



tirsdag 20. mai 2025

Mini

Nr. 9

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 19. mai 2025

Revidert konseptvalgutredning (KVU) for modernisering av utbetalingsområdet.

[Sluttrapporten fra ekstern kvalitetssikrer i desember](#) anbefalte nedskalerte planer og bedre kartlegging av behovene for modernisering av utbetalingsområdet. Arbeidsgiver har nå gjennomført ny kartlegging som forklarer hvordan Nav innen få år vil kunne få problemer med å vedlikeholde og videreutvikle dagens løsninger for utbetaling, uten nødvendig modernisering. Arbeidsgiver la i møtet fram de foreløpige konseptene som skal løse disse utfordringene, og som skal gjennom revidert konseptvalgutredning. Håpet er at planene vil være godkjent og gjennom andre runde med kvalitetssikring (KS2) i løpet av første halvår 2026.

Effektivisering av eiendomsområdet i Nav. Med bakgrunn i de økonomiske utsiktene i Nav besluttet Arbeids- og velferdsdirektøren i oktober 2024 blant annet å vurdere effektivisering av eiendomsområdet. En arbeidsgruppe med deltagere fra Eiendomsseksjonen og Seksjon for økonomi- og virksomhetsstyring har jobbet med dette, og la i etats-MBA fram noen dilemmaer og utfordringer de har identifisert. Arbeidsgiver forteller utleiemarkedet er mer profesjonalisert, noe som øker kravene til kompetanse fra Nav som aktør i markedet. Det er stadig flere komplekse utfordringer på eiendomsområdet, og manglende erfaring, kompetanse og mengdetrening i Nav er en utfordring i lys av dagens desentraliserte organisering på eiendom.

Arbeidsgiver la frem fire forslag til hvordan dette arbeidet kan organiseres fremover; Fra slik det er i dag, til en sentral modell med alt ansvar til eiendomsseksjonen. NTL ga tilbakemelding om at vi ønsker mer informasjon om hvordan medbestemmelsen er tenkt i de forskjellige modellene og hvordan arbeidsgiver planlegger involvering av kommunene når det gjelder Nav-kontor. Innspillene vi fikk i forkant av saken viser at våre tillitsvalgte ser mange fordeler med noe sentralisering av eiendomsprosessene, da det er stor forskjell på kvaliteten i dag. Samtidig er flere bekymret for ikke å få gjort nødvendige tilpasninger lokalt. Arbeidsgiver svarte at de nye styringsprinsippene er tydelige på at det ikke er aktuelt å kjøre over partene lokalt, og at det også gjelder på eiendom. Arbeidsgiver svarte ikke opp alle spørsmålene i møtet, men vi tar det med og følger opp når saken kommer til drøfting i MBA til høsten.

Medarbeiderskap i Nav. Arbeidsgiver kom tilbake til etats-MBA med drøfting av arbeidet med medarbeiderskap, etter en [innledende runde i mars](#). Mandat for arbeidet og rammer for utvelgelse av ressurspersoner rundt i etaten var de viktigste momentene til drøfting. Når det gjaldt det siste foreslo arbeidsgiver at blant annet erfaring med å lede prosesser og erfaring med tillitsbasert ledelse skulle være blant kriteriene. Arbeidsgivers forslag til mål var «*Godt medarbeiderskap i Nav er at alle, gjennom et forpliktende samspill, tar ansvar for arbeidsoppgavene og arbeidsmiljøet slik at vi sammen løser samfunnsoppdraget best mulig*».

NTL støtter intensjonen bak arbeidet med medarbeiderskap, og ønsker å fremheve at dette skal være med på å bygge opp under målsetningen for tillitsreformen. Det er viktig å finne balanse mellom hva som forventes av ansatte og hva ansatte trenger for å oppleve mening, mestring og motivasjon i jobben. Når det gjelder kriteriene for å delta som ressurspersoner mener NTL kriteriene i for stor grad er innrettet mot ledererfaring, og foreslo at egenskaper som engasjement, gode kommunikasjonsferdigheter og god kjennskap til arbeidsmiljøet skulle vektlegges. Prosjektet bør stå for opplæring på å lede prosesser, innsikt i tillitsreformen og medarbeiderskap og helhetsbildet, dette bør ikke være forhåndskrav.

Vi foreslo i tillegg konkret justering på målformuleringen: *«Medarbeiderskap skal, sammen med de øvrige tiltakene for tillitsreformen i Nav, styrke de lokale arbeidsfellesskapene i etaten og øke rommet for at medarbeiderne kan utvikle, bruke og dele kompetansen sin, slik at alle, gjennom et forpliktende samspill, kan ta ansvar for arbeidsoppgavene, og arbeidsmiljøet, og vi løser samfunnsoppdraget stadig bedre sammen frem mot 2030»*. Arbeidsgiver ville gå gjennom forslaget og innspillene, framfor å lande over bordet i møtet.

For NTL møte

Solfrid Borger

Marianne Barry

Torgeir Homme