



Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 9. november 2021

Prosjekt 3 og overtid på sykepengeområdet i NAV Arbeid og ytelser (NAY).

Arbeidsgiver redegjorde i møtet for at leveransene fra Prosjekt 3 ikke har vært som planlagt. Det vil bli foretatt en vurdering ved årsskiftet rundt om målsetningene kan beholdes eller om de må revideres. Konsekvensen ved at man ikke har fått den ønskede effekten er et ressursunderskudd i NAY og massiv bruk av overtid ut året. NTL ga beskjed om at det ikke er akseptabelt å fortsette å basere seg på overtid for å kompensere for at man har for få ansatte til å gjøre jobben. Vi mener de midlertidige ansatte må forlenges og at det må vurderes om det trengs flere ansatte. Arbeidsgiver svarte at de ikke planlegger å basere seg på overtid som løsning også i 2022, at de ønsker å forlenge så mange midlertidige som mulig og at de i tillegg ser på muligheten for omdisponeringer fra både innenfor og utenfor ytelseslinja.

Oppdrag 2: "Faglige roller og faglig dialog mellom direktorat, fylker og NAV-kontor"

En arbeidsgruppe bestående av representanter fra direktoratet og noen fylkeskontor har siden april sett på ulike organisatoriske forhold i Arbeids- og tjenestelinja og leverte sin sluttrapport 1. november. Rapporten inneholder 26 anbefalinger til tiltak. Hvilke som blir gjennomført og eventuelt når er ikke avgjort. Saken kom opp til drøfting etter at NTL ba om at helheten i rapporten ble satt på agendaen i sentralt MBA på nytt, etter at saken kom til informasjon i august. Overordnet mener vi det er flere spennende forslag til tiltak, mens innretting og prioritering vil vi måtte komme tilbake til på flere av punktene. De enkelte anbefalingene vil kunne danne grunnlag for egne saker i både sentralt MBA og lokale MBA'er på senere tidspunkt.

NTL stilte spørsmål rundt målsetningen om å fortsette med å jobbe for større NAV-kontorer. Det er gjennomført mange sammenslåinger og vertskommunesamarbeid de siste årene. Vi mener det er viktig å vurdere hensiktsmessigheten av ulike løsninger for ulike NAV-kontor, framfor å holde fast på et unyansert mål om at NAV-kontorene skal bli så store som mulig. Vi anførte ellers at vi mener det er bra at det legges opp til et eget område om partnerskapet på NAVET, da vi opplever en del uheldig praktisering av partnerskapsmøtene. Dette skal ikke være hemmelige beslutningsforum, men [møter hvor stat og kommune koordinerer styringssignaler](#). Beslutninger skal forankres i den respektive styringslinje og med de tillitsvalgte gjennom de respektive MBA'ene.

Revisjonsplan for Internrevisjon i 2022

Internrevisjonen i NAV er en objektiv bekreftelses- og rådgivningsfunksjon direkte underlagt arbeids- og velferdsdirektøren, og reviderer hvert år en rekke forhold knyttet til NAVs virke. De kom til sentralt MBA for å snakke om aktuelle revisjoner for 2022, og prioriteringen av disse. NTL spilte inn at vi spesielt er opptatt av at det blir gjennomført revisjon av styringen av produktområder, rutinene rundt innsynsforespørsler, sikkerhet på NAV-kontor og organiseringen av NAV Arbeidslivssenter. I forbindelse med at det planlegges revisjon av

kontrollen med oppslag i fagsystemene, anmodet NTL om at Internrevisjonen ser spesielt på hvor konsekvent eller inkonsekvent sanksjoneringen etter ulovlige oppslag er.

Sentrale føringer for hybrid arbeidshverdag i Arbeids- og velferdsetaten

Etter fire arbeidsmøter tidligere i høst kom saken opp til drøfting i sentralt MBA. NTL har ønsket sentrale føringer for etaten og en sentral mal for individuelle avtaler om hjemmekontor, og dette var blant det som ble drøftet i møtet. NTL ønsker både reell fleksibilitet og trygge rammer for våre medlemmer, og denne balansegangen har vi etter beste evne forsøkt å praktisere gjennom arbeidsmøter og drøftinger. Vi har lagt vekt på krav om saklighet ved vurderinger om bruk av hjemmekontor, anledning til fysisk aktivitet fra hjemmekontor og et tydelig prinsipp om at alle ansatte alltid har en arbeidsplass de kan bruke på jobben. Dette er på plass i det nye rammeverket. I MBA anførte vi at det fortsatt er noen elementer som må være på plass før NTL kan anbefale våre medlemmer å signere en individuell avtale om hjemmekontor.

Det er forskriftsfestet at flere kapitler i Arbeidsmiljøloven ikke gjelder fra hjemmekontor, men forskriften er fra 2002 og ble ikke utformet med tanke på bestemmelsene om det psykososiale arbeidsmiljøet fra 2005. NTL mener arbeidsgiver kan og må ta ansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet også når arbeidstaker sitter på hjemmekontor. Det er ikke behov for å være hjemme hos noen fysisk for å adressere dette, samtidig som det ikke er mindre viktig når ansatte sitter hjemme. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, heller ikke på hjemmekontor. Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre, også på hjemmekontor. Vi har på bakgrunn av arbeidsgivers tilbakemeldinger i møtet, håp om at dette adresseres på en tilfredsstillende måte i det nye rammeverket.

Når det gjelder yrkesskade mener NTL at det er misvisende å vise til usikkerhet i regelverket på den måten det gjøres i arbeidsgivers utkast til sentrale føringer for hybrid arbeidshverdag. Det er ikke usikkerhet rundt at dekning av yrkesskade for ansatte i Staten er hjemlet i hhv. Folketrygdloven og Lov om Yrkesskadeforsikring, og at disse lovene forvaltes av hhv. NAV og Statens Pensjonskasse (SPK). Det er heller ikke usikkerhet rundt lovenes prinsipper og hovedregler om at en eventuell skade må ha skjedd i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden for å kunne fylle vilkårene for yrkesskade. Vi mener det derfor er disse henvisningene vi trenger i føringene. I behandling av den enkelte sak vil det så være mange elementer som avgjør om de nevnte vilkårene er oppfylt, men disse vurderingene må skje i saksbehandlingen. Det er ikke mulig å ta høyde for alle eventualiteter i rammeverket.

Det er videre viktig for NTL at det presiseres i avtalen at både arbeidsplassen og hjemmekontoret formelt sett blir arbeidssted når en individuell avtale om hjemmekontor signeres. I tillegg mener vi hjemmekontor bør ses som et privat sted arbeidstaker disponerer og ikke utelukkende den folkeregistrerte adressen, for å sikre reell fleksibilitet for arbeidstaker. Vi anførte videre at det bør gjennomføres en sentral og overordnet evaluering



av hvordan hjemmekontor i NAV fungerer etter litt tid, og at arbeidsgiver bør kommunisere tydelig ut i etaten at drøftinger om bruk av hjemmekontor skal gjennomføres i MBA'ene ved alle driftsenheter og arbeidsområder.

NTL tok i tillegg opp spørsmål om kompensasjon av kostnader med bredbånd, bruk av gaveregelverket for å gi flere arbeidstakere tjenestetelefon og ba om at det tydeliggjøres i føringene at reisetid til eksterne møter skal regnes som arbeidstid også når man reiser fra hjemmekontor, på samme måte som det er det når man reiser fra arbeidsplassen. Vi har også spilt inn at arbeidsgiver bør strekke seg langt for å tilby ansatte på hjemmekontor nødvendig utstyr, og at ordningen med støtte opptil 5000 kroner for nødvendig utstyr bør videreføres. Arbeidsgiver var tydelige på at det ikke er aktuelt å bruke gaveregelverket da dette vil medføre en enorm årlig kostnad, samtidig som den ikke vil komme alle ansatte til gode. KMD har klare retningslinjer for bruk av tjenestetelefon.

Arbeidsgiver vil komme tilbake til noen av de andre punktene vi spilte inn i forbindelse med at avtalemalen og de sentrale føringene vedtas av Arbeids- og velferdsdirektøren. Vi forventer at mer informasjon til alle ansatte om dette kommer i løpet av kort tid.

Strøket fleksitid - korreksjon

I forrige versjon av MiniGaiden ble det informert om hvor mange timer fleksitid som ble strøket i NAV ved forrige avregningstidspunkt, og at saken skal drøftes i sentralt MBA 7. desember. Det siste stemmer fortsatt, men arbeidsgiver har i etterkant korrigert opplysningene om det første. Det viser seg at arbeidsgiver ved en feil sendte oss tall over arbeidet fleksitid hos de som måtte stryke timer, og ikke det som faktisk ble strøket. Det betyr at det heldigvis ikke ble strøket like mange timer som vi først trodde. I stedet for like over 120 000 timer er det i virkeligheten snakk om rett over 40 000 timer, noe som uansett er betydelig mer enn ved de siste års avregningstidspunkter. Vi opprettholder oppfordringen til alle våre medlemmer om ikke å jobbe gratis, og om å være oppmerksom på å avvikle nok fleksitid til at dere ikke får noe strøket ved neste avregningstidspunkt 31. desember.

For NTL NAV møte

Torgeir Homme

Harald Borgerud

Rasmus Rydland

