



PROFILEN

MEDLEMSBLAD FOR AVYO

NR. 1 – 2022




På et NAV-kontor for innsatte



**Grep mulighetene:
Møt NAVs arbeids- og tjenstedriktør**



Aktivitetsambassadøren



Logg inn for å få tilgang til innhold og tjenester som hjelper deg å følge opp din egen helse.

LOGG INN

Les om veilederen på jobb i førstelinja



**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 8.3.2022
Opplag: 5400

Layout: Margarethe Standberg**Trykk:** BK Grafisk AS.

Selv om det er lengre og lysere dager, og det er mye å se frem til, er det vanskelige tider for mange.

Leder: Øyvind Hov Randmæl

Selv om det er lengre og lysere dager, og det er mye å se frem til, er det vanskelige tider for mange. Det er krig i Europa, og det er vanskelig å ta helt innover oss hva det betyr. For noen bringer dette tankene til tidligere opplevelser, og det er viktig at vi nå tar vare på hverandre uansett bakgrunn og nasjonalitet. Hundretusener av mennesker er i disse dager tvunget på flukt på grunn av Russlands krigføring og en del av disse har nå ankommet Norge. Et samlet Europa har på det sterkeste tatt avstand fra Putins krigføring i Ukraina, og fagbevegelsen støtter opp og er i kontakt med ukrainsk fagbevegelse. YS styrker også bistand til våre søsterorganisasjoner i Øst-Europa. Vi ser i disse dager også hvor viktig NATO-medlemskap er og hvor viktig et nært og godt forhold til EU er. EU har vedtatt en rekke kraftfulle sanksjoner mot Russland som Norge har sluttet seg til.

1. mars vedtok hovedstyret i YS en resolusjon til støtte for befolkningen i Ukraina. YS støtter Den faglige europeiske samorganisasjon (ETUC) sin fordømmelse av Putins krigføring, og krever en umiddelbar stans av militære operasjoner fra Russland.

Det nærmer seg hovedoppgjør og norsk økonomi har hentet seg inn etter koronakrisen. YS-leder Erik Kollerud sier at det er på tide at også arbeidstakerne får ta større del i veksten. YS krever derfor økt kjøpekraft i årets oppgjør. Ansatte i velferdstjenestene har blitt hengende etter de to siste årene, og dette må kompenseres i årets oppgjør, sier Deltas leder Lizzie Ruud Thorkildsen. Det skapes store forventninger blant medlemmene, og vi er forberedt på tøffe forhandlinger, så får vi se om forhandlingene kommer i mål innen fristen natt til 1. mai eller om det går til mekling som fører til et resultat, eller om vi kommer i konflikt med en påfølgende streik. Det eneste som er sikkert er at ingen har en krystallkule som kan forutsi noe resultat før forhandlingene er avsluttet.

AVYOs avdelinger er i disse dager i gang med årsmøter, og de fleste avvikler disse digitalt i og med at vi var i det uvisse om det ville være mulig å gjennomføre fysiske møter. Likevel er det stadig oftere fysiske møter, og det har vært flott å være sammen med kollegaer både på kontoret i Lakkegata og ute blant tillitsvalgte og medlemmer. Veldig hyggelig er det også når vi kan være sammen i sosialt lag og snakke uformelt om det som opptar oss, og jeg gleder meg til å treffe vårt Landsstyre på Gardermoen til gode faglige diskusjoner og vedtak. Jeg vil benytte anledningen til å takke dere i AVYOs avdelinger for den flotte innsatsen dere gjør for medlemmene våre og ønske alle nyvalgte hjertelig velkommen. Jeg håper dere vil finne mening, inspirasjon og glede i det å påta dere verv for AVYO. For oss alle er det viktig nå å verve medlemmer. Vi har stort potensiale så det er bare å brette opp ermene og stå på. Lykke til med det gode arbeidet!

Det nærmer seg påske og her i Oslo har vi i alle fall kjent litt varme fra solen. Grip dagene og gjør det beste ut av dem.

God påske!
Beste hilsener fra Øyvind

INNHOOLD

HELSE
norge

LOGG INN



Logg inn for å få tilgang til innhold og tjenester som hjelper deg å følge opp din egen helse.

LOGG INN

Hjelp til selvhjelp

14



Den optimale dosen

22



6
Tok
sjansene:
Arbeids- og
tjeneste-
direktøren



På et NAV-kontor for innsatte

4



Aktivitets-
ambassadøren

18

På et NAV- kontor for innsatte

Da NAV-veileder Rune Fischer Eriksen ble forespurt om han kunne tenke seg å søke på jobben i fengsel, måtte han gå noen runder meg seg selv. Nå jobber han hver fredag i et fengsel med høyt sikkerhetsnivå og kapasitet på 82 plasser. Her er han et bindeledd mellom de innsatte og andre NAV-enheter rundt om i landet.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG



FOTO: Kriminalomsorgen/flickr.com

Det ligger en samarbeidsavtale mellom NAV og kriminalomsorgen til grunn for denne jobben. Avtalen skal ivareta prinsippet om at domfelte har de samme rettigheter og plikter som befolkningen ellers, innenfor rammene av straffe-gjennomføringen.

Alt fra A til Å

Alle innsatte har tilgang til NAV via ulike kontaktpersoner, og Rune er en slik kontaktperson. Han har altså denne jobben ved Telemark fengsel avd. Skien en dag i uken, og dagene er litt spesielle. Rune vet ikke alltid helt hvem han møter, eller hva de innsatte trenger. Selv

kaller Rune det for et NAV- kontor for de innsatte.

- Hva synes du er den største forskjellen fra et vanlig NAV – kontor?

- Først og fremst informasjonsmengden. De innsatte spør om alt innenfor NAVs områder. Alt fra A-Å. Så her handler det om spørsmål rundt mange forskjellige ytelser, mens hverdagen min de andre ukedagene ved NAV Skien er knyttet til arbeidsoppfølging. Her følger jeg opp brukere ut mot jobb og har ikke her noe med penger og økonomi å gjøre. De innsatte kan oppleve at situasjonen deres er

litt låst og kan synes det er utfordrende å komme i kontakt med de ulike enhetene i NAV og vite hvilke rettigheter de har. NAV er jo en kompleks og stor virksomhet. Min rolle er å komme i dialog med de ulike enhetene på vegne av dem. Et godt samarbeid med sosialkonsulenter er også viktig for å finne de beste løsningene, sier han og utdyper:

- Endringer kan skje ganske fort. Jeg kan jobbe med en innsatt som brått overføres til et annet fengsel. Så det kan noen ganger bli ad-hoc jobbing. Når noen skal løslates, og jeg kobles på, handler det gjerne om kontakt med lokalkontoret og

bistand knyttet til bosetting. Men veldig mange spørsmål er ytelsesrelaterte, og handler om hvilke rettigheter vedkommende har. Jeg får henvendelser som omhandler alle NAVs produkter, så en del av dette handler også om å gi god generell informasjon.

Skrekkblandet fryd

Rune startet opp som kontaktperson høsten 2019, og han forteller at det var både rart og skummelt.

- Det var litt rart å få nøkler og alarm og bli guidet rundt i fengselet og se hvordan dette var innrettet. Jeg hadde aldri vært i et fengsel før. Jeg kjente på en skrekkblandet fryd, for dette var en helt annen verden for meg. Ringmuren går rundt, og du ser så vidt over den. Du kjenner på den følelsen av isolasjon.

- Hvorfor ville du ha denne jobben?

- Jeg ble forespurt av hun som hadde hatt denne jobben tidligere. Da hun gikk av med pensjon, fortalte hun meg at de trengte en person som var voksen, rund i kantene og en god menneskekjenner. Så søkte jeg på den.

- Er noen andre egenskaper viktige?

- Å kunne formidle noe på en enkel måte. NAV-verdenen kan oppleves som komplisert. Så det å forklare noe komplekst på en enkel måte er viktig. Det handler om å på best mulig måte forklare hvordan ting henger sammen. Det kan jo hende at jeg må komme med dårlige nyheter

”

dette var en helt annen verden for meg. Ringmuren går rundt, og du ser så vidt over den. Du kjenner på den følelsen av isolasjon

knyttet til gjeld og bidrag eller avslag på noe, og da må jeg forklare dette på en lettfattelig måte. Samtidig kan jeg være ganske direkte. Disse gutta tåler direkte meldinger og at du sier det som det er. Men det er en balansegang her så klart. Jeg har formet min rolle på hvordan jeg skal og kan møte dem. Dommene de har kan være svært alvorlige, men så skal du møte mennesket som det er, uansett. Jeg er en kar fra NAV som også prater litt med dem om andre tema. Jeg kan bidra inn med et annet blikk i tillegg til kriminalomsorgen.

- Har noe overrasket deg i denne jobben?

- Jeg har blitt litt overrasket over meg selv. Handlingene til de innsatte har ikke overskygget møtet med dem. De er spesielle gutter, men dette har jeg klart bedre enn jeg hadde trodd. De også er mer åpne og ærlige enn jeg hadde sett for meg. De ser på NAV som en ressurs, og det overrasket meg.

- Hvordan reagerer folk når du forteller om denne jobben?

- Folk spør gjerne om NAV, og jeg opplever at tonen er positiv når jeg forteller om dagene jeg bistår de innsatte. Både jeg og fengselet bruker ordet ressurs, for det er sånn vi ser på NAV. NAV er nødvendig for bistand knyttet til ytelser eller arbeid.

Intern kompetanse

NAV kan også bistå med interne tiltak i fengsler. For eksempel ulike kurs.

- Få har utdannelse, og gjennom dette kan de som deltar, få kompetansebevis. Flertallet jeg møter er unge menn og noen 45 pluss. Fengselet kjenner gutta godt, mens jeg har historikken de eventuelt har fra NAV. Gjennom faste møter kan vi samsnakke og finne løsninger sammen, enten for situasjonen her og nå eller bidra til å lette en eventuell tilbakeføringsprosess.



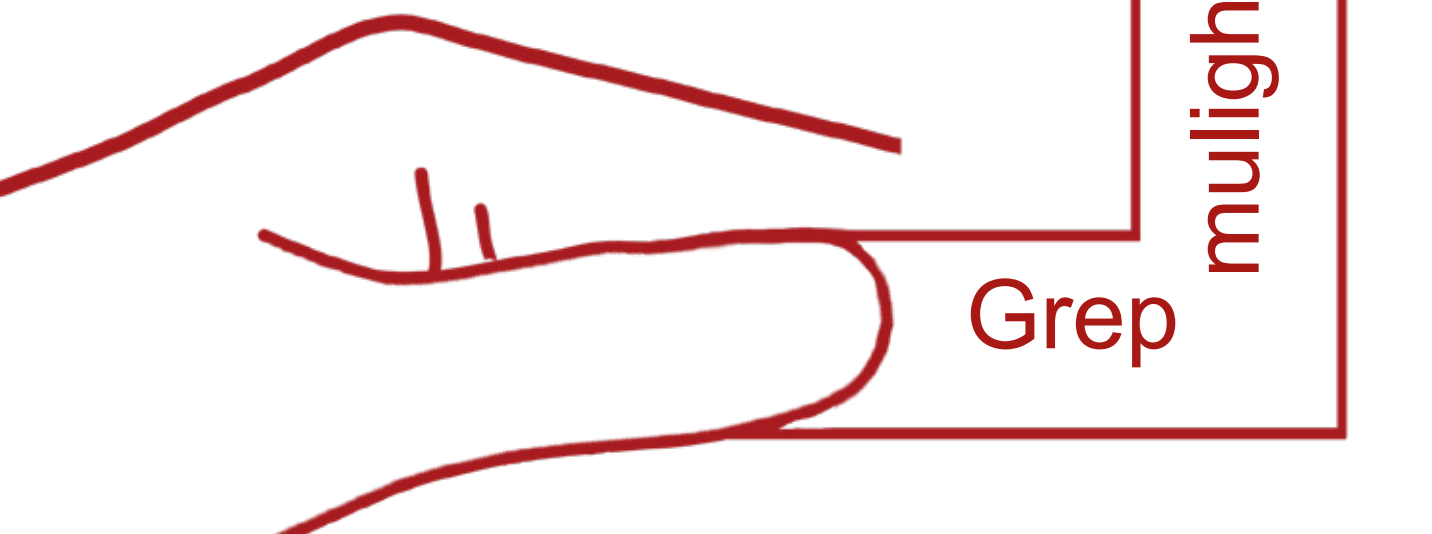
Rune Fischer Eriksen

NAV-veileder i fengsel har ansvar for at alle innsatte som ønsker kontakt med NAV, får en mottakssamtale med NAV-veileder i fengsel. NAV-veileder i fengsel skal være bindeleddet mellom den innsatte, ansvarlig NAV-kontor og øvrige ledd i Arbeids- og velferdsetaten

NAV-veileder og ansatte i kriminalomsorgen bør i fellesskap finne egnede arenaer for å øke ansatte i kriminalomsorgen sin kompetanse om:

- arbeidsmarkedskunnskap
- generell informasjon om NAVs tjenester og virkemidler
- søknader knyttet til lov om sosiale tjenester

Hun drømte om å bli ambassadør i Mexico, men et frisemester fra hovedoppgaven endret retningen. I jobben med å hjelpe voksne innvandrere inn i arbeid og utdanning, ble kallet hennes vekket. Nå er Sonja Skinnarland ny arbeids- og tjenestedirektør i NAV.



TEKST: MARGARETHE STANDBERG

- Jeg er på mange måter en NAV-potet. Jeg har hatt en god del forskjellige stillinger i NAV, og jeg har hatt et brennende engasjement i meg helt siden jeg startet i 1995, sier hun.

Før Sonja fikk jobben som ny arbeids- og tjenestedirektør i NAV, har hun vært direktør NAV Oslo, seksjonssjef i Arbeids og velferdsdirektoratet, leder NAV St. Hanshaugen og NAV Østensjø. Blant annet.

- Jeg har også vært tiltaksarrangør, veileder, jobbet med prosjekter og vært avdelingsleder. Jeg har elsket jobben min, og synes den er kjempeviktig. Det kan kanskje se ut som jeg hadde en plan hele veien for å nå hit jeg er i dag, men slik er det ikke. Det har bydd seg mange muligheter som jeg har grepet.

Nye drømmer

Ifølge Sonja startet det hele ganske tilfeldig. Hun skrev altså hovedopp-

gave i statsvitenskap og drømte om å bli ambassadør i Mexico.

- Men da jeg satt litt fast i oppgaven, tok jeg et semester fri for å jobbe. Da jobbet jeg for en tiltaksarrangør som skulle få voksne innvandrere inn i arbeid og utdanning. Da ble mitt kall om å få flere inn i arbeid vekket, forteller hun.

På profilen hennes på LinkedIn står det at hun kan sju språk. Engelsk, fransk, italiensk, norsk, serbisk, spansk og tysk.

” Når mennesker trenger hjelp, må vi gjøre oss forstått. Det jobbes godt med klart språk i alle linjer

- Jeg kan ikke alle flytende, men jeg forstår og snakker dem. Jeg er språkentusiast og fascinert av språk. Med innvandrerforeldre fra gamle Jugoslavia utviklet jeg kanskje et språkkøre. Så ble det fransk, tysk og spansk på skolen. Det var så gøy, og ferier og reiser har også påvirket meg til å ville lære flere språk, og jeg har studert i Frankrike. Kommunikasjon er så viktig, og du møter gjerne mennesker på en annen måte når du kan språket.

- Hvordan vil du beskrive NAV sitt språk?

- Slik som det er med sosiolekter, så finnes det stammespråk overalt. Det treffer oss uansett hvor vi jobber, men det er viktig at vi hele tiden er bevisst på språket slik at alle kan forstå oss. Jeg er selv ikke så akademisk i språket. For meg er det viktig at folk forstår det jeg sier. Dette er også viktig for NAV. Å være

”
Jeg ønsker å bidra til at vi drar i samme retning og prioriterer det som virkelig monner for brukerne og medarbeiderne våre

tilgjengelig for brukere og medarbeidere, betyr også å snakke og uttale seg sånn at folk faktisk forstår hva du snakker om. Språk er høyt på agendaen i NAV. Klart språk er et av arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holtes viktige fokuspunkter. Når mennesker trenger hjelp, må vi gjøre oss forstått. Det jobbes godt med klart språk i alle linjer, men dette er en kontinuerlig jobb. Vi kan nok ikke sjekke det ut hverken i morgen eller neste år. Dette er noe vi må jobbe med hele tiden.

- Hvordan er det å nå ha blitt arbeids- og tjenestedirektør?

- Prosessen var lang, og underveis visste jeg ikke helt hvordan det ville gå. Ofte kan det være slik at jo mer du ønsker deg noe, jo reddere kan du også bli for at det ikke skal gå riktig vei. Jeg hadde virkelig lyst på denne stillingen, så jeg ble veldig, veldig glad.

- Hvorfor ville du så gjerne ta på deg denne rollen?

- Jeg brenner for hele samfunnsoppdraget. At vi skal lykkes i å få enda flere over i arbeid. At mennesker skal møte et NAV hvor de opplever oss som støttespillere. At NAV hjelper de som kan jobbe delvis eller helt, videre og inn i arbeidsmarkedet. Det er også viktig å sikre brukerne inntekt i tunge perioder i livet. Også dette er kontinuerlig arbeid. Det jobber veldig, veldig mange flinke folk i NAV med et brennende ønske om å lykkes med samfunnsoppdraget vårt. Jeg

brenner for at vi skal klare å dra dette sammen på best mulig måte. Vi er jo her fordi vi ønsker å hjelpe folk, og fordi det er en meningsfull jobb for oss.

Engasjement for strategi

For Sonja var stillingen som direktør for NAV Oslo både fantastisk og kjempespennende, men etter å ha vært fungerende arbeids- og tjenestedirektør, var det noe som ble veldig tydelig for henne.

- Jeg har et stort engasjement for å



Sonja Skinnarland er språkentusiast og fascinert av språk.

Arbeids- og tjenestelinjen

*NAV Hjelpemidler
og tilrettelegging
NAV Kontaktsenter
NAV Fylke
NAV-kontor
NAV Arbeidsrådgivning
NAV Arbeidslivssenter
EURES-tjenesten i NAV*

drive god strategi, organisasjons- og tjenesteutvikling på et enda mer overordnet nivå. Jeg brenner for at alle fylker og enheter i NAV opplever den progresjonen som vi ønsker og trenger. Dette er en meningsfull og spennende jobb. I NAV Oslo var jeg toppdirektør for NAV fylke som innebar å være tydelig på retning og prioriteringer for Oslo sammen med kolleger, tillitsvalgte og partnerskapet. Jeg kunne da legge til rette for læring og forbedring for hele fylket. Nå er jeg en del av ledergruppen til Hans Christian Holte, og her prioriterer vi for hele NAV sammen med etats MBA. Jeg har med meg alt jeg har erfart fra tidligere jobber i NAV, og jeg har sett hva som kan være bremseklosser og hva som er forbedringspunkter. Å være med på å lede dette for hele arbeids- og tjenestelinja, er noe jeg virkelig vil. Jeg ønsker å bidra til at vi drar i samme retning og prioriterer det som virkelig monner for brukerne og medarbeiderne våre.

- Hva er det aller viktigste vi kan gjøre?

- Vi kunne nok skrevet bøker om akkurat det, men NAV må samarbeide tett og godt med arbeidsgiverne og ha dybdekunnskap om arbeidslivet. Vi må være en aktør som arbeidsgiverne virkelig har tillit til. De har jobbene og vi har folka. Vi må jobbe målrettet med brukerne om deres yrkes- og utdanningsmål. De brukene som har behov for det, skal vi følge opp tett. Vi må også samarbeide godt med utdannings- og helsesektoren. Vi må sikre at medarbeiderne våre har arenaer og trygghet til å utvikle sin kompetanse og ferdigheter til å gjøre nettopp denne jobben.

- Hva slags leder er du?

- Jeg tror at jeg som leder og person

er varm, lyttende og engasjert, men jeg er også en tydelig person. Jeg er opptatt av å vise retning og av å lede. Jeg liker å ha god oversikt og innsikt. Jeg tror også jeg har god arbeidskapasitet og at folk rundt med vet hva som forventes av dem. At de har fått tillit og kan gjøre selvstendig arbeid. Jeg trenger ikke å styre det folk utmerket godt klarer selv. Jeg både setter pris på og forventer åpenhet. Synes noen at noe skurrer, så må de si ifra. Da setter man leder i stand til å gjøre lederjobben, akkurat som leder skal sette medarbeiderne i stand til å gjøre sin jobb. Åpenhet, medvirkning og forståelse for oppdraget vårt er viktig.

Riktig ut fra hoppkanten

Sonja har møtt og vært i noen møter i etatsMBA, og hun opplever samarbeidet med tillitsvalgte som veldig godt.

- De tillitsvalgte er engasjerte og dyktige og kommer med viktige innspill. De medvirker i prosesser som betyr noe for hele NAV. De forbereder seg godt og gjør en god jobb med å forankre og spørre sine medlemmer om innspill til ulike saker. Dette er så verdifullt i de prosessene vi jobber med. I alle saker som dreier seg om utvikling og endring, så er det viktig å snakke med de tillitsvalgte tidlig i prosessene. Dette er også min erfaring fra Oslo og fylkes-MBA. Det var viktig å få en temperaturmåler på tanker og ideer, slik at vi kommer riktig ut fra hoppkanten. De tillitsvalgte er betydningsfulle støttespillere. De ønsker like mye som jeg at NAV skal lykkes og levere best mulig på samfunnsoppdraget.



EtatsMBA

- God medbestemmelse skal sikre at de tillitsvalgte tar del i beslutninger som berører de ansattes og NAVs forhold, og bidra til å forplikte tillitsvalgte i utviklingen av virksomheten
- Medbestemmelsen skal være mest mulig inkluderende, slik at tillitsvalgte blir gitt informasjon så tidlig som mulig
- Det skal i medbestemmelsesapparatet være trygghet for at informasjon gis begge veier



Vi ønsker alle en riktig god påske!

AVYOs grunnopplæring: - Styrket som tillitsvalgt

Nærmere 30 påmeldte var på plass for å lære mer om hva tillitsvalgsrollen er. To av dem er Jannike Næss og Lisa Skjærvik.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG



- Jeg tror og håper grunnopplæringen vil styrke meg som tillitsvalgt og hjelpe meg til å finne min rolle. Jeg tror også at jeg kommer til å lære mer om prosessene i arbeidslivet og hvordan jeg kan stå tryggere i de sammen med AVYO, sier Jannike.

Jannike er vara plasstillitsvalgt ved NAV Lerkendal, og hun brenner spesielt for å øke kunnskapen om det kommunale regelverket og rettighetene til de kommunalt ansatte.

- I NAV så opplever vi at med kommunal og statlig side, to styringslinjer, at vi ansatte jobber innen de samme områdene, men at det samtidig er ulike systemer vi jobber under, blant annet lønssystem. Jeg synes derfor

at det er viktig å ha en stemme på vegne av medlemmene spesielt når det gjelder det kommunale regelverket, men også å kjenne til det statlige regelverket, der vi har en plass ved bordet når beslutninger tas. Vi er veldig opptatt av dette her på NAV Lerkendal, da vi har mange kommunale medlemmer.

Derfor er hun litt på hugget når det gjelder å generelt få lære mer om retningslinjer og lønssystem.

- I tillegg så gleder jeg meg til at vi på grunnopplæringen kan møtes fysisk på den siste samlingen. Jeg ser fram til å få input, bli kjent med andre tillitsvalgte og knytte relasjoner.

Et helhetlig blikk

Instruktørene fra AVYO sentralt er Hilde Gustavsén og Barbro Mangel sammen med AVYOs leder Øyvind Hov Randmæl.

Øyvind starter første samling med en gjennomgang av AVYOs viktige styringsdokumenter. Prinsippprogrammet som tydeliggjør AVYO sin identitet, visjon og verdier, og vedtektene som inneholder grunnleggende regler for hvordan AVYO skal drives.

- Denne bolken vil gi et helhetlig blikk på hvordan organisasjonen fungerer, og videre gjennom grunnopplæringen får de tillitsvalgte vite mer om hva som forventes dem i rollen, og hvordan det de lærer her i opplærin-

gen, kan brukes både i dialog med arbeidsgiver og når de skal gi medlemmene råd og informasjon, sier Hilde Gustavsén.

- Hva er det du brenner mest for som instruktør?

- Å skape et engasjement for rollen som tillitsvalgt, og å bidra til at de tillitsvalgte kjenner trygghet i rollen sin. Med størst mulig trygghet vet de hvordan de best kan og skal forholde seg overfor arbeidsgiver og medlemmene på arbeidsplassen.

Det er lagt opp til at opplæringen går digitalt med samling en gang i måneden.

- Når samlingene hovedsakelig kjøres digitalt, har vi komprimert opplæringen, og det er en måned mellom hver samling. Vi erfarer at det er litt utfordrende for noen å ta ordet på digitale samlinger, men at de gjerne blir tryggere etter hvert.

Den digitale opplæringen er en kombinasjon av undervisning, erfaringsutveksling og diskusjoner knyttet til problemstillinger de tillitsvalgte ofte møter på arbeidsplassen.

- Vi håper også på, og vi har lagt opp til en fysisk samling i april, hvis det lar seg gjøre. Jeg gleder meg veldig til å møte de tillitsvalgte. Først på nett og så forhåpentligvis fysisk senere denne våren, sier Hilde.

Opplæring i avdelingene: - Verktøyet er gull verdt

Aldona Hoxhaj ble vara plasstillitsvalgt ved NAV Enebakk i januar i fjor og brenner for å ivareta medlemmene. - Vi tenker ikke min og din. Det er oss, og det er brukerne våre, sier hun og gleder seg stort til ny runde med tillitsvalgtsopplæring i mars.



Lisa Skjærvik ved NAV Arbeid og Ytelser avd. Trondheim ser fram til å lære mer om oppgavene som tillitsvalgt.

- Jeg har lyst til å være med fordi jeg er både vara plasstillitsvalgt og jeg er vara i AVYO Trøndelag avd. Sør. Jeg har lyst til å lære mer om rollen som tillitsvalgt. Jeg har blitt valgt inn til rollen som tillitsvalgt uten å ha dette grunnlaget fra før, så jeg tenker at dette vil gjøre meg tryggere i rollen. Å lære mer om lover og avtaler og treffe andre tillitsvalgte ser jeg fram til. Høre fra andre tillitsvalgte hvordan de har det på sine enheter og lære mer om oppgavene vi har i denne rollen. De jeg har snakket med, skryter veldig av AVYOs grunnopplæring, så jeg tror dette blir veldig spennende.



AVYO sentralt kjører opplæring av alle plasstillitsvalgte med vara og hovedtillitsvalgte med vara. Dette er en årlig opplæring som tas avdelingsvis. Under pandemien var den digital og delt opp i emner. I år skjer den ute i den enkelte avdeling, og AVYO Akershus er først ut i mars.

- Jeg gleder meg til å få lære mer om de forskjellige temaene, og til å møtes og snakke sammen. Du blir aldri helt utlært i rollen, og dette er gull verdt. Både jeg og vara skal være med. Det er så spennende. Jeg var med på den digitale opplæringen i fjor, og det var lærerikt, men det blir jo annerledes å nå kunne møte de andre kollegaene fysisk og prate sammen på en annen måte enn på skjerm. Likevel må jeg skryte av de flinke folka i AVYO, for vi fikk så mye god informasjon. Jeg er så glad for at jeg var med på dette, og ser veldig fram til samlingen i mars.

- Jeg gleder meg til å bli enda tryggere i rollen, og få sjansen til å møte andre dyktige kolleger og utveksle



erfaringer. Det vil gi meg økt kunnskap og bevissthet rundt min rolle og funksjon.

- Hvorfor ville du bli plasstillitsvalgt?

- Jeg var først vara plasstillitsvalgt, og jeg hadde god kontakt og dialog med han som var plasstillitsvalgt. Jeg synes det var en så spennende og interessant rolle. Det er så givende med en rolle som åpner opp for enda mer kunnskap om organisasjonen jeg jobber i. Jeg er en person som liker å stå opp for andre. Jeg er opptatt av å representere medlemmene og ivareta deres interesser på en best mulig måte overfor arbeidsgiver.

Blir satt pris på

Aldona oppfordrer alle til å stille til valg dersom muligheten er der, og hun forteller at de har månedlige MBA-møter.

- Å være tillitsvalgt er en så god erfaring å ha med seg. Jeg har hørt at noen kvier seg litt, men rollen er så spennende. I tillegg opplever jeg at jeg blir satt pris på. Enten det dreier seg om lønnsforhandlinger eller forhandlings saker og drøftingssaker i MBA, så liker jeg å ivareta medlemmene, og jeg er heldig som har denne rollen og har fått den tilliten. Jeg hadde ikke fått all den kunnskapen jeg har nå uten dette vervet.

Og de har hatt en litt utfordrende situasjon de siste årene.

- Kontoret brant ned påsken 2019, og vi ble plassert på NAV Ski og NAV Rælingen. Men jeg må skryte av kollegene, for selv om vi har hatt en utfordrende situasjon, så har alle stått på og vært tilgjengelige for hverandre. Dette er en gjeng som setter pris på hverandre. Vi tenker ikke min og din. Det er oss, og det er brukerne våre. Det handler om hvordan skal vi aller best kan gi dem den bistanden de har behov for. Vi tar vare på hverandre, det er bare å ringe og spørre om hjelp og råd, og vi har en ledelse som støtter oss.

Aldona er opptatt av at ansatte ikke skal brenne inne med noe, og at utfordringer løses best sammen.

- Vi er åpne på at vi må si ifra hvis noe burde vært annerledes. Da må ledelsen få vite om det. Det er viktig at man ikke sitter med det selv, for dette løser vi sammen. Vi har vår stemme inn, og det aller meste ordner seg til det beste når vi får snakket sammen om både stort og smått.

Stipendordning

Søk stipend til faglig utvikling

Stipendordningen har som formål å bidra til økt yrkesrettet kompetanseutvikling og skal stimulere til faglig utvikling som gir medlemmer best mulighet til å møte nye kompetansebehov i arbeidslivet.

Ordinært betalende medlemmer kan søke stipend etter fem måneder. De to månedene med gratis medlemskap 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 NOKUTgodkjenning 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

Du finner 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 under alle medlemsfordeler og rabattavtaler.



- Dette er virkelig et gode

- Jeg er veldig fornøyd med stipend-ordningen, den er lite byråkratisk.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG



Aamund Nysæther jobber ved NAV Trøndelag, er nestleder i AVYO Trøndelag avd. Nord og tar master i sosialt arbeid.

- Jeg tok bachelorgraden for mange år siden, og nå ville jeg få på plass denne masterdelen. Jeg startet med studiene den gangen, fordi jeg skulle velge noe nytt etter å ha jobbet i industrien. Jeg kjente at jeg veldig gjerne ville jobbe med mennesker og med noe jeg opplevde som samfunnsnyttig. Jeg traff godt på det både gjennom studier og jobben i NAV.

I dag jobber Aamund på fylkeskontoret og har sånn sett ikke direkte brukeroppløsing.

- Men jeg ville bygge på graden min slik at jeg kan ha flere muligheter på sikt, og masteroppgaven vil handle om det prosjektet jeg er inne i nå, Trøndelagsmodellen.

Trøndelagsmodellen er NAV Trøndelag og Trøndelag fylkeskommune sin felles strategi for å redusere utenforskapet blant ungdom i Trøndelag og samtidig sikre tiltrengt rekruttering til bransjer med behov for arbeidskraft. Aamund er med i et innsatsteam som jobber med dette, og er en av pådriverne som har jobbet med pilotprosjektet som startet i oktober 2020. Målet er at minimum 500 ungdommer i ledighetskøen hos NAV som ikke har fullført utdanning skal få starte på fagbrevløp ute i sitt lokale næringsliv i løpet av 2022.

Etter et vellykket pilotprosjekt i samarbeid med Norske skog på Skogn, Aker Verdal, Tine Verdal og åtte andre industribedrifter på Innherred rulles modellen ut til hele fylket.

- Med full jobb og fulltidsstudier, hvordan får du balansert dette?

- Du må være strukturert. Særlig i de periodene hvor du skal levere arbeidskrav, da er det travelt, og det gjelder å holde trykket oppe.

- Hvor viktig er Deltas stipendordning for deg?

- Det er første gang jeg søker Deltas stipendordning som AVYO er del av, og det har fungert veldig bra. Jeg får fri fra arbeidsgiver i forbindelse med studier, men det blir en del kostnader knyttet til studier med reise og pensum, så dette er virkelig et gode. Det er viktig å ha en fagforening som tilbyr dette. Jeg er veldig fornøyd med stipendordningen, den er lite byråkratisk. Jeg er også fornøyd med stipendtilskuddet jeg fikk tildelt, så det kan hende jeg søker igjen.

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.

Hjelp til selvhjelp

Jobben i førstelinja er mye mer enn å hjelpe innringere til å finne informasjon på helsenorge.no. Ifølge Lene Aasen er det en fordel å være nysgjerrig og å kunne lese mellom linjene når folk spør om helse og rettigheter.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

For Lene Aasen og de andre veilederne er et viktig mål for samtalene å hjelpe innringer til å selv finne informasjon på helsenorge.no og dermed gjøre dem bedre i stand til å mestre sin egen helse.

- Og du må være litt nysgjerrig. Noen ganger må du undersøke hva folk egentlig spør om. Det kommer ikke alltid helt klart fram med det samme. Noen vet ikke helt hva de faktisk trenger, og helsenorge.no er stort. Det kan også være at løsningen de søker ikke ligger hos oss, og da hjelper vi dem med å avklare om det er et annet sted de må ta kontakt. Å fort kunne lese mellom linjene og kjapt forstå hva folk egentlig lurar på, har kommet med årene, sier Lene.

Det har blitt noen år på henne i Helfo nå.

- Da jeg begynte i 2006 het det Helsetjenestens veiledningssenter. At jeg startet opp her, var nok litt tilfeldig. Jeg kulle finne ny jobb etter å ha jobbet i hotellbransjen i mange år. Veiledningsbiten likner en del, for du møter mange ulike mennesker, og du ikke helt vet hvem som vil ta kontakt i løpet av dagen og hva de trenger hjelp til, sier hun.

I førstelinja blir det ekstra trykk i perioder.

- Mange har tatt kontakt og hatt



HELS e
norge

LOGG INN



Logg inn for å få tilgang til innhold og tjenester som hjelper deg å følge opp din egen helse.

LOGG INN

spørsmål om koronasertifikat og om prøvesvar. Temaer som er veldig aktuelle gjør at folk tar kontakt og har mange spørsmål. Vi opplever også at dersom det er stort trykk i en kanal, for eksempel informasjonstelefonen for korona, så prøver de oss på veiledning helsenorge.no. Helsetjenester i utlandet kan oppleves som et komplisert fagområde for mange, og de kan trenge veiledning på hvordan de kan finne fram.

Den dagen Profilen tar kontakt er det

ikke så altfor hektisk, forteller hun:

- Det er litt mindre kø enn jeg regnet med, i hvert fall på de områdene jeg har. Jeg svarer på spørsmål knyttet til Helfo servicetjenester sine linjer, innland privat, utland, helsetrygdekort, fastlege og frikort. Det er veldig bredt og mye å huske på, men vi har en utrolig bra fagportal. I tillegg fungerer kollegastøtten veldig godt. Terskelen for å hjelpe hverandre er lav. Er du usikker på noe, så er det bare å spørre. Og en del spørsmål har hun

”
Terskelen for å hjelpe hverandre er lav.
Er du usikker på noe, så er det bare å spørre

vært gjennom etter 15 år i gamet, men hun forteller at innring-erne forventer mer enn tidligere.

- Vi sitter på stor breddekunnskap, og mange regner med at vi har alle svarene. Samtidig krever det noe av brukerne selv å bruke helsenorge-portalen. Mange har tidligere ikke hatt behov for det. En god del spørsmål handler om hvordan de skal bruke helsenorgeplattformen. Noen trenger hjelp til å logge inn, og vi gir mye veiledning om selvbetjenings-løsningene.

Vet ikke hva som møter deg

Helfo har en tydelig kanalstrategi. Befolkningen skal bruke nettportalen helsenorge.no for helseinformasjon. Likevel trenger mange støtte og veiledning gjennom andre kanaler. Avdelingen har for tiden 68 medarbeidere, og er den faglige førstelinjen for Helfo og helsenorge.no på telefon, chat, kontaktskjema og sosiale medier.

- Vi er nok ca. 40 personer som ruller på telefonsjeneren til helsenorge.no

- Hva liker du aller best med jobben som veileder?

- Jeg liker allsidigheten. Både å være på avklaring og bistå kolleger og å svare og hjelpe mennesker som ringer inn. Du vet ikke helt hva som møter deg. Nå har vi også begynt

med chat. Det er en ny kanal for meg og jeg begynner å få grep på det. Og jeg liker de gode brukermøtene, sier hun og utdyper:

- Når jeg opplever at den personen som ønsker hjelp, virkelig får den hjelpen vedkommende trenger og virkelig kommer i mål. I tillegg er det også ekstra fint når vi både har hatt en hyggelig samtale, og at et problem har blitt løst på en god måte. Enten det er noe praktisk eller faglige råd brukerne trengte hjelp til. Det er så hyggelig når de sier at du har vært til stor hjelp. Det er en god følelse. Flere og flere blir dyktigere på det digitale, men det vil alltid være et behov for en telefonsjener til de som trenger bistand.

- Har du opplevd noe negativt ved å jobbe i førstelinja?

- For meg har det gått veldig greit. Etter noen samtaler har jeg tenkt at jeg kanskje kunne gjort noe annerledes, og jeg har erfart at en person opptrådte truende på chat. Men jeg har ingen vonde hendelser som jeg tenker på. Og hvis noe slikt skulle skje, så har vi gode prosedyrer og rutiner for å melde fra.

- Hvordan ser du for deg 2022?

- Jeg håper at det blir mindre korona, og vi skal flytte inn i nye lokaler til sommeren. Det blir spennende. De to siste årene har jeg vært både på



Lene Aasen

Helsenorge.no skal:

- Gjøre det enklere å finne fram til og velge behandler
- Gi tilgang til egne helseopplysninger
- Gi tilbud om selvbetjening og mulighet til selvhjelp
- Gi informasjon og råd om god helse og livsstil, symptomer, sykdom, behandling og rettigheter

hjemmekontor og på lokasjonen. Jeg liker meg aller best blant kollegene mine. Det er stas å være rundt de, for jeg er veldig sosial. Jeg er veldig glad i gjengen min med engasjerte folk som har som mål om å skape stadig bedre brukermøter.

Aktivitetsambassadøren

Felix Mukiza brenner for aktivitet og deltakelse – både for brukere og for kollegaer.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

Felix jobber ved NAV Lillestrøm med arbeidssøkere som går på dagpenger og arbeidsavklaringspenger.

- Det er så motiverende at NAV gir mennesker muligheter. Arbeid er viktig for å mestre eget liv, og mestrer du eget liv, har du bedre forutsetninger for god helse. Det å bidra til å få mennesker ut i aktivitet og bidra til deltakelse er viktig for meg. Vi ser at for de som deltar og er aktive, så gir det positive resultater, sier han.

Fremme helse og forebygge sykdom

Helse og aktivitet er noe han har brent for lenge. Han har skrevet mastergradsoppgave i folkehelsevitenskap og er utdannet ergoterapeut.

- Dette med fysisk aktivitet er viktig både i ergoterapien og i folkehelsearbeid. Det fremmer helse og forebygger sykdom. Engasjementet har ligget i meg siden jeg begynte på utdanningen i 2009, sier han.

Da NAV Fet, Skedsmo og Sørumslo slo seg sammen til NAV Lillestrøm, ble gruppen aktivitetsambassadørene opprettet.

- Dette er en gruppe som består av

”

Ledelsen på NAV Lillestrøm motiverer oss til å fortsette, og vi kan ikke slutte nå



Felix Mukiza er utdannet ergoterapeut.

ansatte som motiverer kolleger til å trene i arbeidstiden, og vi minner dem på viktigheten av fleksibilitet og variasjon i løpet av en arbeidsdag, sier han.

Aktivitetsbaserte og helsefremmende arbeidsplasser var et viktig premiss for ombyggingen og utvidelsen av NAVs lokaler på Lillestrøm, og her finnes både trimsykler, tredemøller og klatrevegg ved arbeidsplassene.

- Å ha mulighet til en times trening i arbeidstiden er et så bra tilbud som må vi bruke.

I begynnelsen var de 10-15 personer som trente denne timen, men det er færre nå.

- Det er utfordrende å finne tid mellom møter og besøk i bedrifter. Det er mye å gjøre hele tiden.

I tillegg har det for veldig mange vært mye hjemmekontor de to siste årene, men det betyr ikke at treningstilbudet er satt på vent.

-Vi har hatt trening via skjerm hver tirsdag, og det har vært veldig nyttig selv om det også for mange kan være litt utfordrende med plass hjemme. Men vi satte dette tilbudet i gang da NAV stengte, og det var også en mulighet flere benyttet da treningsentrene holdt stengt. Ledelsen på NAV Lillestrøm motiverer oss til å fortsette, og vi kan ikke slutte nå, sier Felix.

- Hvordan er det egentlig å ha trening på teams?

- Det blir selvsagt litt annerledes enn når vi møtes fysisk, men det viktigste er å minne om at kroppene våre trenger mye variasjon. Det er viktig å huske på finmotorikken vår. Vi har hatt øvelser som kan bedre håndfunksjonen, øvelser for fingre og tommel, men også nakke skuldre og armer. Vi har også med grovmotorikken med knebøy og forskjellige øvelser for hofte, knær og føtter. Og så bruker vi gjerne strikk på slutten for å tøye armer og ben.

Ta grep

Felix har fått positive tilbakemeldinger på disse timene.

- De som har deltatt, sier tusen takk og at det var gøy. Da samfunnet åpnet opp igjen etter koronanedstegningen i fjor, gikk vi tur langs elven i Lillestrøm som en del av forskjellige aktiviteter. Da var hele avdelingen med. Vi har også møttes ute og gjort øvelser.

Hva er ditt beste aktivitetstips?

- For oss som har en stillesittende jobb, er det viktigste å ta grep for å få inn bevegelse. Ved stillesittende arbeid blir musklene svake og inaktive, og vi får en ugunstig belastning på ledd, særlig på rygg, nakke og skuldre. Når vi sitter og konsentrerer oss, skriver og snakker i telefon, så må vi huske variasjon og minne oss selv på finmotorikken vår. Når vi sitter, er det viktig å sitte riktig. Muskel og skjelettplager er utbredt hos de som har

”

Mange sier til meg at de har vondt i tommelen, og da kan de trene fingrene med en piggball som øker blodsirkulasjonen

kontorarbeid, sier han og anbefaler:

- Regelmessige korte pauser hvor du reiser deg opp og har en form for muskelaktivitet i et par minutter. Det vil ha positiv effekt. De som har mulighet, kan for eksempel gjøre noen øvelser med strikk. Disse øvelsene kan du gjøre hver dag, og så kan du være med og trene en time i arbeidstiden en gang i uken. Mange sier til meg at de har vondt i tommelen, og da kan de trene fingrene med en piggball som øker blodsirkulasjonen. Slike små grep hjelper mye på finmotorikken i hånden og fingrene.

- Hva er aktivitetsplanene framover?

- Vi skal fortsette med dette. Før pandemien trente vi på kontoret, og de som deltok, snakket om treningen, og flere kom til. Det ble en positiv effekt. Jeg har hørt at sykefraværet ved NAV Lillestrøm har gått ned. Det aller viktigste med trening og bevegelse er at du ikke stivner. Du holder kroppen aktiv, og konsentrasjonen kan også forbedres gjennom dette. Trening er også en fin måte å treffe andre kolleger på og bli bedre kjent med dem.



Aktivitetstips:

- Husk variasjon
- Minn deg selv på finmotorikken
- Regelmessige korte pauser hvor du reiser deg opp og har en form for muskelaktivitet i et par minutter
- Tren fingrene med en piggball som øker blodsirkulasjonen



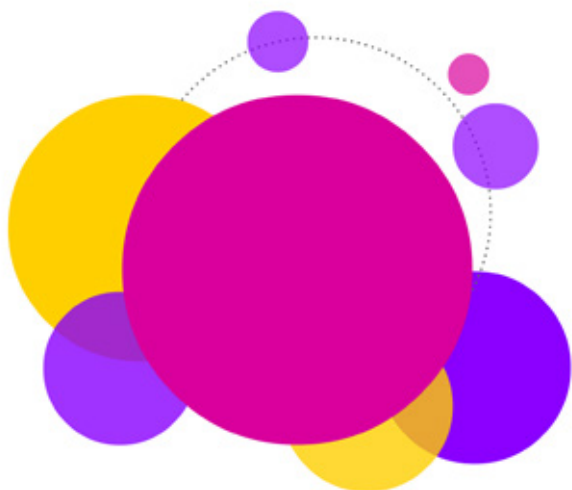
Spør, da vel

Mange har aldri blitt spurt!

For hvert nytt medlem
du verver til AVYO i Delta
får du 1000,- inn på konto

Vervekampanje
1. februar - 31. mars

**Følg oss
 gjerne på
 sosiale
 medier!**



**Nyheter og
 oppdateringer
 Mer enn
 1.280 følgere**



Den optimale dosen

Mange tror at praten ved kaffemaskinen løser det meste, men ifølge sjefen for Statens arbeidsmiljøinstitutt er det viktig at folk er til stede på arbeidsplassen i de dosene som kreves og er bevisst på hvilke oppgaver kan de ta med hjem – og at arbeidsmiljøutfordringer er ikke noe å skamme seg over.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG



Mange av våre tillitsvalgte har møtt Pål Molander tidligere. Når han deltar på konferanser, står på scenen og forteller om det han brenner for:

Arbeidet vårt, hvordan vi utfører arbeidet vårt og at arbeidsmiljø henger sammen med produktivitet og kvalitet på tjenester. At arbeidsmiljø handler om jobben vi gjør, om hvordan vi i fellesskap planlegger, organiserer og gjennomfører arbeidet.

- Det er veldig flott å være ute og snakke om dette. Det er noe av det morsomste jeg gjør, og det er meningsfylt. Folk er genuint interessert. Jeg opplever at det treffer, og at dette er noe de er opptatt av. Mange tenker at arbeidsmiljø først og fremst er det

som skjer i pausene. Mange tror at praten ved kaffemaskinen løser det meste. At det er kosen og trivselen. Det er også viktig, men forskningen viser at betingelsene for arbeidssituasjonen vår er enda viktigere. Jeg tror folk ser gevinstene i dette, og hva de kan ta tak i. Både arbeidstaker og arbeidsgiver er tjent med det. Det er et budskap som har appell, men jeg reiser ikke rundt for å være morsom. STAMI har et oppdrag om å få kunnskap ut om hva som virker best. Og jeg belyser dette med litt selvironiske eksempler som folk kan kjenne seg igjen i, sier han.

Ta med det beste vi har lært
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

er det nasjonale forskningsinstituttet innen arbeidsmiljø og arbeidshelse, og er organisert under Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Visjonen er at norsk arbeidsliv skal være i stand til å forebygge sykdom, fremme god helse og skape verdier gjennom å utvikle bærekraftige arbeidsmiljøer.

- Hvorfor brenner du så veldig for dette?

- Det er så spennende og interessant. Jeg ser verdien og nytten av det når det brukes på riktig måte. At det er bra for å utvikle en organisasjon. De ansatte gjør en god jobb, og arbeidsmiljøet er rammebetingelsene rundt det vi driver med.

Han må også si nei til en del foredragsoppdrag han blir spurt om.

- Det er viktig å være en leder som ikke bare reiser rundt og forteller om hvordan det bør være andre steder, samtidig er det et behov der ute for budskapet. Vi gjør dette for at norsk arbeidsliv skal bli enda bedre.

- Hva bør vi legge mest vekt på nå etter nesten to år med korona?

- Å ta med oss det beste vi har lært fra denne tiden og sette av tid til å teste ut og evaluere. De fleste vil nok havne et sted hvor graden av å jobbe hjemmefra ikke blir altomfattende, og ulike virksomheter vil finne de løsningene passer best for seg. Jeg mener vi bør være varsomme med å kutte areal. Det kan bli utfordringer med logistikk de dagene alle kommer på kontoret, og det er viktig at det ikke dannes siloer. Vi har sett at det

” Det er viktig å være bevisst på hva som er optimalt, for begge parter. Forskning viser også at for mye fjernarbeid gir utfordringer med å skille jobb og privatliv og at det er viktig å ha noen grenser her

er viktig at dosen med hjemmekontor ikke blir for høy, at arbeidsoppgavene skal styre, og at det er frivillig. Å være pålagt noe, er langt unna det å være fleksibel. Det er også viktig å legge spesielt til rette for nyansatte. Forskning viser at eldre og erfarne arbeidstakere har vært mest fornøyde med å arbeide hjemmefra.

Pål tror at mange arbeidsgivere kan føle seg presset til å åpne for mer hjemmekontor enn det mener kan være optimalt for virksomheten. Mange frykter å miste ansatte hvis man ikke er raus med dette. Med forventninger om fleksibilitet, kommer også risikoen for at ansatte kan miste opplevelsen av jobbtilhørighet dersom de er mye borte fra hverandre. Da kan man risikere å miste ansatte uansett.

- Det er viktig å være bevisst på hva som er optimalt, for begge parter. Forskning viser også at for mye fjernarbeid gir utfordringer med å skille jobb og privatliv og at det er viktig å ha noen grenser her.

Norge er verdensledende

Det ble gjort en pionerinnsetning på 70 – tallet i landet vårt med innføringen av arbeidsmiljøloven, og det er gjort

mye godt partssamarbeid på området. Norge ble verdensledende på arbeidsliv og arbeidsmiljø, og vi er en norsk suksesshistorie.

- Men vi trenger påminnelser om at arbeidsmiljø er mye mer enn det som er hyggelig og koselig, og vi kan spise innsatsen mer. Samfunnet vårt vil endre seg framover. Vi trenger mange flere i arbeid enn det vi har nå.

- Hvordan har to år med korona vært for deg?

- Alle ledere har opplevd fjernledelse som krevende. Et googlesøk om fjernledelse viser at det de siste to årene har kommet ut metervis med bøker om temaet, og det sier noe om at dette ikke er så lett. I debatten som nå går om hybride løsninger og om hjemmekontor, så er det få som sier at vi bare skal jobbe hjemmefra. Dosen de siste to årene har vært høy, og diskusjonen handler om hva som nå er den gunstige dosen. Vi må huske på at kunnskapen på dette feltet er ganske svak ennå, og at den må skapes underveis. Så må vi ta gode valg basert på kunnskap i utvikling.

- Hvordan kan vi egentlig best evaluere arbeidsmiljøet?

- Det er viktig at ledere ikke sitter alene og diskuterer dette. Vi må legge til rette for at vi får inntrykk fra hele bredden i en organisasjon. Så er det å lete etter de faktorene som er viktige. Ikke hvor ofte vi spiser kake, men det er å snakke sammen og finne mål sammen. Det finnes gode verktøy for kartlegging. Og så handler det også om hvordan disse kartleggingene brukes etterpå. Her svikter det for mange, og mange sammenlikner seg med et gjennomsnitt. Men vi må tenke at ingen er like, at vi er vi. Det er viktig å måle seg mot seg selv med jevne mellomrom, og å se på hva det er vi får til og

hva kan vi få til bedre. Deretter velge ut noen fokusområder og gjøre tiltak. Han understøtter også at arbeidsmiljøutfordringer ikke nødvendigvis er noe å skamme seg over.

- De aller fleste har utfordringer i varierende grad, og ofte fordi vi går gjennom endringer. Har vi ikke det, betyr det ofte at vi ikke er i utvikling. Og det kan også gi utfordringer. Det man derimot bør skamme seg over, er å ikke være nysgjerrig eller å ikke ta tak i utfordringene. Sammen med partene og gjennom IA- avtalen, er vi et felleskap hvor det viktigste er felles forståelse for at arbeidsmiljø handler om arbeidet. Det er viktig å formidle at evaluering av arbeidsmiljøet kun er en temperaturmåler sammen med andre mål. Vi må ufarliggjøre det. Vi er tjent med å være nysgjerrige og å ikke være redde for å snakke om det. Vi var alle med på en arbeidslivsdugnad i starten av koronaen, med gode resultater både hos de som jobbet hjemmefra og de som var samfunnskritiske roller. Dette er en solskinshistorie som kan gjøre det vanskelig å ha et realistisk forhold til ulempene som også kommer med mye fjernarbeid over tid. Mange tenkte at dette var den nye veien til Rom, men bildet er mer nyansert enn det.

” Det er viktig å formidle at evaluering av arbeidsmiljøet kun er en temperaturmåler sammen med andre mål. Vi må ufarliggjøre det. Vi er tjent med å være nysgjerrige og å ikke være redde for å snakke om det



Store krav til tolkene

Selv om teknologien har kommet mye lenger og holdninger til personer med funksjonsnedsettelse har endret seg, spiller tegnspråktolkene en nøkkelrolle for døve og døvblindes rettigheter og muligheter.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

Odd Morten Mjøen har en lang karriere som tolk bak seg og har stor interesse for fagutviklingen på området. Helt fra fascinasjonen for tegnspråk i tenårene, har han brent for temaet og for en tid tilbake gjestet han fagutviklingsdagen for tolkene ved alle hjelpemiddelsentralene i landet. Her snakket han om profesjonsforståelse og profesjonsteoretiske perspektiver sett opp mot tolkens samfunnsoppdrag.

- Tolkene står overfor komplekse og krevende oppdrag. Det kan være alt fra å tolke på fotballtrening til å tolke for studenter på doktorgrad og masternivå innenfor mange krevende utdanninger. De må også forholde seg til tolkeoppdrag i et arbeidsliv som er veldig komplekst og spesialisert. Tolkene skal håndtere alt dette både språklig og sosialt. Det krever mye av tolkene, sier Odd Morten.

Kontakt via tekstslefon

Odd Morten jobber nå med et nytt oppdrag gjennom NTNU Samfunnsforskning, et forskningsprosjekt som

”
- Jeg er opptatt av at tolketjenesten med alle forventningene folk har til den og til tolkene, klarer å realisere idealene om et likeverdig samfunn



Odd Morten Mjøen har en lang karriere som tolk bak seg

handler om hvordan tolkebrukere i ulike minoritetsspråk opplever tilliten til tolkene. Han har jobbet 10 år ved tolkeutdanningen på Høgskolen i Sør-Trøndelag før de ble fusjonert med NTNU, og mange av tolkene han har utdannet, møter han igjen i NAV i dag. Han var med på det første fagutviklingsprogrammet i Rikstrykerverket for tolketjenesten som ble kalt FUPT.

Mange av standardene og rutineene på hjelpemiddel- og tolkeområdene så dagens lys i kjølvannet av dette.

- Jeg startet som tolk før det var noen tolketjeneste. Brukere tok kontakt med meg hjemme via tekstslefon. I 1990 var jeg med på å starte et tolkeprosjekt i Tromsø og med på å etablere tolketjenesten der. Alt dette har lagt mye av grunnlaget for hvem jeg er blitt, sier Odd Morten.

- Hvordan var det å delta på fagutviklingsdagen for tolkene ved NAV Hjelpemiddel og tilrettelegging?

- Jeg er opptatt av at tolketjenesten med alle forventningene folk har til

” Det er viktig å løfte yrkesetikken i sin helhet. Vil vi utvikle faget, påhviler det et ansvar for at alle stemmer kommer fram, og at de blir møtt med åpenhet

den og til tolkene, klarer å realisere idealene om et likeverdig samfunn. Det stiller krav til profesjonen, og tolken har en nøkkelrolle. Jeg oppfordret til at vi hever blikket. Til å diskutere om vi har organisert oss riktig og om vi håndterer dette på best mulig måte.

Ved tolketjenesten i Trøndelag for eksempel har de skiftordning for tolkene.

- Jeg tror ikke alle har det. Hva er likeverdige tjenester? Det er viktig å reflektere over det og over egen praksis. Det kan være lett å ta noe for gitt, og det kan skape barrierer for brukerne. Utredninger på tolkeområdet viser at det er mange stemmer i debatten. Hva med frilanstolkers lønns- og arbeidsvilkår, hva med møter og fagutvikling? Hva skjer om vi ikke kan dekke tolkeoppdrag? Det er ikke tolkens ansvar, men tjenestens og etatens. Jeg oppfordrer lederne av hjelpemiddelsentralene og tolketjenestene til å reflektere rundt dette sammen med tolkene – og ikke minst brukerne. Hvor begynner og slutter de ulike ansvarsområdene? Dette er spennende problemstillinger å løfte fram.

Nye tolkeloven

Bruk av tolk i offentlig sektor ble

regulert i en egen lov da tolkeloven trådte i kraft 1. januar. Loven skal sikre at folk som har behov for tolk, får kvalifisert tolk. Kravet om å bruke kvalifiserte tolker skal styrke kvaliteten på tolkeoppdrag, og loven regulerer også krav til tolken.

- Gjennom historien og profesjonsdannelsen så har det vært en pågående debatt om etiske retningslinjer, uavhengig av lovverk i den forstand. Jeg mener at en lov ikke fjerner behovet for etisk refleksjon, etiske drøftinger og retningslinjer for en profesjon. Vi må ikke slippe taket på egen yrkesetikk og hva som er god yrkesetisk praksis. Dette er noe levende som må drøftes med de ulike interessentene, brukerne og tolkene hele tiden.

For mange år siden har han selv vært med å utarbeide forslag til yrkesetiske retningslinjer for tolker.

- Det er viktig at dette ikke blir som instrumentelle regler med skal og ikke skal, at vi kan komme videre enn det og ha en fruktbar debatt. Diskusjon om skjønnsutøvelse og mindre bokstavtolkning vil føre oss videre i diskusjonen. Når det gjelder å skape likeverd og likhet, så gjøres ikke det ved å behandle alle likt, men ved å ta individuelle hensyn. NAV har en sterk monopolsituasjon, og vi har forskjellige interesseorganisasjoner som har som mål å ivareta sine medlemmer. I det har vi mulige ulike interesser, men det er viktig å løfte yrkesetikken i sin helhet. NAV har også et ansvar for å være aktiv i debatten. Vil vi utvikle faget, påhviler det et ansvar for at alle stemmer kommer fram, og at de blir møtt med åpenhet.

- Er tolkeprofesjonen fremdeles ung?

- I 1989 fikk vi tolkeutdanning på uni-

versitets- og høyskolenivå. Profesjonen er forholdsvis ung. Samfunnet og holdningene til mennesker med nedsett funksjonsevne har endret seg. I 1990 var det et mer segregert tilbud til de med tegnspråk som førstespråk og færre valgmuligheter for dem. Tolketjenesten har sammen med andre ting hatt stor betydning for flere muligheter, men er du tegnspråklig, så vil du fortsatt møte barrierer i utdanning og arbeidsliv, sier Odd Morten og utdyper:

- Vi er kommet lenger, men samfunnet er ikke rettferdig ennå. Når det gjelder rettigheter og menneskerettigheter ser vi en dreining i tenkning fra individuelle rettigheter til at vi ser mer på omgivelsene og at vi må tilrettelegge for større variasjon. Døve har en sterk identitet knyttet til egen kultur, men nå med mye ny teknologi og hjelpemidler, så er kanskje identitetsdannelsen også knyttet til mange andre ting. Med nedbyggingen av døveskolene og mer satsning på inkludering av tegnspråklige elever i nærskolene, kan det være vanskeligere å finne gode tegnspråkmiljøer. Det er et paradoks, at tegnspråklige elever har fått styrkede rettigheter, samtidig som at arenaene med mulighet for å få opplæring i et tegnspråklig miljø har blitt redusert.

” Hva er likeverdige tjenester? Det er viktig å reflektere over det og over egen praksis. Det kan være lett å ta noe for gitt, og det kan skape barrierer for brukerne



Til stede for deg

På årsmøtene kan du være tett på det som skjer i din avdeling. AVYO Nordland var først ut.



AVYO Nordland var først ute med årsmøte 16. februar, og her og på avdelingenes årsmøter over det ganske land, kan medlemmer delta aktivt og være med å forme retningen for det kommende året.

- Årsmøtedokumentene er sendt ut, og foreløpig har 43 medlemmer meldt seg på. Det er bra at så mange velger å bli med, for dette er en fin arena for å møte de andre medlemmene i avdelingen.

I tillegg får medlemmene møte oss som er i styret, bli kjent med oss og høre om og dele i planene for året, sier Julie Olsen som jobber ved NAV Mosjøen og er leder for AVYO Nordland.

AVYO har 17 avdelinger, og alle medlemmer har stemmerett i sin avdeling. På årsmøtet velges av-

delingsleder og styremedlemmer, og handlingsplan for året vedtas. I tillegg behandles årsberetning, regnskap, revisjonsberetning, budsjett og innkomne saker. Avdelingsstyret utgjør den politiske og administrative ledelse og drifter avdelingens økonomi.

Nye muligheter for året

I det å drifte avdelingens økonomi ligger det at avdelingene for eksempel kan arrangere medlemsmøter og seminarer og andre aktiviteter i tråd med avdelingens handlingsplan, og medlemspleie er veldig viktig for avdelingene.

- Vi ønsker å få til et medlemsseminar til en spennende destinasjon siden vi ikke har fått arrangert det de to siste årene. Vi ønsker også å bli bedre kjent

med Delta og mulighetene som ligger i at vi nå er AVYO i Delta. I tillegg vektlegger vi å ha god kontakt med alle våre tillitsvalgte og være til stede for dem. Vi kal ha jevnlig møter med dem, sier hun.

Avdeling Nordland fyller 50 år i år, og etter hvert skal dette planlegges en markering rundt jubileet. Julie Olsen har selv vært leder siden 2020, og synes det har gått bra.

- Jeg kjente først litt på om jeg var rustet for dette vervet, men jeg har hatt veldig gode støttespillere i resten av styret, sier hun.

På årsmøtene legges også opp til at representanter fra AVYO sentralt deltar med informasjon om AVYO og Delta og andre aktuelle saker.

NAV har gjort et byks på Norsk innovasjonsindeks

Fra i fjor til i år har NAV klatret 13 plasser på Norsk innovasjonsindeks liste over kunders opplevelser av virksomheters digitale innovasjoner. NAVs IT-direktør er stolt, men ikke overrasket.

Etter å ha hatt bunnplasseringer på Norsk innovasjonsindeks (NII) siden målingene startet i 2016, klatret NAV opp til en 42. plass i fjor. I år er det bare noen få plasser opp til den øvre tredjedelen.

IT-direktør i NAV, Jonas Slørdahl Skjærpe, er stolt og glad for framgangen.

– Å komme helt sist fire år på rad blant 70 – 80 virksomheter er nesten en prestasjon i seg selv. Det frustrerende var at vi lenge har hatt et høyt digitalt innovasjonstempo, men effekten av endring er treg til å begynne med. Jeg er derfor ikke overrasket over at det nå gir utslag på indeksen.

Radikale endringer

IT-direktør i ANV, Jonas Slørdahl Skjærpe
Skjærpe tror mange lenge har forbundet NAV med kompliserte og lite intuitive IT-løsninger.

– Jeg gjorde det til og med selv da jeg skulle søke om foreldrepenger første gang.

Han forteller at NAVs digitaliseringstempo skjøt fart i 2016.

– Og det var ikke bare en overflatebehandling. Vi har i løpet av disse seks årene endret oss radikalt.

En av de største endringene er at NAV har tatt eierskap til egen teknologi. Det har skjedd langs flere akser.

– Vi har bygget Norges største IT-avdeling i offentlig sektor, og ved årsskiftet fikk vi 800 ansatte. Vi har gått fra å levere store lanseringer til å jobbe med forbedringer og utvikling fortløpende, og vi utvikler stadig flere tjenester sammen med de som skal bruke dem. Sist, men ikke minst, jobber vi i tverrfaglige team som samarbeider bedre og smidigere på tvers av fagmiljøer. Digitalisering handler om mye mer enn teknologi. Dette spranget hadde vi ikke fått til uten bredden av kompetanse NAV har.



IT-direktør i NAV, Jonas Slørdahl Skjærpe, foto: NAV

– Folk skal slippe å være usikre
Skjærpe er opptatt av at NAVs digitale tjenester skal skape gode brukeropplevelser.

– Når folk fyller ut en søknad på nav.no skal de ikke bli usikre når de klikker på «send». De skal være trygge for at de har gjort det riktig. En annen viktig effekt er at de slipper å kontakte NAV, dermed frigjøres tid til de som trenger personlig oppfølging av en NAV-veileder.


Han tror NAV kommer til å klatre videre på NII's digitale innovasjonsindeks også de neste årene.

– Vi har ikke satt oss et mål, det viktigste for oss er at vi skaper mestringsfølelse hos brukerne våre. Da må fortsette å utvikle organisasjonen slik at vi jobber smartere og lærer raskere.

Kilde: MEMU

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



A photograph of a man and a woman walking hand-in-hand 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 looking at each other. The background is a lush green forest with trees and foliage.

Medlemsfordeler hos Gjensidige 2022

6 av 10 medlemmer
bruker fordelene



AVYOs sentrale tillitsvalgte

ØSTFOLD

Leder Hege Christensen
NAV Sarpsborg
Mobil 41 41 90 01
hege.christensen@nav.no

AKERSHUS

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

OSLO

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

INNLANDET

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

VEST-VIKEN

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

VESTFOLD

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

TELEMARK

Leder Gry Gjerstad Glittum
NAV Familie- og Pensjonsytelser
Porsgrunn
Mobil 41695851
gry.gjerstad.glittum@nav.no

AGDER

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

ROGALAND

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

HORDALAND

Leder Marit Sivertsen
NAV Familie- og Pensjonsytelser
Bergen
Mobil 41270501
marit.sivertsen@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 Christin Navarsete Leithe
NAV Midtre Namdal - Namsos
Mobil 97092106
christin.navarsete.leithe@nav.no

NORDLAND

Leder 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 Renate Madvig Hansen
NAV Sør-Varanger
Mobil 90979171
renate.madvig.hansen@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 Mindreboe
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

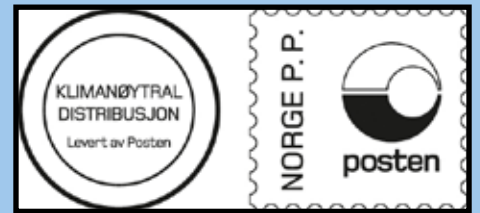
SEKRETARIATET

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
Senierrådgiver Anne S. Henriksen, tlf. 913 90 017.....anne.s.henriksen@avyo.no
Senierrådgiver Hilde Gustavsen, tlf. 913 90 016hilde.gustavsen@avyo.no
Senierrådgiver Steinar Ekhaugen, tlf. 48 18 32 01... ..steinar.ekhaugen@avyo.no
Rådgiver Barbro Mangen, tlf. 97512863barbro.mangen@avyo.no
Senierrådgiver Rune Horgmo, tlf. 452 85 050.....rune.horgmo@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

