



onsdag 3. juni 2026

MiniGAIDEN

Nr. 8

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 02. juni 2026

Introduksjon av ny arbeids- og velferdsdirektør – Hege Nilssen møter i sitt første etats-mba og NTL får et godt førsteinntrykk av den nye direktøren når det gjelder medbestemmelse. Hege sier hun er vokst opp i statsforvaltningen og at hun blir glad av å jobbe sammen med andre, og få til ting sammen med andre. Hun vil ikke være en tåkefyrste på toppen, og at kollegaene må si ifra til henne om hun oppleves som det. Hun sier selv hun er stabilt blid, forutsigbar, tåler dialog og liker å løse floker og forbedringsarbeid. Når det kommer til partssamarbeid, har hun utelukkende gode erfaringer med dette. Hun er en tydelig person, og det kan gå en kule varmt, men hun er absolutt en «tilsnakkendes» person. NTL ser frem til et godt samarbeid.

Bemanning av nasjonalt fagmiljø for tiltakspenger og tilleggsstønader for arbeidssøkere. Denne saken har tidligere vært behandlet i EMBA [17.12.24](#) og [25.03.25](#).

Arbeidsgiver redegjorde i møtet for bemanningen av nasjonalt fagmiljø og viste blant annet til tidligere beslutning om å gå for en hybrid modell med omdisponering først, deretter fast ansettelse. Utgangspunktet er at alle omdisponerte medarbeidere tilbys jobb i nasjonal enhet og at de skal ansettes pr 01.01.27. NTL uttrykte bekymring etter innspill vi har mottatt fra omdisponerte i enheten.

Tilbakemeldingene har blant annet vært et ekstremt høyt arbeidspress, dugnadsjobbing, vanskelig å etablere en felles faglig forståelse, krevende å jobbe på flere fagsystemer osv. Vi minnte om vårt tidligere innspill at de som skal jobbe desentralisert skal ha en individuell avtale som legges ved arbeidsavtalen. NTL foreslo også at det bør lages felles prinsipper for hvordan vi skal samle nasjonale miljøer fremover.

Arbeidsgiver svarte at inngangen av søknader har vært veldig stor grunnet mange på arbeidstrening akkurat nå, de er ikke veldig bekymret for arbeidsmengden fremover og mener dimensjoneringen av antall årsverk er riktig. De anerkjenner at det å bruke flere fagsystemer i saksbehandlingen er krevende, men det blir bedre allerede om en måned, da kun 10 prosent skal behandles i gammelt system. Allerede 1. januar 2027 vil det kun være ett saksbehandlingssystem.

Avgivende enhet skal ha samtaler med de omdisponerte og evt. hvilke muligheter for arbeid som finnes i eget fylke, dersom man ikke ønsker ansettelse i nasjonal enhet. De skal se på felles prinsipper for innplassering slik at alle blir ivaretatt.

Strukturtilak 3 status og videre fremdrift – arbeidsgiver [informerte om dette tiltaket](#) i 2025. Det har vært en høringsrunde i Nav, og arbeidsgiver informerte i møtet om at de har endret innstillingen i saken. De ønsker å sentralisere eiendomsområdet, og har to anbefalinger:

1. Målsettingen for eiendomsområdet i Nav er å etablere en sentralisert funksjon i direktoratet som forvalter eiendomsområdet i Nav i sin helhet. Dette gjelder alle leieavtaler der den statlige delen av Nav forvalter eiendom alene.

2. Kombinerte statlige og kommunale leieforhold: ØSA gjennomfører et forprosjekt med relevante deltagere. Prosjektet skal utrede eiendom i relasjon til partnerskapet og presentere forslag for en styringsgruppe på hvordan og når en sentralisering av eiendomsfunksjonen kan gjennomføres, samtidig som relevante forhold til partnerskapet ivaretas. at de har endret innstilling til dette arbeidet.

NTL kritiserte tidligere hvordan høringsrunden hadde foregått, da alle fylker måtte samordne sitt høringssvar. Samarbeidet med den kommunale delen er kompleks. Arbeidsgiver var enig og derfor settes alternativ 2 frem. NTL sa at dette startet som et tiltak for å bedre økonomien i Nav, men at informasjonen bærer preg av å ha blitt mer orientert om hvordan eiendomsområdet er organisert. Det fremkommer ikke hvor store besparelser dette vil medføre. Informasjonen tar lite opp i seg hvordan personalløpet skal foregå. Ved å overføre hele eiendomsområdet sentralt, er NTL bekymret for lokalt handlingsrom i nye prosjekter. Arbeidsgiver svarer lokalkunnskap fortsatt er viktig, og at de må se på personalløpet.

Prioriteringskriterier, budsjettprinsipper, samt forslag til plan- og budsjettprosess 2027 –

Arbeidsgiver la frem nye kriterier og prinsipper i forbindelse med plan- og budsjettprosessen 2027. I dette var det en del forenklinger, men også fokus på at prioriteringskriteriene skulle være 1. Pålagte oppgaver for å ivareta krav i tildelingsbrevet og implementere Lovendringer, 2. Nødvendig modernisering for å kunne levere på samfunnsoppdraget og 3. oppfylle Navs treårige prioriteringer. NTL ga innspill på at Navs treårige prioriteringer burde bytte plass med nødvendig modernisering. Det kom frem at man la forskjellig i hva som er nødvendig modernisering. Vi ble derfor enig i at dette tas helt ut. Nødvendig modernisering er også en del av Navs treårige prioriteringene.

For NTL møte

Martin Kvalvik June Berg Solfrid Borger