

## Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 03.10.17

**Langtidsplanen 2018-2021.** Langtidsplanen for NAV de siste fire årene har vært behandlet i sentralt MBA flere ganger, siste gang på tirsdag. Endelig versjon skal nå besluttes av Arbeids- og velferdsdirektøren. Planen viser de prioriterte områdene for etaten de neste fire årene, og skal brukes i dialog med politisk ledelse og som verktøy ved lokale prioriteringer. Hovedområdene er flere i arbeid, bedre brukermøter og økt kompetanse. Vi opplever langtidsplanen som oversiktlig og mener de viktigste områdene er tatt med. Nå gjenstår det å fylle dette med innhold. Tiltak som står omtalt i langtidsplanen skal ikke undras ordinær behandling i medbestemmelsesapparatet.

**Relansering Navet.** IT-avdelingen og Kommunikasjonsavdelingen i direktoratet samarbeider om å få bedre løsninger for intern kommunikasjon i etaten. I løpet av 2018 vil NAVET bli erstattet med en mer hensiktsmessig løsning. Gevinsten for dette er ikke beregnet, men er vurdert til å ha en nytte som langt overstiger prosjektets kostnader.

**Mobile arbeidsplasser.** Det jobbes med å utvikle moderne digitale arbeidsplasser. Dette innebærer blant annet trådløst nettverk på alle kontor i 2018. Flesteparten av fasttelefonene forsvinner og erstattes med mobiltelefon mens kontaktsentrene beholder fasttelefon,. I tillegg skal alle ha bærbare datamaskiner innen utgangen av 2020.

NTL stilte spørsmål til arbeidsgiver om enhetene har tilstrekkelig budsjettmidler for å dekke kostnader med innkjøp av nytt utstyr. Kostnadene for infrastruktur og telefoni blir dekket sentralt. Enhetene får dermed ikke ekstra utgifter på dette. Her inngår også abonnement og enkle smarttelefoner. Det er beregnet 200-300 årsverk i effektivitetsgevinst bare på inn/utlogging, tilgjengelighet til dokumenter mv. Arbeidsgiver påpeker at det er mye penger å spare på slike løsninger.

NTL er positive til at det utvikles bedre og mer effektive løsninger. Samtidig er vi opptatt av at muligheten til mobilitet ikke misbrukes. Ansatte jobber med sensitive personopplysninger, og disse må behandles med varsomhet. Videre må sikkerhet og medarbeidernes arbeidsmiljø ivaretas. Derfor bør arbeidet foregå på ordinære arbeidsplasser, ikke hjemme eller f.eks. på kafe. Vi er også opptatt av at ansatte får nødvendig fritid, og at arbeidstiden blir overholdt også med mobile løsninger.

**Robotisering.** Sentralt MBA har tidligere drøftet forsøk/pilot med robotisering (automatisering) av arbeidsoppgaver. Da ble vi orientert om hvilke oppgaver som skulle utprøves. Direktoratet og NAV Familie- og pensjonsytelser har i tillegg blitt enige om å sette i gang ett annet prosjekt. NTL har blitt kjent med at det planlegges ytterligere forsøk med robotisering. Denne gangen ved NAV Arbeid og ytelse. Vi ba derfor om en redegjøring om dette i sentralt MBA.

Arbeidsgiver bekreftet at det var enighet i MBA om at det ikke skulle settes i gang flere prosjekter før de pågående pilotene var evaluert. De var heller ikke kjent med at resultatområder på egenhånd



iverksetter robotiseringsprosjekt. Direktoratet er urolige for at det skjer for mye på en gang på dette området, og ønsker å få en status på hva det jobbes med i hele etaten. MBA vil bli orientert om resultatet fra denne kartleggingen.

**Budsjettfordeling ytelseslinja.** Ytelseslinja har utarbeidet en budsjettfordelingsmodell som første gang ble benyttet for 2017. MBA var lite involvert i dette arbeidet, og NTL har derfor ikke ansett budsjettet til ytelseslinja for 2017 som drøftet. Det er jobbet videre med forbedringer av denne fordelingsmodellen og denne gangen har vi vært godt involvert i arbeidet.

NTL mener dagens modell og den modellen som er foreslått for 2018 er lite egnet til å fordele budsjett mellom resultatområdene i ytelseslinja. Det skal ikke være en modell for å få fram budsjettbehovet i ytelseslinja. Dette må fremkomme på annen måte tidligere i budsjettprosessen. Det skal heller ikke være en modell for fordeling av budsjettmidler til enhetene i hvert enkelt resultatområde. Her må resultatområdenes MBA vurdere hvordan de skal fordele budsjettet på best mulig måte, og hvilken type modell de har behov for.

Det er vanskelig å finne en modell som kan brukes både til NAV Kontroll, NAV Klageinstans, NAV Familie- og pensjonsytelser og NAV Arbeid og ytelser. Disse resultatområdene er antagelig for ulike til å kunne benytte en felles modell.

Vi har gitt konkrete innspill til en ny modell som er vesentlig enklere og som vi mener er bedre egnet som budsjettfordelingsmodell i ytelseslinja. Arbeidsgiver og de øvrige organisasjonene ønsker å benytte en budsjettfordelingsmodell for 2018 som i hovedsak bygger på modellen for 2017, da de mener det er for kort tid til å utvikle en ny forenklet modell. NTL er uenig i dette.

Vi er imidlertid positive til forslaget til prosess for ny budsjettfordelingsmodell for 2019. Da ønsker arbeidsgiver å jobbe mer med de innspillene NTL har kommet med. Dette arbeidet er planlagt å starte opp mars/april 2018.

For NTL NAV møte

Hanne Nordhaug

Elisabeth Steen

Harald Borgerud

