



torsdag 2. juni 2022

Nr. 7

# Mini GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

## Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 31. mai 2022

**Budsjettnotat (BN) 0 for 2023.** Etatens budsjett drøftes inngående gjennom flere møter i MBA hver høst, men startskuddet for drøftingene skjer i BN0 før sommeren. I dette møtet i MBA drøftet vi rammene for budsjettprosessen med utgangspunkt i økonomisk langtidsprognose. Arbeidsgiver forklarte at ressursbehovet i NAV fortsatt langt overstiger midlene vi er forventet å få tildelt, både i 2023 og de neste årene. Regjeringen fjerner som lovet avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (ABE-reformen), men erstatter den med et annet generelt kutt som de kaller omfordelingsbidrag. Heldigvis er dette kuttet betydelig mindre enn ABE-kuttene har vært, og utgjør «bare» 10 millioner for neste år, men andre kutt er varslet. Arbeidsgiver mener 2023 vil bli et krevende budsjettår, med behov for harde prioriteringer i de neste budsjetttrundene (BN1 og BN2).

NAV fikk en varig styrking i statsbudsjettet for 2022, men er fortsatt sterkt underfinansiert etter årevis med osthøvelutt. [Dette har NTL NAV tidligere gitt beskjed om til statsråden.](#) Vi håper regjeringen vil overraske positivt med en sterkere budsjettmessig satsing på NAV, men nedtrekket i revidert budsjett for 2022 kan tyde på at vi fortsatt må være forberedt på ytterligere kutt. På bakgrunn av dette sa NTL i møtet at vi ønsker et ekstra møte med en grundig gjennomgang av alle utviklingsinitiativene arbeidsgiver foreslår å bevilge penger til. Dette vil gi oss et bedre grunnlag for å drøfte prioritering og fordeling av midler til henholdsvis utvikling og drift av de ulike resultatområdene i NAV. Arbeidsgiver ga tilbakemelding på at de skal legge til rette for dette før BN2.

**Pilotprosjekt: Felles intern virtuell agent («chatbot») i NAV.** Arbeidsgiver informerte sentralt MBA om at de jobber med en ny virtuell agent for internt bruk i NAV, for at ansatte raskt og effektivt skal få svar på spørsmål som stilles ofte. Agenten skal bygge på kunstig intelligens og må «trenes opp», ved å få store mengder spørsmål, før den vil være god nok til å kunne bli lansert. NTL viste til at søkefunksjonaliteten i det «nye» NAVET fortsatt har store svakheter, og at det kan være vanskelig å finne det man leter etter. Vi håper den virtuelle agenten kan kompensere for dette, og hjelpe med å finne fram til det man leter etter på NAVET mer effektivt, i tillegg til å gi raske og gode svar på det ansatte har behov for.

**Virtuelt NAV-kontor for "standardbrukere".** I tildelingsbrevet fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet får NAV anvisning om at brukere med standardinnsats i hovedsak skal tilbys digitale tjenester. På bakgrunn av dette foreslår arbeidsgiver å gjennomføre et prosjekt med virtuelt NAV-kontor for arbeidssøkere i aldergruppen 30-55 år. I dag er det store forskjeller mellom fylkene når det gjelder ressursbruken på denne brukergruppen. Gjennom prosjektet vil dette gjøres mer enhetlig, samtidig som NAV-kontorene kan bruke mer av tiden til brukere med større bistandsbehov. Forsøket skal gå over to år, og planlagt oppstart er mot slutten av 2022.

NTL påpekte at det blir enda viktigere med god og enhetlig praksis på når vi setter standardinnsats. Det må være tydelige regler for når brukere settes over til situasjonsbestemt innsats, slik at vi unngår at brukerne blir kasteballer. Det er også viktig at vi sikrer å fange opp de som reelt sett har større behov enn standard. Vi mener det er riktig at det brukes mer tid på brukere med større behov, men påpekte at det ikke samlet sett bør trekkes budsjettmessig ned på NAV-kontorene i forbindelse med prosjektet. Fokuset må være på det vi får gjort mer av når vi får mer tid, ikke at det er positivt i seg selv at vi gjør mindre av noe. Vi spurte arbeidsgiver om å utdype rundt hvor mye tid som vil bli frigjort gjennom omleggingen, da det ikke er presise angivelser på dagens ressursbruk i saksdokumentene.

Arbeidsgiver svarte at det ikke har vært mulig å få ensartede og presise tall på hvor mye tid fylkene bruker på den aktuelle brukergruppen i dag, men at noen fylker rapporterer at det utgjør opp mot 50%. Arbeidsgiver garanterer at ressursuttrekket til prosjektet vil utgjøre betydelig mindre enn det fylkene samlet bruker på oppfølgingen av brukergruppen i dag. Arbeidsgiver er enig med NTL i at fokuset skal være på mulighetene for å flytte ressurser til tettere oppfølging av grupper med større innsatsbehov. Rundt kasteball-problematikken og viktighetene av å fange opp reelle behov, så forklarte arbeidsgiver at brukere alltid kan velge seg oppfølging av det fysiske NAV-kontoret, og at det vil bli tatt nye vurderinger etter 12 uker.

**Status P3 og sykepengesaken.** Saken kom igjen opp i sentralt MBA etter at NTL ba om ny statusoppdatering. [Du kan lese mer om saken her](#). Arbeidsgiver informerte i dette møtet om at restansene fortsatt er store, men mener det er tegn til bedring. Det rapporteres om mindre trafikk hos NAV-kontorene og NAV Kontaktsenter av brukere som må vente månedsvise på sine sykepengesaker. Samtidig oppgir arbeidsgiver at man kun har lyktes med å stabilisere situasjonen, og ikke klart å bygge ned beholdningen i vesentlig grad. [Sånn sett er situasjonen den samme som da vi fikk status i april](#). Oppgavebeholdningen i Gosys er like stor som den var da. Arbeidsgiver svarte NTL at de ikke kan gi noen estimater på utviklingen i restansene framover i 2022, da usikkerheten er for stor rundt effekten av tiltakene som er satt inn.

Mye avhenger av om og når P3 lykkes med å realisere gevinstene det er lagt opp til. På spørsmål fra NTL svarte arbeidsgiver at målbildet ligger fast og at de mener det er realistisk å få gevinstene det er planlagt med. Arbeidsgiver sier usikkerheten imidlertid er stor når det gjelder *når* de planlagte gevinstene kommer. NTL påpekte at det fortsatt er viktig å fokusere på de tiltakene vi kan gjøre for å bedre situasjonen i påvente av leveransene fra P3, som å sørge for å ansette flere saksbehandlere på området. I lys av den store usikkerheten rundt leveransene må bemanningen være på et nivå som muliggjør nedbygging av restansene, uten å være avhengig av uforsvarlig bruk av overtid.

For NTL NAV møte

Harald Borgerud    Tarjei Haga    Torgeir Homme

