



onsdag 25. februar 2026

Mini

Nr. 3

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 24. februar 2026

Organisatorisk plassering av Nav Kontaktsenter (NKS). I arbeidsmøte før etats-MBA fikk organisasjonene presentert en gjennomgang av fjorårets samarbeid mellom NKS og Nav Arbeid og ytelser (NAY). Ansatte fra NKS ble omdisponert for å bidra til å redusere restanser og saksbehandlingstider på sykepengesaker. Representanter fra både NAY og NKS fortalte om positive erfaringer med samarbeidet. De melder om økt forståelse for hverandres oppgaver og arbeidshverdag, og det er ingen klare indikasjoner på høyere feilprosent på oppgavene NKS løste i perioden. Nøkkelen til dette handler om å identifisere de rette oppgavene i forhold til kompetanseavklaringene som ble gjort i forkant av oppstart. Det ble gjort mye godt arbeid fra både NAY og NKS i forbindelse med samarbeidet.

I oppstarten av arbeidet ble det i NKS strammet inn på ansattes mulighet til å ta ferie og avspasere fleksitid. NTL ga beskjed om at ansatte ikke bør pålegges en økt byrde i forbindelse med potensielt samarbeid i framtiden, og spurte NKS-direktøren om arbeidsgivers tanker om dette. Han svarte opp at de innskrenkingene som ble gjort i oppstartsperioden var med tanke på å sikre full kraft i forsøket og etter drøftinger med tillitsvalgte. Han mener det ikke er aktuelt med slike tiltak framover, og at det er viktig for ham at samarbeidet skal gjøres uten å risikere at ansatte slites ut. Ytelsesdirektøren understreket at eventuelle framtidige omdisponeringer skal skje innenfor normale rammer, og ikke innebære liknende begrensninger for ansatte.

Evaluerings av etatsens arealløsninger. Arbeidsgiver delte informasjon om den pågående evalueringen av arbeidslokalene i Nav. Det er gjennomført spørreundersøkelse med 3000 respondenter, kartlegging av tilstedeværelse ved 31 enheter, 26 befaringer og 41 intervjuer. Av de 31 enhetene hadde seks av dem åpent landskap med fast plass og 25 hadde ABW-løsning. En av konklusjonene er at ABW-løsningene hadde bedre kapasitetsutnyttelse, mens spørreundersøkelsen blant annet avdekket at mange jobber hjemmefra fordi det er lettere å få gjennomført konsentrasjonskrevende arbeidsoppgaver. Prosjektet vil i løpet av våren komme tilbake til etats-MBA med anbefaling om videre prosess for arealkonseptet i Nav.

Overtid i ytelseslinjen. Arbeidsgiver la fram statistikk på overtidbruken i NAY, NFP og Nav Kontroll, og fokuserte på at den totale overtidbruken har gått ned siden 2023. NTL anførte at utviklingen går i riktig retning, men at vi mener overtidbruken bør reduseres ytterligere. Med godt over 30 timer i året i snitt per ansatt i NAY og NFP, bør det være potensiale for å skyve mer av pengebruken fra overtid til flere ansatte. Arbeidsgiver forklarte at det har gått tydelig signal fra ytelsesdirektøren om at man skal fortsette å være offensive og ansette flere, noe arbeidsgiver i både NAY og NFP forklarte at de har planer om å gjøre.

For NTL møte

Vegard Opedal

Solfrid Borger

Torgeir Homme