



fredag 16. desember 2022

# Mini GAIDEN

Nr. 16

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

## Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 13. desember 2022

**Besøk fra statsråden.** Arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen kom til MBA for å snakke med oss om blant annet tillitsreform, sikkerhet og NAVs budsjett. Statsråden åpnet med å si at hun setter stor pris på den innsatsen NAV-ansatte har lagt ned gjennom både pandemien og fortsetter å legge ned gjennom tøffe tider i kjølvannet. Hun fortalte at noe av kritikken mot NAV-ansatte går inn på henne, og at hun mener regjeringen og stortingspolitikkerne må være flinkere til å vedkjenne seg det politiske ansvaret for den kritikken som rettes mot NAV.

Tillitsreformen var første tema på agendaen og NTL forklarte at vi ser behov for noen avklaringer når det gjelder retningen på reformen. Opprinnelig var det en ren styringsreform, mens det i senere tid også har blitt snakket stadig mer om NAVs tillit til brukerne som en del av arbeidet. Statsråden svarte at tillitsreformen er en styringsreform og at det skal handle om styrket medbestemmelse og større faglig rom for ansatte i oppgaveløsningen. Samtidig pekte hun på at det ikke er noen motsetning i det og at NAV utvikler tilliten med brukerne. Vi setter pris på den tydelige avklaringen fra ministeren, og deler forventningene til at vi skal få konkrete endringer som et resultat av tillitsreformen i NAV.

Når det gjelder NAVs budsjett for 2023 gjentok statsråden regjeringens budskap om at det vil være krevende tider de neste årene, men sa samtidig at regjeringen håper å styrke arbeidet knyttet til ungdomsgarantien fra årets bevilgning på 175 millioner. NTL ga uttrykk for at vi er glade for at osthøvelkuttene er borte, men at det er flere kutt som ligger inne i budsjettet som gjerne kan fjernes i tillegg. Vi nevnte [Monica Målænds flate kutt](#) for å spare eiendomskostnader i staten, utfordret logikken rundt hvordan det kuttes i NAVs driftsbudsjett som et resultat av lavere tiltaksnivå, og påpekte at det ikke er mulig å reise mer ut å møte bruker samtidig som et flatt reisekutt i budsjettet peker i retning av mindre reising.

NTL viste til at det er uheldig at rapporten fra arbeidsgruppen som ser på sikkerhet i NAV er utsatt til mars, da dette betyr at det ikke er satt av midler til å gjennomføre tiltak som foreslås i rapporten. Vi påpekte at dette ikke bør forhindre at vi følger forslagene til tiltak, og at vi gjør det som er nødvendig for å minimere risikoen for at ansatte blir utsatt for vold eller andre uønskede hendelser. Til slutt forklarte vi ministeren at vi mener det vil kreve en stor økonomisk satsing dersom et forsøk med arbeidsorientert uføretrygd vil kunne gi de resultatene regjeringen håper på.

Vi opplevde å møte en interessert og lydhør minister, som fortalte at hun hadde plukket opp mye hun ville ta med seg i det videre arbeidet.

**Mandat for utvikling av organisasjonen – «Det grønne sporet».** I forlengelsen av at NAV har fått ny virksomhetsstrategi, ønsker arbeidsgiver å se på organiseringen av hele etaten. Dette kalles foreløpig «Det grønne sporet» og innebærer å kartlegge og vurdere både dagens organisering og andre alternativer. Arbeidsgiver har vært helt tydelige på at de ikke har noen preferanser

klare, men at de ønsker å gjøre et arbeid i 2023 for å utforske om ulike alternativer til organisering kan løse de utfordringene vi har på en bedre måte enn dagens organisering.

I første drøfting av mandatet konsentrerte vi oss om styrker og utfordringer med dagens situasjon, mens vi etter nyttår skal vi drøfte kriterier. Kriteriene skal ligge til grunn for å vekte ulike modeller opp mot hverandre. Vi har deltatt i arbeidsmøter i forkant av drøftingene, og mener beskrivelsene av styrker og utfordringer nå er gode, bortsett fra punktet om at dagens organisering ikke muliggjør flytting av ressurser i tråd med overordnede prioriteringer. NTL har ved flere anledninger tatt til orde for at etaten må bli bedre på å muliggjøre at ansatte får flytte seg på tvers i etaten. At dette ikke skjer handler ikke om organisering, men om at arbeidsgiver ikke bruker det handlingsrommet vi mener ligger i lov- og avtaleverket.

Når det gjelder medbestemmelse i prosessen så foreslo NTL at både tillitsvalgte og verneombud går inn i styringsgruppen for å sikre god forankring underveis. Vi tror samtidig det vil være mer effektivt enn å ta alt inn i mange og lange drøftinger i etats-MBA. Arbeidsgiver ønsket derimot ikke medbestemmelse inn i styringsgruppen, men vil legge opp til arbeidsmøter og drøftinger i etats-MBA.

NTL viste til slutt til at NAV Familie- og pensjonsytelser (NFP) har startet sin egen organisasjonsutviklingsprosess, og blant annet derfor ikke vil lyse ut ledig lederstilling. Vi påpekte at det er behov for tydeliggjøring av reglene rundt fungering i lederstillinger, da dette for ofte brytes. NTL mener videre at det er uheldig at enkelte driftsenheter starter opp store omstillingsprosesser nå. Slike enkeltprosesser vil kunne ta kraft fra «Det grønne sporet» og vil i verste fall medføre endringer som vil måtte reverseres eller endres etter kort tid, basert på resultatet av den sentrale prosessen. Arbeids- og velferdsdirektøren var langt på vei enig, og sa at han ikke vil ha større endringer i den enkelte driftsenhet i 2023. Arbeidsgiver vil vurdere den nevnte prosessen i NFP opp mot «Det grønne sporet».

For NTL NAV møte

Harald Borgerud

Torgeir Homme

Ida Skogland

Tarjei Haga

