



torsdag 20. juni 2019

Mini GAIDEN

Nr. 9

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 18. juni 2019

Omstilling – hva er akseptabel pendleravstand? Partene drøftet saken etter at vi hadde den opp som [informasjonssak på forrige møte i sentralt MBA](#). Arbeidsgiver hadde ikke endret sin posisjon i vesentlig grad. De mente nå at et sted mellom en time og 45 minutter og inntil to timer hver vei, avhengig av eventuelle sosiale forhold, burde være innenfor det arbeidsgiver kan pålegge ansatte å følge med. Det var ikke noe i saken som endret NTL NAVs syn heller. Vi gjentok at arbeidsgivers forslag på opptil fire timer daglig reisevei er altfor mye og at det må gjøres konkrete vurderinger i det enkelte tilfelle. Her var de andre organisasjonene hovedsaklig enige med oss. Arbeidsgiver ønsket å vurdere innspillene før beslutning landes.

Omstilling – behov for nedbemanning. NTL NAV meldte opp saken og ba arbeidsgiver sannsynliggjøre behovet for nedbemanning og redegjøre for hva som gjøres for å unngå oppsigelser. Arbeidsgiver la frem langtidsbudsjett, tall på midlertidige ansatte, forventet pensjonering og turnover, men ikke informasjon om konsulentbruk og innleie. NTL NAV anførte at med bakgrunn i tallene kan vi ikke se at noen blir overtallige i NAV, og det er ikke noe som tyder på at det vil være nødvendig med oppsigelser i overskuelig framtid. De rundt 300 som går av med pensjon hvert år vil alene utgjøre flere enn forventet nedtrekk for etaten. Ansatte som mister sine oppgaver må få mulighet til å jobbe andre steder i NAV.

Arbeidsgiver viste til at omstilling flere ganger det siste året har vært på agendaen og at det har vært et kontinuerlig fokus på å unngå oppsigelser. De mener det ikke gir et riktig bilde å se på antall som vil gå ut og antall som vil være igjen i etaten, fordi det handler om å sikre riktig kompetanse for fremtiden. Arbeidsgiver mener det er et gap mellom den kompetansen ansatte besitter og den kompetansen NAV trenger framover. Vi innvendte at vi ikke mener det finnes noe slikt gap, og at for eksempel dagens veiledere og saksbehandlere kan fylle rollene som veiledere og saksbehandlere også i fremtiden. Arbeidsgiver konkluderte med at målet er å gi ansatte muligheter andre steder i NAV og at det blant annet er bakgrunnen for PRIM.

Arealkonseptet. Saken var satt opp som informasjonssak, men vi ville allikevel markere vår posisjon i saken, da vi har fått svært mange innspill fra medlemmer og tillitsvalgte. Vi anførte at vi mener ansatte som i hovedsak jobber med individuelle konsentrasjonspregede arbeidsoppgaver bør ha cellekontor, og at det er en svakhet at denne løsningen ikke er en del av arealkonseptet. En stor andel av de ansatte i ytelseslinjen sitter i dag i åpne landskap. Vi mener at dette ikke er en god løsning, hverken nå eller i fremtiden. De aller fleste ansatte i ytelseslinjen har individuelle konsentrasjonspregede arbeidsoppgaver, og vi kan derfor ikke forstå noe annet enn at cellekontor er den beste løsningen.

ABW-løsninger kan fungere i deler av etaten dersom den lokale behovsanalysen tilsier det. Det er imidlertid ikke gitt at ABW-løsninger alltid vil være riktig løsning eksempelvis for NAV-kontoret, slik det fremkommer i forslaget til nytt arealkonsept. Selv om ansatte på NAV-kontoret ikke sitter på kontorstolen hele dagen, så kan de oppgavene de skal utføre mens de

faktisk er på kontoret tilsi at cellekontor er riktig. Det utføres mye individuelt, konsentrasjonspreget arbeid også på NAV-kontoret, og behovsanalysen blir derfor viktig for valg av løsning. Selv om vi ikke kan se bort fra økonomi, mener vi at behovet, altså hvilke oppgaver som skal utføres og hvordan man skal jobbe, må være førende.

Når det gjelder støtte til lokale prosesser er det mye positivt i forslaget til arealkonsept, og NTL NAV anførte at eiendomskontorets rolle bør styrkes for slik å settes i stand til å følge opp at behovsanalyse og valg av konsept gjennomføres på en forsvarlig måte lokalt. Det vil bli gjennomført en høring i etaten før drøfting i sentralt MBA til høsten. Vi har dessverre ikke forhandlingsrett på hvorvidt kontorareal skal være åpent eller inndelt i cellekontorer.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Petter Aasheim

Torgeir Homme

