



fredag 11. oktober 2024

# Mini GAIDEN

Nr. 17

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

## Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 8. oktober 2024

**Ekstraordinært evalueringsmøte.** Det har vært flere hendelser den siste tiden som har utfordret forholdet mellom partene i NAV, og det ble derfor gjennomført en ekstra evaluering av medbestemmelsen i NAV. NTL trakk i møtet tråden tilbake til [avgjørelsen om å flytte beslutningsmyndigheten på §§ 11-5 og 11-6](#). Det var noe som påvirket mange ansatte i NAV, og vi ble rystet over at arbeidsgiver kunne ta en avgjørelse i den saken uten å involvere ansatte gjennom de tillitsvalgte. Det var på bakgrunn av den erfaringen ekstra ødeleggende for tilliten at vi etter sommeren fikk en ny dårlig prosess med manglende involvering, denne gangen i forbindelse med [opprettelse av stilling som assisterende arbeids- og velferdsdirektør](#) og midlertidige ansettelse i to direktørstillinger.

Disse to prosessene i 2024 har skadet tilliten mellom partene i NAV, etter en mer positiv utvikling i 2023. Arbeidsgiver anerkjente i møtet at prosessen om beslutningsmyndighet på §§ 11-5 og 11-6 var svært uheldig, og arbeids- og velferdsdirektøren forklarte at han undervurderte betydningen saken hadde for arbeidshverdagen for ansatte på NAV-kontor og i NAY. Når det gjelder de midlertidige ansettelsene er partene uenige om noen forhold, men arbeids- og velferdsdirektøren var tydelig på at involveringen ikke har vært god nok og at han hadde ansvaret for å bruke nødvendig tid på prosessen. Han fortalte at han ønsker et bedre samarbeid framover og at partene skal øke forståelsen for hverandres perspektiver.

NTL ønsker alltid et godt samarbeid med arbeidsgiver, og at partene sammen skal finne best mulig løsninger. Etter noen alvorlige smeller for medbestemmelsen i etaten er vi avhengige av å se over tid at prosesser gjennomføres som de skal, og at avgjørelsene som tas gjenspeiler ansattes perspektiver. Det er derfor positivt at arbeids- og velferdsdirektøren går tilbake på en av kildene til høstens konflikt, gjennom å avvikle den midlertidige stillingen som assisterende arbeids- og velferdsdirektør. Vi ser fram mot ryddige prosesser rundt eventuelt opprettelse av permanent stilling i forbindelse med omorganiseringen i direktoratet.

**Fysisk aktivitet i arbeidstiden i NAV.** NTL har lenge jobbet for å sikre alle ansatte i NAV rett til trening i arbeidstiden. Da [vi meldte opp saken til drøfting i 2020](#) fikk vi ikke støtte fra arbeidsgiver, men vi krevde på nytt drøfting, denne gangen sammen hovedverneombudet og to av de tre andre organisasjonene i etats-MBA (AVYO og UNIO). I saksframlegget vårt fokuserte vi på behovet for nytenking og konkrete tiltak for å redusere etatens sykefravær, og arbeidsgivers plikt etter arbeidsmiljøloven til å «vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne». I tillegg bør NAV som arbeidsgiver tilby ansatte goder på linje med andre statlige arbeidsgivere, og dette er en god måte å verdsette medarbeiderne på.

Arbeidsgiver var positive til forslaget, og tok opp noen forbehold rundt at de ikke ønsker å overstyre ordninger partene på driftsenhetsnivå har landet, der de allerede har innført trening i

arbeidstida. NTL er enige i dette, og mener det er naturlig at partene på driftsenhetsnivå blir enige om eventuelle rammer. I tråd med tillitsreformen ønsker vi ikke at muligheten til å trene i arbeidstida skal gis for mange begrensninger som for eksempel at trening kun er mulig på bestemte dager eller tidspunkter. Arbeids- og velferdsdirektøren anførte at han hadde lest saksframlegget med stor interesse og mente at vi i møtet fikk snakket oss fram til en god tilnærming til dette. Partene er etter drøfting enige om at minimum en time trening i arbeidstida innføres i Arbeids- og velferdsetaten. Partene er også enige i at dette må behandles i partnerskapet for å unngå ulikebehandling av ansatte på NAV-kontorene.

**Prosjekt 4.** Arbeidsgiver informerte i møtet om status for prosjektet og om endring av kostnads- og gevinstprognoser. Flere produktområder har gitt signaler om behov for mer tid, forhøyet risiko og økte budsjettbehov. Dette kan utfordre P4 sin totale kostnadsramme, gi en forsinket mulighet for gevinstrealisering og kan føre til forsinkede leveranser, men arbeidsgiver forklarte at prognosene fortsatt er innenfor usikkerhetsavsetningen som ligger inne i planene. NTL gav tilbakemelding om at vi er bekymret for fremdriften i prosjektet, spesielt med tanke på at veldig mye skal gjøres på likt mot slutten av 2025. Kompleksiteten på enkelte områder gjør at det ikke nødvendigvis bare er mer tid og penger som vil løse utfordringene.

**Leders tilgang til tidligere referater fra medarbeidersamtaler i Kompasset.** I forbindelse med at læringsportalen stenger drøftet partene hvorvidt referatene fra medarbeidersamtaler skal være med over i Kompasset eller ikke. Dersom referatene ikke blir med over blir de slettet. NTL ønsket ikke at de skulle slettes, men ville heller ikke ukritisk ha med alle referater med tilgang for ledere. Det kom frem i møtet at det er mulighet for medarbeiderne selv å flytte referater innad i Kompasset, over i en mappe som leder ikke har tilgang til. Så lenge denne muligheten er på plass er NTL positive til å overføre alle gamle referater til Kompasset.

For NTL møtte

Solfrid Borger

Tarjei Haga

Torgeir Homme

