



fredag 2. mai 2025

Mini

Nr. 8

G A I D E N

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 29. april 2025

Gjennomgang av MUST. Partene gikk igjennom resultatene av medarbeiderundersøkelsen samlet for hele etaten og overordnede resultater fordelt på linjene og direktoratet. Undersøkelsen hadde høy svarprosent totalt (81%) og viser flere positive utviklingstrekk, blant annet en økning i antallet ansatte som opplever tillitsbasert ledelse og høyt jobbgasjement. NTL er glade for at pilene peker i riktig retning på mange områder, men påpekte at det fremstår som et paradoks at Nav scorer lavt på spørsmål om opplevd autonomi i arbeidshverdagen og samtidig høyt på «tillitsbasert ledelse». Tallene viser også at en stor gruppe ansatte opplever en kombinasjon av høye kompetansekrav og lav mulighet for kompetanseutvikling. Denne gruppen har også de mest negative resultatene på andre områder. Dette viser at videre satsning på kompetanseutvikling er viktig og at Nav fortsatt har en lang vei å gå innenfor enkelte linjer og enheter.

Klageinstansen og overtid. Det er etterspurt en plan for hvordan ekstra midler for restansenedbygging skal benyttes i Klageinstansen, og bruken av overtid. Arbeidsgiver sa i møtet at de har økt faste saksbehandlerstillinger, og at det har vært en del overtidsbruk både i 2024 og 2025. Utfordringen er sykefravær og at det er lite hensiktsmessig å ta inn vikarer. NTL spurte om bruk av overtid var innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser, og det svarte arbeidsgiver bekreftende på. Overtid er i all hovedsak frivillig. De viste planen for hvordan de jobber med nedbygging av saker. NTL understreket at det er viktig å hele tiden vurdere å ansette flere i faste stillinger fremfor midlertidige, og at overtid kun skal brukes når et særlig og tidsavgrenset behov foreligger.

Ny rutine for lege og behandleroppgjøret i NAV. Det er ønske om sentralisering av lege- og behandleroppgjør til Nav økonomi stønad (NØS), der fakturabehandlingen inngår i et elektronisk løp. Dagens håndtering av de manuelle papirfakturaene imøtekommer ikke kravene til personvern og GDPR. Med de foreslåtte tiltakene er målet økt kvalitet i arbeidsprosessen slik at Nav oppnår bedre etterlevelse av økonomiregelverket og krav til personvern. Det er utarbeidet et problemnotat til Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) om problemstillingen rundt manglende hjemmel for å dekke reisekostnader ved innhenting av spesialisterklæringer. NTL uttrykker at det haster å få på plass en løsning for dekning av reisekostnader. Det er problematisk at det ikke lenger er anledning til å dekke slike utgifter. Konsekvensen vil bli store for de brukerne som da ikke har råd til å dekke reiseutgifter. Arbeidsgiver vil følge opp saken sammen med sjefslegen i Nav.

Revurdering av tiltaksplanen «Forebygge og håndtere trusler og vold mot ansatte i Nav». Dette var opprinnelig en drøftingssak, men ble omgjort til en informasjonssak så lenge saken ikke er behandlet i AMU først. Etter internrevisjonens rapport om manglede oppfølging i dette arbeidet, er det en kjernegruppe som har jobbet med å revidere tiltaksplanen, og arbeidsgiver informerte om arbeidet i mba. NTL ga tilbakemelding om at det er gjort et godt arbeid, men ønsker å forsterke et punkt. NTL mener at alle enheter som har publikumsmottak skal kartlegge

hvordan lokalet er utformet med tanke på sikkerhet og lage en plan for eventuelle utbedringer. Arbeidsgiver sa at de har startet dette arbeidet ved at de har møter med sikkerhetskoordinatorene i fylkene, og har startet med å sjekke ut hvor god oversikt som finnes over sikkerheten ved Nav-kontorene. NTL støttet også hovedverneombudet om at denne saken må behandles i AMU før den kan komme til drøfting i etats-mba.

Innmeldt fra organisasjonene: Bekymringsmelding saksbehandlingstider i Nav.

Organisasjonene sendte den 10. april en bekymringsmelding til arbeidsgiver om saksbehandlingstider i Nav. NTL spør arbeidsgiver hvorfor saksbehandlingstiden fortsatt er kritisk lang, spesielt på sykepengesaker? Arbeidsgiver svarer at det er færre enkle saker grunnet automatisering, slik at det gjenstår mer krevende saker som de ansatte må behandle manuelt. I speil fattes det vedtak, det gjøres ikke i infotrygd. De ansatte bruker mer tid på saksbehandlingen og ulike kvalitetsstandarder enn tidligere.

Arbeidsgiver informerer partene om at økt saksinngang, rettelser etter rettsanvendelsesfeil og forsinkelser i utvikling av nye fagsystemer påvirker saksbehandlingstidene. Det investeres mye i samhandling og kompetanseheving. Det er fokus på å levere best mulig til brukerne på kvalitet. Det er blant annet startet et kompetanseløp på forvaltningsloven. Det er stor grad av automatisk behandling i Speil og saksbehandlingstiden er på 3-5 dager. Behandlingstiden for manuelle saker i Infotrygd er nå på 5 uker. Det er benyttet overtid, bemanningen er økt i 2024 og arbeidsgiver jobber med ulike tiltak fremover. Tiltakspakken vil være detaljert og inneholde tiltak på kort og lang sikt. NTL ber om at MBA holdes informert om tiltakene og når de settes i gang. Videre spør vi om bemanningen skal økes ytterligere i 2025? Arbeidsgiver vurderer, i forbindelse med tiltakspakken, om det er mulig å øke bemanningen ytterligere.

For NTL møte

June Berg Marianne Barry Solfrid Borger