



onsdag 27. november 2019

Mini GAIDEN

Nr. 17

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 26. november 2019

Nytt arealkonsept. Saken kom opp til endelig drøfting etter en lang prosess. Det har vært partssammensatt arbeidsgruppe, høring og saken var [innom sentralt MBA i juni](#) i år. Etter høringen hadde arbeidsgiver gjort noen små endringer. Blant annet hadde de laget en ny illustrasjon for eiendomsprosessen, og tydeliggjort hva som skal gjøres i de ulike stegene i prosessen. Denne delen av konseptet er etter vårt syn den beste. Arealkonseptet skal brukes ved reforhandling, ombygging og nybygging av lokaler i etaten. Enkelt sagt innebærer nytt arealkonsept at åpent landskap blir løsningen for ytelseslinja og økonomilinja, mens aktivitetsbasert arbeidsplass blir eneste løsning for resten av NAV.

NTL NAV rettet sterk kritikk mot at åpent landskap anbefales for ytelseslinja og økonomilinja. Vi mener store, åpne landskap betyr direkte dårlige arbeidsplasser, og at det ikke bør brukes i NAV. Arbeidsgiver forklarte at det har vært store diskusjoner rundt dette temaet, og at arbeidsgiver i ytelseslinja sitt eget ønske ligger til grunn for at åpent landskap er valgt. Vi mener det gir grunnlag for å stille spørsmål ved den faglige profesjonaliteten ved konseptet dersom arbeidsgiver i ytelseslinja selv skal kunne velge en løsning som går [på tvers av hva forskning tilsier](#), hva de ansatte ønsker og hva de med kompetanse på areal i etaten mener.

I ytelseslinja driver man i stor grad med individuelt konsentrasjonsarbeid, og vi var klare på at det fordrer nok rom med vegger og dør. Det er en stor svakhet at konseptet mangler beskrivelse av en god cellekontor-løsning. Nok arbeidsplasser med vegger og dør er viktig også for mange ansatte ved NAV-kontor. Vi viste til at blant annet NAV Ørsta/Volda i 2018 valgte en løsning med cellekontor framfor aktivitetsbasert arbeidsplass, og at det fungerer bra. NTL NAV mener det alternativet ikke kan utelukkes før prosessene er i gang. Det legges nemlig opp til at det bare skal være mulig å velge åpent landskap eller aktivitetsbasert arbeidsplass i NAV framover.

Vi har mange dårlige arbeidsplasser i dag, og arbeidsgiver forklarte i MBA at målet med å begrense valgfriheten er å unngå slike dårlige løsninger. For eksempel kan det være et konsept som feilaktig kaller seg aktivitetsbasert arbeidsplass, men som har underdekning (færre plasser enn ansatte). NTL NAV er enig i at mange slike mellomløsninger definitivt er verre enn et godt konsept med aktivitetsbasert arbeidsplass, og det ville være positivt å eliminere alle slike løsninger. Hadde det vært på plass en beskrivelse av en god løsning for cellekontor i stedet for åpent landskap, hadde vi kunnet støtte at det ikke skulle kunne være anledning for å velge noe annet enn det som er beskrevet i arealkonseptet.

Arbeidsgiver fortalte i møtet at de ikke vil ta hensyn til våre tilbakemeldinger, og at arealkonseptet vedtas slik det foreligger. Når det gjelder vår kritikk om åpent landskap svarte arbeidsgiver at konseptet kan tilpasses i stor nok grad for å unngå de negative effektene NTL NAV advarer mot. Det er lagt inn begrensninger i størrelsen på landskapene (maks 12 ansatte), og det er gjort andre kompenserende tiltak som vil sikre at nye åpne landskap blir bedre i

framtiden enn en del av de NAV har i dag. I tillegg er det lagt inn i konseptet at ytelseslinja og økonomilinja kan velge aktivitetsbasert arbeidsplass i stedet for åpne landskap hvis man ønsker det lokalt. Når det gjelder cellekontor så minnet arbeidsgiver om at det blir kuttet i de statlige overføringene til eiendomskostnader i staten.

NTL NAV er skuffet over at arbeidsgiver ikke tok våre innspill til etterretning i drøftingene, og mener fokuset nå må rettes mot å sikre best mulige arbeidsplasser gjennom arbeidet lokalt. Det er svært viktig at behovet for individuelt konsentrasjonsarbeid og tilrettelegging kommer fram i arbeidet med behovsanalysen. Aktivitetsbaserte arbeidsplasser vil kunne ha mange cellekontor/ rom med vegg og dører. Hvor mange vil avhenge av nettopp den lokale behovsanalysen. Sigrun Vågeng var i MBA tydelig på at tilretteleggingsplikten ikke er borte og at nye løsninger alltid må fange opp det behovet. Nok tilpassede rom vil også framover kunne sikre at de som har behov for det får mulighet til å jobbe konsentrert.

For NTL NAV møtte

Elisabeth Steen

Petter Aasheim

Torgeir Homme

