



onsdag 23. august 2023

Mini GAIDEN

Nr. 11

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 22. august 2023

Revidert retningslinje for intern varsling. Rutinene for intern varsling ble etablert i 2007, og det er nå over tre år siden forrige oppdatering. En arbeidsgruppe med representanter fra arbeidsgiver og hovedverneombudet har jobbet fram et nytt forslag som ble lagt fram til drøfting i etats-MBA. Det er blant annet gitt en mye mer utfyllende beskrivelse av saksbehandlingen og de ulike rollene i en varslingssak. NTL mener det er bra mer veiledning i forbindelse med varslingssaker, men mener det mangler viktige perspektiver fra tillitsvalgte som har erfaring fra å jobbe med varslingssaker. Blant annet er vi bekymret for at noe av innholdet i det nye forslaget kan virke avskrekkende for noen som vurderer å varsle. Det er for eksempel vist til at bevisbyrden i sivilsaker ligger på den som fremmer en påstand, noe som ikke er direkte overførbart til varslingssaker.

NTL anførte at det er mange ting ved rutinen som krever mer omfattende diskusjoner, og at saken ikke kan drøftes ferdig uten grundigere behandling. Vi foreslo at representanter fra arbeidsgiver gjennomfører et arbeidsmøte med representanter for organisasjonene, og bearbeider innspillene inn i et nytt forslag til revidert rutine, før vi drøfter saken ferdig i etats-MBA. De andre organisasjonene og arbeidsgiver støttet vårt innspill, og vi vil komme tilbake til saken etter at arbeidsmøtet er gjennomført.

Tillitsreform – leveranse 1. Den første leveransen fra arbeidsgruppen som jobber med tillitsreform i NAV består av en kartlegging av blant annet mål- og resultatstyring, lokale forsøk og involvering av medbestemmelsesapparatet i styringen. Blant hovedfunnene i kartleggingen finner vi mange ting vi kjenner oss godt igjen i. For eksempel går det fram at samarbeidet på tvers mellom ulike deler av NAV fungerer for dårlig, og at mange opplever målkonflikt blant målene fra stat og fra kommune. Kvalitative mål oppleves jevnt over som mer positivt enn kvantitative mål, og måten ledelse utøves på, har stor påvirkning på hvordan mål- og resultatstyringen oppleves blant ansatte.

Når det gjelder om mål- og resultatstyringen har negative effekter, er det veldig ulik oppfatning blant NAVs ansatte, og det mest interessante er å se på forskjellene blant driftsenhetene. Overordnet sett oppfattes mål- og resultatstyringen mer positiv i NAV-kontorene enn i NAY, NFP og NKS, noe som vi tror henger tett sammen med at styringen er ulik i de ulike delene av NAV. Dette er interessant også sett i lys av [funnene fra utredningen til Klage- og ankeutvalget](#). NTL mener kartleggingen gir grunnlag for målrettede tiltak i ulike deler av NAV. Forslag til tiltak er leveranse 2 fra arbeidsgruppen, og skal drøftes i egen sak seinere i høst.

For NTL NAV møtte

Solfrid Borger

Tarjei Haga

Torgeir Homme