



onsdag 31. januar 2024

Mini GAIDEN

Nr. 3

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 30. januar 2024

Vedtaksmyndighet på Folketrygdloven §§ 11-5 og 11-6. Saken kom opp til drøfting i etats-MBA etter at NTL, sammen med de andre organisasjonene, krevde drøfting. Rett før jul fikk organisasjonene beskjed om at Arbeids- og velferdsdirektøren hadde tatt en avgjørelse på dette etter behandling i direktørmøtet. Saken kom opp fordi de som jobber med utvikling av ny saksbehandlingsløsning for AAP- saker hadde behov for avklaringer. NTL er både skuffet og forundret over at arbeidsgiver ikke forsto at dette var en sak som måtte drøftes før beslutningen ble tatt. Det er et kron eksempel på en sak der ulike perspektiver fra ansatte kan belyse saken og bidra til best mulig beslutning. Dette ga vi tydelig beskjed om i møtet. Arbeids- og velferdsdirektøren svarte at han tar til seg det sterke engasjementet fra organisasjonen rundt dette, og vil ta læring fra prosessen.

Når det gjelder selve saken så innebærer avgjørelsen som ble tatt at arbeidet med å vurdere §§ 11-5 og 11-6 samles og legges til NAV-kontoret. Samtidig får NAV Arbeid og ytelser (NAY) ansvaret for å beslutte alle vurderingene til slutt i saksbehandlingen. Dette innebærer at sakene ikke lenger skal til beslutter i Arbeids- og tjenestelinja. NTL sa i møtet at vi mener dette er en tabbe og at arbeids- og velferdsdirektøren burde sne. Vi mener det er fornuftig å samle ansvaret for §§ 11-5 og 11-6, og at vurderingene legges til NAV-kontoret. Men vi mener at beslutningsmyndigheten på disse to paragrafene burde følge med. Det er ansatte på NAV-kontoret som skal møte bruker, gjøre jobben og ta vurderingene, og det er både ulogisk og umyndiggjørende at de ikke har det siste ordet på om §§ 11-5 og 11-6 skal innvilges eller ikke.

Arbeidsgiver fortalte i møtet at de oppfatter dette som en kompromissløsning. De som jobber med ny saksbehandlingsløsning for AAP- saker ønsket at NAY både overtar vurderingene og har beslutningsmyndighet for §§ 11-5 og 11-6. Dette støttet ikke arbeidsgiver fordi det er viktig å sikre brukernærhet i avgjørelsene og benytte AAP-kompetansen på NAV-kontorene. Arbeids- og velferdsdirektøren la vekt på at han ikke ønsket dobbeltarbeid og at NAY ikke skal ta en ny vurdering/ overprøving av vurderingene fra NAV-kontoret. NTL svarte at dette bygger opp under vår oppfatning om at også beslutningsmyndigheten da bør ligge på NAV-kontoret. Vi anførte også at det er mye læring og kvalitetssikring i samspillet mellom veiledere og besluttere, og at det kan bli en faglig svekkelse når sakene skal gå til beslutning i NAY.

Arbeids- og tjenestedirektøren understreket at beslutningen ikke vil innebære en svekkelse av fagmiljøene på AAP, og at det blir viktig å sikre kvaliteten på vedtakene som sendes fra NAV-kontorene til beslutning i NAY. Hun forklarte at det i løpet av året skal jobbes med å finne ut hvordan dette skal innrettes. Uansett hva slags løsninger vi finner for å kompensere på dette, så tror NTL at beslutningen vil kunne føre til flere samhandlingsutfordringer mellom NAV-kontor og NAY. Det kan i dag oppstå gnisninger mellom NAV-kontorene og NAY når det gjelder vurderingen av tiltaksdelen av § 12-5. NAV-kontoret har ansvaret for oppfølging av bruker og skal vurdere når bruker har gjennomført hensiktsmessige arbeidsrettede tiltak. Samtidig har NAY det siste ordet, på samme måte som det nå skal legges opp til for §§ 11-5 og 11-6. Samhandling og manglende kommunikasjon mellom NAV-kontor og NAY er allerede identifisert

som en av tingene det er viktigst å gjøre noe med når vi ser på [utvikling av organisasjonen i det grønne sporet](#), og vi mener denne beslutningen kan forsterke problemet.

Arbeidsgiver forklarte at de mener det er et viktig juridisk prinsipp at den som beslutter en sak ser på helheten når en søknad avslås eller innvilges. Arbeids- og velferdsdirektøren konkluderte med at han står ved sin beslutning, selv om en samlet arbeidstakerside er uenige. Han sa at han tar organisasjonenes bekymringer på alvor og vil ta dem med i arbeidet med å konkretisere og ramme inn hvordan arbeidet og samhandlingen skal være på saksbehandling av AAP-søknader. NTL anførte at vi mener det blir begått en feil og at argumentene som er lagt fram i møtet alle peker i samme retning. Vi er skuffet og frustrerte over avgjørelsen. Når det gjelder arbeidet med å lage rutiner og rammer for saksgangen så vil vi selvsagt bidra for at dette skal bli best mulig for både ansatte og brukere.

Kostnadsreducerende tiltak for maskin- og programvare. NAV har i 2024 kostnader på 804 millioner som fordeler seg mellom leie av programvare, kjøp og vedlikehold av programvare og fysisk maskinvare. I tillegg kommer personalkostander på 729 millioner kroner knyttet til dette. Arbeidsgiver la i møtet fram sine planer for å redusere kostnadene med 30 millioner kroner. Grunnet tidligere feilslåtte IT-prosjekter har ikke NAV lykket med å fase ut gamle systemer så tidlig som man har ønsket. NAV har nå satt som mål å fase ut Infotrygd og Arena innen utgangen av 2027. Inntil da må systemene fremdeles være operative, og basert på tidligere erfaringer kan det ikke utelukkes at vi vil ha disse systemene enda lenger.

[I frifagbevegelse](#) kan vi lese om tre medarbeidere som utsetter pensjonisttilværelsen for å drifte NAV sine fagsystemer, og NTL tok opp noen forhold knyttet til dette. [Alminnelig aldersgrense i staten er 70 år](#), og ansettelsesrådet må godkjenne unntak. Arbeidsgiver forklarte at de er gitt unntak for de som er over 70 og jobber med drift av systemene. NTL etterlyste en plan for overføring av kompetanse dersom avvikling av Arena og Infotrygd ikke går så raskt som planlagt, da det ikke er adgang for medarbeidere å jobbe utover fylte 75 år i staten. Arbeidsgiver svarte at det er rekruttert yngre ansatte for å sikre dette, og at det er lagt planer for overføring av kompetanse i god tid før NAV eventuelt kommer i den situasjonen.

I forbindelse med de økende kostnadene på IT-området tok NTL opp en annen problemstilling. Når det gjelder rekruttering til IT-avdelingen gis det stor frihet rundt å benytte de systemer og verktøy man selv ønsker. Medarbeiderne kan da velge systemer de er kjent med fra før, men som NAV ikke nødvendigvis har avtaler og lisenser på. Vi spurte arbeidsgiver om hvordan de vurderer sammenhengen mellom den store friheten som gis hver enkelt utvikler til å påvirke valg av teknologi og den kraftige økningen i utgifter. Arbeidsgiver svarte at dette ikke er blant de største kostnadsdriverne, men at de skal vurdere endring på praksisen, både med tanke på kostnader og for å sikre bedre kontroll på lisenser.

Mulige endringer på tiltaksområdet. Gjennom Prosjekt 4 (P4) må arbeids- og tjenestelinja realisere gevinster for 161 millioner fra NAV-kontor og 21 millioner fra fylkesenheter og/ eller tiltaksenheter. Arbeidsgiver fortalte i møtet at de ønsker å se på om noen av oppgavene på tiltaksområdet kan samles, slik at så lite som mulig av gevinstrealiseringen må skje på NAV-



kontorene. En arbeidsgruppe med representanter på seks fylker (og med referansegruppe fra de resterende fylkene) har utredet dette og lagt fram sin anbefaling. Arbeidet med tiltakspenger, tilleggsstønader og anskaffelser av arbeidsmarkedstiltakene avklaring, oppfølging og arbeidsrettet rehabilitering foreslås samlet. Det skal jobbes videre med hvordan dette skal gjennomføres og arbeidsgiver kommer tilbake med sak til drøfting i etats-MBA.

For NTL NAV møte

Solfrid Borger

Karsten Tigerstedt Jøssang

Torgeir Homme

