



PROFILEN

MEDLEMSBLAD FOR AVYO

NR. 4– 2021



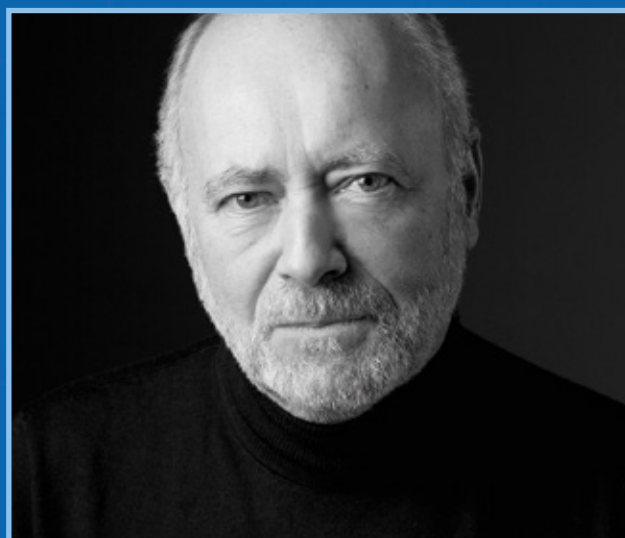
Treffer de unge:
NAV Jobblyst



En million pensjonister:
En milepæl og en utfordring



Hjem
til jul



Møt AVYOs actionadvokat



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 – Hordaland
Mobil 908 88 766
NAV Kontaktsenter Vestland
julie.njastad.nynes@nav.no

Styremedlem
Odd-Arne Tveito – Sogn og Fjordane
Mobil 916 20 136
NAV Økonomitjeneste
odd.arne.tveito@nav.no

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

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

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

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

Tilsattes rep. sentralstyret:
Hilde Gustavsen
Tlf 913 90 016
hilde.gustavsen@avyo.no

Redaksjonen avsluttet 30.11.2021
Opplag: 5100

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

Arbeidsdagen skal preges
av fleksibilitet og tillit

Leder: Øyvind Hov Randmæl

Det har vært en begivenhetsrik høst, og AVYO har arrangert samlinger for tillitsvalgte og hatt høstkonferanse. Så mange hadde gledet seg til å møtes fysisk igjen, og det var etterlengtet å kunne oppleve dette sammen. Vi i sekretariatet har deltatt på avdelingenes seminarer og medlemsmøter, og det har vært godt og inspirerende å treffes live igjen. Dette gir en annen dialog enn det vi har vært vant til de siste to årene. Å nettopp møte enkeltmennesker i fellesskapet har gitt ny energi.

Fremtidens arbeidsliv er med oss og foran oss, og vi må være klare for det som kommer. Hvordan kan vi sammen finne gode løsninger som fungerer på vår arbeidsplass? Det er en forventning om at det skal legges til rette for en mer fleksibel hverdag, en hybrid arbeidsdag. I dette ligger det en mulighet, for vi så under pandemien at det var fullt mulig å utføre mange arbeidsoppgaver like godt og også noen ganger enda bedre hjemmefra. Å kunne ha hjemmekontor vil være avhengig av hvilke oppgaver som skal løses. Arbeidsgivers styringsrett og ansattes medbestemmelse gjennom tillitsvalgte må også ligge til grunn for en hybrid arbeidsdag. Arbeidsdagen skal preges av fleksibilitet og tillit.

Vi må nok innse at selv om det å jobbe hjemme fungerte godt, så har det vært noe stagnasjon når det gjelder samarbeid og å videreutvikle kultur og fellesskap, uformell kontakt og nettverksbygging. Endrede rutiner og mangel på oppfølging fra leder kan føre til en opplevelse av ensomhet, frustrasjon og usikkerhet. Vi håndterer endringer ulikt og for noen kan et allerede eksisterende problem forsterkes. Det å opprettholde dialog mellom ledere og ansatte har stor betydning. Vi må ha møter der vi har kamera på slik at vi ser hverandre og ikke bare snakker sammen på telefonen. Det må gjennomføres strukturerte møter for å planlegge og følge opp arbeidsoppgaver, og like viktig er møter der vi treffes for uformelle samtaler over en lunsj eller kaffekopp.

Det er arbeidsgivers ansvar så langt det er praktisk mulig, å forsikre seg om at arbeidsforholdene på hjemmekontoret er fullt ut forsvarlige. Det vil derfor være svært viktig at forhold rundt arbeidsmiljøet på hjemmekontoret inkluderes i personalarbeid og samtaler med ansatte. Det formelle arbeidsstedet er den fysiske arbeidsplassen, og arbeidsgiver må legge til rette for at de som ønsker å være på en fysisk arbeidsplass fortsatt kan ha mulighet til det. Det er et skille mellom en fleksibel og en fast ordning med hjemmekontor. Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem kommer til anvendelse ved en fast ordning, og det innebærer at det skal inngås skriftlig tilleggsavtale til arbeidsavtalen.

Da AVYO ble en selvstendig organisasjon i Delta, innebar det også at AVYO er representert i Deltas organisasjonsdemokrati og i Deltas representantskap. I Delta ble det avholdt Representantskapsmøte i slutten av november, og AVYO har fire av til sammen seks representanter i valgkrets Stat. Vi var alle til stede der hvor det ble tatt viktige beslutninger, og det var gode diskusjoner og debatter.

Jeg håper medlemmene i AVYO i Delta har sett at vi nå har medlemsfordeler som vi ikke har hatt tidligere. Det er utviklet en medlemsapp der du kan ha dialog med din tillitsvalgt og få full oversikt over alle dine medlemsfordeler. Du kan bli positivt overrasket om du laster ned appen og tar den i bruk. Med fagforeningen din «rett i lomma» får du relevant og nyttig informasjon, enkel dialog med din tillitsvalgt og med Delta Direkte.

Det er snart jul og for min del innebærer det sosialt samvær med mine nærmeste. Jeg ønsker hver og en av dere en riktig god og fredelig jul. Ta godt vare på hverandre.

Beste hilsen
Øyvind

INNHOOLD



Flere strenger å spille på

6



10



22
Quick- fix
og større
oppgaver:
Som
skapt for
kabaler



En million pensjonister:
En milepæl og en utfordring

4



12

En milepæl og en utfordring

Hver sjette nordmann er nå alderspensjonist. 1. november bikket tallet en million, og det ventes at antallet vil stige videre. Ifølge NAVs pensjonseksperter Ole Christian Lien er det tre måter å løse utfordringene på.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

- Vi har snakket om når dette ville skje, men vi var litt usikre på om det skulle skje i oktober eller november, sier Ole Christian Lien.

En langsiktig øvelse

For er det noe som kjennetegner pensjon, så er det at det er en langsiktig øvelse.

- Det er spesielt viktig å tenke tiår framover, og nettopp det er interessant. Det ligger spennende faglige utfordringer i det, og særlig de som er knyttet til store spørsmål, sier han og utdyper:

- De store spørsmålene og samfunns-perspektivene rundt pensjon er mest interessante for meg. Pensjonssystemet skal sikre inntekt for en så stor del av befolkningen. Det skal sikre en rettferdig fordeling mellom generasjonene. Dette er en generasjonskontrakt. De yrkesaktive i dag betaler for pensjonene til de eldste, og dette må være rettferdig. I tillegg er pensjon viktig for statsfinansene. For å sikre gode og trygge velferdsordninger, så må det være bærekraftig.

- Men hva betyr egentlig en million pensjonister for bærekraften i pensjonssystemet?

” Noen kan lett bli motløse fordi det kan være mye man ikke kan, men det kan være nyttig å konsentrere seg om det viktigste

- Vi har fått stadig flere pensjonister i forhold til yrkesaktive, og det vil bare fortsette. Dette vil utfordre bærekraften. De som til enhver tid er yrkesaktive, betaler for pensjonen. Vi har noe avkastning fra oljefondet i tillegg. En måte å se dette på, er å se pensjonsutgiftene som andel av BNP, altså som andel av verdiskapningen i Norge. I 2010 var utgiftene til alderspensjon 6%, og de ser ut til å bli 10% i 2060. Det betyr at andelen av verdiskapningen som vi må bruke på pensjon vil øke med rundt to tredjedeler, og det er en ganske stor økning.

Forbedre og forsterke reformen

Men uten pensjonsreformen hadde dette sett mye verre ut ifølge Ole Christian.

- Jeg tror dette er håndterbart. Jeg mener at det er veldig viktig å holde fast i pensjonsreformen, og helst forsterke og forbedre den. Det gir et trygt og godt pensjonssystem.

For det er noen som vil ha omkamper om en del elementer i pensjonsreformen, og det ser Ole Christian en fare med.

- Det kan gjøre det mer krevende å betale for pensjonene og gi en urettferdig fordeling gjennom generasjoner dersom man går tilbake på deler av pensjonsreformen. Endrer du på en regel nå, kan du pådra deg ekstrautgifter i mange tiår framover. Det er viktig å se de langsiktige konsekvensene. Jeg er tilhenger av brede politiske forlik når det gjelder pensjon.

Men til tross for pensjonsreformen blir det mer krevende å betale for pensjoner og andre offentlige utgifter i framtiden på grunn av aldringen i befolkningen. Ifølge Ole Christian er det tre måter å løse disse

utfordringene på: Gjennom økte skatter, å få til et løft for å øke sysselsettingen og å redusere offentlige utgifter.

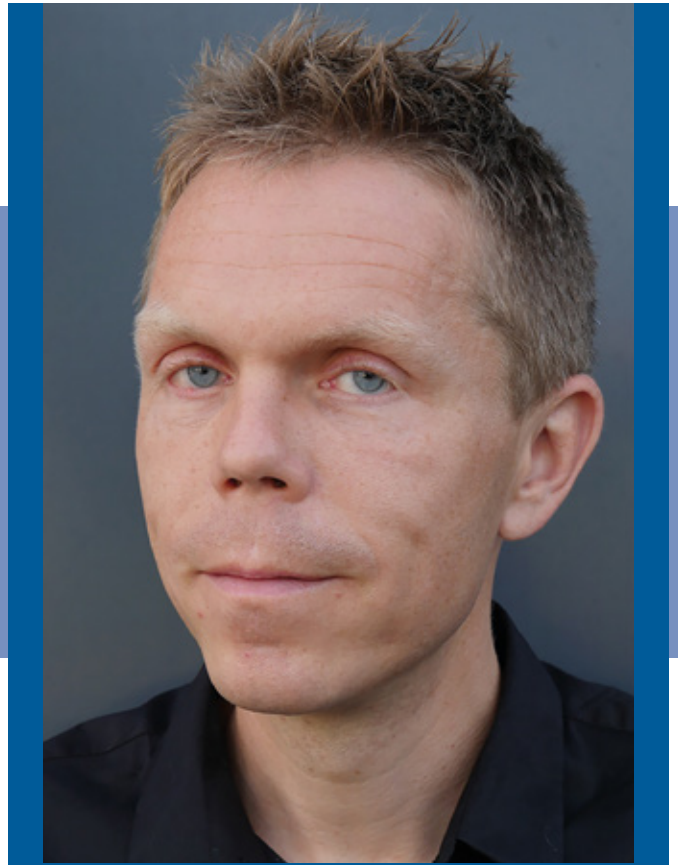
- Å få til økt sysselsetting er den måten som smerter minst sammenliknet med de to andre, men antagelig må vi ha en kombinasjon. Det vil handle om å ta grep for de unge. Her har sysselsettingen gått ned, og utenforskapet er for høyt, men vi trenger også at senioren jobber lenger enn før. Alt tyder på at når levealderen øker, så får vi flere friske leveår og kan jobbe lenger. Vi må ha et system hvor folk kan omskolere seg. Her har det vært en positiv utvikling, og denne utviklingen må fortsette, sier han.

Tall fra NAV viser nå at ca. 100 000 personer kombinerer uttak av alderspensjon med å jobbe.

- Tallet er bra, men det er fremdeles for mange som slutter i jobb ved 62 år. Samtidig er det ikke akkurat dette tallet som er det beste målet. Flere bør vente med å ta ut pensjon, og når de tar ut pensjon, er det bra at de fortsetter å jobbe. Det viktigste er å se på avgangsalderen, og gjennomsnittet i dag er på rundt 65 ½ år. Avgangsalderen har økt med omtrent ett år pr. 10-år, og klarer vi å få det til å fortsette, så ser det bra ut.

- Er pensjon egentlig komplisert?

- Jeg vil si både ja og nei. Hovedprinsipene i pensjonsreformen med alderspensjon fra folketrygden er ganske enkle. Det finnes gode verktøy for å finne ut hva du kan få i pensjon. På Din pensjon på nav.no kan du regne ut hva du kan vente å få i pensjon gitt ulike valg du tar. Dette er basert på reelle tall. Men ja. Pensjon er



også komplisert fordi det finnes mange typer pensjoner. Det er alderspensjon fra folketrygden, AFP, tjenestepensjon med ulike regler i privat og offentlig sektor og privat pensjonssparing. Med pensjonskalkulatorer kan du få oversikt over alt du har, men å sette seg inn i alle reglene er ikke noe for enhver. Det som også kompliserer pensjon, er at det er så langsiktig. Ulike regler kan gjelde på ulike tidspunkt i livet.

- Er det den enkeltes ansvar å sette seg inn i dette?

- Det er både den enkeltes ansvar og pensjonsleverandørenes ansvar. Pensjonsleverandørene må ha lett og god informasjon tilgjengelig. Fra NAVs side prøver vi dette med pensjonskalkulatoren vår, og NAV Kontaktsenter har en spesialavdeling for pensjon. Jeg tror mange gir opp litt for lett fordi det virker så komplisert. Kanskje er det ikke så mye man trenger å vite. Hvor mye har jeg spart opp og hvor mye kan jeg forvente å få? Hvordan vil dette endre seg hvis jeg jobber så og så mye lenger? Noen kan lett bli motløse fordi det kan være mye man ikke kan, men det kan være nyttig å konsentrere seg om det viktigste.

Din pensjon på nav.no har rundt 1,5 million innlogginger årlig. Det er altså en stor andel av befolkningen som er innom.

Mye mer enn pensjon

Mannen som har tittelen pensjonsekspert i NAV, har lang fartstid i etaten. I 2004 startet Ole Christian i Utredningsavdelingen i Rikstrygdeverket. Han har arbeidet med pensjon de 14 siste årene og jobbet med prognoser og analyser hele veien. Han er nå avdelingsdirektør i Kunnskapsavdelingen i NAV i Seksjon for stønadsbudsjett, og han driver altså med mye mer enn pensjon. Seksjonen han leder, har ansvar for prognoser for alle ytelsene NAV forvalter. Han leder arbeidet med prognoser i statsbudsjettet og bistår departementene og Stortinget å regne på regler de ønsker å endre.

- Dette gir et helhetsblikk som er veldig interessant. Rollen min innebærer også å holde foredrag, svare på mediehenvelser og borre ned i tallene for å gjøre analyser.

Han er også redaktør for NAVs omverdensanalyse som publiseres annet hvert år. Analysen tar for seg de viktigste samfunnsmessige trendene fram mot 2035 og konsekvensene de kan få for NAV.

- Medarbeidere fra ulike avdelinger jobber med denne analysen, og arbeidet pågår hele tiden, men det jobbes spesielt intensivt i seks til ni måneder i forbindelse med hver utgivelse.

Innfri forventninger

Hovedfunn fra omverdensanalysen er raskere omstillingstakt på arbeidsmarkedet og økt risiko for at enkelte grupper blir stående varig utenfor og at aldringen av befolkningen kan gi mangel på kvalifisert arbeidskraft.

- Men rapporten viser også at vi står overfor mange muligheter. Særlig er det mange muligheter innenfor den teknologiske utviklingen som gjør at vi kan innfri brukerforventningene på en bedre måte. Når det gjelder aldringen av befolkningen, så er det slik at de fleste ansatte i NAV jobber med brukergrupper i yrkesaktiv alder, og her blir det ikke så veldig høy befolkningsvekst framover. Demografien vil ikke true arbeidsbelastningen i NAV så mye. Selv om pensjonsutgiftene øker og vil utfordre velferdsstaten, så har vi bedre kontroll på disse utfordringene enn i mange andre land. Vi har et godt pensjonssystem, med en ganske solid minstepensjon og et veluttenkt system.

Flere strenger å spille på

1. oktober var den offisielle dagen for sammenslåingen. Dagen da snoren ble klippet. Dagen med flotte taler. Forventningene er tydelige, og det har vært mye arbeid for å få dette til. - De tillitsvalgte gjør en så god jobb. De er alfa og omega, sier avdelingsleder Heidi Søbakk.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

Da det nye kontoret NAV Nannestad Gjerdrum ble åpnet, deltok ordførerne og kommunedirektørene i både Gjerdrum og Nannestad på markeringen.

- De var tydelige på hvor fornøyde de hadde vært med tjenestene i begge kontorene, og de var også tydelige på at de hadde forventninger til oss. Forventninger om at tjenestene skal bli enda bedre nå når ressursene er slått sammen, sier avdelingsleder Heidi Søbakk.

Samlet under felles ledelse

I desember for to år siden ble partnerskapene i NAV Nannestad og NAV Gjerdrum enige om å sette i gang et utredningsarbeid for tjenestesamarbeid og felles ledelse. Fra 1. januar i fjor ble kontorene samlet under felles ledelse fordelt på to lokasjoner. Det tette samarbeidet var avgjørende i forbindelse med kvikkleireraset i Gjerdrum ved årsskiftet, og ansatte ved NAV Gjerdrum benyttet seg allerede da av lokalene til NAV Nannestad.

- I forbindelse med kvikkleireraset ble den fysiske flytteprosessen framskyndet. De ansatte ved NAV Gjerdrum ble flyttet nærmest på dagen, men de tok det positivt og viste stor omstillingsdyktighet. Jeg vil berømme de for det. Det er de som har kjent på den største omstillingen, sier vara plassstillingsvalgt Jane Olsen.

Samarbeidet skulle legge til rette for større og mer bærekraftige fagmiljøer, gi større handlingsrom, god brukermidvirkning og et tettere samarbeid med øvrig tjenesteapparat.



Virksomhetsleder Yvonne Bjonness, vara ptv Jane Olsen, ptv Sølvi Oslandsbotn og avdelingsleder Heidi Søbakk.

Det skulle gjøre det lettere å koordinere innsatsen mot felles brukergrupper, som for eksempel ungdom.

- Nå kjenner vi hverandre godt, og vi har samarbeidet bra i forkant av sammenslåingen. Vi ser også at vi har hatt gode resultater. Det er ikke skille på brukere som er bosatt i Gjerdrum eller i Nannestad, og fagmiljøene våre er nå større. Dette gir bredere kompetanse og utviklingsmuligheter på ulike områder. Vi er på en måte én pott og har flere strenger å spille på, forteller plasstillitsvalgt Sølvi Oslandsbotn, og Heidi supplerer:

- Med vertskommunesamarbeid er målet å bli bedre til å samhandle på tvers av de kommunale tjenestene. Det er viktig at NAV ikke oppleves som en satellitt. Både Nannestad og Gjerdrum kommune hadde erfart utfordringer knyttet til å betjene brukere med sammensatte utfordringer og begge uttrykte et behov for å ha et sterkere fagmiljø med mer spisskompetanse. Vertskommunemodellen vil kunne gi bedre tjenester til sårbare grupper, sier hun.

Traff godt

Heidi Søbakk forteller at det har vært mye forberedelser for å få dette til på best mulig måte.

- Vi hadde blant annet kurs i mars. Dette var fire halve dager med tema tjeneste-

”

Nå er vi vi.

Er det en ting som kan skape litt furore, så er det free seating. Det meste er tatt med humor, men det har gått en kule varmt innimellom.



Hans Thue, Steinar Hansen, Yvonne Bjonness og Anders Østensen

utvikling i vertskommunesamarbeid. Ansatte jobbet sammen i grupper, og vi ble enige om en plan for hvordan vi skulle organisere oss. I tillegg til å forhandle organisasjonskart, så er personalløpet viktig. Alle personalledere hadde samtaler med de ansatte og kartla ønsker. Dette gikk knirkefritt, og vi traff godt. Vi brukte god tid, og NAV Øst-Viken bisto oss. Vi er trygge på å jobbe i team, og vi har mange gode interne krefter, men noen ganger er det bra å få et blikk inn utenifra som kan bistå og utfordre oss. Samtidig er det vi som skal gjøre jobben. Alle ansatte har vært positive, gitt innspill og vært delaktige. De har vist raushet og fleksibilitet, og det er alfa og omega. Parallelt hadde virksomhetsleder Yvonne Bjonness lagt et løp for både prosjekt-medbestemmelsesapparat og ordinært medbestemmelsesapparat. Dette var et godt stykke arbeid og avgjørende for prosessen og følelsen av å være ett. Med ulike planer hadde vi hele tiden noe å kikke til. Hva hadde vi lykkes med, og hva gjensto? Vi satte foten i bakken et par ganger, sier hun og utdyper:

- Vi oppdaget forskjeller. At vi var mer ulike enn det vi trodde på forhånd.

Forskjellige utfordringer kom opp i form av spørsmål fra ansatte og tillitsvalgte. Det handlet blant annet om ressurser. Det opplevdes mer knapphet på ressurser i et kontor enn det andre, og det viste seg at vi hadde jobbet noe ulikt.

Likestilte

I alle forberedelsene et slikt løp innebærer, var det også viktig at det ikke skulle være noe «vi» og «dem».

- Vi gjorde gode forberedelser i forkant, både i eksterne og interne møter. Det handlet om oppgavene vi utfører, om samarbeidet og om hvordan vi ville ha det på det nye kontoret. Vi var opptatt av hvordan vi skulle opptre for at de fra NAV Gjerdrum skulle føle seg velkomne og kjenne seg på lik linje med oss. Det var veldig viktig for begge parter, sier Sølvi.

Før sammenslåingen hadde NAV Nannestad i underkant av 30 ansatte. Nå er det drøyt 40 ansatte på det nye NAV Nannestad Gjerdrum.

- Vi skulle ha clean desk og free seating. Det var viktig at ingen skulle føle på at

noe var din eller min plass. De som kom inn, skulle ikke føle at de tok plassene til noen, sier hun.

- Ja, vi har vært bevisste på å ønske alle velkommen og å være åpne. Vi er likestilte, og det finnes ingen storebror eller lillebror her, sier Jane.

- Det kan være litt vanskelig dette med «vi» og «oss» og «vi» og «dem». Vi har hatt noen morsomme episoder, hvor vi for eksempel måtte minne hverandre på at det er ikke «hvor har dere dette, men hvor har vi dette». Nå er vi vi. Er det en ting som kan skape litt furore, så er det free seating. Det meste er tatt med humor, men det har gått en kule varmt innimellom, og det skal vi ta på alvor. Vi har snakket om det og løst det på best mulig måte. Når to kulturer skal jobbe sammen, er vi gjerne vant til å gjøre ting på litt forskjellig måte. Da går det an å tenke at dette kan da gjøre annerledes. Vi har bare ikke prøvd det før, sier Heidi.

Ivareta to avtaleverk

Til sammen er det 14 AVYO i Delta-medlemmer på NAV Nannestad Gjerdrum, og organisasjon skal ivareta to avtaleverk. Jane på det kommunale og Sølvi på det statlige.

- Vi snakker mye sammen. Noen fra staten vil kanskje ha med Jane i et møte eller omvendt. Som plasstillitsvalgt og vara plasstillitsvalgt er vi liketilt og vi får ivaretatt de to områdene. Vi ser både likheter og ulikheter og jobber oss nærmere sammen for å få til best mulig fordeler i hverdagen. Vi utveksler informasjon, og vi lærer av hverandre. Vi har hatt felles medlemsmøter, og alle medlemmene hadde mulighet til å fremme sine ønskede kandidater som tillitsvalgte, sier Sølvi.

Det inviteres til medlemsmøter før møtene i medbestemmelsesapparatet, og

de tillitsvalgte har formøter hvor det er mulighet for å diskutere saker.

- Vi må noen ganger sette knappen litt på pause for å få avklart noe før vi går videre, og det er viktig å informere medlemmene, og å ta de med på råd. Vi er der for deres del, og de må komme med innspill slik at vi får tatt det med inn i mba. Jeg opplever at det er godt samarbeid mellom de tillitsvalgte, at det er stor takhøyde både i medbestemmelsesapparatet og i formøtediskusjoner. Det er veldig positivt, sier hun.

I tillegg har de hatt lunsjmøter på teams for å høre hva som rører seg.

- Her får vi høre hva medlemmene tenker om det som ligger foran og bak oss. Det gir rom for å avklare spørsmål de kanskje har vært litt usikre på. Det har vært god stemning og et godt klima hele veien. Det er viktig med aktive medlemmer, at de får denne stemmen inn. Vi råder alle medlemmer til å gripe de mulighetene som ligger der, sier Jane.

- Tillitsvalgte gjør en så god jobb. De er alfa og omega. De er på, og de er med. De har vært flott at de tillitsvalgte har invitert inn til ekstra medlemsmøter. Slik kan de som ønsker det, stille spørsmål og få anledning til avklaringer. Når vi jobber mye med noe, kan vi tenke at dette kan vi jo så godt, men det kan også være ting vi ikke ser. Da kan tillitsvalgte stoppe oss litt, sier Heidi.

For uansett hvor mye og godt det har blitt planlagt, så kan det dukke opp spørsmål.

- Både tillitsvalgte, verneombud og ledelsen har villet være tilgjengelige i hele denne prosessen, og vi er på ingen måte ferdig. Vi har startet, minner vi oss selv på. Vi er ikke i mål. Å få til noe bedre, å levere enda bedre tjenester, er fokuset framover, sier Heidi.

NAV Nannestad Gjerdrum

I desember for to år siden ble partnerskapene i NAV Nannestad og NAV Gjerdrum enige om å sette i gang et utredningsarbeid for tjenestesamarbeid og felles ledelse. Fra 1. januar i fjor ble kontorene samlet under felles ledelse.

Samarbeidet skulle legge til rette for større og mer bærekraftige fagmiljøer, gi større handlingsrom, god brukermedvirkning og et tettere samarbeid med øvrige tjenesteapparat.

Før sammenslåingen hadde NAV Nannestad i underkant av 30 ansatte. Nå er det drøyt 40 ansatte på det nye NAV Nannestad Gjerdrum.

Kontoret holder i dag til i midlertidige lokaler i Teicalléen 9 i Nannestad.

Når det nye kommunehuset i Nannestad står ferdig i 2023, flytter NAV Nannestad Gjerdrum inn dit.

AVYO tydelig til stede i valgkrets Stat



Da AVYO ble en selvstendig organisasjon i Delta, innebar det også at AVYO er representert i Deltas organisasjonsdemokrati og i Deltas representantskap.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

Representantene ble valgt inn i fjor for den kommende fireårsperioden fram til 2024, og i november var de og resten av representantskapet samlet til fysisk møte for å fatte viktige beslutninger.

Representantskapet er som kjent Deltas høyeste myndighet og består av hovedstyret, representanter fra valgkretsene, én representant fra hver av yrkesorganisasjonene og ung-representanter.

AVYOs leder Øyvind Hov Randmæl er hovedstyremedlem i Delta for valgkrets Stat og med seg på valgkrets Stat-laget har han Lars

Nedrevåg og Jan Arild Gundelsby og AVYOs Janne Rafshol, Espen Frankmoen, Unni Sorter og Rune Horgmo

- Tariffpolitiske retningslinjer og hovedsatsingsområder framover er så viktige saker. Sakene er godt forberedt og at det er godt framlegg og nyttige diskusjoner. I tillegg er det fint å møte så mange dyktige tillitsvalgte som er samlet her hvor viktige beslutninger fattes. AVYO har solid kompetanse på det statlige området og kan bringe sine perspektiver inn. Dette treffpunktet er en god arena for å dele erfaringer og kunnskap og knytte nettverk. Vi har en spennende tid foran oss, sier Rune Horgmo.

Representantskapet:

Deltas høyeste myndighet

Består av hovedstyret, representanter fra valgkretsene, én representant fra hver av yrkesorganisasjonene, samt ung-representanter.

24. november var over 100 representanter fra hele landet samlet til det årlige representantskapsmøtet.

Treffer de unge

De er en glad gjeng. I høst ble de nominert til «årets team/byrå/avdeling» av Social Media Days 2021. Gjengen i NAV Jobblyst ønsker hele tiden å gi det lille ekstra for å hjelpe de unge i målgruppen.



TEKST: MARGARETHE STANDBERG

I september var NAV Jobblyst finalist sammen med sosiale medier-redaksjonen ved Universitetet i Oslo og bymiljøetaten Oslo kommune. «Prisen deles ut til et byrå, team eller en avdeling som ligger langt fremme i skoene innen sosiale medier. Som tester, erfarer, videreutvikler og deler det de lærer for stadig kompetanseheving», står det på nettsiden til Social Media Days.

- Det er veldig kult. Det er første gang jeg er med på en sånn nominasjon. Det var fantastisk å bli nominert og å komme til finalen. Det viser at vi har gjort en god jobb det siste året. Både når det gjelder teambuilding innad i gruppa vår, men også at arbeidet vårt

synes utad. Vi var i finalen sammen med to andre sterke kandidater, sier Kristin Dahl Sørensen Dimitrova som er redaktør i NAV Jobblyst.

Må skille seg ut

Sammen med henne jobber fem veiledere på NAV Jobblyst, samt avdelingsleder på kontoret og en kontaktperson i styringsenheten. En av veilederne er Camilla Mæhlum Gårderløkken som har vært med helt fra starten i 2014 da NAV Jobblyst ble lansert på facebook.

- Jeg er veldig stolt av denne nominasjonen og av hele NAV Jobblyst. Vi blir lagt merke til. Vi må hele tiden skape engasjement, ha et tydelig språk og spennende videoer og bilder som treffer de unge. Vi må skille oss ut, sier Camilla som innrømmer at hun kjente litt på nervene helt i starten.

- Alle i gruppa er selvlærte på formidlingsbiten, og jeg syntes det var både veldig spennende og litt skummelt da vi startet opp. Rollen min ble litt annerledes i og med at jeg skulle stå foran kamera. Det var veldig uvant. Jeg ble jo mer synlig enn når jeg svarer på telefon eller skriftlig. I tillegg skulle jeg være kreativ, så det var utfordrende, men også veldig artig, sier hun.

Gjengen i NAV Jobblyst lager saker ut fra dagsaktuelle temaer, og de tar også utgangspunkt i det folk spør dem om. I

t tillegg må de holde seg oppdatert på trender som gjelder for målgruppa og være oppdatert på regelverk som berører unge jobbsøkere. For NAV Jobblyst er nettopp et tilbud til unge jobbsøkere. Her kan unge få råd, svar på spørsmål og veiledning på facebook-siden til NAV Jobblyst eller på NAV Jobblyst på Snapchat.

- Vi er gode på å prate sammen og drolle ideer. Vi ser at det er mye vi kan få til. Noen ganger er det vanskelige tema vi må formidle på en lettforståelig og enkel måte. Vi ser at korte filmer er trendy. Mye informasjon skal presenteres på kort tid. Det gjelder å ikke bruke for mye effekter, men å få innholdet rent og enkelt fremstilt. Det skjer stadig utvikling på feltet, og vi er ganske mye på sosiale medier utenfor arbeidstid også. Vi er en glad gruppe og jobber godt sammen. Vi er engasjerte og ønsker å gi det lille ekstra hele tiden for å nå ut til målgruppen vår. Vi brenner for sosiale medier og for å hjelpe mennesker, sier Kristin, og Camilla supplerer:

- Ja, jeg ser stor forskjell fra vi startet i 2014 og fram til nå. I starten da vi fikk vi Snap, brukte vi masse effekter og symboler og gjorde mye ut av postene, men det blir sett på som litt barnslig nå, så det har skjedd store endringer, sier hun.

Klatrer stadig

NAV Jobblyst var i første omgang et prøveprosjekt på seks måneder. Pro-



sjektet ble så nyttig og velbrukt at den blir værende permanent. Nå har NAV Jobblyst 27. 416 følgere på facebook og tallet klatrer stadig oppover.

- Får dere tilbakemeldinger på hvem og hvor mange dere hjelper?

- Det er vanskelig å gi noen konkrete tall, men vi kan få meldinger om at «endelig har jeg fått jobb», «jeg har kommet på jobbintervju» eller at NAV Jobblyst har gitt dem mer veiledning. Vi får mange gode tilbakemeldinger, sier Kristin.

Det er en stor utfordring at noen ungdommer verken jobber, mottar ytelser eller gjennomfører videregående opplæring. NAV Jobblyst ønsker å være en utadvendt tjeneste der de klarer å balansere informasjon med kommunikasjon og matnyttig dialog.

- Det er også artig å se at noen tar kontakt igjen når de er i gang med nytt jobbsøk, ser Camilla som selv var 25 år da hun ble med i NAV Jobblyst.

- Formidlingsevne og det å trives foran kamera er viktig for denne gjengen. Ungdom er bevisste på trender og har høye krav til oss, så vi må hele tiden følge med på hva de er ute etter og trenger, sier Camilla.

Mye arbeid ligger bak postene, og det er mye nytt som skjer hele tiden. I koronatiden var det var også mange regelverk-sendringer knyttet til blant annet dagpenger. Det gjaldt å holde tritt.

- Mange kan ha sitt første møte med NAV gjennom NAV Jobblyst, og vi skal formidle et ganske komplisert regelverk på en lett og forståelig måte. Det jobbes

med klarspråk i hele NAV, og vi har laget en egen ordliste som forklarer ord og uttrykk. Brukerne må forstå det NAV Jobblyst formidler, sier Kristin.

- Vi bruker mange konkrete eksempler på cv og søknader for eksempel. Dette er jo noe det kan være vanskelig for mange å finne ut av selv, og vi gjør det mer tydelig for dem, forklarer Camilla.

Hverdagene er travle, og det var også mer action under korona.

- Det er kjekt å se at folk bruker oss og dette tilbudet NAV har. Mange saker har stor rekkevidde og når mange. Vi er med på å være NAVs ansikt utad, og riktig og viktig informasjon for målgruppen er helt sentralt. Vi er ett NAV.

- Hva tenker dere om NAV Jobblyst framover?

- Vi er i gang endringer på vår visuelle profil, og det skal vi fortsette med. Vi er inne på et veldig godt spor, og har som mål at enda flere blir kjent med oss. Unge voksne har endret sosiale medier-vanene sine, så vi ønsker å kom-

me oss på Instagram også. Det er litt forskjellig hvem som kontakter oss hvor. På Facebook treffer vi de unge direkte, men også via foreldre, søsken eller veiledere på NAV kontorene. Vi ser at vi når målgruppen vår aller best på snap nå.

- Jeg liker den uformelle tonen og den løpende dialogen på snap. Her treffer vi mange unge gutter og jenter. Vi ser tydelig at vi når fram, sier Camilla.

Flere i teamet NAV jobblyst er sosiomer i bunn, og de startet på NAV Kontaktsenter med et stort ønske om å hjelpe mennesker og gjøre noe nyttig. Ifølge Kristin og Camilla får de gjort mye av det de har lært på skolen, både når det gjelder samtaleteknikk og regelverk. De har begge etterutdannet seg innenfor kommunikasjon, for de synes det er kjempespennende å jobbe med nettopp kommunikasjon.

- Dagene og oppgavene er varierte og gir samtidig rom for kreativitet. Vi ser også at det er mange, mange ulike muligheter i NAV. Her kan du jobbe hele livet.

Opptatt av å hjelpe og støtte hverandre

Helfo skal fortsette å videreutvikle gode tjenester. Behandlerne blir mer selvstendige, og Helfo veiledning får spørsmål om mer komplekse problemstillinger. - Med vår brukerinnsikt kan vi raskt fange opp det som rører seg og involvere andre på tvers av fagområder, sier Linda Vedeld Solvang som jobber ved Helfo veiledning i Ørsta.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

- Dagene er travle. Hovedoppgaven min er å veilede helseaktører. Et bredt spekter av behandlere tar kontakt i løpet av dagen med spørsmål om regelverk og bruk av takster. Vi får mange spørsmål knyttet til oppgjør de har sendt inn og hvordan de skal få utbetalt refusjoner.

Helfo veiledning har nettopp ansvar for veiledning om regelverk, takstbruk og direkte oppgjør overfor helseaktører, og ifølge Linda er jobben spennende.

- Du får bred kompetanse og god innsikt på området. I tillegg er vi med på utviklingsarbeidet i Helfo. Spørsmål vi får og det vi erfarer, er med på å legge grunnlaget for hva Helfo skal sette søkelys på framover for eksempel når det gjelder informasjonstiltak. Er det noe spesifikt målgruppene våre trenger, og bør vi for eksempel endre og tilpasse informasjonen på nettsidene våre?

Jobber proaktivt

For det jobbes med proaktivt kommunikasjonsarbeid til målgruppene, og samarbeid med andre deler av Helfo er viktig.

- Jeg har tatt på meg litt ekstra ansvar. Fagansvaret ligger til avdeling for behandlingsrefusjon, men her ved vår avdeling har vi også fagkontakter som har det overordnede ansvaret for at veilederne får oppdatert informasjon om hva som skjer, for opplæring av kolleger, for oppdatering av oppslagsverkene våre, og for å svare ut mer komplekse henvendelser. Jeg har tatt på meg denne fagkontaktrollen for områdene lege, legemidler



Gjengen på fagsamlingen AVYO arrangerte for tillitsvalgte i Helfo

og apotek i tillegg til at jeg er veileder på telefon og mail. Så her finnes det ikke kjedelige dager.

- Hvordan er arbeidsmiljøet hos dere?

- Vi har et godt arbeidsmiljø. Vi er opptatt av å hjelpe og støtte hverandre. Det er mye latter i gangene her.

Helfo veiledning består av to seksjoner; en seksjon for veiledning som besvarer henvendelser fra behandlere på epost/telefon, og en proaktiv seksjon som jobber med informasjonstiltak og kurs. I tillegg har avdeling for behandlingsrefusjon noen medarbeidere lokalisert i Ørsta som jobber med kommunikasjon og etterlevelse.

- Tanken er at vi skal ha kort vei mellom

seksjonene og at vi skal samarbeide tett. Samtalenotat og eposter fra seksjon for veiledning blir brukt for å samle brukerinnsikt og for å se hvor skoen trykker, slik at proaktiv seksjon kan gjøre informasjonstiltak ut ifra det, for eksempel oppdatert informasjon på helfo.no, generelle eller spesifikke brev eller ved å holde kurs. Det er altså proaktiv seksjon som holder kurs, og jeg har hjulpet de med å holde kurs for leger om regelverk for refusjon av behandling og stønad til legemiddel på blå resept. Jeg skal også holde kurs for farmasøyter i januar.

Linda jobber sammen med 15 veiledere, og totalt er de 20 ansatte i seksjonen. Året var 2010 da hun startet opp i Helfo, men hun har lang erfaring fra trygdekonto og NAV, hvor hun startet allerede i 1992.

- Jeg har jobbet ved forskjellige trygdekontor, mest med utgifter til helsehjelp, og jeg startet i Helfo da frikortordningen ble automatisert og ressurser skulle over dit. Det var litt tilfeldig at jeg begynte i trygdeetaten. Jeg var ferdig med vide-regående og startet opp med en praksis-plass.

Ny arbeidshverdag

Linda er også avdelingstillitsvalgt på Helfo veiledning og også styringslinje-tillitsvalgt på Helfo kommunikasjon og servicetjenester.

- Det var også litt tilfeldig at jeg ble tillitsvalgt, men det er viktig at vi har en representant for medlemmene inn i medbestemmelsesapparatet, og at vi er et talerør overfor ledelsen. Nå handler det mye om ny arbeidshverdag, om hjemmekontor og beredskapsplan i forhold til koronapandemien. Den siste er nedskalert nå, så hvordan vi skal tilrettelegge arbeidshverdagen står sentralt. Det er viktig å være på kontoret både for det sosiale og for faglig utvikling. Å få til en god balanse med mulighet for hjemmekontor og å være på jobben sammen med kolleger, er det vi ønsker å få til.

- Hvilke endringer traff dere mest under koronaen?

- Vi merket godt at det var mange regelverksendringer i forbindelse med pandemien. På legeområdet for eksempel var det mange nye takster og regler. Og disse kom fort, så vi måtte hive oss rundt, orientere alle veilederne og passe på at alle var godt informert. Vi kjente ikke på en merkbar økning i antall henvendelser, men det kom mange andre typer henvendelser. Vi bisto også og hjalp til på Informasjonstelefon for korona som ble opprettet. Vi bidro og jobbet helger og kvelder sammen med Helfo service-tjenester som hadde hovedansvar for denne tjenesten. Her kom det inn veldig mange henvendelser, og det gjaldt å finne en god balanse i å bistå her og å samtidig betjene vår egen linje. Jeg tror både de ansatte og brukerne ble ivaretatt på en god måte.

” Spørsmål vi får og det vi erfarer, er med på å legge grunnlaget for hva Helfo skal sette søkelys på framover

- Hvordan ser du for deg jobben din framover?

- Det er spennende å være med på den digitale utviklingen. Jeg var med på å gi innspill til søknadsløsningen for stønad på blå resept. Nå står praksisinformasjon for behandlerne på programmet. Innimellom er det litt utfordrende å veilede på telefon. Det er litt stillesittende arbeid, men samtidig så får jeg et godt innblikk i hva som skjer, og det er veldig kjekt å kunne hjelpe. Brukerundersøkelser viser at de er godt fornøyde med oss i Helfo. Helfo er som kjent gått ned i antall kontor, og det er en stor endring. Vi skal fortsette å videreutvikle gode tjenester, og vi blir mer og mer digitalisert. Behandlerne blir mer selvstendige, så spørsmålene til oss vil bli mer knyttet til tolknings spørsmål og til mer komplekse problemstillinger. Med vår brukerinnsikt kan vi raskt fange det som rører seg og involvere andre på tvers av fagområder. Vi får et helhetsblikk, og vi samarbeider godt med andre styringslinjer.

Linda var med på fagsamlingen AVYO arrangerte for tillitsvalgte i Helfo denne høsten.

- Det var veldig kjekt å møtes igjen fysisk, og veldig kjekt å kunne snakke sammen om ulike tema på tvers av linjene. Noen er mer berørt av alle omorganiseringene enn oss her i Ørsta, og det er fint å kunne dele erfaringer. Det ble to dager med gode diskusjoner og påfyll av ny energi. Et hovedtema var det nye arbeidslivet og hvordan vi best mulig skal jobbe framover, og hvordan tillitsvalgte og ledere sammen kan finne gode løsninger. Nettopp det vi står i akkurat nå.



Linda Vedeld Solvang

Helfo veiledning består av to seksjoner;

en seksjon for veiledning som besvarer henvendelser fra behandlere på epost/telefon,

og en proaktiv seksjon som jobber med informasjonstiltak og kurs.

I tillegg har avdeling for behandlingsrefusjon noen medarbeidere lokalisert i Ørsta som jobber med kommunikasjon og etterlevelse.

Øyvind og Lizzie ønsker alle en riktig god jul og et godt nytt år



Julen står for døren, og AVYOs leder og Deltas leder håper dere alle får en pust i bakken og gode juledager.

- En stor takk til alle medlemmer, tillitsvalgte og samarbeidspartnere for innsatsen og samarbeidet i året som er gått! Vi ser fram til å møte dere igjen neste år!

Både Øyvind og Lizzie er glade i julehøytiden, opptatt av familie og venner og har åpnet dørene sine her til sine julepyntete hjem.

Lizze



Øyvind



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.

Med blikk for store linjer og små detaljer

Hun har hatt mange ulike roller i AVYO. Hun har hatt et brennende fagforeningsengasjement og medlemmenes beste både i blikk og hjerte i mange tiår. Det siste halvannet året har Anne S. Henriksen vært koordinator for AVYO i Delta, og hun ser fram til den videre jobbingen med å få dette nye enda mer på plass.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

At veien til der AVYO er i dag, - en selvstendig organisasjon i Delta, har vært lang, er nok de fleste kjent med, men ifølge Anne er det nettopp det som er hovednøkkelen til at dette ble en realitet.

- Det viktigste er at vi brukte god tid. Gjennom grundige utredninger fikk vi sett på og gjennomgått alle fordelene og alle humpene som var på veien. Vi så tydelig hva som var plusser og minuser, og vi så hva vi kunne gjøre med disse minusfaktorene. Dette ble gjort i både del en og del to av utredningsarbeidet. Nå er det praktiseringen framover som blir viktig, og det er vel egentlig den som vil vise oss om det vi tenkte om denne veien var riktig.

Ta ned utfordringer

AVYO og Delta hadde en arbeidsgruppe for det lokale samarbeidet, om det som skjer og bør skje ute i AVYO, og en gruppe for den sentrale samhandlingen. I tillegg var det en styringsgruppe på toppen. Det har blitt mange møter i gruppene og møter på tvers av gruppene. Det var også mange møter i AVYOs landsstyre og med AVYOs hovedtillitsvalgte for å treffe en riktig beslutning.

”

Det mest utfordrende var å få med hele organisasjonen på å ta dette inn over seg

- Det var helt nødvendig for å ta ned ulike utfordringer og for å klarlegge hvor langt hver av oss kunne strekke oss.

- Så du for deg dette for fem år siden?

- Etter beslutningen i YS hovedstyre, da vi ikke fikk tarifftilgang til KS og Oslo kommune, da så jeg for meg dette. Da vi startet opp, visste vi det så klart ikke, men jeg så for meg en løsning, og jeg tenkte at dette ville være den beste. Det var ikke noen tvil hos meg, men det var jo ikke mitt syn som skulle gjelde. Alt dette skulle gjennom styrende organer, og hele AVYO skulle være enig.

- Hva var mest utfordrende i prosessen?

- Det mest utfordrende var å få med hele organisasjonen på å ta dette inn over seg og få folk til å skjønne hva det egentlig innebar, både for AVYO og Delta. Vi i AVYO sentralt var jo heldige da vi delte kontorer med Delta sentralt, og dette bofelleskapet skapte godt samarbeid og forståelse. Det var enkelt å ta ned spørsmål og få avklaringer underveis. Mange i AVYO og Delta tenkte i starten, helt tidlig i fasen, at dette kun dreide seg om NAV-Kontor. Nå er det tydelig at samarbeidet og styrkene gjelder tilbud og tillitsvalgte på ulike nivå. Med dyktige tillitsvalgte sammen er vi sterkere enn hver for oss.

Sammen er vi sterkere

Det er mange grunner til at det ble det slik. At AVYO med sine ca. 3500 yrkesaktive medlemmer skulle bli med i store Delta. Men det aller viktigste er nettopp: sammen er vi sterkere.



Å tenke stort og samtidig ha blikket på de mindre punktene har vært viktig i prosessen

- AVYO i Delta har nå enda flere dyktige tillitsvalgte på alle nivå. De er her for medlemmene. Ut over det ligger det er ingen stor endring for enkeltmedlemmet i dette. Men når vi nå er i et større fellesskap enn vi var, så gir det oss både mer tyngde og større innflytelseskraft.

Rollen med koordinator er noe Delta etablerte da tidligere STAFO-organisasjoner kom inn i Delta, og dette har de fortsatt med fordi det er av avgjørende betydning for hele prosessen og ikke minst for etablering og implementering.

Og var det en som særlig har med seg historikken og spisskompetansen på AVYO og en solid porsjon kunnskap om Delta og YS, så er det Anne. Et svært kort resyme: Hun har vært trygdesjef på Værøy og avdelingsleder ved NAV Bodø, og hun ble nestleder i Trygdetil-sattes Landsforbund (TTL), som AVYO

het før, i 1996 og leder for forbundet fra 2002. I oktober 2017 stilte hun ikke til gjenvalg, men uttalte til Profilen den gangen «Jeg er i den heldige posisjonen at jeg har permisjon fra NAV og arbeidssted Bodø. Vi er privilegerte slik. Jeg kan jobbe der, men enn så lenge skal jeg være i AVYOs sekretariat og jobbe videre med politikk og det den nye lederen ønsker å bruke kompetansen min til». Og oppgavene har vært mange og viktige.

Æresmedlem i AVYO

Den 12. mars 2020 ble hun utnevnt til æresmedlem i AVYO. Dette er en æresbevisning som kan tildeles et medlem som over en lengre periode har bidratt spesielt og gjort en ekstraordinær innsats. Og i det siste halvannet året har hun altså hatt en helt sentral rolle i å være koordinator for AVYO-Delta prosessen.

- Hva har vært aller mest givende for deg i denne prosessen?

- Å tenke stort og samtidig ha blikket på de mindre punktene. For det kan være de små detaljene som binder det hele sammen. Det du kanskje ikke tenker på i utgangspunktet, kan få stor betydning. Samhandlingen vi har hatt i AVYO og Delta har vært veldig givende. AVYO som et lite forbund har vært vant til å kunne ta hurtige beslutninger i mange sammenhenger, men i et større forbund som Delta, er det flere hensyn å ta. Det har derfor vært fint for prosessen at direktøren i Delta har hatt mulighet til å ta raske beslutninger når han har hatt myndighet til det.

- Hvis du skal oppsummere prosessen, hva vil du si?

- AVYO- Delta prosessen har vært både spennende og utfordrende og også betydd veldig mye jobb. Den har også handlet om å finne en balanse mellom det som er politisk ansvar, og det ansvaret jeg har som koordinator. Nå er det engang også en gang slik, at det som har

”

Jeg brenner for at vi får dette til så godt som det overhodet går an

nyhetens interesse er mest spennende for mennesker der og da, men jeg brenner for å få dette enda bedre inn i det daglige systemet. At alle får lyst til å bidra, og til det må det gode rutiner til. Dette blir viktig for jobbingen framover, og det er viktig å være bevisst på at slike prosesser også tar tid. Jeg ønsker å være med å bidra til at vi får etablert best mulig rutiner for dette.

- Hvordan ser du for deg 2022?

- Nå ser det ut som samfunnet blir mer åpent for å møtes på fysiske samlinger igjen, og dette blir på en annen måte enn det vi opplever på skjerm. Når vi møtes ansikt til ansikt og snakker med folk, blir dialogen annerledes, det gir rom for enda mer læring og gode samtaler.

- 12. desember fyller du 70 år. Hva gjør at du fortsatt vil være seniorrådgiver hos AVYO og fremdeles brenner sånn for dette?

- Først og fremst så er det artig å jobbe, og koordinatorrollen er viktig. Det er viktig å få dette enda mer på plass og forankret over det hele. Jeg brenner for at vi får dette til så godt som det overhodet går an. I tillegg har jeg alltid vært opptatt av medbestemmelse og opplæring av tillitsvalgte. Det er så viktig og så givende, og det ønsker jeg å fortsette å jobbe med.

- Men hvordan skal den store, runde dagen feires?

- Den skal jeg feire hjemme i Bodø sammen med familien.



Anne S. Henriksen

- Seniorrådgiver i AVYO
- Koordinator for AVYO i Delta
- Ble utnevnt til æresmedlem i AVYO i mars 2020
- Tidligere nestleder i AVYO (TTL som vi het før)
- Tidligere leder i AVYO
- Fyller 70 år den 12. desember

Verdiskapende styrearbeid

To innholdsrike dager på AVYOs høstkonferanse.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

- Jeg har gledet meg veldig til disse dagene. Sist vi møttes så mange var mars i fjor, og vi har lært mye og jobbet annerledes i denne tiden. Mye har fungert godt, og vi tar med oss alle disse erfaringene framover. Jeg er stolt av det apparatet AVYO har med dyktige avdelingsledere og tillitsvalgte over hele landet, sa leder Øyvind Hov Randmæl da han ønsket velkommen og åpnet høstkonferansen.

Sentralstyret, avdelingsledere og nestledere samt gjester var samlet for to innholdsrike dager med foredrag og debatter i midten av oktober.

Det hele starter med en presentasjonsrunde av deltakerne, og mange har i likhet med leder sett fram til å møtes igjen.

- Det er første gang på nesten to år vi samles fysisk, og det jubler vi for. Siden sist har vi blitt en selvstendig organisasjon i Delta, og jeg ser for meg å få vite litt mer om erfaringer som er gjort så langt og veien videre, sa nestleder i AVYO Agder Ørnulf Stensvand.

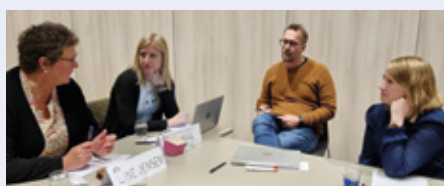
- Jeg ser fram til faglig påfyll når det gjelder styrearbeid, sa leder for AVYO Finnmark Renate Hansen.

Og begge deler sto på programmet. Thorbjørn Overholt var invitert til konferansen for å fortelle om styrearbeid, hva som er felles for styrearbeid, det som er mest relevant for fagforeninger og for AVYO spesielt og om det ansvaret og de muligheter styrearbeid gir. Han snakket om verdiskapende styrearbeid, styret som kollegium og styreidentitet.

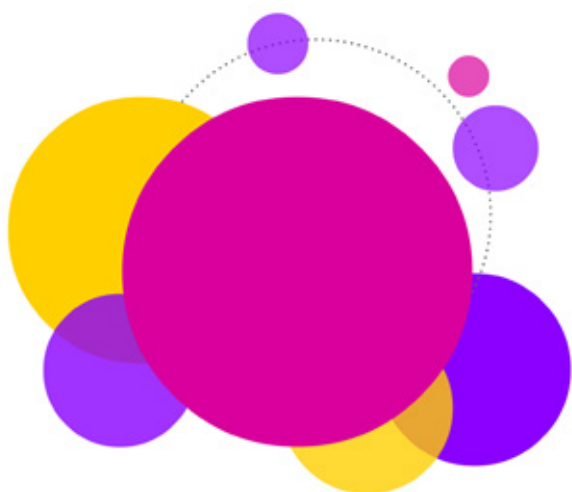
Anne S. Henriksen som er seniorrådgiver i AVYO og koordinator for AVYO-Delta prosessen, fortalte om samhandlingen så langt og hva som planlegges. I tillegg ble det blant annet motivasjonsforedrag med Olaf Tufte, og YS-leder Erik Kollerud fortalte om hovedsakene YS jobber med.



F.v: Olaf Tufte, Øyvind H. Randmæl og Thorbjørn Overholt.
Under: Forsamlingen som lytter til foredrag og jobber i grupper.



**Følg oss
 gjerne på
 sosiale
 medier!**



**Nyheter og
 oppdateringer
 Mer enn
 1.180 følgere**



Actionadvokaten

Han lever av å løse konflikter. Han har i mange år gitt juridisk bistand og bidratt til å finne gode løsninger for AVYOs medlemmer. I det han nå har debutert som forfatter, har advokat Jan Westbye trukket en tidligere marinejeger inn i en internasjonal konflikt.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

Det begynner å bli en god stund siden Jan Westbye troppet opp i AVYOs lokaler i Oslo. 16 år er gått siden han hadde sin første sak for AVYO, eller rettere sagt for et AVYO-medlem. Kalenderen sier 2005 da tilfeldighetene ville det til at mannen som har arbeidet i store industriselskap og har erfaring fra både Forsvaret og Politiet, kommer i kontakt med AVYO.

Med arbeidsrettslige øyne

AVYO legger vekt på at saker som gjelder arbeidsforholdet, bør løses på lavest mulig nivå, men dersom saker ikke løses lokalt, og AVYO sentralt mener det er nødvendig med juridisk bistand, så kommer Jan Westbye inn i bildet.

- I løpet av så mange år, har jeg blitt godt kjent i NAV-systemet. NAV er jo motpart i alle saker jeg bistår i. NAV har vært igjennom store endringer, og jeg synes også sakene har endret seg, sier han og utdyper:

- Jeg opplever at de har blitt mer tilspisset. Vi ser også at det er en betydelig økning i antall varslingsaker. Tidligere var det en større vilje til og lettere å finne gode løsninger, men de siste årene er det blitt mindre systematikk i behandlingen av saker. Jeg kjenner på en holdningsendring, og mener at det er veldig viktig at NAV klarer å ta vare på sine egne ansatte. Men dette har vært veldig interessant jobbing. Jeg jobber jo mye med arbeidsrett, og disse sakene gir en annen dimensjon.

- Hvordan er det å daglig jobbe med konflikter?



- Hva annet er det, spør han selv, før han forklarer:

- Det er interessant. Konflikter er uunngåelig, men det er viktig å lære av dem. Folk er veldig opptatt av jobben sin, og det er svært belastende når det går på felgen der. Det handler om et brudd på et tillitsforhold. Noen ganger gjelder det å finne nye løsninger, det kan for eksempel være et annet sted eller med andre arbeidsoppgaver. Men det å nettopp finne gode løsninger er alfa og omega, og det gjelder å ikke skape mer konflikter. Løsningsorienteringen bør komme før formalia. Steile parter blir belastende både for arbeidsgiver og den det gjelder. Vi bør finne tilbake til

den løsningsorienterte måten. AVYO står virkelig på for at medlemmene skal bli ivaretatt, og måten de gjør det på, er veldig bra. De kjemper for medlemmenes beste, og for deres rettigheter. Og nettopp her mener jeg holdningene deres har gjort at de aller fleste sakene har løst seg, og løst seg på en god måte. Kanskje enkelte medlemmer ikke ser det helt der og da, men at det blir tydeligere i ettertid.

For Jan kommer inn utenifra og skal se det hele med nye øyne, og selv sagt med arbeidsrettslige øyne.

- I tilspissede arbeidsforhold kan det være en fordel å komme inn og se

”
Konflikter er uunngåelig, men det er viktig å lære av dem. Folk er veldig opptatt av jobben sin, og det er svært belastende når det går på felgen der. Det handler om et brudd på et tillitsforhold

det med nye blikk. Varslingssaker er ofte kompliserte saker, og det er ofte konflikter oppstår hvis det ikke er god nok kjennskap til de arbeidsrettslige spillereglene.

100 reisedøgn i året

På det tidspunktet Jan møtte AVYO, hadde han etablert sin egen advokatpraksis i Tønsberg. Han kommer opprinnelig fra Horten, og det var også i Horten hans juridisk karriere startet, og veien gikk mot juridisk sjef i Kongsberg Gruppen ASA.

- Det var rundt 100 reisedøgn i året. Jeg hadde ansvar for alt det juridiske i hele konsernet, etablering av selskap, oppkjøp, fusjoner og kontrakter. Men i 2003 var jeg utsatt for en bilulykke og måtte gjøre det annerledes. Så jeg begynte for seg selv, men hadde Kongsberg Gruppen som klient, og det var også da jeg ble kjent med AVYO sentralt og etter hvert mange medlemmer.

Jan har et stort engasjement knyttet til arbeidsrettslige spørsmål, men han er også en mann med mange andre interesser. Vi kan blant annet nevne Hortensfestivalen i 1978 og Bob Marley.

- Det var mye annet en studier som skjedde på den tiden, og jeg var veldig engasjert i Hortensfestivalene med sin storhetstid i 1978. Det var

nok litt tilfeldig at jeg utdannet meg til jurist, men rundt denne tiden så måtte jeg bli ferdig med studiene, og etter det startet jeg opp i et advokatfelleskap i Horten. Jeg har en kreativ side og tegnet og malte mye. Det var en fin avkobling for meg. Jeg hadde et 20-talls malerier som forsvant i en brann, men kanskje det var en mening med det. Etter det startet jeg å skrive. Jeg var da engasjert i Forsvaret og var mye i Oslo.

Bød på utfordringer

Omslagsfotoet på debutromanen Remis, viser operahuset i Oslo kombinert med røyk fra eksplosjoner.

- Boka er en thriller, men den handler ikke om å finne en morder og etterforske en sak. Dette er mest en actionthriller. Omslagsfotoet virker nok høypolitisk, men handlingen foregår mye i Vestfold og i Oslo, altså under norske forhold.

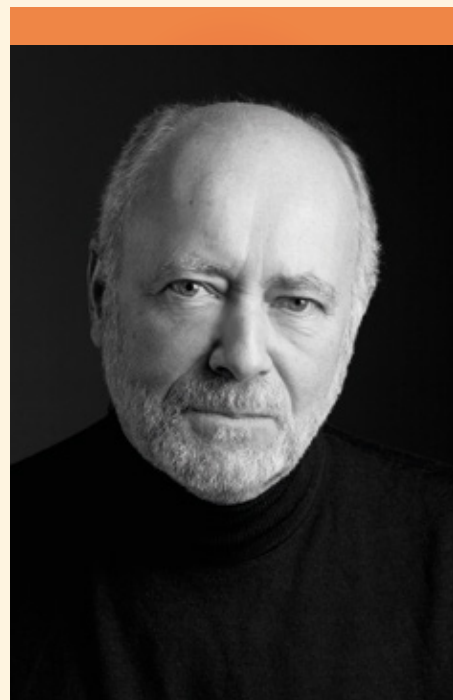
Det har tatt fire år å skrive boken, og handlingen utviklet seg etter hvert.

- Jeg hadde ikke bestemt slutten da jeg startet å skrive. Jeg jobbet etter innfallsmetoden, før løsningen utkrystalliserte seg. Og jeg er i gang med en ny bok nå. Dette er en ganske annerledes story, med et mer psykologisk tilsnitt.

Men selv om storyen denne gangen er klar, kan Jan ikke avsløre mer om den, men han innrømmer at det har bydd på utfordringer å skrive actionthrilleren Remis.

- For en som har vært vant til å jobbe med juridiske dokumenter i over 30 år, og å skrive utdrag og stevninger, så er det ganske annerledes å skrive en actionthriller. Språket er veldig forskjellig. Men veldig moro har det vært, og det var selvsagt deilig å også få gode tilbakemeldinger.

Remis som er tittelen på boka, er betegnelsen på et sjakkparti som ender uavgjort.



Jan Westbye var engasjert i Forsvaret da han startet på actionthrilleren Remis.

- Er det slik i arbeidsrettslige spørsmål og konflikter, at det noen ganger ender uavgjort?

- Nei, det er det ikke. Når vi kjemper for medlemmene, så er det for deres rettigheter.

- Nå med ny roman på gang, skal du fortsette å være AVYOs advokat?

- Jeg ønsker gjerne å fortsette med det. Jeg har møtt mange forskjellige mennesker opp igjennom årene, og de som jobber i NAV er gjennomgående flinke folk. Jeg har reist og bistått i saker over hele landet. Selv om jeg opplever at holdningene i arbeidslivet er steilere, og kanskje er det blitt slik i samfunnet ellers også, så kan jeg bidra med å komme inn utenifra og bistå til det beste for medlemmene. Konflikter er uunngåelig, men det handler i bunn og grunn om måten vi klarer å løse dem på.



Som skapt for kabaler

Når bestillingene tikker inn, er Malin Lone Johansen med på å få den store tolkeformidlingskabalen til å gå opp. Det betyr en arbeidshverdag med både quick-fix og større oppgaver som krever mer arbeid.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG

Hovedoppgaven til tolkeformidlingen ved NAV Hjelpemiddelsentral er å formidle tolker til alle tolkebestillingene som kommer inn via bestillingssystemet TiND, på e-post, telefon og SMS.

- Vi innhenter nødvendig informasjon, og vi finner tolker det er behov for det. Jeg og de andre formidlerne har oversikt over kalenderne til alle tolkene. Vi ser hvilke tolker som kan kobles på hvilke oppdrag, men det er mange hensyn som må tas, sier hun og utdyper:

- Det kommer an på hva oppdraget er knyttet til. Gjelder det studier, er det gjerne samme tolker som følger et studieløp. Vi ønsker også å bruke de samme tolkene på faste arbeidsplasser, for det gir kontinuitet. Samtidig spiller andre faktorer også inn. Vi tar også utgangspunkt i hvilke tolker som har aller best kompetanse til ulike oppdrag, sier Malin Lone.

Effektivisering og balansering

For at tolkeformidlingskabalen skal gå opp, er det også økonomiske hensyn å ta. Det handler om å tenke

” Det gjelder å finne balansen mellom å dekke oppdrag og samtidig akseptere at vi ikke alltid kan få til alt



Sykdom kan for eksempel føre til at tolkeformidlingen må stokke om på kabalen.

økonomisk både når det gjelder reisetid- og reiseavstander og tiden tolkene har mellom oppdragene.

- Det gjelder å finne en god balanse i å effektivisere dagene og samtidig passe på å ikke kjøre tolkene for hardt. Det må være rom for puste-pauser. Vi skal koble mange bestillinger og mange tolker, og tolkene har ikke bare disse oppdragene i løpet av en dag. Det kan være andre møter de skal i og flere hensyn å ta.

Noen av hensynene som virker inn, er om det handler om tegnspråktolking, skriveolking eller tolking for døvblinde.

- Tolkene har ulike tolkemetoder de bruker. I tillegg kan oppdragene være litt spesielle. Det kan dreie seg om

tolking i begravelser, tolking på engelsk eller andre fremmedspråk eller tolking innenfor psykisk helse. Det kan være oppdrag som er av sensitiv art. Her bruker vi gjerne et team som raskt kan steppe inn og som har god forkunnskap om hva oppdragene gjelder. På den måten slipper brukere som står i en vanskelig situasjon, å gjentatte ganger må forklare hva dette dreier seg om.

En jevn strøm

I følge Malin Lone kan det variere noe fra dag til dag hvor mange bestillinger som kommer inn.

- Men det er en jevn strøm med oppdrag, og det er også oppdrag som må følges opp over tid. De kan handle om bestillinger et stykke fram i kalenderen. Da må vi ta opp igjen

”
Formidlingen blir av og til kalt hjertet på avdelingen, for vi har oversikten over kabalen, og vi er bindeleddet mellom brukerne, bestillerne og tolkene.

tråden, hente inn informasjon og gå i dialog med bruker. Mange formidlinger er quick-fix, mens andre krever mye mer. Det kan være knyttet til bestillinger som går over flere dager og bestillinger på kveldene eller i helgene. Arbeidsplaner må avklares, og vi må også lyse ut oppdrag til frilanstolker.

Formidlerne kjenner godt de som jobber på tolketjenesten, hvilken kompetanse de har og hva de er tryggest på. I tillegg kommuniserer de med frilanstolkene og har god kjennskap til frilanstolkene i fylket.

- Har dere merket en økning i antall bestillinger?

- I løpet av koronatiden varierte det mye. Vi dekket få oppdrag i starten. Deretter ble det tolket mye på skjerm, og det innebar en ny dialog med bestillere, brukere og tolkene. Ikke alle er like komfortable med skjerm-tolkning, så vi har også drevet med opplæring. I tillegg måtte spørsmål rundt smittevern avklares i de ulike settingene. Også her var det flere hensyn og mange nye hensyn å ta.

Stor overgang fra tolkeyrket

Malin Lone har jobbet som formidler i to og et halvt år, og til sammen er det fire faste formidlere ved NAV Hjelpe-

middelsentral Vestland på områdene arbeidsplass, helse, dagligliv og skole.

- Overgangen fra å jobbe som tolk til å være her var stor, men alle tolkene fikk opplæring på de systemene vi hadde den gangen. Jeg opplevde at jeg lærte disse kjapt og mestret det, så da det åpnet seg opp en plass her, ville jeg gjerne jobbe her fast. Jeg trives godt med dette. Jeg liker det organisatoriske veldig godt. Jeg tror jeg er skapt for kabaler, og jeg opplever at jeg klarer å finne gode løsninger på litt kompliserte kabaler også. Dette gir utfordringer som jeg liker.

Samtidig innebærer dette også noen utfordringer.

- Vi vil så gjerne dekke alt, og vil finne gode løsninger hele tiden. Av og til gjør vi nok kanskje litt mer enn det som er forventet av oss, og vi kan kjenne vi får litt høye skuldre og stresser litt. Det gjelder å finne balansen mellom å dekke oppdrag og samtidig akseptere at vi ikke alltid kan få til alt.

Sykdom kan for eksempel føre til at vi må stokke om på kabalen, og det er en krevende oppgave der vi hele tiden prøver å finne så gode løsninger som mulig.

Liker lovverk og avtaler

Malin Lone ble tidligere i år valgt til vara tillitsvalgt ved NAV Hjelpe-middelsentral Vestland, og dette er også en utfordring hun liker.

- Jeg leser nå om lovverket og avtaler. Også dette er for meg å drive litt administrativt. Jeg trives ikke så godt foran forsamlinger, men jeg liker jobbingen bak.

Malin Lone er ny på AVYOs grunnopplæring, og det er ifølge henne så



Malin Lone Johansen

spennende å lære mer om medbestemmelsen. Det er så mye som skjer på tolkeområdet.

- Omstillingsarbeidet på hjelpemiddelområdet som kalles HOT 25, med nytt mål bilde og prosesser framover, engasjerer. Det er gøy å være med på dette. Som tillitsvalgt får jeg nå innblikk i dette på en annen måte enn før. Jeg får mye ny kunnskap, og det å være med på å påvirke, er spennende og kjekt.

Da Malin Lone var ferdig utdannet tolk, var hun ikke helt topp motivert, men etter at hun startet som formidler, kjenner hun at hennes drøm er knyttet til det administrative og å få være med på å ha ansvaret for at tolkeformidlingen går rundt.

- Uten formidlingen så ville ikke kabalen gått opp. Formidlingen blir av og til kalt hjertet på avdelingen, for vi har oversikten over kabalen, og vi er bindeleddet mellom brukerne, bestillerne og tolkene.



Gratulerer med overstått AVYO Østfold!

40 års dagen ble feiret med kake på de forskjellige enhetene torsdag 11.11 og med medlemssamling på Quality hotell fredag 12. november.

AVYO Østfold hadde besøk av hovedverneombud i NAV, leder i AVYO, Gjensidige og Cathrine Loiuise Finstad fra kunstprosjektet Norske Hemmeligheter. Videre ble det en hyggelig middag på kvelden med nydelig fiskemiddag og dessert etter foredragene.



Fra venstre: Stein-Arne Hammersland, gjensidigerepresentant og Cathrine Loiuise Finstad og øverst AVYOs leder Øyvind H. Randmæl sammen med leder for AVYO Østfold Hege Christensen.
Tekst og foto: Marte Hansen



Medlemsseminar i Tromsø for AVYO Akershus



Det ble også informert om lønnsforhandlinger etter hovedtariffavtalens ulike bestemmelser.

Vi hadde også innlegg fra Tromsøs store sønn og leder for AVYO Troms Geir E. Johannessen. Geir holdt et flott innlegg om yrkesskadetrygd. Det var nok mange som fikk mye ny kunnskap og en aha-opplevelse eller to.

Fredagen ble rundet av med nydelig vandring i Tromsø by før vi hadde felles middag.

Tromsø skuffet ikke. Vi dro fra regn i sør og ble møtt med strålende sol i nord. Vakkert nordlys hadde også Tromsø å by på. Etter lang tid med arbeid hjemmefra og få fysiske treffpunkter, var det hyggelig å treffe medlemmer fra forskjellige enheter i Akershus 14. - 16. september.

Fra AVYO sentralt hadde vi med oss Unni Sorter. Alltid like dyktige Unni loset oss igjennom tema som blant annet omverdensanalyse, trender framover og arbeidssituasjonen framover for AVYO i Delta.



38 forventningsfulle deltakere var med på medlemsseminar til Nordens Paris. Foto: Barbro Mangen. Tekst: Hege Ekra

Dagsaktuelle tema og rørende foredrag

På seminaret på Røros snakket leder Øyvind H. Randmæl om følgende tema: Tilbake til «den nye normalen», AVYO/Delta og lokale forhandlinger. AVYO Oslo inviterte også Tore Petterson kjent fra Skal vi danse (TV2) til å holde foredraget «Det er en gave å være annerledes» digitalt i Røros kinosal. Det var et rørende foredrag om hvordan han opplevde sitt møte med NAV. Medlemmene benyttet fritiden til å besøke museer, gå på stolpejakt, vandre rundt i Røros gater og nyte spaanlegget på hotellet. Medlemmene fikk også nyte nydelig lokal mat. (Tekst: Anders Burkey Ellefsen)



Talsperson
for et mer
flerkulturelt
arbeidsliv

YS' likestillingspris til Big Enough Global

TEKST: Siv M. Bjelland

Big Enough Global hjelper virksomheter med å rekruttere og beholde flerkulturelle arbeidstakere.

Big Enough Global inspirerer også flerkulturelle til hvordan de selv kan bidra i arbeidet for et mer mangfoldig arbeidsliv.

Big Enough Global formidler kunnskap om utfordringer, behov og styrker som personer med flerkulturell bakgrunn kan ha.

- Vi foreslår tiltak og mål for alt fra ekstern kommunikasjon til arbeidsmiljø, ledelse og rekruttering, forteller Kimiya Sajjadi, daglig leder i Big Enough Global.

- Flerkulturelle er en mangfoldig gruppe. Tiltakene handler derfor ikke om å lage en mal som passer for alle, men å komme med tiltak som kan inkludere og appellere til flere enn det som gjøres i dag, påpeker hun.

- Vi må skape arbeidsplasser der alle ansatte er trygge nok til å kunne være seg selv, sier Hans-Erik Skjæggerud, 1. nestleder i YS og juryleder for Likestillingsprisen.

- Big Enough Global er en verdig mottaker av YS' likestillingspris for 2021. De ansatte i Big Enough Global er modige nok til å bruke egne erfaringer i arbeidet med å påvirke norske virksomheter, sier Skjæggerud.



Kimiya Sajjadi (23) er grunnlegger og leder av Big Enough Global, og har blitt lagt merke til som en tydelig talsperson for et mer flerkulturelt arbeidsliv.

Flerkulturell bakgrunn er en styrke, en uutnyttet ressurs i arbeidslivet, men det er ikke godt nok kommunisert hverken i arbeidslivet eller hos de flerkulturelle. Det vil Big Enough Global gjøre noe med.

- Som leder er jeg så glad for at mitt team får den anerkjennelsen de fortjener for et ubeskrivelig godt arbeid over lang tid. Prisen betyr utrolig mye for alle oss som er, og har vært, med på å skape Big Enough Global.

Statutter:

Formålet med prisen er å stimulere til økt innsats i arbeidet for å fremme likestilling og like muligheter for alle.

Med likestilling mener vi alle tiltak som virker til å rette opp skjevheter når det gjelder muligheter til samfunnsdeltakelse, utdanning, arbeid og faglig utvikling.

Prisen kan gis til enkeltpersoner, grupper, organisasjoner samt private eller offentlige virksomheter, og både innen- og utenlands.

Prismottaker må ha gjort en for tjenestefull innsats innenfor ett eller flere av disse områdene. Det forutsettes at prismottaker har en helhetlig tilnærming til likestilling.

Flere kan tenke seg å bli medlem

Nesten halvparten av de uorganiserte er interessert i å bli medlem i en fagforening, viser YS Arbeidslivsbarometer.



YS Arbeidslivsbarometer viser et stabilt norsk arbeidsliv, men det viser en dipp i 2020.

- Det var en tid med stor usikkerhet, vi sto midt i grøten. 15% var permittert eller arbeidsledig. Folk var ikke så fornøyd med livet som de hadde vært tidligere, sier Elisabeth Nørgaard, som er instituttdirektør ved Arbeidsforskningsinstituttet AFI.

- I år ble nye tall samlet inn i mars-april, men vaksineringen hadde begynt, og vi snakket om å åpne opp og at alt skulle ordne seg. Vi skulle tilbake til den nye normalen. Men er vi egentlig der, vi vet jo ikke helt. Jeg var sikrere i august på at det skulle bli bedre, men nå vet jeg ikke helt, sier hun.

Alt i alt mindre fornøyd

Barometeret viser at vi er et tilfreds folkeslag, men det viser altså et fall fra høy til middels tilfredshet.

- Dette er i kontrast til andre funn, men vi er alt i alt mindre fornøyd. Men tallene kan også skjule store variasjoner, sier hun.

- Og her er det også funn som er overraskende og lærerike. Konsekvensene av pandemien følger sosiale skillelinjer. Den påvirket de fleste, men treffer ulikt. 85% av oss ble påvirket av den, og det er en situasjon som vedvarer. Vi ser et positivt trekk på en økning i fagforeningens legitimitet. Vi ser en lavere organisasjonsgrad i privat sektor, men vi ser i år at flere uorganiserte kan tenke seg å være medlem av en fagforening. I 2021 var 45 prosent av de uorganiserte interessert i å bli medlem.

For første gang ligger ja linjen altså kover nei linjen.

- Samtidig er det færre tillitsvalgte som sier at de føler seg respektert av ledelsen. Det er en alvorlig graf som burde bekymre alle som setter pris på den norske velferdsmodellen. Andelen som sier det er vanskelig å være tillitsvalgt har økt, men andelen som ønsker å være tillitsvalgt har stabilisert seg.

Overraskende mange fornøyd med lønnen

I tillegg viser rapporten en litt lavere oppslutning om kollektiv lønnsdannelse, men overraskende mange er fornøyd med lønnen sin.

- Det gir grunn til ettertanke og gir et bilde av arbeidslivet som stabilt. Det har vært økt bekymring for å miste jobben eller bli permittert, men bekymringen har snudd, og vi er mer optimistiske nå enn i 2020.

Barometeret viser også at flere ønsker mer kompetanse, men at det er en synkende interesse for å ta videre- og etterutdanning.

- Vi bør reflektere over det, kjenner vi oss igjen i det? Det er en utfordring for universiteter og utdanningsinstitusjoner som tilbyr utdanning. Det kan bety at denne formen ikke treffer og at det kanskje er noe annet som skal til.

Barometeret inneholder som kjent seks barometerområder. Fagforeningenes legitimitet, oppslutning om kollektiv lønnsdannelse, arbeidsvilkår, stress og mestring, likestilt deltakelse, trygghet og tilknytning i arbeidslivet og kompetanse.

Hovedfunn 2021:

- Fagforeningslegitimiteten er kommet styrket ut av koronaen.
- Flere vil bli medlem av en fagforening
- Økt optimisme, men flere står utenfor arbeidslivet
- Mindre stress og bedre jobb-hjem balanse
- Synkende interesse for etter- og videreutdanning.



*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 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

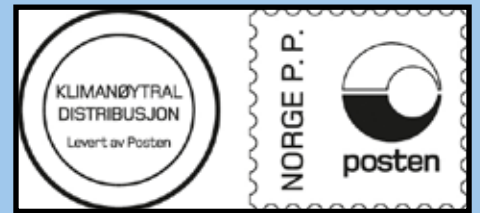
SEKRETARIATET

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
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. 48 18 32 01... ..steinar.ekhaugen@avyo.no
Rådgiver Barbro Mangen, tlf. 97512863barbro.mangen@avyo.no
Seniørrådgiver 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

