



## Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 14.12.2021

**P3 og sykepenger.** P3 hvor det utvikles ny vedtaksløsning for sykepenger er forsinket. Dette er en stor utfordring for etaten siden det medfører at NAV ikke klarer å ta inngang på sykepenger uten betydelig bruk av overtid i NAV Arbeid og ytelser. Dette til tross for at antallet ansatte på området er langt høyere enn forutsatt tidligere. I tillegg til forsinkelser med å ferdigstille ny vedtaksløsning for sykepenger, har saksinngangen økt pga. Covid-19. Det er grunn til å være bekymret for ansatte som jobber med sykepenger og opplever et stort arbeidspress, og overtidbruken fortsetter inn i 2022. Gevinstrealiseringen (bemanningsskutt) som skulle tas ut på grunn av P3, er utsatt.

**Avregning og strykning av fleksitid.** Per 31.05.21 ble det totalt strøket ca. 40800 timer, fordelt på 1339 medarbeidere som strøk 17943 timer, og 460 ledere som strøk 22869 timer. Det er nesten en fordobling i antall medarbeidere som har fått strøket timer, sammenlignet med tidligere avregningstidspunkt.

NTL NAV stilte spørsmål ved om noen av de strøkne timene i realiteten er skjult overtid. Videre påpekte vi at det ikke ser ut som man har kontroll på at hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven følges. Ansatte har behov for hvile og restitusjon. Det skal legges en plan for uttak av fleks fire måneder før avregningstidspunktet, men oppfølgingen av dette er variabel. Vi har også fått tilbakemelding på at enkelte ansatte nektes å ta ut fleks når de har feriedager til gode. I alle fall for ansatte som har 14 dager eller mindre igjen av ferien ser vi ingen grunn til å pålegge å ta ut ferie foran fleks. Strøkne fleksitidstimer er gratisarbeid, og det bør ikke ansatte i NAV drive med.

Arbeidsgiver svarte at det ikke kan pålegges å jobbe plusstid og at ekstraarbeid ikke skal løses med fleks, men med overtid. Ved avvikling av fleks bør arbeidsgiver lokalt tillate at det tas ut fleksitid i stedet for ferie dersom ansatte står i fare for å få strøket timer. Såfremt man er innenfor 14 dager restferie (som kan avtales flyttet til neste år), Arbeidsgiver sa også at en del ansatte ikke ønsker å legge plan for uttak av fleks da de ønsker den kortsiktige fleksibiliteten i å ha en del plusstid.

**Ansatteundersøkelsen 2021.** Ansattundersøkelsen som ble sendt alle ansatte i november inneholder spørsmål om ulike dimensjoner ved arbeidsmiljøet. Jobbtilfredsheten og engasjementet er stabilt høyt over tid, men varierer noe mellom linjene og avhengig av oppgaver. Rolleklarhet og samarbeidsklima er noe lavere enn under første del av pandemien. Opplevelsen av om sikkerheten er ivaretatt, er betydelig redusert fra 2020 til 2021. 61 prosent av ansatte ved NAV-kontor opplever sikkerheten som ivaretatt, en nedgang på 20 prosent siden 2020. Andelen ansatte som svarer at de er utsatt for trusler har økt de siste to

årene. Dette har negativ sammenheng med jobbtilfredshet og en rekke andre indikatorer.

Bruken av hjemmekontor har blitt vesentlig mer utbredt sammenlignet med før pandemien. Bruken varierer noe i resultatområdene og etter arbeidsoppgaver. Det er også store variasjoner mellom enheter. Free seating/ABW-løsninger er assosiert med mer bruk av hjemmekontor.

89 prosent av ansatte svarer positivt på at «vi bør drøfte arbeidsmiljø minst en gang i året, uavhengig av om vi har utfordringer eller ikke». 57 prosent svarer at de har drøftet arbeidsmiljø sammen med kollegaer og leder. Det er en tendens til at de enhetene som skårer godt på arbeidsmiljøindikatorene i større grad diskuterer arbeidsmiljørelaterte forhold. Analyser tyder samtidig på at å sette av tid til å drøfte arbeidsmiljøet kan ha effekt, særlig på enhetens ytringsklima. Arbeidsplasser med svar fra flere enn 8 ansatte vil få tilgang til resultatene for egen enhet.

NTL NAV uttrykte bekymring for at trusler mot ansatte har økt. Rundt halvparten av ansatte i NKS har opplevd trusler, noe som er helt uakseptabelt. Økt saksbehandlingstid og ventetid på telefon som følge av pandemien kan forklare noe, og man må se sammenheng mellom ressurser og sikkerhet. Vi registrerer også at det snakkes for lite om arbeidsmiljø, og påpekte at det kan være på sin plass å revurdere om det skal være frivillig å ha AMU lokalt. NTL NAV er ikke overrasket over at type kontorplass har betydning for ønske om hjemmekontor. Ansatte som har ABW-løsning eller åpne landskap bruker hjemmekontor mer enn andre. Dette må vi ta lærdom av i arealkonsept og eiendomsprosesser. NAV er på ville veier dersom ansatte må ha hjemmekontor for å drive konsentrasjonskrevende arbeid.

For NTL NAV møte  
Elisabeth Steen

Harald Borgerud

Tarjei Haga

