigste at medarbeiderne blir sett og hørt – også på avstand.

10. august i fjor ble hun avdelingsleder for 19 ansatte ved NAV Nordre Follo.

- Akkurat den perioden opplevdes ganske rolig. Men jeg satt som teamansvarlig for arbeidssøkerlaget 13. mars i fjor. Da sa det pang i porteføljene våre, og det handlet om fordeling av oppgaver og hvordan vi skulle håndtere dette.

I august hadde ting satt seg litt. Systemene fungerte, og gjengen var blitt gode på Teams, men det er likevel noe annerledes å lede på skjerm.

- Avstanden blir større på Teams, og jeg må være på og ta ofte kontakt. Det er ikke alltid like lett for de ansatte å jobbe hjemmefra. Møtene på Teams kan oppleves upersonlige. Jeg ønsket derfor å skape en setting hvor alle følte seg sett og hørt, og at de skulle oppleve det som lett å ta ordet. For meg var det også viktig å forsøke å fange opp stemningen på hvordan det egentlig går med hver enkelt.

En-til-en samtaler

Marthe la derfor opp til en-til-en samtaler hvor hun innkalte hver enkelt til en prat. Selv om dette tar tid, har det vært verdt det.

- Det er en slags kaffepauseprat, og den er veldig viktig. Her kan jeg fange opp hvordan ståa er. Det har selvfølgelig også vært viktig med god tilrettelegging på hjemmekontorene. At nødvendig utstyr er på plass. Det er også viktig å trykke de ansatte på når de eventuelt kan komme tilbake til kontoret. Når det er gult nivå, for eksempel, er det trygt å være her.

- Er det noe annet det er spesielt viktig å være oppmerksom på som leder i denne situasjonen?



- Det er selvsagt også viktig å fokusere på arbeidsoppgavene. På dialogen kolleger imellom, på medarbeiderskap, og på hvordan vi bistår hverandre. Vi har mye fokus på det. Det er viktig å fokusere på at alt ikke er låst selv om det innimellom kan føles sånn. Jeg vet at noen har kjent på det stresset, men vi kan få brukere ut i tiltak, og vi kan møte folk. Vi kan være litt kreative i måten vi følger opp på og sammen finne gode løsninger. Det er viktig å bistå hverandre i saker, men det aller viktigste er å være god på å se folk og å lytte. Du kan se mye i arbeidsoppgavene og flyten i dem. Det handler om den gode dialogen, at du er til stede og er der for den andre. At de blir sett og hørt også på avstand. Det er en større barriere for mange å ta opp telefon å fortelle om smått eller stort. Det er viktig å være føre var, og å ha en god dialog. Vi legger stor

vekt på det psykososiale arbeidsmiljøet.

Godt tillitsforhold

Marthe hadde møter med alle sammen i starten da hun ble avdelingsleder, for selv om hun har jobbet sammen med en del av dem i fem år, er det noe å komme inn som leder etter å ha vært kollega.

- Jeg merket at disse samtalene gjorde noe bra for oss, og jeg opplever at vi har et godt tillitsforhold.

Noe annet som det også er viktig å være bevisst på, er hvordan brukeroppfølgning hjemme i egen stue går. Her vet ikke de ansatte hva som møter dem, eller hvordan situasjon er for dem de møter.

- Vi må passe på at de er trygge, og trygge på at de ikke havner i vanskelige situasjoner alene. Vi har fokus på nulltoleranse for trusler og sjikane, og vi følger opp både bruker og ansatte.

- Hvilke fordeler ser du med ledelse på Teams?

- Det er i mange sammenhenger veldig effektivt. Vi sparer tid når vi ikke trenger ikke reise noe sted. Det er heller ikke alle brukere vi må møte fysisk, så nå prioriterer vi de vi må møte. Vi så i fjor at mange av brukerne våre var raskt på med digital kontakt, men så har du også de som trenger mer sammensatt oppfølging eller ikke har samme digitale ferdigheter. Der må det legges opp annerledes.

- Hvordan har hjemmekontor vært for deg personlig?

- Det er litt tungt. Jeg liker å kjenne pulsen, og jeg liker å ha folk rundt meg. Se dem og snakke med dem. En periode skulle jeg også følge opp barn med skolearbeid samtidig som det var mye jobb, men du får til mye og blir effektiv. Jeg trives helt klart aller best på kontoret. Nå er det gul sone her, og da er det noe med å få folk tilbake. De er vant til å være hjemme, og så skal de inn i andre rutiner igjen på kontoret, uten at vi vet om eller når det kan stenge ned igjen. Det kan skape utrygghet. Vi må på en måte ta en dag av gangen. Min gjeng her er flinke til å avtale seg imellom, slik at noen møtes, tar en lunsj og kjenner tilhørighet med dem de samarbeider med.

– Ikke dropp lunsjpausen

Viktig for helse å ta seg pauser i løpet av arbeidsdagen.

En norsk studie publisert i tidsskriftet Journal of Epidemiology and Community Health viser at de med stort arbeidspress gjennom arbeidsdagen har sju ganger større sannsynlighet for å oppleve psykisk utmattelse og fire ganger så stor for fysisk utmattelse. De opplever også ofte søvnproblemer – nær dobbelt så ofte som andre.

– Vi ser at det har veldig stor betydning å hente seg inn under arbeidstiden – at man tar seg tid til å spise lunsj, ta en kort tur eller bare ta en kaffe med kolleger og snakke om noe annet enn jobb, sier professor i psykologi Leif Rydstedt ved Høgskolen i Innlandet.

Avkobling i arbeidstida viktigst

Forskerne ved Høgskolen i Innlandet har brukt et stort data-materiale fra SSBs levekårsundersøkelse 2013 og 2016, med mer enn 3000 respondenter. Studien ser på effekt av pauser fra jobb – både gjennom arbeidsdagen og etter arbeidstid.

De som ikke legger bort jobben på kveldstid, og er tilgjengelig ved å svare på e-poster, sjekke jobbrelaterte nettsider og ta imot telefoner etter arbeidstid, opplever også helseplager. Men: Resultatene fra studien tyder på at avbrekkene underveis i jobbdagen er enda viktigere for vår fysiske og psykiske helse.

– Dette er interessant og overraskende. Begge faktorene har negativ effekt på helse, men studien viser at avkobling under arbeidsdagen altså er enda viktigere enn å ta seg helt fri på kveldstid, sier Rydstedt.

Selv etter å ha justert for type jobb var tendensen klar: Det er en tydelig sammenheng mellom fysiske og psykiske plager og en travel jobbhverdag med høyt tempo og få pauser.

Tidligere forskning har vist at det er en trend at flere enn før jobber gjennom lunsjen. Disse resultatene understreker viktigheten av at denne trenden snus, mener forskerne.

Kilde: Høgskolen i Innlandet

Nye tillitsvalgte i gang med grunnopplæring

32 tillitsvalgte fra hele landet er i gang med å styrke seg i rollen sin. Instruktørene fra AVYO sentralt er Hilde Gustavsens og Barbro Mangen.



- Jeg gledet meg til å møte en fin gjeng som er klare for å lære mer om hva tillitsvalgsrollen er. Det er veldig flott og viktig at så mange engasjerer seg og vil være med på grunnopplæringen. Vi ønsker å gi dem de verktøyene de trenger for å kunne utøve rollen på best mulig måte, sier Barbro.

Det er lagt opp til at opplæringen i første omgang går digitalt med seks samlinger, en gang i måneden, fram til sommeren. Den digitale opplæringen vil være en kombinasjon av undervisning, erfaringsutveksling og diskusjoner samt oppgaver knyttet til problemstillinger de tillitsvalgte ofte møter på arbeidsplassen.

Gjengen som er i gang med årets grunnopplæring hos AVYOs instruktører, er i år 32 tillitsvalgte fra hele landet. Selv om de møtes digitalt, er grunnopplærin-

gen også en mulighet for å møte andre tillitsvalgtskolleger, høre hvordan de har det på sine kontor og dele erfaringer på tvers av enhetene.

Gjennom grunnopplæringen får de tillitsvalgte vite mer om hva rollen går ut på, hva som forventes av en tillitsvalgt, hvordan det de lærer kan brukes både i dialog med arbeidsgiver og i medlemsrådgivning- og medlemsinformasjon. Den vil også gi et mer helhetlig blikk på hvordan organisasjonen fungerer. Hovedmålet med opplæringen er å dyktiggjøre de tillitsvalgte og trygge og styrke dem i rollen.

Tema for de første seks samlingene er: Rollen som tillitsvalgt, Hovedavtalen i Staten, Hovedtariffavtalen, lønns- og personalpolitikk og AVYOs oppbygging, Delta, YS Stat og YS.



Barbro Mangen og Hilde Gustavsens

Ikke redd for å bruke stemmen

Elsa-Birgitte Nilsen ble valgt til hovedtillitsvalgt for NAV Økonomi Stønad fra første januar.



- Hva engasjerer deg mest?

- Jeg liker utfordringer. Jeg engasjerer meg i alt som handler om trivsel, og jeg vil være mer aktiv. Jeg opplever at vi har godt arbeidsmiljø i NØS. Samtidig er det her som på alle andre plasser, muligheter for forbedringer, og jeg er ikke redd for å bruke stemmen min og si ifra hvis noe ikke oppleves greit. Tidligere, da jeg var med på lokale lønnsforhandlinger, så synes jeg det var veldig interessant. Jeg har blitt veldig motivert av å være tillitsvalgt, så jeg har også stilt som klasserepresentant for sønnen min og representant inn i Foreldrerådets arbeidsutvalg (FAU).

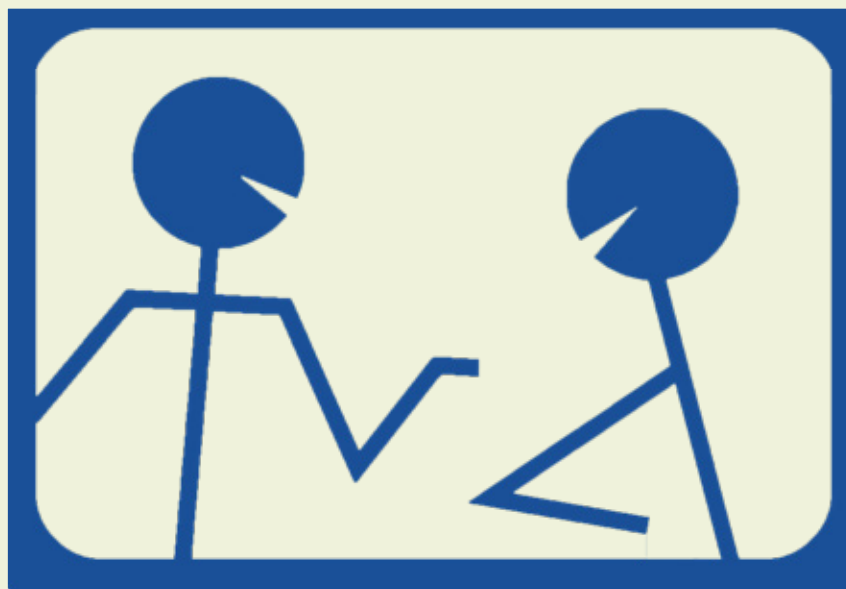
- Er det stor forskjell på å være vara htv og hovedtillitsvalgt?

- Jeg føler ikke det. Jeg samarbeidet og diskuterte godt med Eli tidligere. Jeg kommer til å savne den biten, men jeg kjenner Marita som nå er vara godt. Vi sitter i samme lokaler, og vi samarbeider godt. Jeg tror dette blir veldig bra. Jeg er nå også med på AVYOs grunnopplæring. Jeg synes instruktørene er dyktige. De vet hva de holder på med, og jeg føler meg ivaretatt. Jeg vet at jeg kan henvende meg til AVYO sentralt hvis det er problemstillinger jeg trenger hjelp med. Nå leser jeg lov- avtaleverk og ser på oppgaver som vi skal diskutere i del to av grunnopplæringen. Noen emner treffer mer meg enn andre, men det jeg lærer er uansett veldig viktig kunnskap å ha. Jeg får garantert bruk for det i ulike sammenhenger.

- Jeg er veldig fersk. Men jeg har vært vara hovedtillitsvalgt siden 2018. Eli Granbu som var hovedtillitsvalgt før meg, ønsket å gi seg etter veldig mange år i rollen, og det ble viktig å få en som kunne overta.

- Hva motiverte deg til å overta?

- Jeg synes det er spennende og interessant å gjøre andre ting ved siden av det som handler om produksjonsjobbing. Du får være med i andre fora og oppleve noe annet. I forbindelse med koronaen har både jeg og de andre tillitsvalgte engasjert oss og kommet med innspill og meninger om hvordan vi ser på det. Jeg sitter ikke selv i MBA, men AVYO samarbeider godt med de andre fagforeningene i NAV Økonomi Stønad (NØS).



Vil være en støtte for kolleger

Mona Ludvigsen ble valgt til AVYOs hovedtillitsvalgt for NAV Oslo fra første januar.



- Jeg vil gjerne være med på å påvirke og være en aktiv samarbeidspartner for arbeidsgiver og de andre tillitsvalgte,

samt være en støtte for mine kolleger. Endringer skjer så raskt, og at vi står overfor enda flere endringer, er det eneste sikre. I disse endringsprosessene er det viktig at vi ivaretar alle, og at vi får til gode prosesser som vi alle tjener på. Jeg ser på oss mennesker som den viktigste ressursen vi har. Uansett hvilken side av bordet vi er på, så dreier det seg om hvordan vi kan samarbeide godt med hverandre i de ulike rollene vi har. Vi er ikke representert i lokalt MBA, men det er viktig å opprettholde gjennomsliktigheten i alle prosessene som skjer i en organisasjon med så høy endringstakt.

- Er det noe du brenner spesielt for?

- Jeg brenner for kommunikasjon, og god kommunikasjon også på lavest mulig nivå i organisasjonen med ledere og med kolleger. Jeg er opptatt av at vi skaper gode rammer for det. Vi trenger tydelig ledelse, men også tydelighet fra vår side.

Vi må spille hverandre gode, sier hun og utdyper:

- Det er også dette jeg jobber med til daglig i oppfølgingen av dem som har vært langtidssykemeldte. Det gjelder å finne ut av hva vi kan gjøre for å bevare og skape gode arbeidsforhold i samarbeid med innbyggerne og arbeidsgivere. Ofte handler kommunikasjonen om å avklare behov og mulighetene som er på arbeidsplassene, enten det er i nåværende eller framtidig arbeid. Dette gjelder også internt i NAV, og i omstillinger og endringer må vi trygge hverandre i prosessene slik at vi sammen bidrar til å skape gode arbeidsforhold og som gir innbyggerne gode tjenester.

AVYOs hovedtillitsvalgte:

Hovedtillitsvalgte er politiske utøvende innenfor sine respektive driftsenheter.

Hovedtillitsvalgt og vara på det statlige avtaleområdet velges av de statlige medlemmene i den respektive driftsenhet.

Hovedtillitsvalgte velges fortrinnsvis for to år. Tilsvarende gjelder ved valg av vara.

Hovedtillitsvalgt for det kommunale området velges av medlemmene i kommunal sektor, det vil si ikke bare av de kommunale medlemmene i NAV-kontoret. Plasstillitsvalgt er politisk utøvende innenfor sin respektive enhet på arbeidsområdenivå.

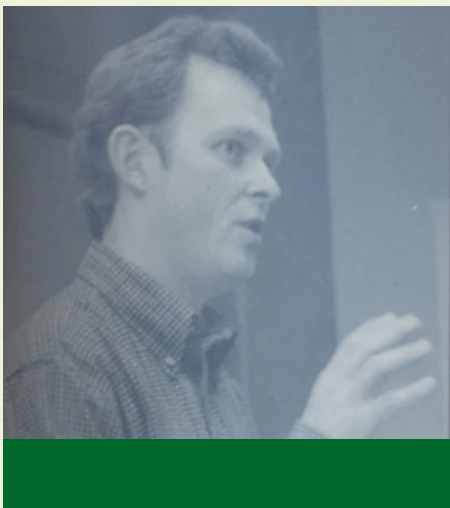
Alle tillitsvalgte skal aktivt arbeide for at organisasjonens politikk og verdier praktiseres. Tillitsvalgtes rolle og ansvar reguleres i hovedavtale, tariffavtale samt andre gjeldende lover og avtaler.



Samarbeid på tvers

For 20 år siden var Bjørnar Hafstad med på å forme framtiden for de fylkestillitsvalgte i AVYO. Selv om han ikke er tillitsvalgt i dag, er engasjementet fremdeles stort, og han vil gjerne være med på å forme ungdoms framtid.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG



- Jeg bruker å si at jeg jobber med arbeidsinkludering. Jeg har ansvar på tiltak- og virkemiddelområdet samt utvidet oppfølging, sier Bjørnar Hafstad som er seniorrådgiver ved NAV Trøndelag, fylkeskontoret.

Viktig å huske på historien

Hva han helt konkret jobbet med på det tidspunktet i 1999 er Bjørnar litt usikker på.

- Det har skjedd så mye siden det, men jeg jobbet på fylkeskontoret da også. Det var morsomt å se igjen oppslaget. Det er fint å kikke litt tilbake i tid, og det er viktig å huske på historien vår.

” Alle fylker var opptatt av hvordan dette skulle være, hvordan vi skulle utøve rollen og hvordan vi kunne ha best mulig dialog med arbeidsgiver.

- Hva handlet samlingen om?

- Jeg tror det var tidlig i fylkestillitsvalgsorganiseringsen, og det er ikke sikkert vi hadde møttes nasjonalt så mange ganger før. Denne fylkestillitsvalgsrollen var forholdsvis ny, og den ble utformet litt underveis. Alle fylker var opptatt av hvordan dette skulle være, hvordan vi skulle utøve rollen og hvordan vi kunne ha best mulig dialog med arbeidsgiver. Jeg husker det som nybrottsarbeid.

- Hvorfor påtok du deg den rollen?

- Jeg tror jeg var nysgjerrig og interessert. Jeg var også interessert i hvordan seminar og samarbeid på tvers kunne gi oss en bedre støtte og betingelser i rollen vår som tillitsvalgt. Jeg var en engasjert type da også. Jeg ser det er et bilde der hvor jeg står og prater.

- Hva engasjerer deg mest i dag?

- Jeg er opptatt av hva NAV kan bety for enkeltmennesket. I og med at jeg har en rolle inn på arbeidsrettede tiltak, så ser jeg at jeg har muligheten til å bidra ganske direkte til at enkeltmennesket kan få et bedre liv. Jeg kan være med og påvirke hvordan tiltakene brukes, hvilken metodikk som brukes og hvordan vi innretter oss for at flere ungdommer skal kunne få gjennomført en fagutdanning, for eksempel.

Ifølge Bjørnar handler det om å bringe det beste kunnskapsgrunnlaget inn i det vi gjør - hele tiden.

- Det gir meg voldsomt med energi. Jeg ser regjeringens avbyråkratiseringskutt hvert år og hvordan dette påvirker NAV som organisasjon i forhold til gjennomføringskraft i samfunnsoppdraget. Det er viktig at NAV som organisasjon ikke tappes for ressurser. Det går ut over brukerne våre.

- Er det noe du er spesielt fornøyd med i de årene du har jobbet i NAV?

- I forkanten av NAV-reformen var jeg med i prosjektet med «Offentlig Servicekontor» i Trondheim i kjølevannet av VI-prosjektet på Saupstad.

Felles dør

VI-prosjektet Saupstad bydel i Trondheim var et av 15 samordningsforsøk i regi av Sosial- og helsedirektoratet. Med visjonen 'Best på muligheter for våre brukere' åpnet de felles dør og kontor og gjennomførte full sammenslåing av trygdeetaten, sosialtjenesten og Aetat.

- Jeg tror den jobbingen var et viktig bidrag inn til at vi fikk de vedtakene vi gjorde i Stortinget. Det å være med i etableringsprosjekter og å være med på å etablere NAV- kontor og etablere partnerskap med kommunene, har vært veldig spennende. Det var viktig arbeid. Det er noe av det som jeg synes jeg har lyktes med. Felles eierskap er en krevende modell, men enhetlig ledelse og partnerskap som fungerer godt med felles ansvar for innbyggerne i kommunene, er viktig.

- Hvis du skal spå 20 år fram i tid, hva ser du da?

- Kikker vi til mars i fjor og den utviklingen som har skjedd etter det, så var det vel ingen som forutså at den digitale utviklingen skulle gå så raskt. Vi har erfart læring på nye plattformer og vi lærer og bruker nye verktøy. Jeg ville tro at det aller meste på ytelsessiden vil være automatisert. Framtidens NAV kontor vil nok ha endret seg. Jeg tror framtidens møteplass for brukerne ikke nødvendigvis er på et NAV- kontor. Jeg tror veilederrollen kommer til å bestå av oppgaver som er knyttet til ulike møtepunkter ute, for eksempel på universiteter, høyskoler og arbeidsplasser. - Slik vi tenker NAV-kontor i dag, vil være helt annerledes.

TTL SEMINAR for TILLITSVALGTE

25. - 27. OKTOBER 1999

- Quality Airport Hotel, Gardemoen.

ifølge av TTL's strategiplan og verdilag for perioden 1999 - 2001 ønskes fokusere bl.a. på de fylkestillitsvalgte sine rolle og arbeidssituasjon. Bakgrunn av kartlegging og samtaler med de fylkestillitsvalgte, er det signalisert



YS Stat vil gjerne bidra til å få tankene bort fra pandemikjøret og på en annerledes måte invitere deg inn i en halvtimes underholdende refleksjons- og godfølelsesboble

Bli med på en annerledes lunsjpause - fra skjermen der du er!



25.3 Opp- og nedtursekspert

Henning Aarekol gir et eksplosivt foredrag om sannheter og usannheter gjennom egne erfaringer og superenkelt forskning i "Koffor sitte inne når alt håp er ute?"

22.4 Gründer og tidl.håndballess

Anja Hammerseng-Edin utfordrer oss med WOW (Wishing others well) en felles og annerledes kulturplattform i "Fearless"

27.5 Motivator og mentaltrener

Gyrid Beck Solberg tar våre utfordringer med på en reise gjennom egne erfaringer. Vi må ta stilling til oss selv, vårt tankesett og hvordan kan vi fjerne våre mentale barrierer som hindrer målgang gjennom webinarer "Det er meg det kommer an på"

Dette blir sendt på både på YS Stats facebookside og på www.jegerstatsansatt.no. Skulle du ikke ha tid til å ta lunsjpause med YS Stat så blir hvert enkelt webinar liggende tilgjengelig over påfølgende helg.



Året med egostrikk

*Hun har stikket for kolleger og til kollegers barnebarn.
En jul strikket Solveig Hodne Hetland pulsvanter eller
lue til alle kollegene hun var fagansvarlig for.
Men nå forsikrer hun at 2021 er et ego-strikke-år.*

TEKST: MARGARETHE STANDBERG



Solveig Hodne Hetland jobber som rådgiver ved NAV Arbeid og ytelser Karmøy.

- Da instagramstrikkerne kom på banen, dukket mange uttrykk opp; egostrikk, work in progress (WIP) og uferdig objekt (UFO), forteller Solveig, men hun er egentlig ikke opptatt av trendstrikking.

Hverken Bernie Sanders votter eller munnbind har hun kastet seg på. Da hun gikk på skolen, likte hun ikke engang å strikke.

- Da jeg gikk på barneskolen, og vi skulle strikke i håndarbeidstimen, så strikket jeg et lite skjerf til minstedokka. Jeg synes ikke det var noe gøy å strikke. På videregående måtte jeg strikke én genser, husker jeg. Men da ungene var små, strikket jeg jevnt og trutt.

Kofte vs. brudekjole

Det var rundt 2015 at det tok av. Med kofte som fikk mer oppmerksomhet enn brudekjolen.

- Det som ga meg virkelig motivasjon, var responsen etter at jeg hadde strikket en kofte som datteren min brukte i bryllupet sitt. Bildet ble lagt ut på en strikkeside, og det raste inn med mange tusen likes på kort tid. Jeg får fremdeles noen meldinger om den kofte. Bruden fikk mer kommentarer for kofte enn for brudekjolen, ler hun.

Siden det har det blitt mange plagg og både strikkefestival, strikkecafe og Stavanger strikk og drikk.



16

- På strikkefestival er det både workshops, utstillinger og strikkecafe. Her blir du fristet og inspirert. Jeg er med på strikkecafe her lokalt, og der blir vi inspirert av hverandre. Naturlig nok har det vært lite av treff siden mars 2020. Men med Stavanger strikk og drikk var det treff på biblioteket, på Valbergårnet i Stavanger og på Cardinal hvor de serverer mange sorter øl, men det er helt ok å drikke kaffe eller annet alkoholfritt.

På nettsiden står det: «Stavanger strikk og drikk begynte som en gruppe sosiale strikkere som tok med strikketøyet på Cardinal Pub en gang i måneden. I 2019 organiserte Stavanger strikk og drikk en auksjon til inntekt for Rosa Sløyfe».

- Er det en god ide å drikke og strikke samtidig?

- Det varierer. Det avhenger av hva du strikker. Er det for mye telling og tenking, så passer det ikke.

- På andre arenaer, for eksempel jobb, er det lov å strikke?

- Jeg gjør ikke det. Jeg tenker at det kan forstyrre. Jeg har strikket på mange plasser og når jeg har deltatt på andre typer møter eller foredrag, men det er like fint å legge strikketøyet i fanget, lytte og drikke kaffe. Jeg har ikke strikket inne på en teaterforestilling, men jeg har strikket i pausen. Jeg har strikket på stranden og på fjellet i Beijing. Du kan strikke overalt til alle årstider, men ikke hvis det støter noen. For å ha et liv før klokken 16, så må du ha noe som holder deg i form. Jeg trener en del, og så slapper jeg av og kobler helt ut med å strikke. Jeg har strikket til kolleger og til barnebarna til kolleger. Og selvsagt har jeg også strikket til egen familie da det kom barnebarn og jeg har strikket kofter til flere bruder.



- Hva inspirerer deg?

- Jeg finner mye inspirasjon på instagram, og jeg tiltrekkes av farger. Min feed er ikke i samme fargeskala, slik som noen har, men jeg blir inspirert av farger. Jeg inspireres også av fint håndfarget garn. Jeg liker 2.5 – 3.5 mm pinner og en kombinasjon av mohair og tynn merino. Der er det så mye fint, så mye mykt og godt.

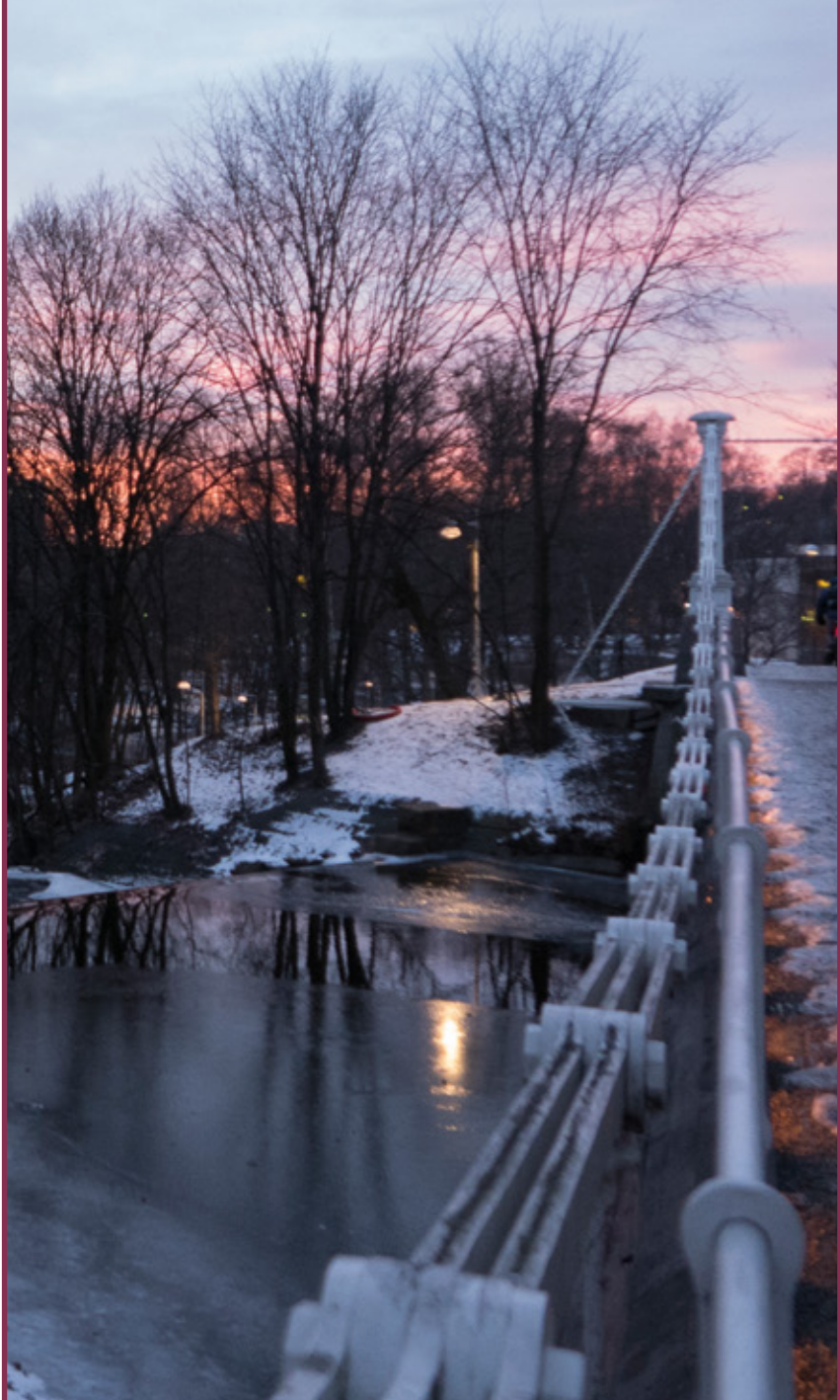
- Har du et drømmeprosjekt?

- Jeg har mange fine ting som jeg har planer om å lage. Du kan for eksempel ta et bilde og legge det inn i et program og strikke nesten hva som helst, men det finnes et teppe-pledd som er litt spesielt, og det tenker jeg på. Jeg har nettopp oppdaget det. Jeg har et stort garnlager, og ikke flere små barnebarn nå.

Solveig gjør også teststrikk.

- Jeg har strikket plagg for en ung, ny designer. Da hjelper jeg med korrektur, og sjekker om mønster og ting fungerer. Plagget skulle lages i ganske mange størrelser, og det er viktig å sjekke at alt stemmer overens, eller om mønsteret har samme struktur i forskjellige plagg. Jeg vil gjerne hjelpe, og vi kommer i fellesskap fram til hvordan det skal være for å bli best mulig. Alle aldersgrupper strikker. En strikke-bølge har vart en stund, hvor mange unge har kastet seg på sammen med mange unge designere. Begge kjønn er representert, men det er nok aller flest kvinner som strikker.

Vi ønsker alle en riktig god påske



Ingen vanlig arbeidsdag

Da Karoline Marie Hjertaas Johnsen utdannet seg til tolk, visste hun ikke hva hun bega seg ut på. Nå vil hun gjerne skape forståelse for både adrenalinkick, glede og for utfordringer. - For hele bredden i faget.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

- Jeg hadde hørt om tegnspråk, og jeg skulle egentlig bare studere det et år for å lære språket, men da jeg var ferdig, følte jeg ikke at jeg kunne nok, så jeg fortsatte. Miljøet var også helt fantastisk, derfor ble det bachelor. Hele spekteret i hva yrket faktisk innebærer, overrasket meg. Hvor mye forskjellig vi faktisk gjør, og hvor mange ulike situasjoner vi står i på jobb hver eneste dag. Jeg merker at ikke så mange kan eller vet så mye om hva jobben min går ut på. Noen tror at den handler om å følge en eller to døve personer, men jeg møter nye mennesker hver dag. Det er viktig for meg å skape forståelse for denne bredden i faget. Både hvor mye glede det inneholder og at det også kan være utfordrende.

Noe å strekke seg etter

Karoline var ferdig utdannet tolk i 2019 med bachelor fra NTNU. Hun var frilans i Trøndelag før hun startet opp i fast stilling som tegnspråktolk ved NAV Hjelpe- og omsorgssentral Vestfold og Telemark i august 2020. Her jobber hun sammen med i underkant av 20 andre tolker.

- Hvordan var det å komme ung og nyutdannet inn i miljøet?

- Vi er en gjeng ganske unge mennesker. Jeg er yngst, men jeg føler ikke noe særlig på aldersforskjellen. Jeg trives godt med mennesker som er eldre enn meg. Jeg lærer mye av de som har mer erfaring, og jeg har også noe å strekke meg etter. Samtidig er tolkemiljøer forskjellige. Her for eksempel er det god kontakt mellom tolketjenesten og frilansere, og jeg føler det også er stort fokus på hvordan frilanstolkene har det.

- Det sies gjerne at jobben din handler om å tolke alt fra fødsel til begravelse, men hva betyr det?

- Jeg kan for eksempel tolke innenfor helse, i møte med leger, sykehus, psykisk helse og psykiatri, rettssaker, høyere utdanning, skole, møter, ja alt som er i livet. Jeg tolker der noen er avhengig av kommunikasjon. Jeg er broen mellom to eller flere parter.

- Hva har du trivdes best med så langt?

- Jeg synes det har vært fint å for eksempel følge et studieløp. Da kommer du godt inn i det og blir kjent. Det er enklere med planlegging og forberedelse, og jeg kan føle at jobben jeg gjør faktisk er best mulig.

Tolk for ti minutter siden

For det kommer også mange oppdrag hvor det ikke er like mye tid til å forberede seg, forteller Karoline Marie.

- Som frilans får du gjerne en halvtime forberedelse pr. klokke, men som fast tolk kan jeg forberede meg på en litt annen måte, og jeg kan sette av tid til de forskjellige oppdragene. Men arbeidsdagen min er ikke helt forutsigbar heller. Det skjer endringer hele tiden. Jeg kan få en telefon: «Vi skulle ha hatt en tolk for ti minutter siden, kan du ta det?» Og så må du kaste deg rundt. Men jeg trives med det. Jeg får adrenalin. Samtidig kunne det ikke vært slik hele tiden, men det er egentlig deilig når det er litt action, forteller hun, og ifølge henne er det ikke tidspresset som er mest utfordrende med jobben.

- Det mest utfordrende er det store spekteret i oppdrag. Vi møter veldig mange ulike mennesker i så mange ulike livssituasjoner. Jeg skal være nøytral og objektiv, ikke ta parti og ikke vise mine følelser, men mange møter påvirker likevel psyken.

”
Jeg skal være nøytral og objektiv, ikke ta parti og ikke vise mine følelser, men mange møter påvirker likevel psyken

Innblikk i en annen verden

Det kan tolkes mellom tegnspråk og norsk, fra talespråk til skriftspråk, taktil kommunikasjon og haptisk kommunikasjon (bruk av berøring) eller taletolkning, og yrket har gitt henne et litt annet syn på livet.

- Jeg har fått innblikk i en annen verden. Jeg visste ikke så mye som jeg vet nå om døvemiljøet, kulturen og språket og at det er så mange ulike tolkemetoder. Jeg har også fått meg noen vekkere og tenkt, «oj, dette kan også skje mennesker i livene deres».

I hverdagen er hun også blitt mer opptatt av teksting enn før.

- Når folk legger ut video av seg selv og snakker på sosiale medier, så blir jeg irritert dersom de ikke har tekst. Dette tenkte jeg ikke over før. Nå vet jeg at det



er mange mennesker som ikke får med seg innholdet.

- Trengs det noen spesielle egenskaper for å være tolk?

- Det kan være en fordel å være sosial, men ikke noe must. Jeg er introvert sosial, men når jeg gjør jobben min, så gjør jeg den. Jeg ville ikke selv stått på en scene og snakket foran tre hundre personer, men jeg kan stå der og tolke, og det gjør meg ikke noe.

- Har du noe drømmeoppdrag?

- Musikktolking kanskje? Jeg tror nok konserter er utfordrende å tolke, og det har jeg har ikke gjort ennå, men jeg synes musikktolking er veldig interessant. Det krever mye forberedelse. Vi forstår sanger og musikk så forskjellig. Jeg har tolket i kirke og har min versjon av «Deilig er jorden», mens andre tolker den annerledes. Skal du gjøre tolkingen helt tegnspråklig, eller ikke? Hva får den døve mest utbytte av? Det er mange

diskusjoner rundt sånne valg, og det er spennende. På Melodi Grand Prix for eksempel, da skal du tolke for alle, men i barnedåp kan jeg ta mer hensyn til de som er tilstede der og da. Uavhengig av oppdrag så opplever jeg at tolkene gjør en forskjell og er viktige for at kommunikasjonen skal flyte. Det er et menneskelig behov å kunne kommunisere. Jeg føler at jeg har og gjør en viktig jobb.

Med i topp trent beredskapstropp

Til daglig er Leif Richard Bårdsen veileder på familie og pleiepenger. Når alvorlige nasjonale kriser oppstår, er han en av teamet i NAV Beredskapskontaktsenter (BKS). Hensikten med BKS er å gi rask og lik informasjon og veiledning.

TEKST OG ILLUSTRASJON: MARGARETHE STANDBERG



Vi er en gruppe på ca. 10 personer som har meldt oss frivillig. Vi har fått ekstra trening og har de systemene vi skal bruke i en slik situasjon. Dette er litt andre systemer enn de vi bruker til daglig. De er annerledes teknisk når det gjelder logg og oppfølging. I tillegg er det en baktropp som koordinerer og følger opp, men selve beredskapsheten er i front, sier Leif Richard Bårdsen ved NAV Kontaktsenter Nordland Bodø.

- Er det noe det er viktig å være ekstra oppmerksom på?

- Det er viktig å være klar på hvor grensesnittet går. På hva du kan gjøre for folk og hva du ikke kan gjøre. Å være bevisst på det, vil hjelpe deg selv også. Det blir vanskelig om du tar inn over deg alle brukernes utfordringer, men du skal gjøre det du kan med de midlene du har. For vår del så handlet det om å informere om de

ytelsene som ligger i folketrygdloven som kunne være aktuelle.

De skal konsentrere seg om NAV-ytelsene og være systematiske.

- Sånn sett så har vi en ganske annen rolle enn veiledere på NAV-kontoret. Vi er på telefon hver dag, og i tillegg er vi topprente på å ta vanskelige samtaler. Det er imponerende hvordan NAV-Gjerdrum håndterte dette. De så det bokstavelig talt i øynene.

- Hvordan var det å være på jobb i en sånn situasjon?

- Vi ble oppringt på nyttårsaften og hadde møte, og vi ble bedt om å stille på jobb tidlig dagen etter. Det var veldig spesielt. Det blir en stor kontrast fra en dag til en annen å skulle hjelpe mennesker i denne situasjonen. Jeg gruet meg litt og sov litt dårlig, men da vi var i gang, så gikk det greit. Vi hadde gjort gode forberedelser, og vi hadde fått god informasjon. Men det gjør inntrykk.

Etter den første uken sendte de oppdraget til Rogaland, men de fikk ikke like mange henvendelser.

- Vi fikk trøkket i dagene rett etter skredet. Jeg har fått inntrykk av at alle etater gjorde ting riktig i denne situasjonen. Det var god informasjon og godt samarbeid både internt i NAV og eksternt. Jeg synes det var givende, og det var godt å kunne være med og hjelpe til.



NAV BKS:

• NAV har to kontaktsentre som er spesielt trent for beredskap. NAV Kontaktsenter Nordland og NAV Kontaktsenter Rogaland.

• NAVs beredskapstelefon (BKS) åpnes i forbindelse med alvorlig nasjonal krise. Det er Arbeids- og velferdsdirektoratet som definerer når en nasjonal krise er oppstått og når den avsluttes. Hensikten med BKS er å gi rask og lik informasjon og veiledning.

Tøffe tak

Yvonne Bjønnes har alltid hatt det hektisk på jobb, og 2. november startet hun som virksomhetsleder for NAV Nannestad og NAV Gjerdrum.

- Det har vært tøft, men jeg har mange ekstra gir.

Jeg går inn i en modus som krever at jeg er hundre prosent dedikert.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

11 november i fjor var det mye nytt med to kontorer og vertskommunesamarbeid, og Yvonne skulle også bli kjent med nye kolleger. Så kom 30. desember med påfølgende jobb døgnet rundt i en og en halv måned.

- Det er godt å kjenne på at vi fikk til gode løsninger. Vi har fått tjenestene til å gå rundt, og det har gått bra selv om det er mye arbeid som gjenstår i Gjerdrum kommune.

- Hvordan var det å være leder i dette?

- I alt det som skjedde hadde vi gode møter. Vi sto sammen og var som en familie i NAV som bidro inn for at innbyggerne skulle få den hjelpen de trenger fra oss. I starten rant det inn med mailer, og det er helt fantastisk at vi har NAV Beredskapskontaktsenter som fungerte så bra. Ellers var jobbingen på så mange plan og med et sammensatt spekter av NAV.

Det var møter med beredskapskontaktsenteret, NAV Øst-Viken, NAV

Arbeid og ytelser, NAV Familie- og pensjonsytelser og et kommunikasjonssteam fra NAV Direktoratet.

- Det første møtet handlet om å ivareta god informasjonsflyt. Både til de som svarer ut alle henvendelsene til NAV Kontaktsenter Nordland Bodø og til å kontinuerlig oppdatere informasjonen på nav.no. Vi måtte få ut siste nytt om NAV Gjerdrum. Vi var blant annet på stands på hotellene, og vi var også tilgjengelige på NAV Lillestrøm og NAV Nannestad. Den interne informasjonen til våre kolleger skulle også flyte godt.

Gode møter

Det ble lagt arbeidsrutiner og besluttet hvordan de skulle rigge seg og fordele oppgavene på best mulig måte.

- Dette var gode arbeidsmøter. Vi snakket oss fram til løsninger. Det gikk veldig effektivt. Vi hadde et samordningsteam og en chatkanal egnet for kjappe avklaringer. Det hele ble satt i et operativt system.

- Var det noe det var ekstra viktig å passe på?

- Det aller viktigste for meg var å føre en oversiktslogg. Den ble et godt verktøy for informasjon som skulle inn og ut i ulike møter. I starten var det viktig med briefing og debriefing. Vi har ansatte som bor i



området og som er berørt. Vi har brukere som er berørt. Vi hadde fellesmøter i medbestemmelsesapparatet for begge kontorene. Det var viktig for meg at tillitsvalgte, verneombud og ledelsen sto samlet for å kunne ivareta oss slik at vi skulle komme oss gjennom dette. For meg var det også viktig å sjekke ut om den informasjonen som ble gitt var god og viktig nok. Jeg var tydelig på oppgavefordeling og å gi ansvar. Vi hadde hyppige statusmøter, sier hun og poengterer:

- Det er et viktig råd jeg gir nå dersom andre skulle stå i en liknende

” Det å delegere, kommunisere og å være tett på med arbeidsmøter er veldig viktig.

” Alle ansatte både på NAV Gjerdrum og NAV Nanestad bidro med en fantastisk innats. I tillegg fikk vi tilbud om hjelp fra alle NAV-kontor i Øst-Viken og mange andre. Det var veldig fint.



krise; Det å delegere, kommunisere og å være tett på med arbeidsmøter er veldig viktig.

Ulike faser

En rød tråd gjennom det hele er informasjon, og også det å informere om ulike faser.

- Jeg så at noen først ble litt handlingslammet, men jeg sa da at det viktigste vi gjør, er å ivareta oppgavene våre og å være tilgjengelig hvis noen trenger oss. De fleste opplevde da at de jobbet mest med det normale, og at de gjorde en bra jobb ved å opprettholde god drift. De ansatte som var på hotellet på stands, fikk brifing før og debriefing etterpå. Bedriftshelsetjenesten ble koblet raskt på, og også NAV Kontaktsenter bidro i denne sammenhengen, sier hun og utdyper:

- Vi er trent på å snakke med

mennesker i sjokk og sorg, men vi fikk en ekstra opplæringsbolk fra NAV Kontaktsenter. Vi var nå mennesker i sorg som møtte mennesker i sorg. Vi kjente flere av de som ble rammet som er brukere hos oss. Flere ansatte hadde familie som var berørt. Gjennom dette fikk vi på en fin og god måte mer kunnskap om hvordan vi forbereder oss og kan møte, spørre og snakke med mennesker i sjokk og sorg. Det var så godt at vi fikk til det, og det var gull verdt, for det var tøffe tak. Alle ansatte både på NAV Gjerdrum og NAV Nannestad bidro med en fantastisk innats. I tillegg fikk vi tilbud om hjelp fra alle NAV-kontor i Øst-Viken og mange andre. Det var veldig fint.

Yvonne fikk tilbakemeldinger fra andre ledere om hvor viktig det hadde vært å snakke godt sammen om hva de gjorde og hvem som gjorde hva.

- Da visste de at den gjorde det, og en annen tok hånd om noe annet. Da var vi trygge på at det som følte som tusen ting, ble ivaretatt. Jeg var også bevisst på at jeg ikke bare skulle være hun som holder på med tusen ting, men også være den lederen de ansatte hadde blitt kjent med før krisen og være til stede for dem.

Mye fint også

Yvonne er fremdeles med i kriseledelsen i Gjerdrum kommune, og i starten var det flere møter om dagen. Nå er det sjeldnere, men ledelsen er operativ og tilgjengelig for hverandre.

- Det kommer tunge saker inn, men vi er tilbake i normale kanaler. Kommunen har et ressursteam hvor vi jobber sammen for de brukerne som trenger flere tjenester samtidig. Jeg trives best i fart, og det har vært viktig i denne sammenhengen. Men jeg må også bremse innimellom, for det er grenser for hva kroppen tåler. I den mest akutte fasen kunne jeg ikke senke skuldrene, men etter to uker var vi inne i en annen fase.

Møtene med NAV Beredskapskontaktsenter ble på en måte et fristed.

- Jeg var så trygg på at den biten ble ivaretatt og fungerte. Det er så flott at vi deler kompetanse og at vi deler ressurser. I og med at jeg var ny leder, har jeg blitt raskere kjent med virksomheter enn jeg ellers ville ha blitt. Vi skjønner hverandres hverdager bedre nå, og det er mye læring i det, selv om det også har vært krevende. Jeg ser at det er så mye fint som skjer også. Du kommer nærmere andre. Da vi satt i krisemøter, opplevde jeg et godt samhold. I all krisen var det også fine stunder.

Stipend vår 2021

Medlemmer kan som vanlig søke om støtte til dekning av kostnader i forbindelse med utdanning. Vårens søknadsfrist er 1. april.

AVYO og Delta jobber med å samkjøre sine stipendordninger, men slutfasen har tatt noe lengre tid enn opprinnelig planlagt. Saken om stipend skal opp til behandling i Hovedstyret i Delta i mars. Mer detaljert informasjon om framtidig stipend vil derfor komme senere, og det betyr at stipend vil bli tildelt etter AVYO sine retningslinjer første halvår av 2021.

Stipend i AVYO har vært en populær og mye brukt ordning. Mange har fått gode tilskudd til utdanningsutgiftene

sine fra AVYO gjennom mange år. Sentralt i AVYO er vi imponert over alle som har tatt ulike typer opplæring og utdanning i tillegg til jobb.

Stipendgrunnlag:

AVYOs medlemmer som står tilsluttet en avdeling og har stemmerett i henhold til vedtektenes § 9, kan søke om stipend.

AVYOs stipendordning er ment å skulle gi støtte til dekning av medlemmers kostnader i forbindelse med utdanning.

Det kan gis stipend til: kurs/semesteravgift, eksamensavgift, studiemateriell, reise og/eller oppholdsutgifter. Medlemmer kan søke stipend når studie er påbegynt og senest 3 måneder etter at studie er avsluttet. Stipendsøknaden blir behandlet av sentralstyret.

Stipendets størrelse vil være avhengig av søkers begrunnelse og samlet antall søknader. Stipendet utbetales ved fremlegg av originale kvitteringer, eller om de scannes eller legges ved som bilde fra telefon.

Mer enn 1.000 følgere

facebook

Følg oss gjerne -
få nyheter og oppdateringer





Æres- medlem i AVYO Troms

På årsmøte ble Jonny Paulsen utnevnt til æresmedlem.

- Styrets forslag om æresmedlemskap kom som er gedigen overraskelse. Jeg er både glad og rørt over årsmøtets vedtak. Tusen takk.

Jonny har lang fartstid i TTL/AVYO.

- Trygdekarrieren startet første gang i 1978. Det var et vikariatet ved Lenvik Trygdekontor på Finnsnes. Etter vikariatets utløp jobbet jeg i et engasjement hos Statens Pristilsyn i Tromsø (nå Konkurransetilsynet). Etter dette arbeidet jeg noen år med personalsaker i en privat industribedrift. Jeg har også prøvd meg som fiskeindustriarbeider, bygningsarbeider, drosjesjåfør, fjørsrøker og kokk.

Kvinnedagen 1988

På kvinnedagen i 1988 begynte jeg ved Tranøy trygdekontor og har siden vært i etaten. Fra 2010 ved NAV Forvaltning Troms, nå NAV Familie- og pensjonstelsler Tromsø. En flott arbeidsplass!

- Når ble du medlem og hvorfor har du

fortsatt så lenge med styrearbeid?

Jeg mener å huske at jeg i 1989 ble ver-
vet til TTL av tidligere kollega Herbert
Tokle ved Lenvik trygdekontor. Rundt
1991-92 ble jeg valgt inn til styret i TTL
avdeling Troms, det første året som vara
- som seg hør og bør. Avdelingen har opp
gjennom årene hatt flotte ledere og sty-
remedlemmer, som gjør at jeg har stilt til
valg – år etter år og fortsatt. Dagens styre
er intet unntak – heller tvert imot. Vi har
en flott kjemi i styret, og er genuint opp-
tatt av å løfte hverandre frem og gjøre
hverandre gode. Min funksjon i styret har
over mange år vært nestleder.

Jonny har videre vært fylkestillsvalgt
for TTL/AVYO i to perioder, hovedver-
neombud i Troms og plasstillsvalgt i en
årrekke.

- Jeg har vært heldig å få være med på
lokale lønnsforhandlinger siden 1997 og
fortsatt. Det er noe av det mest spennen-
de og krevende vi holder på med, og som

betyr så mye for det enkelte medlem. Fra
2013 har jeg vært AVYOs representant
i tilsetningsrådet NAV Forvaltning/NAV
Familie- og pensjonstelsler.

Avdelingsleder Geir E. Johannessen er
glad for innsatsen Jonny har langt ned
for avdelingen, og at han fremdeles vil
fortsette.

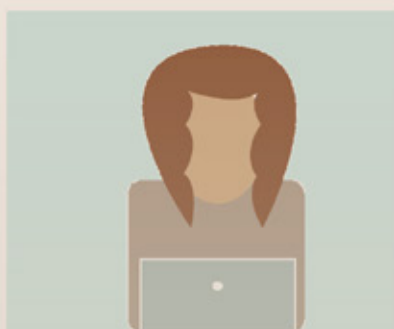
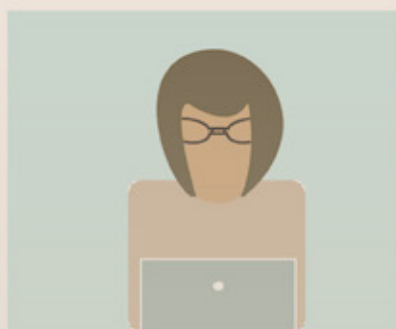
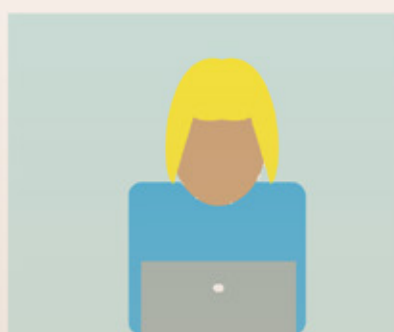
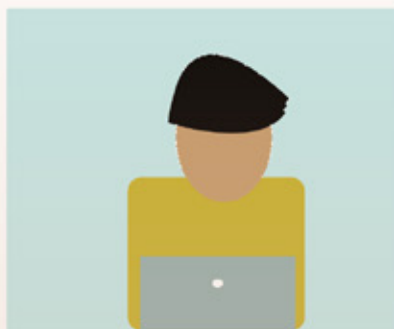
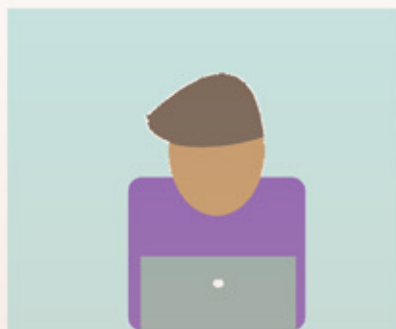
- Han er en god nestor for oss alle, og det
er vi som skal takke, sier han.

Ekstraordinær innsats

I følge AVYOs vedtekter kan et æres-
medlem 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 ekstra-
ordinær innsats.

Applausen var stor da utnevnelsen fikk
enstemmig tilslutning. Årsmøtet ble
arrangert på teams 25. februar.
24 stemmeberettigede var til stede.

Årsmøter i AVYO



Selv om møtene er digitale i år, er dette like fullt en arena til å møte kolleger, diskutere saker og være med og påvirke arbeidet i årsmøteperioden.

AVYO Troms var blandt AVYOs avdelinger som var først ute med årsmøte

i slutten av februar, og leder Geir Johannessen oppfordret i forkant alle som har anledning, til å bli med.

- Medlemmene får en god orientering om hva styret jobber med, og når vi samles slik, så er det ofte vi får til veldig

konstruktive idemyldringer. Medlemmene deler tanker og ideer om hva vi bør jobbe med. Jeg har god erfaring med at vi utveksler mange spennende tanker. Det er viktig at vi får innspill og dermed større innsikt i medlemmenes arbeids-situasjon. Hvordan styret ser på verden, trenger ikke å være den hele og fulle sannhet. Det er gjerne de som er tett på utfordringer i arbeidshverdagen, som ofte har de beste ideene, sier han.

På avdelingens årsmøter kan medlemmer delta aktivt og være med å forme retningen for det kommende året. Avdelingsstyret utgjør den politiske og administrative ledelse og drifter avdelingens økonomi. 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.

Aktuelle tema

Det legges også opp til at representanter fra AVYO sentralt deltar på årsmøtene med informasjon om AVYO og Delta, verving, mellomoppgjøret 2021 eller andre aktuelle saker.

- Pleier dere å få inn forslag fra medlemmer til saker som skal behandles?

- Ikke så ofte, men selv om saker som skal behandles, skal meldes inn, så er det likevel rom for å lytte til forslag, tanker og ideer som vi kan ta opp igjen senere.

- På årsmøtet skal årsberetning behandles. Hva synes du var bra i annerledesåret 2020?

- Vi ser at den digitale verden knytter oss tett sammen. Vi får gjennomført de oppgavene vi skal, blant annet årsmøte, landsstyremøte og landsmøte. Arbeidet stopper absolutt ikke opp.

Årsmøtet for AVYO Troms ble arrangert på teams 25. februar. 24 stemmeberettigede var til stede. Geir Johannessen ble gjenvalgt som leder og Jonny Paulsen ble utnevnt til æresmedlem i AVYO Troms.



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



YS-fordelene



Over 64 % av medlemmene i YS-forbundene bruker Gjensidige-avtalen.

Sjekk hvordan du kan sikre økonomisk trygghet for deg selv og dem du er glad i med blant annet:

- YS Innbo
- YS Hytteinnbo
- YS Uføreforsikring Pluss
- YS Livsforsikring
- YS Familieulykkesforsikring

I tillegg får du YS-rabatt på individuelle private skadeforsikringer.

Det er enkelt å bytte forsikringsselskap, så her kan du raskt spare mye penger.

AVYOs sentrale tillitsvalgte

ØSTFOLD

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

AKERSHUS

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

OSLO

Leder Norunn Kjenstad
NAV Familie- og pensjonsytelser Oslo 1
Tlf 988 78 051
norunn.masumbuko.kjenstad@nav.no

INNLANDET

Leder Espen Frankmoen
NAV Ringsaker
Tlf 979 48 375
espen.frankmoen@nav.no

BUSKERUD

Leder Ingunn Hansen
NAV Lier
Tlf 922 77 920
ingunn.hansen@nav.no

VESTFOLD

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

TELEMARK

Leder Ingrid Marie S. Christensen
NAV Arbeid og ytelse Skien
Mobil 413 02 724
ingrid.marie.s.christensen@nav.no

AGDER

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

ROGALAND

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

HORDALAND

Leder Veronica Setekleiv
Nav Bergen sør
Mobil 930 83 571
veronica.setekleiv@nav.no

SOGN OG FJORDANE

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

MØRE OG ROMSDAL

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

TRØNDELAG avd. Sør

Leder Rune Horgmo
NAV Falkenberg
Mobil 45 28 50 50
rune.horgmo@nav.no

TRØNDELAG avd. Nord

Leder Elisabeth Sjøvold Busch
NAV Familie- og pensjonsytelser
Steinkjer
Tlf 402 23 819
elisabeth.busch@nav.no

NORDLAND

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

TROMS

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

FINNMARK

Leder Stig-Ronny Nilsen
NAV Hjelpemiddelsentral Troms
og Finnmark
Tlf 92 81 14 99
stig-ronny.nilsen@nav.no

HOVEDTILLITSVALGT:

NAV ØST-VIKEN

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

NAV OSLO

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

NAV INNLANDET

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

NAV VEST-VIKEN

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

NAV VESTFOLD OG TELEMARK

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

NAV AGDER

Tor Mindrebø
NAV Arbeidslivssenter Agder
Mobil 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 Lise Træen
NAV Bergen nord
Mobil 95 28 40 57
Inger.Lise.Treen@nav.no

NAV MØRE OG ROMSDAL

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

NAV TRØNDELAG

Einar Hermo
NAV Midtre Namdal - Namsos
Mobil 93089204
einar.hermo@nav.no

NAV NORDLAND

Anne Lise Eriksen
NAV Narvik
Mobil 90 80 98 00
anne.lise.eriksen@nav.no

NAV TROMS OG FINNMARK

Lars-Inge Brenna
NAV Tiltak Troms og Finnmark
Mobil 45 47 63 15
Lars.inge.brenna@nav.no

NAV Direktoratet

Daniel Engehagen
NAV IKT
Mobil 48 40 01 62
daniel.engehagen@nav.no

NAV Arbeid og ytelse

Nina Firing
NAV Arbeid og ytelse Tønsberg
Mobil 48 24 87 89
nina.firing@nav.no

NAV Hjelpemidler og tilrettelegging

Eva Nodeland
NAV Hjelpemidler og tilrettelegging
Mobil 92 21 34 25
eva.nodeland@nav.no

NAV Økonomi stønad (NØS)

Elsa-Birgitte Nilsen
NAV Økonomi stønad
Mobil 91131018
elsa-birgitte.nilsen@nav.no

NAV Klageinstans

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

NAV Kontaktsenter

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

NAV Kontroll

Else-Margrethe Nielsen
NAV Kontroll Medlemskap og avgift
Mobil 98 41 00 54
else-margrethe.nielsen@nav.no

NAV Familie- og pensjonsytelser

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

NAV Økonomi pensjon (NØP)

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

NAV Økonomiteneste (NØT)

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

HELFO

Aina Hæhre
Mobil 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
Seniørrådgiver Anne S. Henriksen, tlf. 913 90 017.....anne.s.henriksen@avyo.no
Seniørrådgiver Hilde Gustavsen, tlf. 913 90 016hilde.gustavsen@avyo.no
Seniørrådgiver Steinar Ekhaugen, tlf. 407 27 391... ..steinar.ekhaugen@avyo.no
Rådgiver Barbro Mangen, tlf. 97512863barbro.mangen@avyo.no
Informasjonsrådgiver Margarethe Standberg, tlf. 950 26 335.....margarethe.standberg@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

