



fredag 19. januar 2024

# Mini GAIDEN

Nr. 1

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

## Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 16. januar 2024

**Utvikling av organisasjonen (Det grønne sporet).** Etter at [arbeidsgruppene har avsluttet sitt arbeid](#) står vi overfor en ny fase i arbeidet med utvikling av organisasjonen. Arbeidsgiver la fram syv prinsipper for det videre arbeidet til drøfting i etats-MBA. Disse er:

1. De ikke-organisatoriske grepene knyttet til samhandling mellom vedtaksmyndighet og oppfølging igangsettes snarest mulig. Dette bør skje uavhengig av beslutning om eventuell om organisasjonsmessige endringer.
2. Digital tjenesteutvikling skal skje i direktoratet.
3. Nasjonale køer/saksporteføljer for AAP og sykepengen videreføres. Nasjonal kø for uføretrygd innføres som planlagt i 2024.
4. Hver ytelse har én leder med landsdekkende resultat- og fagansvar.
5. Oppgaver knyttet til fagutvikling, regelverksutvikling og digital utvikling samles i nye områder og under felles ledelse (gjelder arbeids- og velferdsdirektoratet)
6. I direktoratet etableres det nye fag- og tjenesteområder med helhetlig ansvar for definerte brukerreiser og/eller verdikjeder.
7. Ansvar for ytelsesforvaltning og brukeroppløsing skilles organisatorisk i fag- og tjenesteområder i direktoratet og i underliggende linjer.

Organisasjonene har fått tilbakemeldinger som tydet på at det er en oppfatning i deler av ytelseslinja om at prinsippene allerede er bestemt, og at behandlingen av saken i etats-MBA var ren pro forma. Dette er naturligvis svært provoserende, og vi tok dette opp med arbeidsgiver. Partene brukte deretter store deler av møtet på å snakke om prosess i stedet for innhold. Arbeidsgiver svarte opp at denne oppfatningen overhodet ikke stemmer overens med det som er kommunisert ut til lederne fra arbeids- og velferdsdirektøren. Ingenting er bestemt før drøftingene er gjennomført, og det eneste som er kommunisert ut er arbeidsgivers posisjon inn i drøftingene. Det kan tenkes at noen ledere misforstår og tror dette er synonymt med den endelige beslutningen. Partene er enige om at vi gjenopptar drøftingene i neste uke.

Det partene rakk å drøfte i det første møtet var de to første prinsippene. Når det gjelder det første prinsippet så går det på å starte med å gjennomføre noen grep som ikke er avhengig av organisatoriske endringer. Prinsippet handler om mer helhetlig styring innenfor områdene arbeidsavklaringspenger og uføretrygd, å reddykke roller og ansvar mellom NAV-kontor og NAV Arbeid og ytelse (NAY), bedre samhandling rundt brukeren, nødvendig informasjonsdeling med helsetjenesten og kompetansesikring av ansatte. Utfordringer med samarbeid og samhandling mellom NAV-kontor og NAY ble tidlig i prosessen med det grønne sporet identifisert som et viktig område for utvikling av organisasjonen, og [NTL har lenge ment at nøkkelen til å løse disse problemene ligger under prinsipp nummer 1.](#)

Når det gjelder grepet som går på bedre samhandling rundt bruker, så er det allerede startet opp noen prosjekter som handler om å styrke samarbeidet mellom NAY og NAV-kontor. For NTL er det avgjørende at vi fyller det hullet som har gapt siden kompetanseøkene ble stengt. Vi må

ha på plass en kanal for raske avklaringer i konkrete brukersaker, og i tillegg er det behov for å opprette arenaer for konkret samarbeid om komplekse saker for brukere med arbeidsavklaringspenger. Det kan være behov for at ansatte fra NAV-kontoret og NAY (og i noen tilfeller bruker) møtes og finner løsninger i fellesskap. Grepet som handler om kompetansesikring av ansatte støtter opp under en mer felles forståelse, da det innebærer et obligatorisk nasjonalt opplæringsprogram for ansatte som jobber med AAP og uførepensjon.

Et tredje grep under prinsipp 1 handler om å rendyrke roller og ansvar når det gjelder saksgangen på AAP og uførepensjon. Eksempler på endringer her kan være å flytte endelig vurdering av unntaksvilkåret på AAP (§ 11-12) og tiltaksbiten av inngangsvilkåret for uførepensjon (§ 12-5) til NAV-kontoret. Dette da veileder ved NAV-kontoret har ansvar for oppfølging og tiltak, og er tettest på bruker. I tråd med dette prinsippet skal det gjøres et videre arbeid for å vurdere hvor vedtaksmyndigheten skal ligge, og derfor ble vi svært overrasket da vi rett før jul ble orientert om at [arbeidsgiver hadde tatt en ensidig beslutning når det gjaldt beslutningsmyndighet på § 11-5 og § 11-6](#). Dette burde vært vurdert i forbindelse med dette grepet, og i alle tilfeller i det minste drøftet med organisasjonene i etats-MBA. Organisasjonene ville kunne bidra med viktige perspektiver fra de ansatte for å ta en best mulig beslutning, og NTL mener dette bør vurderes på nytt i forbindelse med arbeidet i det grønne sporet.

Arbeidsgiver skriver i sakspapirene «det er stor enighet om at grepene [under prinsipp 1] er gode og at de kan bidra til å løse mange av dagens smertepunkter», at det «vil kreve mye av organisasjonen å gjennomføre» og at «det må derfor settes av nok ressurser og gjennomføringen krever stor lederoppmerksomhet og høy prioritering for å lykkes». NTL er enig i dette og vi mener derfor at dette arbeidet bør starte opp raskt og med full kraft, uten at vi gjør større organisasjonsendringer parallelt. Det er ikke nytt, og det er ikke nok, at vi klarer å identifisere problemene, og skal vi gjøre noe med dem så trengs det sterke tiltak. Ved å konsentrere oss om dette prinsippet blir det lettere å gi det nok oppmerksomhet, og vi vil lettere kunne isolere hvor godt tiltakene virker og hva som blir effektene. Hvis vi gjør masse annet samtidig blir det vanskeligere å vite hva som skyldes hva.

Det er også en fordel at de grepene som ligger under prinsipp 1 kan gjennomføres uten store omstillingskostnader (både for etaten og ansatte) og påfølgende effektivitetstap i NAV. Hvis vi tror at mindre grep kan løse problemene så bør vi ikke gjennomføre mer omfattende endringer. Dersom det viser seg at det er nødvendig med mer, så mener vi uansett at en gradvis tilnærming er bedre enn å gape over for mye på en gang, uten å se konsekvensene av det man setter i gang. Det kan legges til at en del av grepene stemmer godt overens med målene fra tillitsreformarbeidet. NTL anførte i tillegg at hospitering på tvers i etaten er et virkemiddel som vil kunne komplementere arbeidet med de ikke-organisatoriske grepene. Når ansatte får muligheten til å bli kjent med ansatte som jobber i andre deler av etaten og får et innblikk i deres hverdag, så kan det fjerne misforståelser og bedre samarbeidet.

NTL støtter også opp om det andre prinsippet som arbeidsgiver foreslår, nemlig at digital tjenesteutvikling skal skje i direktoratet. Vi mener det trengs felles løsninger for etaten og tett kobling mellom digital tjenesteutvikling og andre direktoratsfunksjoner. Samtidig mener vi at



det er viktig å redusere avstanden mellom utviklingsmiljøene i produktområdene og brukerne av systemene som utvikles, altså de ansatte i etaten. Vi må bruke flere krefter fra NAV-kontor, kontaktsenter, forvaltningsenheter og andre enheter i NAV, både inn i prosjektene og via workshops med fagansvarlige og/ eller andre ansatte. Helt konkret foreslo NTL derfor et tillegg til prinsipp 2, slik at det blir «Digital tjenesteutvikling skal skje i direktoratet, med solid forankring i praksisnær virksomhet».

For NTL NAV møte

Solfrid Borger

Tarjei Haga

Torgeir Homme