



torsdag 10. april 2025

# Mini GAIDEN

Nr. 7

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

## Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 9. april 2025

**Bruk av midlertidige ansettelse i Nav.** Partene i etats-MBA har gjennomført årlige drøftinger av dette siden [NTL ba om at det ble satt på agendaen i MBA i 2021](#). Da hadde bruken av midlertidige ansettelse vært svært høy over lengre tid. Bruken lå kontinuerlig over 10 %, og i perioder over 15 %. Siden den gang har vi rammet inn et godt opplegg for årlige drøftinger, og oppmerksomheten i etaten har økt når det gjelder å redusere og holde nede bruken av midlertidige stillinger. Det siste året har bruken økt marginalt, fra 3 % til 3,5 %.

NTL mener det er positivt at bruken av midlertidig ansatte fortsatt er lav. Det er noen fylker som peker seg ut i negativ forstand, med en betydelig økning av midlertidige ansettelse i 2024. De driftsenhetene som rapporterer om økning begrunner det primært med økt sykefravær og permisjoner. Arbeidsgiver mener det er bra at etaten benytter vikariater/ midlertidige stillinger ved sykefravær, for ikke å belaste de fast ansatte ytterligere. Hvis høyere sykefravær vedvarer over lang tid, mener NTL at flere bør ansettes fast.

Arbeidsgiver opplyser at vi til neste års drøftinger vil få oversikt over bruken av deltidsstillinger. NTL mener hele faste stillinger er ønskelig, både for etaten og for den enkelte. Samtidig skal Nav være en inkluderende arbeidsplass, og det må legges til rette for å ansette mennesker som av ulike årsaker ikke kan jobbe 100 %. Der kvalifiserte søkere har behov eller ønske om deltid, bør det være mulighet for det. For å gi best mulig grunnlag til neste års drøftinger, bør driftsenhetene derfor belyse årsakene til deltidsstillingene hos seg. Arbeidsgiver svarte opp at MBA skal få komme med innspill til utformingen av spørsmålene til neste års rapportering.

**Ny IA-avtale og Navs oppdrag.** Partene i arbeidslivet ble i februar enige om [ny IA-avtale for 2025 til 2028](#). Det er enighet om å opprettholde ambisjonene fra forrige IA-avtale, og at det må kraftigere tiltak til for å nå målsetningene. Det ble i tilknytning til dette gjennomført et [partssammensatt arbeid spesifikt rundt Arbeidslivssentrenes \(ALS\) rolle](#), så neste steg er å gå gjennom anbefalingene og vurdere endringer knyttet til ALS sitt oppdrag. Arbeidsgiver forteller at resultatdialogen med fylkesdirektørene viser at ALS'ene prioriterer svært forskjellig og mener det er behov for likere praksis. For eksempel at ALS kun skal gå inn med bistand på arbeidsplasser der sykefraværet er over en viss prosent.

NTL mener det kan være gode grunner til å vurdere kriterier for prioritering, men vi ønsker ikke at det ender med for rigide rammer. Det kan for eksempel være en god investering å jobbe litt over tid for å holde sykefraværet lavt i en bedrift, og de ansatte i ALS må ha handlingsrom til å ta vurderinger ut fra behovet de ser ute hos arbeidsgiverne. Vi må ha tillitsreformen med oss også i dette, og NTL ønsker å være tett på arbeidet med å definere rammer og bistandskriterier for ALS'ene. Arbeidet har vært partssammensatt på nivået over oss, og NTL foreslo at vi kan fortsette med det i Nav. De andre organisasjonene, HVO og arbeidsgiver støttet forslaget.

**Evaluering av kontorløsningene basert på etatens arealkonsept fra 2019.** [Etatens arealkonsept ble innført i 2019](#), etter en lang prosess med stort engasjement og uenighet mellom partene. Eiendomsseksjonen ønsker nå å evaluere etatens kontorløsninger i lys av konseptet. [NTL krevde evaluering allerede i 2021](#), men det ble vurdert som for tidlig. Det var kanskje riktig, men vi er glade for at evalueringen nå kommer. Vi anførte at vi ønsker å delta i arbeidet, blant annet med å utforme spørreundersøkelsen til evalueringen. Vi foreslo også at Internrevisjonen blir med i arbeidet i tillegg til ansatte ved eiendomsseksjonen, for å styrke metodekompetansen. Arbeidsgiver svarte at de vil legge opp til deltakelse fra etatstillitsvalgte i arbeidet, og at de skal vurdere om andre enn de som jobber med eiendom i Nav bør involveres.

**Prosjekt 4 (P4).** I et arbeidsmøte før møtet i etats-MBA fikk vi status for arbeidet med P4. Det kommer flere viktige leveranser i 2025, og så langt er nytt arbeidssøkerregister og [piloten på den nye saksbehandlingsløsningen Kelvin](#) på lufta. Det er i tillegg utviklet egne meldekort for ulike ytelser, variantene for dagpenger og tiltakspenger er allerede i bruk. Meldekortet for AAP er også ferdig, og endelig blir det en slutt på at AAP-brukere med arbeidsgiver må krysse av for at de er arbeidssøkere for å få levert meldekort. NTL påpekte at det blir viktig med tilstrekkelig fokus på god opplæring ute i etaten når de nye løsningene kommer.

Samtidig som en del går etter planen, forklarer arbeidsgiver at det er utfordringer med å levere på all kritisk funksjonalitet. Det har lenge vært vanskeligheter med å bemanne opp tilstrekkelig med egne ansatte (spesielt utviklere), og dette har forsterket seg med stor turnover den siste tiden. Målet for prosjektet har vært å bruke 80% egne ansatte, men andelen konsulenter er nå dessverre over 30 %. Dette gjør at kostnadene øker, men arbeidsgiver forteller at de holder på målsetningen om å holde seg innenfor usikkerhetsavsetningen i de opprinnelige planene. Det kan tenkes at gevinstene vil bli lavere enn i de første estimatene, men det er foreløpig usikkert hvor mye. Full effekt antas nå å komme i 2029, og ikke i 2027 som først antatt.

For NTL møte

June Berg

Marianne Barry

Torgeir Homme

