



torsdag 17. desember 2020

Mini GAIDEN

Nr. 27

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møter i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 9. og 15. desember 2020

Budsjett 2021. I de to siste møtene i sentralt MBA ble drøftingen av budsjettet for 2021 avsluttet. Balansen mellom drift og utvikling var tema, sammen med fordeling mellom ulike driftsområder i NAV. NTL NAV spilte inn at vi mener driften bør prioriteres i så stor grad som mulig gitt situasjonen vi står i, med stor usikkerhet og store restanser på mange områder. Vi ønsket i tillegg at avsatt reserve til fordeling i 2021 brukes til å beholde så mange som mulig av de som er ansatt i forbindelse med korona-situasjonen. Det skal ansettes fast når det ikke lenger er snakk om et uforutsatt behov eller at arbeidet er av rent midlertidig karakter, og vi minnet i den forbindelse om at det haster med å få drøftet behovet for midlertidighet i NAV, en sak vi tidligere har meldt inn.

Arbeidsgiver svarte at de er enige i å prioritere driften sterkt i 2021, at de vil beholde avsatt reserver grunnet den store usikkerheten og at saken om midlertidighet kommer opp tidlig i 2021. Når det gjelder utvikling så er mye kanalisert inn i produktområder, og sentralt MBA har i liten grad blitt tatt med på diskusjonene om hva som skal gjøres og prioriteres der. NTL NAV anførte at vi ønsker at opprettelse av, og store endringer i, produktområder drøftes, og ba om at utviklingsarbeidet i produktområder drøftes i egen sak. Arbeidsgiver kommer i første omgang tilbake med et arbeidsmøte om produktområder på nyåret.

Klargjøre juridiske funksjoner i NAV. I de to siste møtene i sentralt MBA var prosjektet om å klargjøre juridiske funksjoner i NAV tema. Som informert om i tidligere utgaver av MiniGaiden, er dette et av oppfølgingspunktene etter trygdeskandalen. Juss er en integrert del av det NAV gjør, og det er vanskelig å skille fag og juss. Prosjektet avgrenset til NAVs utøvelse av offentlig myndighet. Dette innebærer at blant annet HR og anskaffelser faller utenfor. Prosjektet er også begrenset til å gjelde direktoratsfunksjoner.

I den videre prosessen skal det landes hvor klageinstans skal plasseres, og 7 modeller for organiseringen av de juridiske funksjonene skal vurderes. Andre ting som skal avklares er myndigheten til produktområdene på det juridiske området, plassering av EØS-området og lagmannsrettssaker. Det skal også sees på hierarkiet for fullmakter, regelverksavklaringer og klagebehandling. NTL NAV ga tilbakemelding om at vi er fornøyde med at arbeidsgiver har tatt hensyn til innspillene våre blant annet om at det er kunstig å skille mellom fag og juss. Vi ba om at MBA involveres tidlig i prosessen med å velge alternativ for organisering.

Grunnbemanning dagpenger. Akademikerne spilte i november inn sak om grunnbemanningen i NAV Arbeid og ytelse og foreslo at arbeidsgiver starter en kartlegging av behovet for arbeidskraft i NAV Arbeid og ytelse for å behandle dagpengesøknader. Når en ser på restansesituasjonen og overtidsbruken tilbake fra 2013, og holder dette opp mot en forventet utvikling i arbeidsmarkedet, er det god grunn til å tro at basisbemanningen i NAV Arbeid og ytelse er for lav. Det ble uttrykt bekymring for at vi med en så stor beredskapsgruppe (145

ansatte) har laget en tungvint og ineffektiv løsning som på sikt kan utgjøre en belastning for de ansatte. Dette vil igjen gå utover kvaliteten på arbeidet.

Arbeidsgiver svarte at NAV er i en veldig spesiell situasjon, hvor bemanningen ville vært for lav uansett hva normalnivået hadde vært i forkant. Bemanningen på dagpenger blir på rundt 270 årsverk gjennom hele 2021. Prosjekt 3 begynner å levere, og vi vet at antall medarbeidere på sykepenger skal reduseres betraktelig. NAV Arbeid og ytelser har derfor en del ansatte som vil stå uten oppgaver til våren. De som ikke skal jobbe med sykepenger overføres til dagpenger, samtidig som midlertidig ansatte på dagpenger fases ut.

Arbeidsgiver legger opp til å revidere bemanningen første kvartal, men har langt høyere bemanning i 2021 enn ved inngangen til 2020. Det vil være nyttig å diskutere grunnbemanning når vi har kommet litt over den situasjonen vi har nå. NTL påpekte at det siden 2013 har vært jobbet mye overtid på dagpengeområdet, noe som tyder på at den faste bemanningen har vært for lav. Vi viste også til NTLs krav om å drøfte behovet for midlertidighet i NAV.

Mini-PC i NAY. Flere av enhetene i NAV Arbeid og ytelser har kjøpt mini-PC til de ansatte i stedet for bærbar PC ved utfasing av tynnklientene. Mini-PC kobles til skjerm og har ikke webkamera. Det er tatt opp flere ganger i MBA i NAV Arbeid og ytelser at mini-PC er dårlige arbeidsverktøy. Arbeidsgiver sier at mini-PC var blitt anbefalt som en fullgod løsning av IT, men at det ved utskifting vil bli kjøpt bærbar PC i stedet. NTL ga tilbakemelding om at vi ser dette som et uttrykk for arbeidsgivers spareholdning, hvor man velger det som ansees som «godt nok» og er mindre opptatt av at de ansatte skal ha gode arbeidsverktøy. Vi ba om at mini-PCer erstattes med bærbare PC-er.

Kompetanseøkøer. Kompetanseøkøene i ytelseslinjen er stengt etter behandling i MBA på driftsenhetene NAV Arbeid og ytelser og NAV Familie- og pensjonsytelser. Arbeidsgiver sier foreløpig stenging under korona-pandemien ble gjort etter forslag fra NAV Kontaktsenter, og at permanent stenging ble bestemt etter svært positive erfaringer med dette. Hensikten med å stenge er å gi bedre og mer forberedte brukermøter fra ytelseslinjen. Arbeidsgiver framhevet at kompetanseøkøene var til for brukerne, men at de også ble benyttet en del for intern kommunikasjon i NAV.

NTL ga tilbakemelding om at stengning av kompetanseøkøene påvirker hele etaten og burde ha vært drøftingssak i sentralt MBA. Videre mener vi at man starter i feil ende med å legge ned kompetanseøkøene permanent uten å ha et fullgodt alternativ på plass. Selv om kompetanseøkøene ikke var ment som arena for internkommunikasjon, ble de delvis brukt til det formålet. Dette viser et behov for en samhandlingsarena mellom NAV-kontor og ytelseslinjen og burde vært løst før kompetanseøkøene ble stengt permanent. I tillegg går det ut over servicen til brukerne dersom oppgaver blir liggende lenge fordi saksbehandlingstiden er lang. Når oppgaver flyttes mellom enheter forlenges svartiden. Arbeidsgiver opplyste at det



pågår et arbeid med å se på samhandlingen i NAV i etterkant av granskningsrapporten av trygdeskandalen. Det ble lovet at MBA skal involveres i dette arbeidet.

Prosjekt 4. NAV mottok mandat fra ASD i september 2020 om å gjennomføre en planleggingsfase (forprosjekt) for satsingen «Flere i arbeid – enklere, raskere, bedre» (P4). Hovedhensikten med P4-programmet er å bidra til en pålitelig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning. En forutsetning for å lykkes med dette er å avvikle dagens utdaterte løsninger Arena og Abetal. De har nådd sin levetid og må erstattes til fordel for nye fullverdige, moderne digitale løsninger for arbeidsrettede tjenester og ytelser. P4 skal styrke NAVs evne til å levere rett ytelse og rett type tiltak til rett tid. Videre skal P4 møte brukernes behov gjennom å digitalisere forvaltningen av tjenestene og ytelsene samt tilby gode digitale brukermøter.

NTL mener at en smidigere søknadsdialog er bra for brukerne. En stor andel av de ansatte i NAV bruker Arena, så mange blir berørt av endringene. Måten man driver utvikling på, i produktområder gjør det svært krevende å ivareta medbestemmelsen. Nye arbeidsverktøy påvirker arbeidshverdagen, og vi er avhengig av att arbeidsgiver legger fram drøftingssaker underveis i prosessen.

Omdisponering til NAV Kontaktsenter. I vår var inntil 80 medarbeidere omdisponert til NAV Kontaktsenter (NKS). De siste av disse medarbeiderne avsluttet omdisponeringen 1. oktober. Basert på forventet økning i pågang på NKS, oppsto i november på nytt behov for omdisponering til NKS. Det ble derfor igangsatt en rask omdisponering av medarbeidere til formålet. Per desember er det omdisponert 32 personer til NAV Kontaktsenter fra andre deler av arbeids- og tjenestelinjen. Dette ble gjort ved at NKS plukket ut de medarbeiderne de ville låne, noe som førte til protester og ønsker om unntak av ulike årsaker. Arbeidsgiver informerte om at ved fremtidig behov for omdisponering vil man heller be om frivillige enn å plukke ut kandidater på forhånd.

NTL ga tilbakemelding om at MBA burde ha fått denne saken tidligere, men at det er bra at arbeidsgiver har innsett at omdisponering må baseres på frivillighet.

For NTL NAV møte

Elisabeth Steen

Torgeir Homme

Hanne Kolby

Harald Borgerud

