



onsdag 4. juni 2025

Mini

Nr. 10

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 3. juni 2025

Innsynslogger – oppfølging av sak meldt inn av NTL. Tidligere i år ble en ansatt konfrontert med ulovlige oppslag, hvor det senere viste seg at loggen inneholdt oppslag som den ansatte aldri hadde gjort. Vi meldte inn saken og spurte hvordan dette kunne skje og hva som gjøres for å forhindre at det kan skje igjen. Arbeidsgiver forklarte i møtet at den aktuelle loggen inneholdt såkalte «speilinger», det vil si oppføringer om personer i nær slekt med personer som det er gjort oppslag på. I forbindelse med søknader hender det at datasystemer «snakker med hverandre» for å hente nødvendige opplysninger, og disse automatiske oppslagene gjorde at det dukket opp feil i den ansattes logg. Arbeidsgiver anfører at de ikke har opplysninger om at slike «speilinger» har dukket opp i andre logger, og de har nå fjernet funksjonaliteten som gjør at disse kan dukke opp. Den ansatte har fått en beklagelse og saken er meldt til Datatilsynet.

Nasjonal oppfølgingsenhet (NOE). Siden 1. januar 2023 har NOE hatt ansvar for oppfølgingen av brukere med standard oppfølgingsbehov, og [arbeidsgiver ønsket i september 2024](#) å gjøre dette til en permanent ordning. Vi mente en rekke forhold knyttet til ledelse, medbestemmelse og rammebetingelser ikke var avklart, og kunne ikke gi vår tilslutning. Det ble besluttet å sette ned en partssammensatt arbeidsgruppe med mandat om å jobbe fram forslag om vilkår og rammer for omdisponering til NOE. Det har vært jobbet godt i arbeidsgruppa og i tråd med tillitsreformen har partene sammen funnet flere gode løsninger knyttet til delt personalansvar, medbestemmelse, vernetjeneste og andre forhold.

Når det gjelder organisering foreslo arbeidsgiver at NOE legges som et arbeidsområde under Nav Nordland og at leder av NOE rapporterer direkte til fylkesdirektør. De ønsket i tillegg å opprette en egen avdeling for NOE i fylkesleddet i Nav Nordland. En samlet arbeidstakerside stilte seg bak opprettelsen av NOE som egen enhet, men så ikke behovet for en egen avdeling i fylkesenheten. NOE gjør Nav-kontor-oppgaver og kan legges under den samme avdelingen som i dag har ansvar for Nav-kontorene. Det ble enighet mellom partene i MBA for den løsningen som arbeidstakersiden fremmet til organisasjonskart og at NOE etableres som en fast enhet fra 1. juli 2025, med evaluering etter ett år.

NTL fremmet en del endringsforslag til rutinebeskrivelsene for omdisponering og samarbeidet om personalforvaltning mellom lokal leder og leder for NOE. Den ble besluttet at den partssammensatte arbeidsgruppen tar et møte til for å innarbeide endringsforslag og presiseringer fra arbeidstakersiden. Vi etterspurte i tillegg om overgangen til permanent enhet vil medføre noen endringer når det gjelder hvilke ansatte som jobber i NOE. Arbeidsgiver svarte at det ikke er noe med denne avgjørelsen som skulle tilsi at det blir gjort nye vurderinger på hvem som skal inn og hvem som skal ut av NOE. De ansatte vil få informasjon innen kort tid.

Ny anskaffelsesstrategi. Anskaffelsesstrategien er fra 2018 og arbeidsgiver mener det er på tide med en revidering. De ønsker å styrke bærekraftsperspektivet, ta høyde for skjerpede krav til sikkerhet og utvikle samarbeidet med andre statlige aktører om anskaffelser. NTL støtter målene og la til at strategien også bør tas opp i seg at Nav må sette krav til seriøse arbeidsforhold hos dem vi kjøper noe av. Eksempler kan være at tariffavtale er på plass, at bedriften overholder HMS-krav og at lærlinger har gode betingelser. Det bør på samme måte settes krav til underleverandører.

Rammer for videre- og etterutdanning i Nav. NTL meldte opp saken etter tilbakemeldinger om ulik praksis rundt i etaten, når det gjelder både innvilgelse av permisjon med lønn og dekning av utgifter. Vi har eksempler på at ansatte nektes permisjon med lønn selv i tilfeller der leder har godkjent deltakelse på studiet, og hvor Nav samarbeider med utdanningsinstitusjoner om studier med mål om å styrke Nav-ansattes kompetanse. NTL foreslo at partene på etats-nivå avtaler at permisjon med lønn alltid skal gis når leder har godkjent studier ved utdanningene som Nav samarbeider med, etter permisjonsreglene i [Statens personalhåndbok](#).

Vi foreslo videre at enheten alltid dekker semesteravgift, pensumlitteratur og utgifter til reise og opphold når nærmeste leder har godkjent videreutdanningen. De andre organisasjonene støttet oss, og Hovedverneombudet viste til [MUST-undersøkelsens funn](#) om at kravene til kompetanseutvikling i etaten er høyere enn mulighetene for kompetanseutvikling. Arbeidsgiver oppsummerte med at partene har felles interesse av å gi ansatte like muligheter til kompetanseutvikling med gode og forutsigbare rammebetingelser. De vil vurdere våre forslag og andre muligheter for å styrke likebehandlingen, og kommer tilbake til MBA med saken.

For NTL møte

Solfrid Borger

June Berg

Torgeir Homme