



## Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 10.06 2020

**Oppgavedeling sykepenger.** Sentralt MBA fikk informasjon om status og framdrift i arbeidet med flytting av enkelte oppgaver innen sykepengeområdet fra NAV-kontor til NAV Arbeid og ytelser. Det jobbes med ressursestimering og ressurskartlegging, samt kartlegging og fastlegging av praksis. Utenlandsopphold og mottak av sykemeldinger fra utlandet er spesielt vurdert og flyttes ikke. Det skal sees nærmere på praktisering av aktivitetskravet, i dialog med departementet. Søknader om utenlandsopphold er endret etter EØS-saken. Automatisering har ført til endret omfang på tilbakedatering av sykemeldinger. Spesialiserte miljø opplever økt effektivisering, noe erfaring fra de spesialiserte miljøene i Innlandet og Rogaland viser. Personalløpet kommer til MBA i august.

NTL påpekte at det kan være lurt å bruke de eksisterende spesialiserte miljøene i arbeidet videre. Det er litt uklart hva som ligger i personalløpet, og NTL mener saken sannsynligvis er en forhandlingssak i sentralt MBA siden det ser ut til at det skal flyttes oppgaver og ansatte mellom driftsenheter.

**Praktiseringen av arbeidsgivers verktøy PRIM.** NTL meldte opp sak til drøfting om praktiseringen av arbeidsgivers verktøy PRIM. NTL NAV aksepterer ikke premisset om at de medarbeiderne som legges inn i PRIM er overtallige, og vi mener dette verktøyet ikke er egnet til å ivareta arbeidsgiveransvaret i omstillingsprosesser. Vi mener også at arbeidsgiver blander sammen rekruttering og plikten til å se etter annen passende stilling. I tillegg følges ikke instruksene av alle ledere lokalt i etaten. En del mottagende ledere forstår ikke at de agerer som arbeidsgiver på vegne av etaten i disse omstillingene. Vi ser også eksempler på at mottagende leder velger å ikke følge instruksene, uten at det får konsekvenser.

Arbeidsgiver sa også at HR tidligere har bedt om å få tilbakemeldinger dersom lederstøtteverktøyet PRIM ikke brukes etter hensikten. Hensikten er å få frem alle jobbmulighetene som er i NAV. Feil er korrigert underveis. For de 146 ansatte med utfall «se etter annen passende stilling» som er lagt i «match», har 73 fått ny annen passende fast stilling, 41 har sluttet, 4 har fått midlertidige stillinger og 28 gjenstår å finne løsning for. Arbeidsgiver mener at løsningen fungerer. Det er ingen garantier for at alle ledere følger alt til punkt og prikke.

NTL mener utfordringene med PRIM handler om både menneskelig svikt og systemsvikt. Vi mener følgende er systemfeil:

1. Det legges opp til rekrutteringsprosesser med intervju, bruk av kvalifikasjonsprinsippet mv. som vi mener ligger langt utenfor de vurderingene som skal gjøres når man skal se etter annen passende stilling. Det er et lovbestemt unntak for kvalifikasjonsprinsippet når man ser etter annen passende stilling. Når det gjelder

- å legge vekt på motivasjon, så er vi uenige i at dette skal vektlegges, og vi vil også påpeke at det er ganske vanskelig å være motivert i en del av disse samtalenene, sånn som våre medlemmer forteller at de forløper.
2. Arbeidsgiveransvaret pulveriseres ved at leder som ønsker seg nyansatt skal beslutte om stillingen er passende/hvem som er kvalifisert – interessekonflikt
  3. Det er ikke innsyn verken for tillitsvalgte eller medarbeidere

I tillegg kommer menneskelig svikt. Systemet har ingen kontrollmekanismer som fanger opp dette. Det er også utfordringer i verktøyet med manglende dokumentasjon både av matcher og manglende matching. Det er ikke systemet som har avdekket feil, men NTL etter svært tidkrevende manuelle gjennomganger. Arbeidsgiver vil se på utfordringene med manglende dokumentasjon og muntlig saksbehandling ved videreutvikling av løsningen. NTL tok også opp at vi ikke er enige i at punktene vi tar opp er marginale problemer eller innkjøringsproblemer.

Til slutt spurte NTL om når de 28 medarbeiderne som fortsatt ligger til matching i PRIM ble lagt inn der og hvor mange veileder- eller saksbehandlerstillinger som har vært lyst ut eksternt og besatt med nyansatte i den perioden disse ansatte har ligget i PRIM. Det kunne ikke arbeidsgiver svare på under møtet.

**Overtid for omdisponerte medarbeidere.** Arbeidsgiver fremmet en drøftingssak om behov for bruk av overtid for medarbeidere som er omdisponert fra arbeids- og tjenestelinja til NAV Arbeid og ytelse for å bistå med saksbehandling på dagpengeområdet. Dette gjelder overtid innenfor det som kan pålegges i arbeidsmiljøloven § 10-6 nr 4, det vil si inntil 25 timer på 4 sammenhengende uker. Arbeidsgiver opplyste at overtidsbruk for ansatte i NAV Arbeid og ytelse er drøftet i MBA i resultatområdet. Videre opplyste arbeidsgiver om at mange av de omdisponerte jobber deltid med dagpenger og at ikke mange av dem har jobbet mye overtid. Behovet til arbeidsgiver er å få mer effekt av de omdisponerte som det er brukt tid på å lære opp. For å komme a jour, ser arbeidsgiver et behov for å pålegge overtid for omdisponerte medarbeidere som jobber med dagpenger og som ikke allerede har jobbet mye overtid.

NTL NAV har fått flere tilbakemeldinger fra medlemmer som har meldt seg frivillig for å saksbehandle dagpenger, uten å bli omdisponert. Vi mener situasjonen hadde vært bedre dersom arbeidsgiver hadde omdisponert flere. NTL påpekte at det var noe uklart hva arbeidsgiver ville med saken, spesielt siden det i forrige MBA ble nevnt et behov for utvidet overtidsbruk i juni, noe som er en forhandlingssak. Videre påpekte NTL at flere ansatte begynner å bli slitne nå etter å ha jobbet mye.



En del av de som er omdisponert føler seg lurt fordi omdisponering forlenges, det er ønske om å pålegge overtid, samt å utsette ferieavvikling. Videre viste NTL til at vi i [forrige](#) MBA ba om mer informasjon om overtidsbruken, samt overholdelse av arbeids- og hviletid. Vi forutsetter at arbeidsgiver kan dokumentere skriftlig samtykke til overtid for de som har jobbet overtid ut over det som kan pålegges. Videre minnet NTL om at omdisponering er frivillig, noe som innebærer at samtykke kan trekkes tilbake. NTL er sterkt kritisk til at det spilles på samvittighet for å få ansatte til å jobbe mer. Det er en uting å individualisere ansvaret for at NAV oppfyller samfunnsoppdraget. Det er også NTLs klare standpunkt at det bør være frivillig å jobbe overtid.

Vi kommer tilbake med informasjon om vår forståelse av regelverket rundt utsettelse av ferie.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Ida Skogland

Hanne Kolby

