



torsdag 20. juni 2024

Mini GAIDEN

Nr. 11

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 18. juni 2024

Fagansvar for rekruttering i NAV. Arbeidsgiver informerte om hvordan det jobbes på rekrutteringsområdet i NAV. Det er gjort et innsiktsarbeid som har avdekket at mye gjøres ulikt; det er behov for å profesjonalisere rekrutteringsprosessen og ha et forum for erfaringsdeling. Det er nedsatt en faggruppe med deltakere fra syv resultatområder på tvers av linjer i NAV, som har god kompetanse på rekruttering og som jobber med utvikling av faget. Det er også opprettet et rekrutteringsnettverk med deltakere fra alle fylker og resultatområder. Målet er å få likere praksis og øke kvaliteten. NTL savner tillitsvalgte i prosessen, men er glade for at det gode arbeidet har gjort at bruken av rekrutteringsfirma har gått ned. Vi ba arbeidsgiver finne bedre ord enn «employer branding» for å beskrive merkevarebygging for arbeidsgivere.

Budsjettnotat 4 for 2024 (BN4). Den siste drøftingen av budsjettet for inneværende år handlet om fordeling av midler fra revidert nasjonalbudsjett. Mye av de 150 millionene som er tilgjengelige går til å dekke pålegg, regelverksendringer og allerede inngåtte forpliktelser. Arbeidsgiver foreslo i tillegg å fordele 40 millioner til ytelseslinja og klage og anke, som skal gå til å følge opp NOU 2023:11 – Raskt og riktig, 25 millioner til arbeids- og tjenestelinja til arbeid med fordrevne fra Ukraina, 10 millioner til konseptvalgutredning (KVU) for et utviklingsprosjekt på pensjonsområdet, og 7 millioner til å forlenge konsulenter til OU-prosessen.

NTL pekte på at NAV Familie- og pensjonsytelser (NFP) har bedt om 8 millioner for å løse oppgaver etter fedrekvotesaken. Dette kunne de vanskelig planlegge for og vi mener det er behov for at NFP får ekstra midler. NTL mener i tillegg at det er behov for mer til NAV-kontorene til arbeidet med fordrevne fra Ukraina. NTL spurte om KVU'en kunne utsettes til 2025 og foreslo å kutte i konsulentbruken i OU-prosessen for å frigjøre midler til disse formålene.

Arbeidsgiver minnet om at det for 2024 [allerede var gitt en styrkning til ytelsesforvaltningen](#), og svarte at NFP må finne midler gjennom omdisponeringer i ytelseslinja. I tillegg mener arbeidsgiver det ikke er rom for å redusere konsulentbruken i OU-prosessen, blant annet fordi det allerede har vært en del utskiftninger internt. Arbeidsgiver forklarte videre at KVU'en må gjennomføres så raskt som mulig. Det er en lang prosess for å gå gjennom planlegging og politisk behandling, og det haster med å gjennomføre KVU som er neste steg.

Budsjettnotat 0 for 2025 (BN0). I møtet var det også startskudd for drøftingene av budsjettet for neste år. Budsjettet for 2025 kommer til høsten, men allerede før sommeren drøfter partene føringer for den videre budsjettprosessen. Arbeidsgiver la fram det vi allerede nå vet om budsjettet, basert på informasjon om basisrammer og kutt som finansdepartementet allerede har lagt inn. Det er heller ikke for neste år positive utsikter. Det er lagt inn kutt for «gevinster» fra P4, som NAV enda ikke har fått, og samlet ramme er ventet å øke med rundt

halvparten (45 millioner) av priskompensasjon (99 millioner). Arbeidsgiver estimerer at det vil mangle mellom 500 og 600 millioner til viktige formål knyttet til drift og utvikling.

NTL mener utviklingstempoet i NAV lenge har vært for høyt, konsulentbruken øker når vi ikke har nok kompetanse internt til å bemanne opp i prosjektene, og når vi heller ikke får gevinstene vi har lovet bort blir situasjonen verre og verre. Vi anførte at budsjettbehovene knyttet til drift må prioriteres i den videre fordelingen av penger i BN1 og BN2, og foreslo dette som føring for den videre budsjettprosessen. Vi anførte også at dersom det blir aktuelt med kutt i basisrammene for å frigjøre penger til fordeling til kritiske behov, så bør det kuttes mer i utvikling enn på drift. Arbeidsgiver svarte at de forstår behovet for å skjerme driften, men ønsker å ha strategiske diskusjoner om fordelingen når vi kjenner til litt mer om rammene. De vil invitere til en egen samling om dette etter sommerferien, og ba om at føringene ikke landes før samlingen er gjennomført og vi drøfter saken videre i etats-MBA.

Utvikling av organisasjonen (det grønne sporet) – Omorganisering av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Arbeidsgiver informerte i møtet videre om sin posisjon for nye avdelinger (nivå 1) eller tjenesteområder som de fortsatt ønsker å kalle det. I saksdokumentene hadde arbeidsgiver inkludert en utredning knyttet til spørsmålet om å dele ytelsesavdelingen. NTL mener utredningen la fram dilemmaet på en presis måte, men er ikke like overbevist som arbeidsgiver når det gjelder konklusjonen om at det er best å beholde avdelingen samlet. Vi fikk i tillegg presentert et justert forslag om inndelingen i nivået under avdelingene (nivå 2), og stiller oss hovedsakelig positive til denne.

For NTL NAV møte

Solfrid Borger

Karsten Tigerstedt Jøssang

Torgeir Homme

