



onsdag 21. april 2021

Mini GAIDEN

Nr. 5

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 20.04.2021

NAVs arealkonsept. Saken kom opp til drøfting i sentralt MBA etter krav fra NTL. Vi påpekte viktigheten av et arealkonsept som er tilpasset ulike situasjoner, og som bidrar til at så mange som mulig til enhver tid skal ha mulighet til å komme til en god arbeidsplass på jobben. Det er opplagt for oss at løsninger med flere cellekontor, eller lukkede arbeidsplasser som det heter i arealkonseptet, ville være bedre tilpasset under en pandemi, og at dette bør adresseres i arealkonseptet. NTL minnet samtidig om at ingen som planlegger nye lokaler i NAV skal basere løsningsvalget sitt på at en andel av de ansatte til enhver tid skal arbeide hjemmefra. Hjemmekontor er ikke en del av arealkonseptet eller andre avtaler vi har, og kan kun avtales individuelt hvis både arbeidstaker og arbeidsgiver ønsker det. Hjemmekontor kan ikke brukes systematisk for å spare på eiendomsbudsjettet.

Arbeidsgiver mente vi er for tidlig ute med å ønske evaluering av arealkonseptet, da vi har for lite erfaringsgrunnlag å basere oss på. Vi svarte at vi har en viss forståelse for arbeidsgivers syn, men at vi har fått mange tilbakemeldinger fra våre tillitsvalgte som vi mener gir grunnlag for å fremme noen problemstillinger, blant annet at involveringen skjer for sent og at det ofte er manglende kompetanse lokalt på arbeidsplassløsninger. For å kompensere for manglende kompetanse har NTL tidligere foreslått å flytte ansvaret oppover til driftsenhetsnivået. Et annet grep kan være å styrke eiendomsseksjonen, som har den sterkeste kompetansen og mengdetreningen på areal og eiendom i NAV. Vi anførte at vi mener eiendomsseksjonen som et minimum bør kunne trykke på en varselknapp hvis de ser at det lokalt velges løsninger som bryter helt med arealkonseptet, for eksempel med underdekning. I tillegg ønsker NTL at de som sitter i lokale prosesser, både på arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden, får en kanal for å få tydelige svar på spørsmål og tolkningshjelp ved usikkerhet som dukker opp underveis i en prosess.

NTL ba videre om at det som skal skje i forbindelse med drøftinger og forhandlinger i eiendomsprosesser beskrives bedre. På NAVET er stort og smått ved eiendomsprosesser detaljert beskrevet, samtidig som det bare står to setninger om medbestemmelse i veilederen. NTL har tidligere bedt om at det lages en egen modul i arealkonseptet på dette, og vi gjentok på møtet at dette bør beskrives bedre og gjøres lett tilgjengelig for de som sitter i prosesser lokalt. Av andre tilbakemeldinger knyttet til arealkonseptet kan det nevnes at vi etterlyste vi sterkere føringer på dekningsgrad når det gjelder fullergonomiske arbeidsplasser i ABW. Eksempelet fra arealkonseptet er 80 % dekning, men praksisen ute virker sprikende og tilfeldig. Vi anførte til slutt at fokuset på tilrettelegging for ansatte med ulike behov ofte er mangelfull og må bli bedre. Det er ofte for dårlige kartlegginger av behovene som finnes når løsningene landes, og det tas heller ikke høyde for at man i fremtiden skal rekruttere ansatte med funksjonsnedsettelse.

Arbeidsgiver svarte opp at de ikke vil endre arealkonseptet, men at de vil gjøre justeringer med tanke på å øke fokuset på smittevern i framtidige eiendomsprosesser. De understreket at arbeidsgiver forholder seg til dagens arealkonsept når det gjelder hjemmekontor, noe som betyr at det ikke er anledning til å basere seg på å ha ansatte på hjemmekontor som fast ordning når det planlegges nye lokaler. Arbeidsgiver understreket at ingen NAV-ansatte vil bli pålagt hjemmekontor med mindre smittesituasjonen tvinger det fram. Arbeidsgiver kunne kjenne igjen i NTLs beskrivelser rundt manglende fokus på tilrettelegging, og var enig i at dette må styrkes. De var også enig med NTL rundt viktigheten av at både tillitsvalgte og arbeidsgivere får gjort viktige avklaringer underveis i eiendomsprosesser, og forklarte at både tillitsvalgte og lokale arbeidsgivere kan rette sine spørsmål direkte til Kontoret for etatseiendom.

Juridiske funksjoner; plassering av klageinstans. Prosjektet juridiske funksjoner i NAV, som er et oppfølgingsarbeid etter EØS-saken, har vært en gjenganger i sentralt MBA i år. Saken skal forhandles 21. mai. Ulike deler av prosjektet har vært innom MBA til informasjon og drøfting. I tirsdagens MBA var plassering av NAV Klageinstans drøftingssak.

NAV Klageinstans er i dag en driftsenhet i ytelseslinjen. Denne plasseringen sikrer ikke i tilstrekkelig grad klageinstansens uavhengighet. Hensynet til rettssikkerhet for innbyggerne og reell tottrinnsbehandling er sentralt ved vurderingen av riktig plassering. Normalordningen i forvaltningsloven er at klage skal behandles av nærmeste overordnede forvaltningsorgan. NAV er gitt unntak fra dette i NAV-loven, og står fritt til å organisere klagebehandlingen. Det fins i prinsippet 2 mulige plasseringer av NAV Klageinstans: enten som en avdeling i direktoratet, eller som en driftsenhet underlagt direktoratet.

NTL NAV mener at det av hensyn til klageinstansens autonomi, blant annet med tanke på at de bør ha eget MBA, ikke er hensiktsmessig å innlemme klageinstansen i direktoratet. Størrelsen på direktoratet er også en faktor i denne vurderingen. Klageinstans er bundet av rundskrivene i sitt arbeid med klager på enkeltvedtak, men det må være tydelige rutiner for å kunne ta opp feil i rundskrivene. En sikkerhetsventil er avgjørende for rettssikkerheten, og NAV Klageinstans må bli hørt når noe oppleves som feil. Det store flertall av vedtak som fattes i NAV, påklages ikke. Men NAV Klageinstans har god oversikt over kvaliteten i saksbehandlingen på sakene som kommer dit. Kvalitetsrapportene til NAV Klageinstans inneholder mye god informasjon som må tas på alvor i arbeidet med faglig kvalitet.

Arbeidsgiver skisserte to mulige plasseringer av NAV Klageinstans; som en driftsenhet under en ny juridisk avdeling i direktoratet, eller som en driftsenhet under økonomi- og styringsavdelingen. Førstnevnte plassering ble anbefalt. NTL NAV er enig i arbeidsgivers konklusjon om at av de to alternativene, vil en juridisk avdeling være best som «hjem» for klageinstansen. NTL stilte spørsmål ved om det kan tenkes en løsning hvor direktøren for klageinstansen inngår i ledergruppen i juridisk avdeling. Arbeidsgiver svarte ikke konkret på

dette, men skal vurdere det.

Prosjekt 4. Prosjekt 4 (P4) har arbeidstittelen «Flere i arbeid – enklere, raskere, bedre» og skal finansieres over statsbudsjettet. Prosjektet skal blant annet erstatte Arena med et nytt saksbehandlingssystem. Styringsgrunnlaget for P4 har vært hos ekstern kvalitetssikrer som anbefaler at prosjektet tildeles midler. NAV sees på som en pioner innenfor offentlig sektor for måten etaten gjennomfører store digitaliseringssatsninger på. Det blir oppstart av prosjektet i august, med en ramme på litt over en milliard kroner. Resultatet av prosjektet vil i stor grad påvirke arbeidshverdagen til ansatte i NAV. Landsforeningen har oppnevnt en referansegruppe med NTL-medlemmer fra flere NAV- kontor og 2 sentralt frikjøpte tillitsvalgte. Harald Borgerud og Tarjei Haga følger arbeidet fra landsforeningen.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Torgeir Homme

Harald Borgerud

Rasmus Rydland

