



fredag 28. februar 2025

Mini

Nr. 4

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 25. februar 2025

Sentralt styringsdokument (SSD) for pensjons- og uføreområde. Som vi orienterte om etter [årets første møte i etats-MBA](#), legges nå «nullalternativet» til grunn for videre modernisering for pensjon og uføre. Dette minst omfattende alternativet innebærer teknisk modernisering av den eksisterende pensjonsløsningen, men uten at det legges opp til prissatte gevinster som ville gitt økonomiske kutt i ulike deler av etaten. Arbeidsgiver jobber nå mot å levere sentralt styringsdokument for prosjektet innen 1. mars 2025, og sikter mot å få tildelt midler fra statsbudsjettet for 2026. På spørsmål fra NTL svarer arbeidsgiver at det ikke vil bli aktuelt å bruke penger fra driftsbudsjettet på dette prosjektet, men at de tror oppgraderingene vil føre til rundt 11 millioner i økte driftskostnader årlig.

Systematisk kvalitetsarbeid i Nav. Et av [tiltakene etter NOU 2023: 11 «Raskt og riktig»](#) var å etablere et helhetlig kvalitetssystem. Boston Consulting Group (BCG) fikk i oppdrag å gi en uavhengig vurdering av dagens situasjon og gi en anbefaling til fremtidig struktur og tilnærming for dette arbeidet. BCG konkluderer med at Nav mangler en helhetlig systematisk tilnærming til evaluering og forbedring av kvalitet på tvers av etaten. De mener det mangler felles struktur og tydelige retningslinjer, og anbefaler at det kommer på plass.

Verken konklusjoner eller anbefalinger er spesielt overraskende for NTL. Dette er forhold som har vært kjent i mange år, og det har vært gjort flere forsøk på å etablere et presist og helhetlig kvalitetssystem i Nav. Vi jobber i en komplisert konstruksjon med et sprikende oppdrag, og det er ikke lett verken å definere hva som er god kvalitet eller å etablere en helhetlig struktur for å jobbe systematisk med det. NTL ga beskjed om at den eneste sjansen for å lykkes med dette er gjennom god involvering, og ved at dette drøftes i lokale MBA'er rundt i etaten. De ansatte må kjenne at de er med på de viktige definisjonene, det vil ikke fungere å tre noe de ikke kjenner seg igjen i ned over hodene deres.

Målbilde for HR-funksjonen i Nav. Arbeidet med å peke [ny retning for HR-funksjonen](#) i etaten fortsetter, og arbeidsgiver la fram et tidlig utkast på målbilde til drøfting i etats-MBA. Basert på en kartlegging av hvilke forhold som vil påvirke HR-funksjonen og hvilke oppgaver som vurderes som viktigst, foreslår arbeidsgiver fire ambisjoner for framtidens HR i Nav. Disse er «Rett kompetanse på rett sted», «Rustet for økt endringskraft», «Ledere med kraft til å lykkes» og «Brukerorienterte HR-tjenester som gjør Nav bedre».

NTL foreslo å bytte ut «kraft» med «kompetanse» i den tredje ambisjonen, da ordet «kraft» gir assosiasjoner om at lederne har behov for å brase gjennom noe eller noen på vei mot målene. Vi mener det viktigste med ledelse er å legge til rette for at gode fagfolk får gjort jobben sin, og kompetanse treffer bedre med tanke på det. I tillegg foreslo vi å bytte ut den andre ambisjonen, da vi ser den som litt diffus og intetsigende. NTL foreslo at fokus i stedet settes

mot «Et styrket partssamarbeid». Et av målene i tillitsreformarbeidet går nettopp på å styrke samarbeidet mellom partene på alle nivåer i Nav, og HR-ressursene i etaten kan være en viktig drivkraft for at vi skal få det til.

For NTL møte

June Berg Solfrid Borger Torgeir Homme