



torsdag 21. mai 2026

Mini GAIDEN

Nr. 7

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 19. mai 2026

Strategi for pensjonsinformasjon - AID har gitt Nav oppdraget med å utforme et forslag til en helhetlig strategi for pensjonsinformasjon. Strategien skal si noe om en ønsket retning for pensjonsinformasjon og anbefale hovedgrep for å kunne komme dit. Utkastet til strategi skal leveres til AID innen 30. september. NTL er positive til initiativet da pensjon blir et stadig mer komplisert tema og behovet for god informasjon er stort. Det er positivt at ulike aktører utenfor Nav trekkes inn i arbeidet. Vi påpekte at det er viktig å koble på fagmiljøene ute i organisasjonen, herunder fagkoordinator for pensjon i kontaktsenteret. Arbeidsgiver var enig i dette. De vil komme tilbake til EMBA med utkastet når arbeidet er ferdig.

Midlertidige ansettelser, deltid og kjønnsbalanse for 2025 – Bruken av midlertidige ansettelser, deltid og kjønnsbalansen i etaten skal drøftes årlig. De to siste elementene har vi ikke drøftet tidligere. Andelen midlertidige ansettelser har økt fra 3,5 til 3,7% det siste året, andelen deltidsansatte er 4% og kjønnsbalansen er 70% kvinner og 30% menn. NTL sa i møtet at det er bra at vi bruker vikarer, men vi mener at andelen midlertidige ansatte utover vikarer må holdes lav. Vi ønsker flere faste ansatte. Når det kommer til deltid anførte vi at det er bra at det er heltidsstillinger som skal være førstevalget, men at det ikke må hindre de som trenger en redusert stilling, for eksempel på grunn av helseutfordringer og tilrettelegging, å få det. Deltidsstillinger skal være en mulighet, også ved rekruttering. Vi ga innspill om at arbeidsmiljøkonsekvensene for bruken av midlertidige ansatte også bør opp som sak i AMU, og arbeidsgiver var enig i dette.

Erstatte Servicerutine Inkluderende arbeidsliv – Servicerutinen for inkluderende arbeidsliv ble vedtatt 2019, og det har i etterkant vært en betydelig utvikling på området. Arbeidsgiver vil erstatte servicerutinen med Rammeverk for tjenester til arbeidsgivere og Veileder for inkluderende arbeidsliv. NTL startet med å understreke rollen som Nav Arbeidslivssenter har i arbeidet med å følge opp IA-avtalen. Vi sa videre at det går fint å erstatte servicerutinen med andre gjeldene rutiner i etaten, men at det er utfordringer knyttet til hvordan IA-oppgavet skal forstås og gjennomføres når flere enheter i Nav er involvert. Vi informerte om problemer med det tverrfaglige arbeidet på grunn av ulik tilgang på analyseverktøy og at regionale fastlåste kriterier for bistand til virksomheter vanskeliggjør hovedoppgavet fra IA-avtalen, med å forebygge frafall fra arbeidslivet og redusere sykefravær. Vi påpekte også at ordningen med at fylkesdirektører har ansvar for prioritering og ressursbruk ikke fungerer overalt og foreslo derfor at det opprettes IA-koordineringsutvalg for Nav for bedre rollefordeling og samhandling. Avslutningsvis understreket vi at forankring av det ferdige arbeidet også må inkludere partene og Nav Arbeidslivssenter.

Fremtidig styring av arbeidsmarkedstiltak

Nav trenger å ha mer kontroll over bruk av arbeidsmarkedstiltak. Gjennom flere år har det vært mye «hopp og sprett»-bruk av tiltak. I perioder har vi brukt for mye penger, og i andre perioder ikke nok. Det er et prosjekt som nå jobber med at tiltaksøkonomien skal basere seg på månedlige tilsagn og utbetalinger som vil gi bedre økonomisk kontroll. Prosjektet anbefaler at direktoratet går over til å styre fylkene på bevilgning, med fokus på tiltakssammensetning som hovedmekanisme for aktivitetsstyring mellom fylkes- og Nav kontoret. NTL er enig i at det trengs mer jevn bruk av tiltakene. Likevel stilte vi spørsmål om hvor mye tillitsreformen vi vil se om det blir mer kontroll og detaljstyring sentralt. Vi mener det er behovene om tiltak lokalt som må være det styrende prinsipp. Arbeidsgiver svarte at det er viktig med tillit begge veier. At også veiledere lokalt har tillit til at det er kontroll på tiltaksøkonomien sentralt.

For NTL møte

Marianne S. Barry Martin Kvalvik Tine Olsen Solfrid Borger

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat 11. mai 2026

Strategiske prioriteringer fremover – Virksomhetstrategien Nav 2030 de treårige prioriteringene skal hjelpe Nav med retning og prioritere mellom tiltak over tid. Det er satt i gang et arbeid med å revidere disse prioriteringene. NTL ga innspill om at vi mener Nav må satse på arbeidskraft innenfor pressede områder som oppfølging på Nav-kontor og saksbehandling i ytelseslinja. NTL mener det er en forutsetning for å lykkes med samfunnsoppdraget at vi er en tillitsbasert arbeidsplass og har prioriteringer som setter retning og gir tydelige effektmål.

Gjennomgang av EU's Benchlearning assessment av Navs arbeid på arbeidsmarkedsområdet

Nav har mottatt en sluttrapport som oppsummerer den fjerde eksterne evalueringen av NAV . Siden forrige evaluering har Norge opplevd økonomisk vekst og lav arbeidsledighet sammenlignet med EU. Likevel øker andelen unge utenfor arbeid og utdanning, særlig blant de med lav utdanning. NAV berømmes for en sterk kvalitetskultur, tillitsbasert ledelse, høy brukertilfredshet og en velfungerende desentralisert modell. For å møte kompetanse- og arbeidskraftmangel anbefales det imidlertid at NAV styrker samarbeidet med arbeidsgivere for å inkludere utsatte grupper. I tillegg bør NAV utbedre digitale ulikheter mellom statlige og kommunale IKT-systemer, samt utfordre dagens strenge tolkning av personvern for å muliggjøre automatiserte, digitale verktøy for jobbmatching.

For NTL møte

Torgeir Homme Vegard Opedal Marianne Barry Solfrid Borger

