



onsdag 19. august 2026

MiniGAIDEN

Nr. 11

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 18. august 2026

Endringer i ansvar og organisering på hjelpemiddelområdet – Ansvar for hjelpemiddelområdet i Nav er delt. I tillegg til arbeidet som skjer på hjelpemiddelsentralene i Nav hjelpemidler og tilrettelegging (HoT), foregår saksbehandling av hjelpemidler i Nav Arbeid og Ytelser (NAY). Etter omorganiseringen [som ble bestemt i slutten av 2024](#), ligger HoT under velferdsavdelingen i Arbeids- og velferdsdirektoratet, mens NAY tilhører ytelsesavdelingen. Det er nå gjennomført en utredning som har vurdert dagens organisering opp mot alternativer for å samle ansvaret, med tillitsvalgte og hovedverneombud fra både NAY og HoT i referansegruppen.

Arbeidsgiver anbefaler å flytte saksbehandling av hjelpemidler til en egen enhet i HoT. I saksframlegget skriver arbeidsgiver at «Det delte ansvaret medfører fragmentering av ansvar, og en opplevelse av uklare grensesnitt, både innad i Nav, samt for brukere og samarbeidsaktører. Området sliter med et utdatert regelverk, gamle saksbehandlingssystemer og høye restanser i deler av saksbehandlingen. Dagens fragmenterte ansvarsdeling gir dårlige forutsetninger for å jobbe strukturert med å forbedre disse utfordringene.»

NTL opplever en ryddig prosess så langt, og mener det foreligger gode grunner for å samle ansvaret. Utgangspunktet for de ansatte er rett og plikt til å følge arbeidsoppgavene, men NTL anførte at vi mener det bør kartlegges om det er berørte ansatte som heller ønsker å bytte ytelse og forbli i NAY. Der det er mulig bør de i tilfelle få anledning til det. Vi mener i tillegg det er viktig med tydelig kommunikasjon rundt at det ikke er snakk om å endre lokasjon for den fysiske arbeidsplassen for de ansatte, som i dag sitter i Skien og Mosjøen.

Innføring av nytt personal- og lønssystem i Nav – Etter sommeren 2027 får alle statlige ansatte i Nav et nytt personal- og lønssystem. MinWinTid, Unit4 og Unit4 -Travel and expenses erstattes av ett system for å registrere innlogging, fravær, reiseregning, utlegg og til lønnsberegninger. Dagens systemer bygger på eldre teknologi og er ikke godt tilpasset behovene i Nav. NTL er positive til endringer som kan gjøre hverdagen for Nav-ansatte enklere og mer oversiktlig. Vi ga innspill på at vi ønsker tilgang for tillitsvalgte i systemet, for raskt å kunne ta ut lønns- og arbeidstidsdata. Arbeidsgiver tar innspillet med i det videre arbeidet.

Ressurskartlegging – Ressurskartleggingen i Nav-kontor gjennomføres årlig som en utvalgsundersøkelse i september, der medarbeidere registrerer tidsbruken på ulike oppgaver over en periode på to uker. Årlig omfatter undersøkelsen om lag 3 000 medarbeidere, noe som tilsvarer om lag 20 prosent av de ansatte ved Nav-kontorene. NTL har fått tilbakemeldinger fra ansatte om at dette kan oppleves både ressurskrevende og meningsløst. Vi ba derfor om å få en tilbakemelding om grunnene for å gjennomføre ressurskartleggingen, og om det er mulig å gjennomføre den på en mindre belastende måte for ansatte.

Resultatene fra kartleggingen benyttes i dag først og fremst på direktoratsnivå og i dialogen med Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Informasjonen brukes også til å vurdere forventet ressursbruk ved endringer i rutiner innenfor ulike områder. Per i finnes det ikke andre kilder som gir tilsvarende innsikt. Arbeidsgiver anerkjenner at gjennomføring kan oppleves krevende, og at den lokale nytteverdien ikke er innlysende. Derfor er det laget informasjonsvideoer for å tydeliggjøre hva resultatene brukes til. NTL påpekte at det er viktig med informasjon om viktigheten av kartleggingen i disse videoene, og at det kontinuerlig vurderes om det er mulig med mindre ressurskrevende kartlegging.

For NTL Nav møte

Martin Kvalvik

Vegard Opedal

Torgeir Homme