



torsdag 31. oktober 2024

Mini GAIDEN

Nr. 19

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 29. oktober 2024

Tillitsreform – prinsipper for styring i NAV. Styringsprinsippene i NAV har lenge vært både for mange og for lite kjent. Som en del av tillitsreformen i NAV ble partene enige om å oppdatere disse. En arbeidsgruppe har [jobbet med styringsprinsippene en stund](#), og saken kom til etats-MBA for endelig drøfting. I forslaget er antall prinsipper redusert til fem, og et av dem er at ansatte skal involveres i utviklingen av lokale mål og prioriteringer. Dette er noe NTL har løftet fram gjennom arbeidet med tillitsreform, og vi er fornøyde med at partene nå er omforent om dette. Enhetene i NAV er underlagt mye føringer fra politisk ledelse og gjennom sentral styring, og dersom det skal legges til mål og prioriteringer lokalt bør det skje etter god involvering av ansatte og i tett samarbeid mellom partene lokalt.

Vi foreslo i møtet å tydeliggjøre at involveringen av ansatte skal skje gjennom MBA, og arbeidsgiver endret formuleringen i tråd med vårt forslag. NTL anførte i tillegg at tillitsreformen dessverre ikke har hatt den effekten vi ønsker på alle arbeidsplasser, nemlig at ansatte kjenner markant forskjell når det gjelder økt handlingsrom, bedre partssamarbeid og mer tillitsbasert ledelse. Vi understreket derfor at disse styringsprinsippene ikke må forsvinne i en skuff som de forrige, men føre til en endring allerede i 2025, når partene lokalt drøfter budsjett og setter mål for året. Både arbeidsgiver og organisasjonene har ansvar for å gjøre prinsippene kjent og sørge for at de utgjør en forskjell.

Budsjettnotat 1 (BN1) for 2025. I BN1 ser partene på rammene for neste år i lys av regjeringens forslag til statsbudsjett. Arbeidsgiver legger fram budsjettinnspillene fra de ulike delene av etaten, sett opp mot de pengene vi regner med å ha tilgjengelig, og partene drøfter føringer for fordelingen som skal gjøres seinere i budsjettprosessen. BN2 og linjevise budsjetter drøftes i midten av desember. I [forslaget til budsjettet for 2025](#) er NAV styrket med over 1 milliard (436 millioner av dette er kompensasjon for lønns- og prisvekst). Samtidig er innmeldte budsjettbehov utover basisrammene over en halv milliard større enn tilgjengelige midler. Behovene handler blant annet om å utføre pålagte oppgaver fra stortinget, sørge for at saksbehandlingskøene ikke øker fra dagens nivå og å styrke NAV-kontorene.

Det vil være noe tilgjengelige midler til fordeling i BN2, men ikke tilstrekkelig til å kunne dele ut det som er behovet. Arbeidsgiver fortalte derfor at de vurderer ulike grep, som enkelt sagt handler om å prioritere mellom ulike budsjettbehov og/ eller gjennomføre kutt i hele eller deler av etaten for å øke midlene til fordeling. NTL understreket at det ikke kan være aktuelt med verken et stort kutt i arbeids- og tjenestelinja eller et flatt kutt i etaten. Det er alltid fristende å ta litt fra den store pengesekken til andre gode formål, men situasjonen ved NAV-kontorene rundt i landet er for kritisk til at det vil være forsvarlig for 2025. Porteføljene til de som følger opp AAP-brukere over 30 er på vei til å vokse langt utover det som er mulig å håndtere på en

god måte, i noen av de store byene har veiledere nå over 200 brukere. Andre steder hører vi om ung-veiledere med opp mot 100 brukere under 30 år i sine porteføljer.

NTL har lenge påpekt at NAV har prioritert for mye midler til utvikling på bekostning av drifta. Vi foreslo derfor at ambisjonsnivået for utvikling i 2025 reduseres, mens drifta skjermes for kutt i så stor grad som mulig. Dyre KI-initiativ med høyst uklare effekter kommer også langt ned på NTLs prioriteringsliste i den situasjonen vi nå er i. Arbeidsgiver sa til oppsummering at de kjente seg igjen i tilbakemeldingene om situasjonen ute på NAV-kontorene, og at signalene rundt fordeling i BN2 var mottatt.

Utvikling av organisasjonen – organisering av direktoratet. Arbeidsgiver la fram sitt forslag til nytt organisasjonskart [i starten av september](#), og partene har startet drøftingene av de ulike endringene som er aktuelle. Til dette møtet sendte NTL inn vårt eget forslag, der vi blant annet foreslår å dele ytelsesavdelingen i en avdeling for arbeidsrettede ytelser og en for ytelser uten aktivitetskrav. Dette har vi gjort fordi vi ønsker å få en ordentlig diskusjon rundt om en slik endring kan legge til rette for bedre samhandling mellom NAY og NAV-kontorene. Vi diskuterte saken i møtet, og arbeidsgiver argumenterte for å holde avdelingen samlet. Hovedpoenget er at mye av utviklingen som vil skje i systemer og arbeidsmetoder vil treffe både NAY og NFP. NTL anerkjenner dette, men ser ikke at det betyr at avdelingen må holdes samlet.

Partene brukte ellers mye tid på å drøfte arbeidsgivers forslag om å opprette en ny avdeling for «Brukeropplevelse». Denne avdelingen skal jobbe med å utvikle NAVs møte med brukerne, og samtidig være faglig «hjem» for NAV kontaktsenter (NKS). NTL mener det er noen gode tanker i å styrke fokuset på brukermøtet på tvers i direktoratet, men ser utfordringer med grensesnitt opp mot andre avdelinger. Kanskje skaper vi flere problemer enn vi løser. For å kunne bli overbevist om at dette er en god ide, må vi se flere detaljer og en oppgavefordeling som virker logisk og tydelig. Vi mener at stemmen til ansatte som møter brukerne må være tydelig inn til en eventuell ny avdeling, det er de som er NAVs fremste eksperter på brukermøtet. NTL anførte i tillegg at vi mener en eventuell ny avdeling ikke bør overta ansvaret for NKS.

For NTL møte

Tarjei Haga

Martin Kvalvik

Torgeir Homme

