



fredag 12. april 2024

Mini GAIDEN

Nr. 7

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 8. april 2024

Salesforce og Modia. NAV sin sourcingsstrategi tilsier at det skal kjøpes standardløsninger (hyllevare) der det gir gode nok løsninger, mens etaten skal satse på egenutvikling der det er nødvendig. Modia er en egenutviklet plattform som blant annet brukes som oppfølgingsverktøy på NAV-kontorene, mens Salesforce er et verktøy NAV kjøper via konsulentselskapet Sopra Steria. Salesforce ble anskaffet sommeren 2019, og brukes i dag på en rekke områder. Dialog med arbeidsgivere, tolkeoppdrag, jobbsporet og det nye avvikssystemet er blant bruksområdene, og i tillegg bruker NAV Kontaktsenter (NKS) Salesforce til å få oversikt over informasjon om brukerne som tar kontakt.

NTL mener det er mye positivt med hvordan Modia fungerer som oppfølgingsverktøy på NAV-kontorene, og at Salesforce tilbyr viktig funksjonalitet på spesialiserte områder, samtidig som tilbakemeldinger fra spesielt NKS viser at verktøyet ikke alltid leverer i tråd med behovene der. Vi ønsker å involveres bedre når det gjelder hvilke plattformer som bør satses mer på framover. Det er de ansatte rundt i NAV som er brukerne av løsningene som utvikles, og for å representere de ansatte effektivt på dette området må arbeidstakernes organisasjoner tas mer med i diskusjoner om veivalg. NTL foreslo at arbeidsgiver kaller inn til egne arbeidsmøter hvor vi går i dybden på både Modia og Salesforce, og hvor vi får mulighet til å stille spørsmål om muligheter og begrensninger med de ulike løsningene.

Status "utvikling av organisasjonen" (det grønne sporet) – omorganisering av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Det ses nå på organisering av støtte- og fellestjenester i direktoratet. Det er snakk om ulike områder som i dag ligger under avdelingene for kunnskap, kommunikasjon, HR, IT, juridisk og økonomi- og styring. Arbeidsgiver la fram noen forslag til prinsipper for organiseringen av støtte- og fellestjenester. Disse var «Tydelig fagansvar», «Robuste fagmiljøer» og «Høy verdi for ledere og medarbeidere». NTL mener prinsippene er delvis motstridene og at spesielt det siste punktet ikke gir mening uten at vi går mer i dybden på hva det betyr og når det eventuelt bør trumfe de andre prinsippene. Vi bør starte med å gjøre bedre kartlegginger rundt hva som er støtte- og fellesfunksjoner, og diskutere konkrete fordeler og ulemper ved å samle eller splitte opp. Arbeidsgiver svarte at de ser at det kan være noe motstrid, og at de tar tilbakemeldingen på at det ikke er riktig tidspunkt for å lande disse prinsippene nå. Partene er enige i at de heller kan ses som gode diskusjonspunkter i den videre prosessen.

Langtidsinnlånte i direktoratet – overgangsordning. Saken ble meldt inn av Akademikerne med spørsmål om hvorfor det ikke var gjennomført drøftinger med etats-MBA før det ble besluttet å endre innlånsrutinene i etaten. NTL mener det er positivt at det ryddes opp i praksisen som har vært rundt langtidsinnlånte, og at flere av disse nå blir tilbudt fast jobb i direktoratet. Vi er enige i at saken burde ha vært drøftet i etats-MBA før det ble tatt en beslutning, og vi kritiserte at det har vært varierende informasjon ut til de innlånte underveis.

Arbeidsgiver svarte opp at de er enige i at informasjonsflyten, både til organisasjonene i etats-MBA og til lederne ved enheter som har ansatte på utlån, kunne vært bedre.

For NTL NAV møte

Solfrid Borger

Karsten Jøssang

Torgeir Homme

