



torsdag 21. mars 2019

# Mini GAIDEN

Nr. 4

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

## Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 19. mars 2019

**Arbeidslivssenterets rolle.** I kjølvannet av den nye IA-avtalen har både NTL NAV, vernetjenesten og flere av de andre organisasjonene fått tilbakemeldinger knyttet til planene for arbeidslivssentrenes rolle. I MBA forklarte arbeidsgiver at det er satt ned en arbeidsgruppe for å utarbeide servicerutiner for arbeidslivssentrene. Når disse er ferdig vil arbeidsgiver vurdere om det er grunnlag for at disse skal erstatte rolledokumentet og vil vurdere å fremme en forhandlingssak knyttet til protokollen om organisatorisk plassering av enheter fra 7. april 2017.

NTL NAV påpekte at det har skapt unødvendig uro rundt prosessen at det i et dokument fra direktørmøte framstilles som om avgjørelsen allerede er tatt. Arbeidsgiver beklaget denne framstillingen og forsikret om at det planlegges en inkluderende prosess.

**Virkemidler i omstilling.** I [forrige møte](#) i sentralt MBA drøftet partene sentrale retningslinjer for bruk av virkemidler ved omstilling. Arbeidsgiver har i etterkant av møtet landet noen føringer:

- Sluttvederlag skal kunne tilbys hvis det ikke blir aktuelt med innplassering i ny organisasjon etter omstilling, og når det etter søk i Plattform for rekruttering og intern mobilitet (PRIM) ikke har latt seg gjøre å finne annen passende stilling.
- Sluttvederlaget kan tilsvare en månedslønn per tjenesteår i staten, men kan ikke være lavere enn tilsvarende 6 måneders lønn og ikke større enn tilsvarende 12 måneders lønn.
- Når det gjelder kompetanseutvikling legges det opp til at interne tiltak kan ha en varighet på inntil 3 måneder på fulltid eller 6 måneder på deltid.
- For ekstern kompetanseheving legges det opp til en varighet på inntil 12 måneder på deltid. Dette kan være aktuelt dersom det er nødvendig for å kunne innplassere en ansatt i ny organisasjonsenhet etter omstilling eller for å kvalifisere til annen passende stilling i etaten.

NTL NAV ønsket at det i større grad skulle åpnes for lengre varighet på virkemidlene, og arbeidsgivers beslutning reflekterer i liten grad våre innspill i denne saken.

OBS: Det arbeidsgiver sentralt nå har besluttet er føringer for hva som skal være hovedregel for bruk av de nevnte virkemidlene i NAV. Virkemiddelbruken som helhet skal fortsatt drøftes på driftsenhetsnivå i forbindelse med den enkelte omstilling, og konkret bruk skal avtales mellom enhetsleder og den enkelte ansatte. I de tilfeller hvor det vurderes som aktuelt å gi en ansatt utdanningspermisjon med full lønn for å kunne inntre i annen passende stilling, skal saken forelegges direktør for driftsenheten.

**Rutine for skjerming av egne ansatte.** Internrevisjonen påpekte i 2018 at det er store variasjoner i lokale rutiner når det gjelder skjerming av egne ansatte i fagsystemene, og at en del lokale rutiner har svakheter knyttet til personvern. HR-avdelingen har derfor utarbeidet sentrale rutiner på dette området og saken ble drøftet i tirsdagens møte. Noen viktige punkter

i rutinen er at alle ansatte skjermes i etatens fagsystemer, at skjerming opphører umiddelbart når man slutter i NAV og at ansatte som jobber i egen bostedskommune skal få sine saker behandlet ved et annet kontor.

NTL NAV er glad det kommer overordnede rutiner for dette og mener det er et steg i riktig retning. Vi stilte spørsmål om hvorfor det ikke er mulig å reservere seg mot å bli skjermet og påpekte at det i noen situasjoner kan være ønskelig at skjerming opprettholdes etter at en person har sluttet i etaten. Arbeidsgiver svarte at rutinene må følges for å ivareta de ansattes personvern, og at det ikke legges opp til unntak. Vi mener det er bedre at skjerming som hovedregel opphører når noen slutter i etaten enn at det ikke fins rutiner for dette.

**Risikovurdering av Microsoft Delve.** Etter at NAV begynte å bruke Microsoft 365 har etatens ansatte fått tilgang til en rekke verktøy. Det har i varierende grad vært nødvendig opplæring i disse nye programmene, noe som øker risikoen for feil bruk. Microsoft Delve gir via det nye NAVET oversikt over dokumenter du har delt med kollegaer og viser en liste over NAV-ansatte man har samhandlet med elektronisk, som for eksempel utvekslet e-poster med. Denne listen endres basert på hvem man har kontakt med. På den ene siden kan dette være praktisk, men NTL NAV mener det er verdt å vurdere om bruk av dette verktøyet kan ha uheldig konsekvenser. Vi ba derfor om at bruken av Microsoft Delve risikovurderes.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Petter Aasheim

Torgeir Homme

