



Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 12.01.2021 og 19.01.2021

**Direktoratets faglige og koordinerende rolle.** Arbeidsgiver presenterte status i prosjektet som skal se på hvordan direktoratets faglige og koordinerende rolle kan styrkes.

Nåsituasjonsbeskrivelsen gir et overordnet bilde av hvor direktoratet står i dag slik at man har et felles grunnlag for å identifisere, evaluere og velge tiltak for forbedring. Dokumentet tegner et foreløpig bilde av nåsituasjonen i direktoratet.

NTL bemerket at saksunderlaget er omfattende og det kom sent, noe som ga lite tid til å sette seg grundig inn i det. Et system for faglig avklaring må på plass, fagtrappa er en for lang vei å gå for faglige avklaringer, og erfaringsforum fungerer ikke. NTL har støttet strategien med å ha flere fast ansatte på IT-området og færre konsulenter, noe som har ført til flere ansatte på IT. I tillegg har NTL i budsjett-drøftingene vært med på strategien med å bygge ned direktoratet for å styrke bemanningen i 1. linjen. Det kan være at man har gått for langt med nedbygging av kompetanse og kapasitet i direktoratet.

**Klargjøre juridiske funksjoner i NAV.** Prosjektet skal utrede og innføre ny organisasjons- og styringsmodell for den juridiske funksjonen inklusiv klagebehandlingen. Som ledd i dette arbeidet skal prosjektet utrede styrker og svakheter ved dagens organisering av den juridiske funksjonen. Hensikten er å få en omforent oversikt over styrker og svakheter ved nåværende organisering av juridiske funksjoner og nærliggende oppgaver. Dette for å ha et godt grunnlag for å diskutere kriterier og alternativer for fremtidig organisering.

For å sikre at styrkene og svakhetene er så gode som mulig, samt er godt forankret i organisasjonen, har prosjektet gjennomført en kommentarrunde (10.-18. desember 2020) for å få innspill fra berørte enheter, etatsMBA, direktoratsMBA og klage-MBA.

NTL har kommet med flere innspill underveis i prosessen, og disse er i stor grad hensyntatt. Vi var imidlertid ikke fornøyde med hvordan arbeidsgiver hadde innarbeidet innspillet vårt om at mål- og resultatstyringen i for stor grad dreier innsatsen over på kvantitet, på bekostning av faglighet og kvalitet. Arbeidsgiver innarbeidet innspillet vårt etter drøftingen.

Som ledd i arbeidet skal prosjektet også utarbeide *kriterier* som ulike forslag til ny organisatorisk løsning vurderes opp mot. Kriteriene beskriver ulike dimensjoner som er viktig for NAV, og som bør vektlegges ved ny organisering av juridisk funksjon i direktoratet inklusive produktområdene og klageinstansen. Kriteriene skal brukes til å vurdere egnetheten ved ulike organisasjonsløsninger sett opp mot NAVs behov. Hensikten er å gi en mest mulig objektiv og faktabasert evaluering, og identifisere den mest hensiktsmessige organisasjonsløsningen for NAV i 2021 og fremover. Kriteriene var også en del av kommentarrunden i desember.

Innspillene fra organisasjonene både tidligere i prosessen og under kommentarrunden er i stor grad tatt hensyn til. NTL kan imidlertid ikke se at det er satt opp kriterier som vil løse utfordringen med at problemstillinger som sendes til direktoratet har en tendens til å forsvinne i et sort hull. Vi hadde spilt inn som kriterier rask og effektiv kanal for innmelding av behov for regelverkstolkning og regelverksavklaring til direktoratet fra ytre etat, samt velfungerende og godt kjent varslingskanal for problemstillinger som ikke er besvart, eller som kan være feiltolket. Arbeidsgiver svarte at dette faller utenfor prosjektet da man skal konsentrere seg om organiseringen i direktoratet og organisatorisk plassering av klageinstansen. NTL etterspurte når og hvordan utfordringene som er pekt på skal løses.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Hanne Kolby

Renate Holsbøvåg-Lyngstad

