

Helse- og omsorgsdepartementet
Post boks 8011 Dep
0030 Oslo

Vår sak nr: 803 BA Arkivnr: 011:724

Deres ref:

Dato:02.05.2007

NY FORVALTNINGSMODELL FOR HELSEREFUSJONSOMRÅDET – HØRING.

Norsk Tjenestemannslag (NTL) er den største arbeidstakerorganisasjonen i Arbeids- og velferdsetaten. Våre medlemmer i NAV Helsetjenesteforvaltning har uttalt seg i saken og vår tilbakemelding er i samsvar med deres holdning.

Høringen omfatter spørsmålet om framtidig forvaltningsmodell for helserefusjonsområdet. NTL har tidligere redegjort for hvorfor vi ikke har ønsket at helserefusjonsområdet flyttes ut av NAV, vi kommer derfor ikke inn på dette her. Vi vil heller ikke gå nøye inn på andre spørsmål knyttet til reformen.

VALG AV FORVALTNINGSMODELL.

Departementet forslår integrasjon av ansvaret for helserefusjonsområdet i sosial- og helsedirektoratet (Shdir), men at det etableres en etatslinje (ekstern oppgjørsorganisasjon). Ytre etat i denne modellen vil altså være desentralisert/regionalisert modell. Dette betyr at førstelinjen over tid vil være organisert i en sentral enhet med seks underliggende, regionale enheter. NTL støtter departementets forslag til modellvalg.

Vi støtter forslaget med samme begrunnelse som departementet anfører i sitt høringsnotat og på bakgrunn av at dette alternativet best legger til rette for å skape et helhetlig fagmiljø for finansieringsordninger for både primær- og spesialisthelsetjenesten, og ved at man får plassert et helhetlig ansvar for forvaltning og utvikling av finansieringsordninger. Den ytre organisasjonen, førstelinja, vil være lik i alle tre alternativene.

Den foreslåtte forvaltningsmodellen ligger nært opp til nåværende organisering i Arbeids- og velferdsetaten. Modellen vil ikke medføre umiddelbare behov for flytting av kompetanse og/eller medarbeidere.

PROSESS:

Vi er kjent med at det er under etablering en prosjekt- og mottaksorganisasjon i Shdir. Arbeids- og velferdsforvaltningen som avgiver og sosial- og helseforvaltningen som mottaker skal sammen drive prosjektet framover mot en realisering av de politisk vedtatte mål for reformen. Det er viktig



**Norsk
Tjenestemannslag**

Møllergata 10
0179 Oslo

Telefon 23 06 15 99
Faks 23 06 15 55

post@ntl.no
www.ntl.no

Org.nr. NO 971043059
Bankgiro 9001.07.09996

at man får etablert god samhandling mellom berørte parter i det videre arbeidet. Vi vil derfor på nytt, slik vi har gjort i styringsgruppa for helserefusjonsprosjektet, be om at det så snart som mulig opprettes kontakt og etableres hensiktsmessige arenaer for medbestemmelse og involvering fra de tillitsvalgte og tilsattes side innen NAV Helsetjenesteforvaltning. Dette vil kunne bidra til å lette omstillingsarbeidet og styrke gjennomføringen av reformen. Vi ser dette som et nødvendig supplement til den allerede eksisterende medbestemmelsesordningen som er etablert innenfor NAV og i styringsgruppa for prosjektet.

Vi har mottatt klare signaler på at tilsatte i NAV-kontor som er aktuelle for overføring til NAV Helsetjenesteforvaltning opplever stor usikkerhet i forhold til overføringen. NTL krever at mottakende direktorat bidrar til tydelige avklaringer som kan bidra til mindre usikkerhet.

De tilsatte blir stilt overfor et valg om de fortsatt vil ha jobb i NAV, eller om de vil overføres til ny arbeidsgiver. Spørsmål som dukker opp er blant annet:

- Dersom man velger NAV, hva vil skje, hvilke arbeidsoppgaver kan man regne med? Kan man risikere en overtallighetsproblematikk?
- Dersom man velger ny arbeidsgiver: Vil det i det nye direktoratet bli stilt krav om ytterligere sentralisering av arbeidsoppgavene (og at de tilsatte tvinges til å flytte) eller vil nåværende arbeidssted opprettholdes som fjernarbeidsplasser/ identifiserbare enheter? Vil det i så fall være varig?
- Dersom man velger ny arbeidsgiver, og innføring av IKT systemer gjør at oppgaver automatiseres, vil vi da stå uten jobb?


Selv om de tilsatte i den framtidige helsetjenesteforvaltningen nå har fått den samme "stillingsgarantien" som de tilsatte i Arbeids- og velferdsetaten, er dette vesentlige spørsmål som i dag bidrar til å skape usikkerhet. Denne usikkerheten kan påvirke motivasjonen for å velge en framtidig arbeidsplass i den nye forvaltningsorganisasjonen. Dette er spørsmål som både må håndteres i forbindelse med organisasjonsprosessen innen Arbeids- og velferdsetaten, samt når og etter at oppgavene er overført til ny organisasjon under Helse- og omsorgsdepartementet. Det vil styrke reformens gjennomføring, jo mer forutsigbarhet det kan skapes på disse spørsmålene på et tidlig tidspunkt!

Vi vil på nytt påpeke at reformens gjennomførbarhet og måloppnåelse er avhengig av en rekke forutsetninger både med hensyn til finansiering, gjennomføring av en rekke IKT-tilpassninger og gode personalprosesser. Det er vesentlig at "en-dør-politikken" realiseres på en god og troverdig måte og at brukergrensenettet digitaliseres i et omfang og på en måte som både ivaretar brukernes, Arbeids- og velferdsetatens og den framtidige forvaltningsorganisasjonens behov.

Med hilsen
NORSK TJENESTEMANNSLAG



Turid Lilleheie



Berit Asker