



torsdag 21. februar 2019

Mini GAIDEN

Nr. 3

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 19.02.2019

Virkemidler i omstilling. [Særavtalen for bruk av virkemidler under omstilling i staten](#) setter rammer for hva som kan være tilgjengelig av virkemidler, men avtalen inneholder ingen rettigheter. Det er til syvende og sist opp til arbeidsgiver å vurdere konkrete virkemidler i den enkelte omstilling. I tirsdagens MBA ønsket arbeidsgiver å drøfte noen sentrale føringer for virkemiddelbruken, i hovedsak knyttet til bruk av kompetansetiltak og sluttvederlag. Dette for å gi signaler til etaten rundt hva som bør ligge til grunn før vi kommer i en situasjon hvor [overtallighet](#) er et faktum. Fram til nå har arbeidsgiver sentralt gitt føringer til driftsenhetene om at alle virkemidler kan vurderes, sett bort fra sluttvederlag.

Arbeids- og velferdsdirektøren ga i møtet uttrykk for at sluttvederlag kun bør brukes dersom andre virkemidler ikke kan sikre at en ansatt kan forbli i etaten. Innplassering andre steder i NAV, eventuelt kombinert med kompetansetiltak, skal tilbys først. Arbeidsgiver ønsker imidlertid å åpne for bruk av sluttvederlag også før utsjekk av annen stilling. Når det gjelder kompetansetiltak ønsker arbeidsgiver å signalisere at hovedregelen skal være 12 måneder på deltid når det gjelder ekstern kompetanseheving, og tre måneder fulltid eller seks måneder på deltid for intern kompetanseheving.

NTL NAV understrekte at vi mener sluttvederlag kun bør bli aktuelt som en siste utvei, og at vi er skeptiske til å innføre dette som et alternativ tidligere i løpet. Vi forstår samtidig ikke hvorfor arbeidsgiver vil signalisere en snevrere bruk av kompetansetiltak enn det særavtalens rammer innebærer. For ansatte som har vært lenge i NAV kan det vurderes opp mot 24 måneders sluttvederlag (en måned per år i etaten opp til dette), mens maksimal lengde på utdanning settes til halvparten. Vi mener dette sender et feil signal.

Vi vil i forbindelse med disse føringene være tydelig overfor våre medlemmer på at sluttvederlag har konsekvenser knyttet til andre rettigheter. Blant annet kan man tape pensjon og miste retten til AFP. Vi anbefaler at alle som vurderer å akseptere sluttvederlag leser nøye igjennom kontrakten hvor konsekvensene er beskrevet, og ved behov tar kontakt med sin tillitsvalgte for å avklare eventuelle uklarheter før man signerer.

Plattform for intern mobilitet (PRIM). Interessemeldinger avskaffes, og PRIM går på lufta. Dette verktøyet skal sikre at ansatte som arbeider et sted som er under omstilling og nedbemanning skal få tilbud om stillinger i andre enheter i NAV som har et rekrutteringsbehov. NTL NAV tror dette verktøyet vil kunne fungere bedre enn interessemelding, og at det er bra vi får et verktøy som skal sikre at etatens ansatte tilbys en annen en stilling før ordinær utlysning.

Vi påpekte i møtet at prosessen rundt dette ikke bør føres som om det var snakk om en ordinær ansettelse. Er det match i verktøyet mener NTL NAV at det må være tilstrekkelig til at en ansatt som ønsker det får tilbud om stillingen, uten for eksempel et ordinært jobbintervju.

Er det flere som matcher må det lages objektive kriterier for å prioritere. Slike kriterier skal drøftes i sentralt MBA på et senere tidspunkt. Vi påpekte også at det i disse prosessene ikke må settes absolutte utdanningskrav, slik at mange ansatte diskvalifiseres for en stilling. Arbeidsgiver ga full støtte til dette og har lagt inn en obligatorisk standardtekst i PRIM om at erfaring kan kompensere for utdanningskravet.

Service rutiner del to. Tjenestepakkene har skiftet navn til service rutiner. I del to erstattes grensesnittrutinene mellom NAV-kontor og NAV Arbeid og ytelser som gjelder arbeidsavklaringspenger, dagpenger, enslig forsørger, sykepenger og uføretrygd. NTL NAV er positive til arbeidet som er gjort og til planene fremover. Vi påpekte at vi får tilbakemeldinger på at det kan være vanskelig å finne fram i det nye NAVET. Det er viktig at dette forbedres, spesielt for dem som bruker NAVET i det daglige for å få utført sin jobb, for eksempel ansatte ved NAV kontaktsenter.

Overføring av oppgaver knyttet til feilutbetaling. Arbeidsgiver kom tilbake til sentralt MBA for å fortsette forhandlingene av overføring av oppgavene som i dag ligger i NAV kontroll forvaltning. NTL NAV ga i møtet uttrykk for bekymring knyttet til kvaliteten i oppgaveløsningen ved overføring av oppgavene, og at å fjerne en viktig del av verdikjeden til NAV kontroll ville kunne medføre noen koordineringsutfordringer.

Arbeidsgiver svarte opp at det var svært viktig for ytelseslinjen sett under ett å fullføre spesialisering etter ytelsesaksen for å sikre mer effektiv saksbehandling, at de har behov for å spre kompetansen på dette området og at de vil opprette en koordinerende funksjon mot NAV kontroll for å sikre sammenhengen. Alle organisasjonene valgte til slutt å signere mot at vi fikk med noen faglige forsikringer inn i protokollen.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Johan Gunnerud

Torgeir Homme

