



fredag 16. september
2022

Nr. 9

Mini

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 13.09.2022

Tillitsreformen - mandat. MBA drøftet mål for hva tillitsreformen skal være i NAV, og mandatet for en partssammensatt arbeidsgruppe for arbeidet med tillitsreformen i NAV. Saken ble ikke ferdig drøftet og vi er ikke i mål med beskrivelsen av formålet med arbeidet. For NTL NAV handler tillitsreformen om følgende hovedpunkter:

- mer autonomi og frihet for ansatte til å løse arbeidsoppgavene ut fra faglige vurderinger
- fravær av detaljstyring, kontroll og overvåkning
- styrket medbestemmelse

I tildelingsbrevet for 2022 har arbeids- og inkluderingsdepartementet satt noen av de sentrale premissene for reformen:

- NAV-kontorene og de ansatte i førstelinjen skal ha større handlingsrom til å benytte sin faglighet og kompetanse i arbeidet.
- Utøvelsen av ledelse og medbestemmelse i Arbeids- og velferdsetaten skal kjennetegnes av den norske modellen for samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, både på sentralt, regionalt og lokalt nivå.

Det presiseres også at målet med dette er at brukerne skal få bedre tjenester som er tilpasset ulike behov og livssituasjoner. Arbeidsgiver i NAV har foreslått følgende målformuleringer for tillitsreformen i NAV:

1. Vi bidrar sammen til et tett og tillitsfullt samarbeid mellom ledelse, medarbeidere, tillitsvalgte samt brukerorganisasjoner.
2. Vi gir våre medarbeidere faglig rom og utvikling av kompetanse til å finne riktig løsning sammen med brukere
3. Vi videreutvikler tilliten vi viser i møte med brukerne.

Tillit til brukerne er ikke tema verken i Hurdalsplattformen eller i tildelingsbrevet, men arbeidsgiver vil gjerne ha det med. NTL NAV mener tillit til brukerne er viktig, men at det ikke hører hjemme i tillitsreformen Vi kommer tilbake med nærmere informasjon når mandatet er endelig drøftet.

Spesialisering av fagområdet utenlandske sykmeldinger. Arbeids- og tjenesteavdelingen planlegger å spesialisere fagområdet utenlandske sykmeldinger og sykefraværsoppfølgingen av denne brukergruppen. Spesialisering gjelder internt i Arbeids- og tjenestelinjen. Kandidat som mottakende enhet for oppgaven er NAV Oppfølging Utland, som er en spesialenhet underlagt NAV Oslo. Spesialiseringen gjennomføres når mottakende enhet er klar for å ta imot oppgaven, tentativt 1. januar 2023. Det ble vurdert om fagområdet burde legges til flere enheter. Med oppgavens størrelse (estimert 9 årsverk) er det ikke hensiktsmessig å fordele ansvaret utover flere. NTL NAV støttet arbeidsgivers forslag, og påpekte at det er viktig med

god informasjon rundt grensesnitt for å hindre at saker blir kastet frem og tilbake mellom enhetene.

Revisjon av sourcingstrategi. Hovedretningen som ble besluttet med sourcingstrategien i 2017 er å bruke standardløsninger der det er mulig, og å bygge opp intern kompetanse for drive egenutvikling i egen regi der standardløsninger ikke finnes eller der NAV må ha egne løsninger. Denne retningen står fortsatt ved lag. I 2021 ble det vedtatt en skystrategi som påvirker sourcing av infrastruktur og plattform. Det er nødvendig å integrere denne i sourcingstrategien. NTL NAV mener det blir viktig at det lages en god veileder for bedre å forstå hvem som skal involveres i prosesser og hvem som bør være beslutningstaker. Jo flere som treffes av det som skal utvikles, jo lenger opp bør beslutningsmyndigheten legges og jo viktigere er det med god medbestemmelse.

Medbestemmelse i eiendomsprosesser. NTL NAV tok i juni initiativ til at vi etablerer noen overordnede retningslinjer for dette sentralt i NAV. Protokollføring, innsyn og fullmakter er sentrale problemstillinger for oss. Etaten har kjørt mange eiendomsprosesser de senere årene. Erfaringsmessig sliter vi med medbestemmelsen i mange av disse prosessene og det er behov for å tydeliggjøre hva som skal gjelde. Det gjennomføres arbeidsmøter mellom partene frem mot formell behandling i etats-MBA i første kvartal 2023.

Skjermingsløsning i fagsystem, definisjon av familiemedlemmer. I retningslinjene for skjerming må det defineres tydeligere hvem som regnes som familiemedlem av en NAV-ansatt og dermed kan skjermes i statlige fagsystemer. Internrevisjonen har i løpet av våren 2022 revidert skjermingsløsningen og kontroll med oppslag i fagsystemene. Overordnet konkluderer de med at «NAV har et godt system for skjerming av ansatte, men at oppfølgingen av det kan bli bedre». Et av temaene som trekkes opp i revisjonsrapporten er retningslinjene for skjerming. Her pekes det på at retningslinjene for skjerming av familiemedlemmer bør tydeliggjøres, og at informasjon om disse også kan forbedres.

Arbeidsgiver hadde følgende forslag til ordlyd i retningslinjene: *Alle ansatte i NAV er automatisk skjermet. Den nærmeste familien til ansatte i NAV kan også skjermes. Med nærmeste familie menes samboer/ektefelle, foreldre, søsken og barn. Ved særlig behov kan også andre enn nærmeste familie skjermes, for eksempel tidligere samboer/ektefelle.* NTL NAV stilte spørsmål ved om eksemplifiseringen kan virke begrensende og foreslo at man enten tar ut eksemplet eller lager en lengre eksempelliste. Arbeidsgiver var enig i dette.

For NTL NAV møtte

Elisabeth Steen

Torgeir Homme

Tarjei Haga

