



tirsdag 25. november 2025

Mini

Nr. 19

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 17. november 2025

Besøk av Arbeids- og inkluderingsministeren. Statsråd Kjersti Stenseng (Ap) besøkte etats-MBA for å snakke om Holtes avgang og ambisjonene for Nav framover. Stenseng forklarte at Holtes avgang ikke handler om å løse Navs utfordringer, men at det er direkte knyttet til de alvorlige feilene som er gjort. Det vil snart bli igangsatt ansettelsesprosess med tanke på å velge den neste arbeids- og velferdsdirektøren, og prosessen vil mest sannsynlig ikke være ferdig før tidligst neste sommer. NTL fortalte at vi etter hvert har fått på plass et bedre partssamarbeid på etatsnivå i Nav, og at vi mener det er en forutsetning at den neste direktøren har forståelse for viktigheten av godt partssamarbeid.

Vi fokuserte videre på at det har vært flere saker knyttet til mangelfull tilgangskontroll og logging i Navs fagsystemer, og anførte at ny direktør bør få et tydelig oppdrag for å adressere dette. NTL tok i tillegg opp at det skal gjennomføres en kartlegging av den fysiske sikkerheten i etaten, og at funnene derfra må følges opp for å sikre at ansatte er trygge på jobben. Regjeringens mål om 150 000 flere i jobb innen 2030 er bra, men det nås ikke gjennom retorikk. Det må medfølge en ressursmessig satsing som matcher ambisjonsnivået. Vi tok opp hvordan styrking av oppfølging i egenregi kan bidra i tillegg.

Ministeren svarte opp at det blir viktig for den nye direktøren å følge opp arbeidet med tilgangsstyring, etter at den eksterne kartlegginga er fullført. Hun er enig i at partssamarbeid blir viktig, og trakk fram at satsingen på tillitsreform skal fortsette. Stenseng sier hun anerkjenner fullt ut at høye ambisjoner krever store ressurser, men at hun samtidig vil være ærlig på at det blir tøffere å vinne fram i prioriteringsdiskusjonen framover. Hun har fått med seg at egenregi har gode resultater, og tar med seg vårt ønske om ytterligere styrking.

Digital kjørebok. For å sikre etterlevelse av regler og for å kunne legge fram et korrekt klimaregnskap, trenger arbeidsgiver bedre oversikt over bruken av kjøretøy i Navs tjeneste. Som et ledd i å skaffe oversikt foreslår arbeidsgiver å innføre noen prinsipper. Dette gjelder at Nav skal lease sine biler heller enn å kjøpe dem, og å innføre en felles biladministrasjon med digital kjørebok.

NTL ga innspill på at vi forventer at det leases nullutslippsbiler [«Made in Europe»](#). Dette på grunn av økende konkurranse og sikkerhetsutfordringer fra land utenfor Europa. Vi stilte spørsmål om personvernet i føringen av digital kjørebok: Hva slags informasjon skal innhentes i bilene og hva skal denne informasjonen brukes til? I hvilken grad skal man registrere private reiser når retningslinjene sier at man ikke skal bruke bilene til privat formål? Arbeidsgiver hadde ikke gjennomført personvernkonsekvens-analyse til dette møtet, og organisasjonene ga tilbakemelding om at saken må komme tilbake til MBA til ny drøfting når analysen er gjort. Saken settes opp til møtet 18. desember.

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 24. november 2025

En innbygger – ett Nav. Gjennom Nav-reformen i 2006 ble tre etater organisert under samme tak i Nav-kontorene, med ambisjon om å gi brukerne bedre tjenester. Arbeidsgiver fortalte i møtet at det fremdeles er utfordringer med å gi gode, helhetlige tjenester til brukerne, selv om stat og kommune nå er under samme tak. Nav-kontorene har ingen felles digital arbeidsflate for enkelt å kunne dele og behandle informasjon på tvers av stat og kommune, og arbeidsgiver mener brukerne i for stor grad opplever at oppfølging og tiltak ikke er tilstrekkelig koordinert.

NTL spurte om den juridiske situasjonen har endret seg, eller om arbeidsgiver har oppdaget noe de ikke har sett tidligere. Arbeidsgiver mener mye av utfordringene kan løses innenfor dagens regelverk, og viser blant annet til et uutnyttet potensial i [Nav-loven § 15](#). NTL viste til at det er 356 kommuner med 356 forskjellige politiske signaler, og at det vil medføre betydelige utfordringer. Vi tok også opp de ferske politiske signalene fra Stortinget, hvor flere partier tar til orde for å «riste tak» i Nav. Vi ga uttrykk for at prosjektet må se sitt arbeid i sammenheng med utviklingen på dette området.

Retningslinje for gjennomføring av utviklings- og oppfølgingssamtaler. Arbeidsmiljøloven og Navs tilpasningsavtale pålegger arbeidsgiver å gjennomføre minst en årlig utviklingssamtale med alle ansatte. Ifølge arbeidsgiver er det stor variasjon på om dette faktisk gjøres og om det registreres i Kompasset. De ønsker å etablere en felles og forpliktende praksis for utviklings- og oppfølgingssamtaler i Nav, og foreslår to årlige samtaler. Utviklingssamtalen skal gjennomføres innen 1. mai, og den påfølgende oppfølgingssamtalen i løpet av høsten.

NTL ønsker at personaloppfølgingen skal være forutsigbar og av god kvalitet. Samtalene må ha godt innhold og mulighetene for kompetanseutvikling må være reelle. Vi ønsker ikke at man skal være best på personaloppfølging bare i teorien. Arbeidsgiver svarte at de var enig i at samtalene må ha et kvalitativt innhold og ønsker et forpliktende rammeverk.

Prosjekt 4 (P4). 2025 er et nøkkelår for P4, og prosjektet har kommet med [flere leveranser](#) i løpet av året. Stadig flere AAP-saker behandles i Kelvin, og de første 127 sakene går i ny løsning for tiltakspenger. Arbeidsgiver fortalte MBA at det på mange områder går som planlagt, men at det er utfordringer når det gjelder løsningen for Dagpenger, der de ikke vil klare å levere kritisk funksjonalitet i tråd med planene. På spørsmål fra NTL forklarer arbeidsgiver at de fortsatt har tro på at de i stor grad vil nå de opprinnelige målsetningene uten å måtte bruke penger fra driftsbudsjettet, men at det vil ta lengre tid enn man trodde.

For NTL møtte

Martin Kvalvik

Torgeir Homme

Solfrid Borger

