



Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 26.01.2021

Informasjon fra beredskapsledelsen. Beredskapsleder Yngvar Åsholt informerte sentralt MBA både om hva som skjer politisk og hva som skjer i NAV. I NAV er det jobbet kontinuerlig med mange typer spørsmål knyttet til korona etter nyttår. Nye nedstengninger og strenge smittevernregler vises med en gang på antall søknader og trafikk på nav.no. NAV prøver å være offensiv for å ha oversikt over det som Stortinget vedtar av støtteordninger, men det er vanskelig når det skjer endringer så raskt som det har gjort nå. Beredskapsgruppa bruker tidligere planer og vurderinger til å håndtere nå-situasjonen, og har tilbakemeldt til departementet at NAV klarer å håndtere det som kommer som følge av den pågående nedstengningen på Østlandet.

Arbeidsgiverperiode 2 ved permittering flyttes slik at NAV klarer å håndtere de andre endringene som kommer nå. Dagpengeperioden og permitteringsperioden utvides til 1. oktober. Det blir også ordninger for selvstendige og frilansere, og sannsynligvis forlengelse på AAP. NAV kommer til å ha det skikkelig travelt, spesielt på utviklingssida, og må planlegge godt for å få det til. Det er ikke endelig avklart når arbeidet med arbeidsgiverperiode 2 kan starte opp og bli levert. Det forventes oppstart før sommeren, men NAV har innstendig bedt om at oppstart ikke blir satt til f.eks. 1. juli, da det er behov for at det i år blir en normal ferieavvikling for ansatte.

Direktoratet har gjort beregninger på hva NAV kan tåle, og har sett på et teoretisk verste fall-scenario med 8-900 tusen arbeidsledige. Man tror ikke dette skjer, men må ha en plan dersom ledigheten øker kraftig. IT løsningene vil tåle en økning med litt oppgradering. NAV Kontaktsenter vil få problemer og må da ha forsterkning fra store NAV kontor som kan kobles på telefoniløsningen. I et slikt verste fall – scenario vil det bli store problemer med dagpengebehandlingen, da oppgavene krever stor grad av manuell behandling. NAV står klar for å rekruttere flere ansatte dersom nødvendig. NAV kommer til å få betydelige ekstrabevilgninger for å håndtere korona, men midlene kommer ikke til å vare ut over 2021.

Da det ikke har latt seg gjøre å automatisere eller finne gode tiltak som kan effektivisere saksbehandlingen på dagpenger, er det tydelig at det er dette som er den største utfordringen vår fremover. Både beredskapsleder og arbeids- og velferdsdirektøren er opptatt av hvordan NAV på best mulig måte skal håndtere behovene knyttet til dagpengeområdet. Holte ønsker god dialog med fagforeningene for å finne gode løsninger på dette. NTL ga uttrykk for at vi er bekymret for at det i stor grad legges opp til å bruke omdisponering av ansatte, denne muligheten er nå nærmest oppbrukt. Både de som er omdisponert og deres kolleger som må ta over oppgavene for dem, er slitne. NAV Kontroll har behov for å beholde de folkene de har for å ha nok ressurser til kontrollarbeid som også er viktig nå. NTL ber arbeidsgiver om å ha dialog med departementet for å få klargjort hvilke oppgaver som i stor grad må nedprioriteres. Holte sa seg enig i dette.

Ansattundersøkelsene. I mai og oktober 2020 ble det gjennomført spørreundersøkelser rettet mot alle ansatte i etaten. Hensikten med undersøkelsene var å få en systematisk oversikt over hvordan ansatte oppfatter og hadde det i koronasituasjonen. Undersøkelsene inneholdt spørsmål relatert til kartlegging av den ansattes arbeidsmengde og fysiske forhold, samt utvalgte arbeidsmiljøfaktorer.

En overordnet analyse av resultatene viser at ansatte rapporterer om noe lavere jobbtilfredshet i oktober enn i mai. Det er tendens til at reduksjonen blant annet skyldes slitasje. De som kombinerer hjemmekontor og arbeid på arbeidsplassen har høyest jobbtilfredshet. Bruk av hjemmekontor er forbundet med lavere sykefravær og styrket autonomi. Ensomheten øker noe, spesielt blant nyansatte. Det legges opp til lokale prosesser med digital workshop og refleksjonsspørsmål.

NTL ser at en stor andel ønsker fortsatt mulighet for hjemmekontor etter pandemien. Vi setter spørsmålsteget ved hva som er motivasjonen for dette. Mange sitter normalt i store åpne landskap og/eller i ABW løsninger uten fast plass og liten mulighet for konsentrasjonsarbeid og tenker at det kunne vært interessant å se på dette også. Mange synes det å sitte i landskap er forstyrrende, og svarer på arbeidsmiljøundersøkelsen at de får mer ro og anledning til å konsentrere seg når de har hjemmekontor. Noe vi anser som opplagt hvis de ellers sitter i kontorlandskap.

Det kommer også frem at jobbtilfredsheten går ned og at det er tegn på slitasje. Den kommer som resultat av ekstraordinær arbeidssituasjon over lang tid. NTL tenker det er interessant å få vite litt hva arbeidsgiver planlegger å gjøre for å redusere denne slitasjen som er begynt å vise seg. Undersøkelsen er kun en avsjekk på hvordan situasjonen er, og det er viktig å se på hva vi nå gjør videre foruten å bare dytte ansvaret for tiltak nedover i organisasjonen.

Beredskapsarbeid knyttet til situasjonen i Gjerdrum. MBA fikk orientering om NAVs arbeid i forbindelse med leirskredet i Gjerdrum 30. desember. Da alarmen gikk i Gjerdrum kommune etter skredet, ble NAV nesten umiddelbart koblet inn i beredskapsarbeidet. Avdelingsleder ved NAV Gjerdrum gikk inn i kriseteamet i kommunen, og NAV-leder og fylkesdirektør ble varslet. Det ble raskt gjort rede for alle ansatte, og at ingen var direkte berørt. Nyttårsaftnen ble det gitt informasjon til medarbeidere på NAV Gjerdrum, og medarbeiderne ble forberedt til å stå i krisearbeidet. 1. januar holdt NAV Gjerdrum/Nannestad informasjonsmøter på evakueringshotellene. Det ble gitt informasjon om hva NAV kunne hjelpe til med, råd og veiledning. NAV fikk oversikt over behovet for hjelp og hvilke enheter som kunne hjelpe. NAV Kontaktsenter ble raskt koblet på og NAV Lillestrøm og NAV Ullensaker ga bistand til NAV Gjerdrum. Innsatsteam var operativt 5. januar, med ressurser og kompetanse til å kartlegge boligbehov, råd og veiledning for evakuerte på hotellene og økt saksmengde på saksbehandlings- og oppfølgingsoppgaver. Etter at akutt situasjonen avtok, ble bistanden flyttet inn i ordinær linje og tilstedeværelsen på hotellene avsluttet. Flere enn 800 personer



har fortsatt uavklart boligsituasjon.

Innsatsen fra NAV Kontaktsenter har vært veldig nyttig. NAV har beredskapskontaktsenter ved kontaktsentrene i Stavanger og Bodø. Det handlet mye om å stille opp for kollegaer i en vanskelig situasjon. NAV Kontaktsenter har bygget opp kompetanse på krisehåndtering over mange år og vurderes til å være godt rustet til denne typen arbeid.. Lokal ledelse og bedriftshelsetjenesten har fulgt opp egne ansatte og tilbakemeldingene er at de ansatte føler seg godt ivaretatt.

Bruk av midlertidige ansettelser i NAV. NTL NAV har bedt om drøfting av etatens bruk av midlertidige ansettelser. Drøftinger av behovet for midlertidige ansettelser følger også av lov om statsansatte § 9. Arbeidsgiver skal minst en gang årlig drøfte bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte, inkludert grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser og konsekvensene for arbeidsmiljøet. Drøftingen ble delt i to, med innledende drøfting av status nå og prosess for å få gode drøftinger. Saken kommer tilbake 9. februar hvor ytelseslinjen og arbeids- og tjenestelinjen kommer med det de ser av behov fremover og rettslig grunnlag for dette, samt arbeidsmiljøvirkninger.

NTL minnet på om at det klare utgangspunktet er at statsansatte skal ansettes fast. Med over 10 prosent midlertidige ansettelser blant statlig ansatte i NAV, kommer man fort i konflikt med grunnbemanningslæren. Dersom det foreligger et mer eller mindre konstant arbeidskraftbehov, skal dette dekkes av faste ansatte fremfor å benytte vikarer. Faste oppgaver skal utføres av fast ansatte. En høy andel av midlertidige ansatte påvirker stabiliteten i ansattmassen og arbeidsmiljøet. Dette kan også gå ut over tjenestene til brukerne.

Arbeidsgiver foreslo at driftsenhetene pålegges å gjennomføre drøftinger med tillitsvalgte iht statsansatteloven § 9. Driftsenhetene får en frist for gjennomføring og referatene sendes til HR-avdelingen. Basert på referatene sammenstiller HR-avdelingen hovedpunkter og har dette som grunnlag for gjennomføring av drøftinger på virksomhetsnivå. NTL sa seg enig i at det er lurt å involvere driftsenhetene for å skape bevissthet rundt midlertidighet ute. Dette bør legges inn i et årshjul. I tillegg mener NTL at siden NAV er en så stor virksomhet, bør drøftinger skje to ganger i året.

Juridiske funksjoner, modell for risikovurderinger. I mandatet for prosjekt klargjøring av juridiske funksjoner inngår risikovurdering av arbeidsmiljøforhold. Hensikten er å få fram felles og viktige risikoer som kan ha betydning for gjennomføringsfasen etter at modell er besluttet. HR-avdelingen har bistått prosjektet til å få fram forslag til prosess og støttemateriell slik at dette kan tas i bruk av de berørte enhetene. En felles mal med aktuelle risikotemaer knyttet til endring og omstilling vil lette arbeidet med å identifisere og



synliggjøre de viktigste risikoene knyttet til arbeidsmiljø. HR-avdelingen har også gitt innspill til vurderingskriterier av modeller for å sikre at arbeidsmiljøperspektivet med betydning for organisering blir ivaretatt. NTL ga tilbakemelding om at risikotema og vurderingskriteriene virker dekkende for arbeidet som skal gjøres med risikovurdering av arbeidsmiljøforhold.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Ida Skogland

Harald Borgerud

Renate Holsbøvåg-Lyngstad

