



torsdag 27. mars 2025

# MiniGAIDEN

Nr. 6

FØR MEDLEMMER I NTL NAV

## Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 25. mars 2025

**Etablering av nasjonal enhet for tiltakspenger.** Arbeidsgiver kom tilbake med en plan for etablering, etter [drøftingene i etats-MBA](#) før jul. Det planlegges fortsatt å bemanne med 25 årsverk, og arbeidsgiver oppgir at det samsvarer med antallet som jobber med dette rundt i fylkene i dag, som samtidig ønsker å overføres til den nye enheten. Det legges opp til at en del ansatte skal jobbe for enheten med [desentralisert arbeidsplass](#) fra ulike steder i landet, mens nyrekruttering vil gjøres til Nav tiltak Oslo. Enheten vil bli oppbemannet fylkesvis mellom mai og oktober 2025, mens vurdering av ansettelse ved Nav tiltak Oslo bestemmes endelig i oktober 2026. Dette for å gi god anledning til å få vurdert annen stilling i fylket man i dag tilhører, dersom det for noen ikke skulle fungere å jobbe desentralisert i nasjonal enhet.

NTL har tidligere etterlyst en prinsipiell sak til etats-MBA når det gjelder denne type sentraliseringsprosjekter, da vi har lignende varianter knyttet til [anskaffelser og oppfølging av standardbrukere](#). En del er felles og det er unødvendig å gjøre den samme jobben i flere runder. Arbeidsgiver var enig og vil forberede en slik sak før neste eventuelle prosjekt. Vi minnet igjen om at vurderingen rundt om en ansatt har krav på en stilling handler om hvorvidt oppgavene i vesentlig grad er videreført i den nye enheten, og ikke om å fylle spesifikke kompetansekrav. Arbeidsgiver svarte opp at kompetansekravene vil være oppfylt for alle som har hatt dette som hovedoppgave, og at vi i praksis er enige om dette.

Når noen skal jobbe fra desentralisert arbeidsplass i Nav skal det lages en individuell avtale som legges med arbeidsavtalen til den ansatte. I påvente av en prinsipiell sak om sentralisering av funksjoner, foreslo NTL et tillegg i disse avtalene for ansatte som skal jobbe ved nasjonal enhet for tiltakspenger. Dette gjelder en understrekning av at avgivende enhet beholder plikten til å finne annen passende stilling dersom den ansatte av en eller annen grunn ikke lenger skal jobbe ved den nasjonale enheten, også etter det første året er gått. Et slikt signal vil kunne trygge de ansatte i forbindelse med overgangen. NTL foreslo i tillegg å drøfte saken endelig før sommeren 2026, heller enn i august, så vi får tid til å endre kurs hvis det er nødvendig før oktober. Arbeidsgiver var enig og endret tid for siste drøfting til juni 2026.

**Pilot ny saksbehandlingsløsning for arbeidsavklaringspenger (AAP).** Den nye saksbehandlingsløsningen for AAP heter Kelvin, og skal erstatte dagens saksbehandling i Arena. Den nye løsningen piloteres fra 1. april og frem til sommeren 2025. Arbeidsgiver fortalte i etats-MBA at løsningen ikke er fullverdig ved oppstart av pilotering, og utviklingen vil fortsette parallelt med pilotering og utrulling. På spørsmål fra NTL svarer arbeidsgiver at ambisjonene for løsningen er noe lavere enn det som var planlagt, men at løsningen etter planen skal være helt ferdig til innføring til høsten. Utrulling av løsningen skal være fullført i løpet av desember 2025. Endringen berører svært mange ansatte, både i fylkene og i Nav Arbeid og ytelser (NAY).

NTL uttrykte i møtet bekymring for at tidslinjen kan vise seg å bli for stram. Vi hadde i tillegg spørsmål knyttet til risikoanalysen. Vi lurte blant annet på om det er tilstrekkelig bemanning til både å sikre god innlæring og samtidig holde høy kvalitet i alle deler av saksbehandlingen. Det kan videre bli skytteltrafikk av saker mellom NAY og Nav-kontoret. I verste fall blir det mye overprøving av skjønnsmessige vurderinger gjort ved Nav-kontoret, og stort behov for dialog på tvers. Arbeidsgiver sier at de har godt håp om å bli ferdige med utrulling i 2025. Når det gjelder risikoanalysen svarer arbeidsgiver at de har utarbeidet en detaljert vurdering som skal ivareta de risikofaktorene vi tar opp. NTL minner om at det blir viktig med god informasjonsflyt ut til de som skal bruke det nye systemet.

**Medarbeiderskap.** Som en del av oppfølgingen av tillitsreformen jobbes det fra direktoratet med organisasjonskultur og medarbeiderskap. Målet er at arbeidet skal styrke ansattes psykologiske trygghet, og styrke grunnlaget for læring og mestring. NTL forklarte i møtet at medarbeiderskap fortsatt oppfattes som et litt ullent begrep for mange ansatte. Vi mener at effektmålene er gode og at dette kan bli et viktig arbeid. Det er i tilfelle avgjørende med både god lederforankring og sterk involvering av ansatte som ikke er ledere. Det vil bli utpekt rundt 300 «endringsagenter» og NTL mener dette bør være ansatte som evner å ta dette med tilbake til sin enhet, uavhengig av om man er leder eller ikke. Arbeidsgiver var enig i at endrings-agentene ikke nødvendigvis må være ledere, men ansatte som er gode på prosessarbeid. Arbeidsgiver understreket viktigheten at dette er et arbeid som skal komme nedenfra.

**Rekruttering uten søknadsbrev.** Arbeidsgiver ønsker å prøve ut rekrutteringsprosesser uten søknadstekst. De mener søknadsteksten er en ustrukturert metode med lav validitet, og viser til forsøk i Bufdir og Skatteetaten som viser at mellom 25 og 30 % av søkerne oppga at en av grunnene til at de søkte var at de slapp å skrive søknadstekst. HR- rekruttering ønsker derfor gjennomføre en pilot for å teste dette i Nav i 2025. Det legges opp til drøfting i etats-MBA etter pilotering, før dette eventuelt blir normal praksis i etaten.

NTL er mot dette forslaget. Vi mener søknadsteksten er viktig for å få fram motivasjonen bak å søke en stilling, og at det er søkers beste mulighet for å koble CV og utlysningstekst. Spesielt mener vi det er viktig for søkere med hull i CV'en eller som har et navn som ikke er tradisjonelt norsk. Uten en søknadstekst til å vise gode norskkunnskaper og forklare hullene i CV'en, er vi redd for at flere i disse kategoriene vil bli valgt bort før intervju rundene. I tillegg tenker vi det kan være fint å filtrere ut søkere som ikke orker å skrive en søknadstekst.

Flere av de andre organisasjonene delte liknende bekymringer, og arbeidsgiver svarte opp at de også ser og har diskutert mye av det samme. Arbeidsgiver forklarer at de planlegger å bruke screeningspørsmål i piloteringen for å fange opp spesielle ting man skulle ønske å vite om kandidatene. Slik kan man mer effektivt få den informasjonen man er interessert i, som



motivasjonen for å søke en stilling. NTL mener slike screeningspørsmål kan være et godt supplement til søknadsteksten, men ikke en fullgod erstatning.

**Fysisk aktivitet i arbeidstida – rammer for ansatte som jobber deltid.** NTL meldte inn saken etter at arbeidsgiver innførte praksis om at ansatte som jobber deltid får ta ut timen i tråd med stillingsprosenten. NTL ønsker en ordning som er enkel å forstå og administrere, og vil drøfte alternativer. Et eksempel kan være en full time hvis man jobber over 50 % og en halvtime hvis man jobber under, eventuelt i tillegg at de som jobber under 20 % ikke får trening i arbeidstida. Arbeidsgiver anførte i møtet at de ikke var avvisende til en slik innretning, men ønsker ikke å endre praksisen før ordningen har vart noe lenger. Partene er enige om at de som har behov for mer fysisk aktivitet i arbeidstida som en del av tilrettelegging, kan få dette uavhengig av ordningen for alle, og at en påminnelse om det kan legges inn i retningslinjene.

For NTL møtte

June Berg

Solfrid Borger

Torgeir Homme