



Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 31. mars 2022

Moderatorbehov i Yammer og Slack. En arbeidsgruppe fra HR-, Kommunikasjons- og IT-avdelingene har vurdert behov for moderatorer i Yammer og Slack for å sikre riktig bruk, unngå feilinformasjon og tydeliggjøre hva som er uformell og formell kommunikasjon. I tillegg har de laget en oversikt over kommunikasjonskanaler med beskrivelse og retningslinjer (se [Navet](#)). Arbeidsgruppa har vurdert å ikke anbefale moderatoransvar, men ønsker at de ansatte skal vite hvordan man sier fra om innhold en reagerer på.

NTL NAV ga tilbakemelding om at de ansatte finner det utfordrende med stadig flere kommunikasjonskanaler. Det framstår som uklart hva som skal kommuniseres hvor, og i en hektisk hverdag er det lett å ta snarveier som kan gå på bekostning av personvern, taushetsplikt, god forvaltningsskikk og retningslinjer. Våre tillitsvalgte forteller om ulike praksis i de forskjellige enhetene. Dette gir risiko for at informasjon og fagkunnskap ikke når de som skal ha den og at det kan oppstå feilinformasjon eller misvisende informasjon. NTL NAV spurte om man skal se på rutine om å si i fra om ting som ikke burde ha vært publisert i sammenheng med avviks- og varslingsrutiner for øvrig, men det ble ikke besvart i møtet.

Innholdsstrategi for nav.no. Det er et stort etterslep i forvaltningen av innhold på nav.no, og nettsidene er ikke organisert på en brukervennlig måte. Det har vært utfordringer med å forvalte innhold med oppdatert informasjon, lenker og flyt. Nettsidene er dels bygd opp basert på intern organisering, logisk etter lovverk, etter ytelser eller på andre måter som er u hensiktsmessige for brukere. Arbeidsgiver benytter nå ny innholdsstrategi for videreutvikling (se [framdriften her](#)). All utvikling skjer i grupper med bred sammensetning på kompetanse, for eksempel jurister, tekstforfattere, ansatte ved NAV Kontaktsenter og NAV-kontorer, IT-ansatte m.fl. Tekster og navigasjon testes jevnlig med NAV-brukere. Det er viktig at brukerne lett kan forstå tekster, finner det de har behov for og at rettsikkerheten blir ivarettatt. NTL NAV berømmet godt arbeid og uttrykte at resultatene så langt er ryddige og oversiktlige.

Arbeidstidsstatistikk. Arbeidsgiver presenterte fleksitidstall, overtidstimer, ikke avviklede feriedager og seniordager for målepunkter i 2019-2021, hvorav det siste per 31.12.21. Arbeidsgiver framhevet særlig overtidsbruk knyttet til Sykepengen i P3.

NTL NAV mente det var vanskelig å sammenligne målepunktene på en god måte, grunnet ekstraordinære situasjoner og avvikende avregningsintervaller. Avregningsperioden per 31.12.21 er vesentlig kortere enn de andre periodene i statistikken, og tallene vil da naturligvis se bedre ut. Det er noen driftsenheter som stikker seg ut på flere av parameterne over tid, som ikke kan bety annet enn at man rett og slett er underbemannet. NTL NAV mener det er bra at vi får oppdaterte tall og at alle fire parameterne er nyttige å se i sammenheng. Vi støttet i tillegg Akademikernes innspill om å se sykefravær og turnover sammen med disse tallene. Videre ba vi om å drøfte dette nærmere og at vi må ha årlige drøftinger basert på slik arbeidstidsstatistikk. For oss er det nyttig å se både antall og andel av ansatte for å se utvikling over tid. NTL NAV er særlig bekymra for NAV Arbeid og ytelser og NAV Klageinstans, der de som har fått utbetalt overtid i snitt har mer enn 100 timer hver. Vi lurte også på hva som er

årsakene til at det er et fåtall som tar ut alle seniordager i enkelte driftsenheter, som for eksempel i NAV Arbeid og ytelser.

Riksrevisjonen har også påpekt at NAV har uakseptabelt mange strøkne fleksitidstimer og feriedager som ikke avvikles i ferieåret. På spørsmål fra NTL NAV om arbeidsgiver har sett for seg tiltak, svarte arbeidsgiver at de ønsker å benytte en robot til å identifisere ledere som har mye fleksitid og overtid blant sine ansatte.

Partene ble enige om å gjøre en drøfting etter neste avregningstidspunkt, som er 31. august 2022.

For NTL NAV møte

Ida Skogland

Johan Gunnerud

Jan Rune Yanni Vikan

