



torsdag 19. november  
2020

# Mini GAIDEN

Nr. 24

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 18.11.20

**Mål- og styringsparametere 2021.** Dialogen med departementet om tildelingsbrevet 2021 er påbegynt. Arbeidsgiver la frem sine foreløpige vurderinger knyttet til styringsparametere i tildelingsbrevet, da disse i stor grad er førende for hvilke styringsparametere NAV bruker internt i mål- og disponeringsbrevene. For 2021 er forslaget at ambisjonsnivået for flere av parameterne knyttet til arbeid og brukertilfredshet skal «I retning av 2019 nivået», istedenfor «skal øke». Videre er det et par områder arbeidsgiver foreslår å omgjøre fra måleparameter til rapporteringskrav, som for eksempel andelen mottakere av helserelaterte ytelser under 30 år.

NTL stilte spørsmål ved om det er realistisk å bevege seg mot 2019-nivå på alle områder. Spesielt kan det være krevende på de helserelaterte ytelsene. Vi er fornøyd med at flere punkter foreslås som rapportering i stedet for styring. NTL spurte også om vi bør ha en større diskusjon på hva som måles på ytelser: er det riktig å fokusere på en del av prosessen, eller bør fullstendig forløp inkludert klagebehandling inkluderes?

**Evaluering prosjekt-MBA.** Det har vært mange sammenslåinger av NAV-kontor de siste årene som følge av både kommunesammenslåinger og vertskommunesamarbeid. NAV har gått fra 458 til litt under 300 NAV-kontorer. Det forventes flere vertskommune-samarbeid i årene fremover. Protokoll og fullmakter om etablering av prosjekt-MBA er gyldig ut 2020. Protokollen og fullmaktene har vært avgjørende som grunnlag for medbestemmelse og etablering av nye fylker, kontorsammenslåinger og vertskommunesamarbeid fra 2018 til i dag.

Det er planlagt en evaluering av ordningen med prosjekt-MBA før årsskiftet. Dette planlegges gjort som en spørreundersøkelse til de som har deltatt i prosjekt-MBA i forbindelse med sammenslåingene. Tema for undersøkelsen er erfaringer med ordningen og forslag til forbedringer og behovet for ordningen fremover. NTL påpekte at det er litt bakvendt å prolongere ordningen med prosjekt-MBA før den er evaluert, men aksepterte å forlenge i påvente av evalueringen.

**Ressursfordelingsmodell arbeidslivssentrene.** Arbeidsgiver la frem sak om kriterier for å fordele de administrative ressursene for Arbeidslivssentrene, med forslag om å legge den inn i budsjettfordelingsmodellen til fylkene og endre litt på kriteriene.

NTL ga beskjed om at vi ikke ser at ny IA-avtale tilsier ny budsjetteringsmetode. Sykefravær står igjen som eneste konkrete oppfølgingspunkt i IA-avtalen, og det er rart å legge opp til en modell hvor de fylkene som har størst sykefravær kan få høyest nedtrekk. Konsekvensene av endringene er ikke tydelig nok, og vi frykter en sentralisering. Videre viste NTL til at IA-avtalen er inngått mellom partene i arbeidslivet. Ut fra de tilbakemeldingene vi har fått, ser det ut til at involveringen ute har vært for dårlig, samt at det ikke er tydeliggjort i tilstrekkelig

grad hvilken rolle og oppgaver arbeidslivssentrene skal ha. Organisasjonene var samstemte i tilbakemeldingene og saken ble ikke ferdig drøftet i MBA, men kommer opp igjen på et senere møte.

**Tidsplan drøfting av midlertidige ansettelser.** I MBA [3. november](#) fremmet NTL krav om å drøfte behovet for midlertidige ansettelser. I onsdagens MBA spurte vi om når vi kan forvente at saken kommer opp i MBA. Arbeidsgiver svarte at de ikke har kapasitet til å drøfte saken før årsskiftet da det må gjøres et grundig forarbeid og det er vanskelig å få tid til nå når koronaberedskapen igjen er hevet til gult nivå. Januar ble antydnet som tidspunkt, noe vi mener er litt sent. NTL påpekte at vi allerede før påske uttrykte at vi ikke var enig i at det er grunnlag for et så stort omfang av midlertidige ansettelser som arbeidsgiver har lagt opp til. Per 1. september i år var 9,7 % av de statlig ansatte i NAV midlertidig ansatt. Det er et grunnleggende prinsipp at faste oppgaver skal løses av fast ansatte.

**Ansatte i PRIM med dagpengekompetanse.** Under saken om beredskap på dagpenger i MBA [3. november](#) ble det fra arbeidsgiver etter spørsmål fra NTL sagt at ingen ansatte som ligger i PRIM har kompetanse på dagpenger. NTL har i etterkant av møtet fått informasjon om at det i MBA i NAV Arbeid og ytelse 22. oktober fremkom at 4 medarbeidere i NAV Arbeid og ytelse Midlertidig enhet, som i dag jobber med dagpenger og er definert overtallig av arbeidsgiver, ligger til matching i PRIM. Arbeidsgiver beklaget at det var gitt feil informasjon i forrige møte i MBA. Videre anførte arbeidsgiver at de som ligger i PRIM og har kompetanse på dagpenger nå jobber med dagpenger, men samtidig kan matches mot andre oppgaver for å sikre at de har arbeidsoppgaver når de oppgavene de har i dag har falt bort. NTL synes det virker unødvendig å ha ansatte som har kompetanse på dagpenger liggende i PRIM for å få oppgaver i andre enheter, samtidig som disse enhetene er bedt om å ha ansatte i beredskap til å jobbe med dagpenger.

**Avspasering av plusstid.** NTL har fått tilbakemelding om at ansatte flere steder i NAV ikke får tatt ut avspasering av fleksitid på grunn av økende arbeidsmengde. NTL ba arbeidsgiver informere MBA om hva arbeidsgiver vil gjøre for å sørge for at [fleksitidsavtalen](#) overholdes, samt unngå at ansatte får strøket plusstid ved årsskiftet. Arbeidsgiver kommer tilbake til dette i neste MBA-møte.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Torgeir Homme

Ida Skogland

