



Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 04.02.2020

Mål- og styringsparametere 2020. Etaten har ikke fått endelig tildelingsbrev for 2020, det er mulig at det kommer denne uken. I foreløpig tildelingsbrev er det 16 styringsparametere. Disse er de samme som i fjor, selv om NAV har uttrykt at en del av de er lite hensiktsmessig. Departementet har signalisert at det kommer et eget tilleggsbrev om EØS senere.

I ytelseslinjen skal enhetene rapportere på hva som gjøres for å bedre kvaliteten. Trygdesvindelen er tonet ned, ved at det ikke skal rapporteres på. Innsatsen skal vris mer over mot forebygging. For arbeids- og tjenestelinjen er det resultatkrav som hovedsakelig ikke er tallfestet. NAV Kontaktsenter har til dels detaljerte måltall blant annet på svartid på telefon. Arbeidsgiver opplyste om at målene er NAV Kontaktsenter sine egne forslag på hva de vil måles på.

I mål- og disponeringsbrevet fra direktoratet er det lagt inn en tekst med et krav om helhetlig ansvar for ansatte under omstilling på tvers av styringslinjene. Dette er arbeidsgivers forsøk på å sørge for at ansatte som vurderes som overtallige i en linje får muligheter i andre linjer gjennom PRIM.

Trening i arbeidstiden. NTL NAV har meldt inn saken som ble behandlet første gang i desember. Vi har foreslått å gi alle ansatte i NAV rett til en time trening i arbeidstiden i uken. Verken arbeidsgiver eller de andre organisasjonene støtter oss i vårt krav. NTL mener det er litt lite ambisiøst av arbeidsgiver å ikke gå inn for trening i arbeidstiden for alle. En av fire nordmenn har muskel- og skjelettplager. Stillesitting er en sterkt medvirkende årsak og fysisk aktivitet er forebyggende. Vi ser også økende sykefravær i NAV i 2019. Et av målene til NTL NAV med å innføre trening i arbeidstiden for alle i NAV, var å forsøke å sikre at også de enhetene der det er lite fleksibilitet vil få muligheten til fysisk aktivitet. Arbeidsgiver var enig i at fysisk aktivitet er viktig, men vil dessverre overlate vurderingen av behovet for trening i arbeidstiden til driftsenhetene. Målet for 2020 er å styrke nærværarbeidet og redusere sykefraværet. Arbeidsgiver vil stille krav om oppfølging og forebygging av sykefravær, spesielt overfor enheter med mye stillesittende arbeid og høyt sykefravær.

I forlengelsen av saken, informerte arbeidsgiver om at NAV avslutter avtalen med SATS og Actic om rabatterte trening for ansatte i NAV. Begrunnelsen er nye skatteregler hvor fordelen skal betales skatt av og arbeidsgiver har rapporteringsplikt. Arbeidsgiver vurderer dette som såpass ressurskrevende å administrere at etaten kutter ordningen.

Mandat – opprettelse av juridisk avdeling. Som en oppfølging av internrevisjonsrapporten fra 10. desember om EØS-saken, ønsker arbeidsgiver å opprette en juridisk avdeling i direktoratet. Mandatet for utredningen ble drøftet i MBA. NTL mener det er feil å starte utredningen med en konklusjon om at juridisk avdeling er løsningen på utfordringene med samhandling, kommunikasjon og mangelfull EØS-kompetanse. Det bør vurderes om det kan

gjøres endringer i arbeidsmetoder og organisering uten å opprette en ny avdeling og ansette en ny direktør. Arbeidsgiver er opptatt av å vise at man gjør noe, og vil derfor ikke vurdere alternativer uten en juridisk avdeling. Planen er også å legge NAV Klageinstans inn under den nye avdelingen. Det er lagt opp til et stramt tidsløp for arbeidet, men med involvering av berørte underveis. Saken skal forhandles i sentralt MBA på et senere tidspunkt.

Logginnsyn. Arbeidsgiver orienterte om at ny rutine for logginnsyn og løsning for skjerming av egne ansatte er på plass. Antall tilganger er redusert stort i en engangs ryddejobb. Automatisk ruting av saker til virtuelle enheter som behandler saker som gjelder egne ansatte er på plass. Datatilsynet lukker saken.

Midlertidige stillinger i omstillingsprosesser. Arbeidsgiver har kommet frem til at retningslinjene for tilbud om midlertidige stillinger til overtallige medarbeidere og registrering av slike stillinger i PRIM bør endres. Nåværende praksis er at alle rekrutteringsbehov ut over en måned skal legges inn i PRIM. Ansatte som er vurdert som overtallige kan matches mot en midlertidig stilling som et opplæringstiltak. Ansatte som eventuelt er matchet inn i en slik midlertidig stilling via PRIM har til nå blitt tatt ut av PRIM for videre matching mot faste stillinger i etaten. Dette var noe NTL var sterkt uenig i da det ble innført. Arbeidsgiver har kommet til at av hensyn til den ansatte, skal ansatte som matches mot en midlertidig stilling fortsatt ligge i PRIM. Det er som NTL tidligere har påpekt risiko for at de som tas ut av PRIM går glipp av en fast stilling mens de er i en midlertidig stilling. Arbeidsgiver har også kommet til at så kort midlertidig behov som en måned ikke gir kompetanseheving. Praksis endres derfor til at rekrutteringsbehov ut over tre måneder skal legges inn i PRIM og matches mot overtallige før det eventuelt kan lyskes ut eksternt. NTL er uenig i denne endringen. Vi mener at etaten ikke kan drive med forlengelser av midlertidige stillinger med varighet under 3 måneder, samtidig som vi holder på med nedbemanning av fast ansatte. Dersom behovet for arbeidskraft er såpass kortvarig at det ikke anses hensiktsmessig å legge stillingen i PRIM, får stillingen heller stå tom.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Petter Aasheim

Hanne Kolby

