



torsdag 17. januar 2019

# Mini GAIDEN

Nr. 1

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

## Aktuelle saker og planer for våren 2019

**Vervekampanje.** Godt tillitsvalgtarbeid i NAV er kjernen i NTL NAVs virksomhet, og vi vil fortsette å bruke både tid og ressurser på å kjempe for våre verdier og våre medlemmers interesser. Vi kan imidlertid ikke glemme at et fortsatt høyt medlemstall er en forutsetning for NTL NAVs styrke og gjennomslagskraft. Vi ønsker å styrke vårt fellesskap og invitere flere til å stå sammen med oss i møte med utfordringene vi står overfor. Derfor lanserer vi snart en vervekampanje hvor målet selvsagt er å få flere medlemmer, men også å hjelpe tillitsvalgte og medlemmer i vervesituasjonen.

Det er tillitsvalgte og medlemmer på den enkelte arbeidsplass som verver nye medlemmer. Vi håper at selvtiliten til å verve skal styrkes og at verktøykassa får noen flere redskaper i form av gode tips og sterke argumenter. Følg med på [NTL NAVs facebook-side](#) for å få ferske nyheter om kampanjen. Vi vil også informere via e-post. Kampanjelansering er 1. februar, men vi kan avsløre allerede nå at det blir vervelotteri med fine premier, og at vi er i gang med å lage både ny nettside og flere flotte videoer.

**Sammenslåingsprosesser.** Vi står i 2019 og årene framover foran atskillige sammenslåinger av forvaltningsenheter, kontaktsentre og NAV-kontor. Noe er allerede forhandlet fram, mens andre er i en tidligere fase. Arbeidsgiver har blant annet anslått at mellom 180 og 200 NAV-kontorer vil være i fusjonsprosess innen 2020 som følge av kommunesammenslåing og vertskommunesamarbeid. Nøyaktig hva som blir konsekvensene for oss ansatte er fortsatt for tidlig å si, men det vil for mange bety nytt arbeidssted, enten det er fysisk eller organisatorisk.

NTL NAV har blant annet krevd at arbeidsgiver ser etaten som helhet og gjennomfører en kartlegging av hvor potensielt overtallige ansatte befinner seg. Dersom vi kommer i en situasjon der noen ikke får fortsette i jobben må vi ha tenkt gjennom alternativene i forkant. Vi er enige med arbeidsgiver om at før det blir anledning til å utlyse ledige stillinger i NAV, skal det vurderes om eventuelle overtallige ansatte kan få jobben. Plattform for intern mobilitet (PIM) skal sørge for at det praktiske rundt dette fungerer som det skal. Verktøyet er for tiden under utvikling og testing.

**Virkemidler ved omstilling.** Dette har vi drøftet i sentralt MBA flere ganger, uten å ha kommet i nærheten av en enighet om andre rammer enn det som ligger i særavtalene ([her](#) og [her](#)). Vi har fått tilbakemeldinger fra tillitsvalgte og medlemmer om at man flere steder venter utålmodig på sentrale føringer rundt bruk av virkemidler. Vi vil derfor gjøre oppmerksom på følgende: Det foregår for tiden ingen drøftinger sentralt om dette, og det er ingen grunn til å vente på noe før man gjennomfører drøfting lokalt. I tråd med NAVs [omstillingsavtale](#) er det driftsenhetsnivå som er riktig nivå for drøfting av hvilke virkemidler som skal benyttes i den enkelte omstillingen.

NTL NAV krevde at det ble satt av en sentral pott for å finansiere virkemidler under omstilling, men dette tok arbeidsgiver ikke til følge. Vi [fikk](#) imidlertid gjennomslag for at arbeidsgiver i forbindelse med budsjettprosessen sender ut en tydelig føring om at enheter i omstilling må sette av budsjettmidler. Dette ble gjort i forbindelse med utsending av foreløpig mål- og disponeringsbrev 14. desember 2018. Vi ber lokale tillitsvalgte passe på at denne føringen blir fulgt opp på alle enheter som står i eller foran omstilling.

**Reforhandling av NAVs omstillingsavtale.** I forbindelse med reforhandling av særavtalene i staten i 2018 ble våre rettigheter endret. Tidligere kunne vi avtale med arbeidsgiver at deler av reisetiden kunne regnes som arbeidstid i opptil to år etter en omstilling. Denne muligheten har vi ikke lenger, med mindre det samtidig utføres arbeid på reisen. I vår omstillingsavtale fra november 2016 ble vi enige med arbeidsgiver om [gode vilkår](#) for beregning av reisetid, men dette punktet (4.3) kan ikke bli stående slik det er i dag. Vi har startet reforhandlingene, og kommer med informasjon om resultatet så fort det foreligger.

**Lønns- og personalpolitikk.** Organisasjonene i NAV og arbeidsgiver har forsøkt å bli enige om lønns- og personalpolitikk i over ett år, men framdriften har langt ifra vært så god som vi hadde håpet på. Det går imidlertid langsomt fremover, og vi har avklart noen viktige områder. Det gjenstår fortsatt noen punkter før vi er i mål, men NTL NAV skal gjøre vårt ytterste for at vi blir ferdig med en god lønns- og personalpolitikk så raskt som mulig. Det vil for eksempel være pinlig dersom dette ikke er på plass før neste runde med lokale lønnsforhandlinger.

**Nytt personalreglement.** Siden den nye loven om statens ansatte trådte i kraft 1. juli 2017 har NAV fulgt det gamle personalreglementet som partene i NAV forhandlet frem i 2013. Stortinget har i statsansatteloven satt en absolutt frist til 1. juli 2019 med å ha på plass et nytt personalreglement som må være i tråd med den nye loven. Vi har startet forhandlinger med arbeidsgiver om nytt personalreglement og kommer med informasjon om hva som er nytt og hva man må være oppmerksom på så snart forhandlingene er ferdig.

**Viktige saker i sentralt MBA.** NTL NAV meldte mot slutten av 2018 opp flere saker til sentralt MBA. De fleste av disse blir behandlet tidlig i 2019. I forbindelse med innkallingene til sentralt MBA kommer vi som vanlig til å sende sakspapirene ut til organisasjonen, og vi ber om innspill før sakene kommer opp til behandling. Detaljer om den enkelte sak vil komme da, så vi nøyer oss i denne omgang med en oppstilling:

- Tilgjengelighet på NAV-kontor – ubemannede mottak og sikkerhet i ventesoner
- Medbestemmelse på disponering av NAV-lokaler
- Evaluering av ordningen med tjenesteområder
- Tjenestepakker på NAV-kontor del 2

**Med solidarisk hilsen fra arbeidsutvalget (AU) i NTL NAV**

Elisabeth Steen

Ida Skogland

Petter Aasheim

Torgeir Homme

