



torsdag 12. februar 2026

Mini

Nr. 2

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 10. februar 2026

Organisatorisk plassering av Nav kontaktsenter (NKS). Partene fortsatte drøftingene om å endre NKS sitt «hjem» i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Flere av organisasjonene etterspurte avklaringer og presiseringer i [første drøftingsrunde i januar](#), og arbeidsgiver har adressert det meste i forkant av dette møtet. Når det gjelder våre spørsmål om samhandlingsarenaene mellom NKS og arbeidslinja (primært Nav-kontor), så er planen å beholde disse, og å videreutvikle samhandlingen under ledernivå. Vi gjentok i møtet at vi ønsker å se på fleksitidsavtalen i forbindelse med arbeidet, med mål om mer konsekvent og romslig praktisering. Partene møtes til forhandlinger i mars.

Utredning av endringer i ansvar og organisering på hjelpemiddelområdet. Etter opprettelsen av Velferdsavdelingen i Arbeids- og velferdsdirektoratet er ansvaret for hjelpemiddelområdet i Nav delt mellom Velferdsavdelingen og Ytelsesavdelingen. Ledelsen i avdelingene har i fellesskap vurdert at en samling i Velferdsavdelingen av strategisk fagansvar, ansvar for saksbehandling, tjenesteutvikling og produktutvikling kan være hensiktsmessig. Arbeidsgiver vil derfor gjennomføre en utredning av hvordan en samling av ansvar og oppgaver på hjelpemiddelområdet best kan organiseres og gjennomføres.

NTL ser argumentene for å samle, men understreket i møte at vi ønsker en reell vurdering av fordeler og ulemper både av dagens modell og alternativer til denne. Flytting berører mange ansatte, og det er viktig at konsekvensene for disse kommer tydelig fram. Spesielt bør det kommuniseres tidlig i prosessen hvilke endringer som ikke er aktuelt, for eksempel dersom de ansatte skal fortsette å jobbe fra den samme fysiske arbeidsplassen som i dag. NTL anførte at vi ønsker å være med i referansegruppa, gjerne med mer enn en tillitsvalgt. Arbeidsgiver svarte opp at de skal være bevisste på å kommunisere tidlig hva som er under vurdering og hva som ligger fast, og er positive til bred deltakelse fra organisasjonene i referansegruppa.

Plan- og budsjettnotat 3 (BN3) for 2026. Partene drøftet den endelige fordelingen av driftsmidlene for 2026, inkludert fordelingen av mindreforbruket. Staten endte med et stort mindreforbruk for 2025, på over 640 millioner kroner. Mye handler om at arbeidsgiver har holdt tilbake nesten 200 millioner for mye etter pensjonsavregning, mens over 200 millioner er ubrukte midler som var satt av til utviklingsaktiviteter. NTL mener at ubrukte midler i siste kategori ikke bør videreføres, da det er et symptom på et for høyt totalt utviklingsnivå og pengene kan komme til nytte til å styrke Nav-kontorer eller forvaltningsenheter. Arbeidsgiver holder tilbake det de kan, men viser til at noe allerede er knyttet til forsinkede forpliktelser. De som får videreført har klare planer for bruk i 2026.

NTL foreslo å sette av 15 millioner til en lønnsnett for å heve lønna til ansatte som tjener mindre enn minstelønnsnivå for ansettelse i Nav. De sentrale partene har angitt en minstegrense for hva nye ansatte skal tjene, og det sender et signal til hele etaten om hva vi

vurderer som et anstendig lønnsnivå i Nav. NTL ser dette som et totrinns-arbeid, hvor partene framover bør jobbe sammen for å heve de som ligger under det nye nivået. Vi mener partene på etatsnivå bør ta ansvar og bidra til en start på dette arbeidet, som også må tas videre på driftsenhetsnivå. AVYO og UNIO ga uforbeholden støtte til NTLs forslag, mens Akademikerne både støttet og pekte på noen utfordringer ved varig å binde opp midler på etatsnivå til økt lønn til ansatte.

Arbeidsgiver anførte at de forstår NTLs ønske om å gjøre noe med dette, men at de synes det er vanskelig å sette av midler som varig binder opp budsjettet framover. I tillegg viste arbeidsgiver til framtidige lønnsoppgjør og at partene med forhandlingsfullmakt er riktig sted for framtidige avveininger rundt ansattes lønnsutvikling. Arbeidsgiver ønsket å etterkomme organisasjonenes ønske om en sterkere satsing på ansatte i budsjettet og satte derfor av 10 millioner til kompetanseutviklingstiltak i 2026

Digital kjørebok. Arbeidsgiver la frem personvernkonsekvensvurderingen (PVK) som ble etterspurt i [etats-MBA i november i fjor](#). NTL synes denne har blitt god, og det ble poengtert at man skal følge med på kjøretøyet og ikke den som kjører. Vi understreket at det blir viktig med god opplæring av de ansatte som skal bruke kjørebooken. Både NTL og andre organisasjoner gjentok at arbeidsgiver bør si mer om å kreve nullutslippsbiler, og at bilene som leases bør være europeisk produsert. Dette ville arbeidsgiver komme tilbake til i det generelle arbeidet om bærekraft i Nav.

Eventuelt. NTL tok opp hvordan vi i etats-MBA forstår og praktiserer spredning av dokumenter som er merket unntatt offentlighet. Det er viktig med både gode muligheter til forankring og en felles praksis. Arbeidsgiver forklarte at de ikke sender for eksempel budsjettdokumentene langt ned i sitt hierarki, og ønsker at foreløpige dokumenter underveis i budsjettprosessen ikke spres til personer utenfor Nav, og heller ikke for bredt internt i organisasjonen.

NTL forklarte at vi har behov til å sende til noen få tillitsvalgte under LO-paraplyen i andre organisasjoner som har medlemmer i Nav, og at vi utover det mener det som hovedregel er tilstrekkelig å spre budsjettdokumentene til våre tillitsvalgte på driftsenhetsnivå. Dersom vi eller hovedtillitsvalgte har behov for innspill fra konkrete plasstillitsvalgte eller medlemmer, så er det i tillegg anledning til å dele dokumentene i den forbindelse.

For NTL møte

Ove Torheim-Sandvik

Martin Kvalvik

Torgeir Homme

