



torsdag 30. mars 2023

# Mini GAIDEN

Nr. 6

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

## Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 28. mars 2023

**Datatilsynet varsler tilsyn i NAV.** NTL ba om en redegjørelse fra arbeidsgiver om Datatilsynets varslede tilsyn med rutiner og tilgangsstyring i NAVs systemer. Det blir et svært omfattende tilsyn og man skal gjøre kontroll knyttet til både brukeres og ansattes personvern. I første omgang har arbeidsgiver fått 40 spørsmål om NAVs rundt 60 fagsystemer, som skal svares ut i løpet av april og mai. Arbeidsgiver kommer tilbake til etats-MBA med oppdatering underveis rundt videre planer for tilsynet.

**Retningslinjer for filming på NAV-kontor.** Arbeidsgiver har gjort en juridisk vurdering rundt brukers rett til å filme og ta opp samtaler med veileder, etter å ha fått en forespørsel fra et NAV-kontor om dette. Arbeidsgiver har lagt avgjørende vekt på hensynet til NAV-ansattes arbeidssituasjon, og konkluderer med hjemmel i Arbeidsmiljøloven med at brukeren ikke har rett til å gjøre opptak. Arbeidsgiver åpner likevel for at det unntaksvis kan gjøres lydopptak, mens forbudet mot filming er absolutt. Det smale unntaket begrunnes i at det kan finnes unntakstilfeller der lydopptak kan være et nødvendig og godt tiltak for brukeren. Vilkår for slike unntak er at den ansatte samtykker, at brukers behov ikke kan imøtekommes på en annen måte og at både brukere og NAV-ansatte får tydelig informasjon om hvordan opptaket kan brukes. Arbeidsgiver har utarbeidet avtalemal, informasjonsark og retningslinjer.

NTL er enige at hensyn til NAV-ansattes arbeidssituasjon bør veie tungt, men ser betenkeligheter med måten arbeidsgiver vil åpne for unntak. Når vurderingen er at bruker ikke har rett til å ta opp med verken bilde eller lyd, så bør det legges til grunn. Muligheten for unntak kan innebære at ansatte utsettes for et press for å godta at det tas opptak, og dersom det skal være opp til den enkelte ansatte så får vi ikke en likeartet praksis. Samtidig kan ordningen heller ikke sies å fange opp brukers eventuelle behov for å gjøre opptak på en konsekvent måte. I tillegg vil en avtale om opptak gjøre bruker ansvarlig for å følge et komplisert regelverk rundt blant annet lagring og sletting av opptakene. Dette er mer enn vanskelig nok for mange organisasjoner, og er noe vi mener vil være urimelig å kreve av en enkeltperson. Arbeidsgiver ser at det er noen dilemmaer, og mener at noen av hensynene vi tok opp kan adresseres ved å tydeliggjøre hvor smalt unntakene skal vurderes. Arbeidsgiver vil vurdere innspillene og kommer tilbake til etats-MBA med eventuelle endringer.

**Forsøk om samhandling om overgang til uførepensjon.** Arbeids- og tjenesteavdelingen og Ytelsesavdelingen ønsker å etablere et forsøk for å teste en modell for samhandling mellom linjene i overgangen til eventuell uføretrygd fra sykepenge og arbeidsavklaringspenge. Hensikten med forsøket er å teste om en tidlig tverrfaglig samhandling mellom NAV-kontor, NAV Arbeid og ytelse og andre NAV-enheter kan bidra til raskere avklaring av brukerens sak. NTL er positive til forsøket, og mener det er helt riktig å se på muligheten for å bedre samhandlingen i slike saker. Dette er et velkjent smertepunkt og har etter vår vurdering en kobling til tillitsreformen. Vi ga tilbakemelding om at man bør vurdere rådgivende leges (dobbel)rolle og plassering av myndighet for å vurdere tiltaksvilkåret for uførepensjon (folketrygdloven § 12-5) som en del av forsøket.

**Ledersamtaler og utviklingssamtaler 2023.** HR-avdelingen har utarbeidet et grunnlag for med formål om å gi ledere og medarbeidere et hjelpeverktøy for gjennomføring av samtaler. Grunnlaget inneholder blant annet aktuelle temaer, spørsmål og mål som kan diskuteres i samtaler. NTL mener det er positivt at grunnlaget er endret med større fokus på tillit, men at arbeidsgivers ansvar for å legge til rette for ansattes faglige utvikling bør fremheves. Vi anførte videre at vi mener spørsmål om for stor arbeidsbelastning og behov for kompetanseutvikling bygger forventninger og forplikter. Vi har erfaring med at dette ikke følges opp på en god nok måte i etterkant av samtaler mange steder i NAV, og at det i verste fall kan bli en kime til konflikter. Dersom det ikke skal settes inn tiltak når det avdekkes for høy arbeidsbelastning eller behov for kompetanseløft, så er det bedre å la være å spørre ansatte om det.

For NTL NAV møte

Harald Langstad

Solfrid Borger

Torgeir Homme

