



Arbeids- og sosialdepartementet  
Pb 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres referanse  
Vår referanse 20/00010-274  
Vår dato 18.09.2020

Fellesorganisasjonen (FO)  
Mariboegs gate 13  
0183 Oslo

Postadresse:  
Pb. 4693 Sofienberg  
0506 Oslo

Telefon:  
+47 919 19 916

E-post:  
kontor@fo.no

Bankgiro: 9001.06.35674

Bankgiro kontingent:  
9001.08.71394

Org.nr:  
870 953 852 MVA

## Høring - NOU 2020:9 Blindsonen. Gransking av feilpraktiseringen av folketrygdlovens oppholdskrav ved reiser i EØS-området

fo.no

*Fellesorganisasjonen (FO) er fagforeningen og profesjonsforbundet til over 30.000 barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere.*

Fellesorganisasjonen (FO) engasjert seg i arbeidet med oppfølgingen av trygderettsskandalen. I våre innspill til storting, departement og direktorat har vårt budskap vært at Navs styringsform, organisering og kompetanse er helt sentralt i arbeidet med å finne årsakene til at feiltolkning og feil praktiseringen av regelverket kunne skje, uten å bli oppdaget og korrigert gjennom så mange år.

Vår oppfatning er at årsaken til trygderettsskandalen ikke bare handler om manglende kunnskap om EØS-regelverket, noe som også bekreftes av granskningsrapporten. FO mener derfor det er behov for en helhetlig gjennomgang av Nav, for å sikre at det ikke oppstår liknende skandaler på andre tjeneste- og stønadsområder som Nav forvalter. I vårt høringssvar har vi derfor valgt å fokusere på følgende:

- **Helhetlig gjennomgang av Nav**
- **Styringsform, organisering og kompetanse**
- **Partnerskapet mellom statlig og kommunalt Nav**

### Helhetlig gjennomgang av Nav

FOs oppfatning er at Nav fremstår som en kompleks, toppstyrt og lite tilgjengelig organisasjon, med til dels tette skott mellom linjene og de ulike nivåene. Dette kan være medvirkende årsak til at feil og mangler ikke blir oppdaget, eller rapportert til riktig instans. Det er vanskelig å finne fram til, og komme i kontakt med, riktig instans og riktig person i organisasjonen. Dette gjelder både for brukere og samarbeidspartnere, men også for Navs egne ansatte. Vi mener dette bidrar til økt risiko for feil og mangler i praksis og at svikt i tjenestene ikke blir oppdaget.

Granskningsrapporten er tydelig på at årsaken til skandalen ikke bare handler om manglende kunnskap om EØS-regelverket. Rapporten peker også på uklare linjer for hvordan og til hvem ansatte skal melde dersom de har mistanke om feil i tjenesten. Granskningsutvalget konkluderer med at mangel på kompetanse, kapasitet,

kommunikasjon og kritisk tenkning synes å ha preget gjennomføringen av det praktiske arbeidet i etaten.

FO mener dette er kritiske utfordringer og selve kjernen til å forstå hvorfor skandalen kunne skje, og hvordan vi skal forhindre at det skjer igjen. Derfor mener vi det er behov for en helhetlig gjennomgang av Navs styringsmodell, organisering, kompetanse, samhandling og tilgjengelighet. En slik gjennomgang må omfatte både statlig og kommunalt Nav.

### **Styringsform, organisering og kompetanse**

Granskningsrapporten gir en grundig gjennomgang av alle instansers rolle i saken, og forklarer hvorfor og hvordan feilen i Navs forvaltningspraksis kunne fortsette over så mange år. Rapporten peker blant annet på manglende intern kommunikasjon og manglende tradisjon for å stille spørsmål ved etablerte rutiner og retningslinjer.

FO mener en viktig årsaksforklaring ligger i det sterke fokuset etaten har hatt på mål- og resultatstyring, begrenset mulighet til å drøfte aktuelle faglige og organisatoriske problemstillinger, samt begrenset samhandling og kommunikasjon på tvers av linjene og mellom forvaltningsnivåene. Vi er opptatt av at Nav skal være tilgjengelig, og yte bistand og hjelp til de som trenger det. De senere årene har vi opplevd sammenslåing av Nav kontor, økt digitalisering, redusert åpningstid og redusert tilgjengelighet. For FO handler dette om begrensninger som følge av styringsform, organisering og kompetanse.

Vi mener kompetanse er en nøkkelfaktor for å forstå hvordan svikt kan oppstå, og hvordan svikt kan forebygges. Vi er derfor opptatt av at ansatte på alle nivå må ha kompetanse som gjør dem i stand til å løse de faglige oppgavene de er satt til å løse. Det innebærer blant annet kompetanse i å analysere, forstå og håndtere ulike faglige problemstillinger på system- og brukernivå. Det handler ikke bare om juridisk kompetanse for å tolke og forstå lover og forskrifter, men også kompetanse på helhetlig problemforståelse, samhandling med brukere og andre samarbeidspartnere, samt evne og mulighet til kritisk tenkning, utøve faglig skjønn og helhetlig tjenesteyting. FO ser behovet for en tverrfaglig sammensetning av kompetanse i Nav, men vi mener sosialfaglig kompetanse må utgjøre kjernekompetansen på alle nivå i organisasjonen. I dag kreves det ikke sosialfaglig kompetanse for å løse komplekse og sammensatte sosiale problemer. Det kreves ikke juridisk kompetanse for å utøve juridisk skjønn. Dette opplever vi som problematisk.

Etter vår oppfatning er det ikke tilstrekkelig med økt kompetanse om trygderettsforordningen og tolkning av EØS-regelverket. Vi mener Nav må legge til rette for mer samhandling, større transparens, mer myndighet til lokale Nav-kontor og mulighet for direkte kommunikasjon mellom lederne på alle nivå i organisasjonen.

FO mener Navs liberale rekrutteringspraksis har ført til at mange ansatte mangler nødvendig kompetanse til å løse så vidt komplekse og krevende oppgaver. Vi tenker da særlig på oppgaver innenfor lovanvendelse, skjønnsutøvelse og relasjonelt arbeid med brukere som har store og sammensatte utfordringer. Oppfølging av enkeltbrukere, arbeidsgivere og samarbeidspartnere krever en mer spesialisert kompetanse enn den ansatte kan tilegne seg gjennom korte kurs og internopplæring.

### **Partnerskapet mellom statlig og kommunalt Nav**

FO mener det er behov for å styrke partnerskapet i Nav for å sikre god lokal forankring både organisatorisk og politisk. Vi mener kommunene må ta et mer aktivt og deltakende eierskap i partnerskapet for å sikre medvirkning og påvirkning i avgjørelser og prosesser som angår dem. For å lykkes med dette må lokalpolitikere,

kommunestyret og rådmenn/kommunaldirektører engasjere seg og ta en mer aktiv rolle i partnerskapet. Vi opplever i dag stor variasjon i kommunenes delaktighet og involvering i partnerskapet. Vår bekymring er derfor at kommunene har mindre tyngde og påvirkningskraft inn i partnerskapet, og at statlig og kommunalt Nav ikke er likeverdige parter i partnerskapet.

FO har anbefalt at Nav-lederne skal sitte i rådmannens styringslinje, men er usikker på hvordan dette praktiseres. Vi mener rådmenn og rådmannskollegiet må engasjere seg i partnerskapet i større grad enn det som er tilfellet i dag. Deres engasjement og påvirkning er viktig for utviklingen av partnerskapet og organisasjonen, men også for samfunnet som helhet, ved at kommunenes og det lokale Navets interesser, behov og bidrag blir satt på dagsorden, synliggjort og ivaretatt.

Vår oppfatning er at økt engasjement og involvering vil bidra til å gi Nav-kontorene mer myndighet og større autonomi til å ta beslutninger basert på nærhet til brukerne og kunnskap om lokale forhold. Dette gjelder særlig midlertidig livsoppholdsytelser slik som AAP og økonomisk sosialhjelp, samt oppfølging og tiltak inn mot arbeid og aktivitet.

Med vennlig hilsen

*Sign*  
Mimmi Kvisvik  
Forbundsleder

*Sign*  
Allis Aresdatter  
Rådgiver