



Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 21. mai 2024

Arbeidet med kompetanseutvikling i forvaltningsrett og juridisk metode. Arbeidsgiver kom tilbake til etats-MBA for å drøfte saken på nytt, [slik vi ba om i møtet i februar](#). Arbeidsgruppen er snart ferdig med fase 1, der målet har vært å kartlegge målgrupper blant ansatte i NAV, ambisjoner for de ulike målgruppene og foreslå tiltak. Innsikten viser at forvaltningsrett og juridisk metode ofte kommer i andre rekke bak stønadsrettslige tema – for der er NAV gode. De som får opplæring på forvaltningsrett er stort sett nyansatte, og det er læringsutbyttet er usikkert. Det er store kvalitetsforskjeller blant enheter i NAV når det kommer til opplæring. Vi ga innspill på at det er viktig at opplegget utvikles med tanke på å treffe de fleste ansatte i NAV. Fase 2 skal i gang til høsten med valg av tiltak og pilotering. Det er viktig å gjøre piloteringen på forskjellige enheter, da «one size» sjelden passer alle. Fase 3 er planlagt i 2025, der kompetanseutviklingsprogrammet skal rulles ut i hele NAV.

Revisjonsrapport om etatens håndtering av papirarkiv. Internrevisjonen har gjennomgått arkivene tilhørende ni NAV-enheter, for å undersøke om NAV etterlever arkivloven. Revisjonen viser mange og vesentlige avvik. Blant annet var arkivet til NAV Eiganes og Tasta å anse som tapt, da den delen av arkivet det var meningen å beholde ble makulert. NTL mener revisjonen avdekker alvorlige mangler og at det gir grunnlag for en bredere undersøkelse. Når det er feil ved åtte av ni arkiv som er undersøkt, er det liten grunn til å anta at ting er som det bør være i resten av etaten. Vi stilte også spørsmål ved hvor stor del av det tapte arkivet ved Eiganes og Tasta som kan rekonstrueres. Arbeidsgiver svarte at alt sannsynligvis ikke kan rekonstrueres, men det meste. Arbeidsgiver i NAV Rogaland vurderer brukerkonsekvensene som små. Arbeidsgiver er enig i at det kan være avvik knyttet til arkiv også i andre deler av NAV, og at hvor raskt det kan adresseres må vurderes i en større budsjettmessig diskusjon.

Utvikling av organisasjonen (det grønne sporet) – Omorganisering av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Arbeidsgiver informerte i møtet om sin posisjon for nye avdelinger (nivå 1) eller tjenesteområder som de ønsker å kalle det. NTL har informert arbeidsgiver om at det foreligger en protokoll om tjenesteområder fra 2008, og at dette handler om noe helt annet enn avdelingene i direktoratet, så det må komme et nytt navn på en av delene. Arbeidsgiver ønsker å beholde dagens ytelsesavdeling intakt, og å dele dagens arbeids- og tjenesteavdeling i to. Den ene kalles «Arbeid» og skal blant annet følge opp fylker med NAV-kontor. Den andre kalles «Velferd og levekår», og skal følge opp hjelpemiddelsentralene, samt håndtere sosiale tjenester og annet på kommunesida i NAV. Arbeidsgiver la videre fram et tidlig utkast over organisasjonskartet på nivået under disse tre områdene (nivå 2).

Partene drøftet ulike forhold ved nivå 2, og arbeidsgiver kommer tilbake til etats-MBA med et mer modnet forslag senere, også etter at saken er drøftet i direktoratets MBA. Dette må komme noe lenger før vi er klare til å forhandle om nivå 1 i etats-MBA. NTL anførte i tillegg at vi

først også ønsker å se et forslag på [inndeling av støtte- og fellestjenester](#), og at vi må ha en bedre vurdering av fordeler og ulemper ved å dele ytelsesavdelingen. Denne er større enn de to andre til sammen, og har naturlige skillelinjer knyttet til ytelser med og uten aktivitetskrav, som i forlengelsen vil kunne ha ansvar for hver sin driftsenhet (NAY og NFP). NTL har ikke bundet oss til et standpunkt rundt dette, men mener det må vurderes mer grundig.

For NTL NAV møte

Solfrid Borger

Tarjei Haga

Torgeir Homme