



fredag 1. mars 2024

Mini GAIDEN

Nr. 5

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 27. februar 2024

Bruk av kunstig intelligens (KI) i NAV. Regjeringa har forventninger til statlige virksomheter om å vurdere bruk av kunstig intelligens. Det er startet arbeid med ny digitaliseringsstrategi og Riksrevisjonen skal følge opp virksomheter som ikke utforsker KI framover. Arbeidsgiver har også uttrykt ambisjoner eksternt om å ta ledertrøya på KI i offentlig sektor, og det er behov for å få noen rammer rundt hvordan KI skal brukes og ikke brukes i NAV. Arbeidsgiver la i dette møtet fram noen hovedpunkter til drøfting. Arbeidsgiver ønsker å bruke KI til blant annet å få god og oppdatert innsikt over arbeidsmarkedet, gi beslutningsstøtte i saksbehandling av ytelser og til å få klarere språk i den skriftlige kommunikasjonen med brukerne.

For NTL er det viktig at det landes noen rammer slik at ikke KI tas i bruk på forskjellige måter på ulike områder rundt i etaten. Vi mener at noe av det viktigste å slå fast er at KI ikke skal erstatte mennesker når det gjelder å utøve skjønn og følge opp brukere. Vi anførte også i møtet at når det gjelder støtte til NAV-ansatte må det gå tydelig fram hvorfor KI-verktøyene kommer fram til ulike forslag og anbefalinger. Arbeidsgiver er enig i dette og det slås fast at KI ikke skal benyttes til å fatte vedtak alene, og at det skal legges stor vekt på forklarbarhet i de løsningene som vil bli utviklet. NTL bemerket også at det er viktig å være tydelig på at KI-teknologi ikke er en del av de pågående prosessene med automatisering av ytelsesbehandlingen. Dette er viktig for å sikre tillit til forvaltninga. Vi støtter de foreslåtte prinsippene til ansvarlig bruk av KI i NAV, men ba om at det ble tatt en klarspråk- gjennomgang av dokumentet.

Arbeidet med kompetanseutvikling i forvaltningsrett og juridisk metode. Arbeidet er en del av direktoratets oppfølging av NOU 2023:11 Raskt og riktig, og en del av tillitsreformens tiltak om «Økt satsning på systematisk kompetanseutvikling i NAV». Det skal lages et stort opplæringsopplegg med mål om å styrke den forvaltningsrettslige kompetansen i NAV, inkludert juridisk metode. Fram mot sommeren gjennomføres et forberedende arbeid, før det til høsten piloteres og utarbeides. Planen er at opplegget kan være klart fra 2025. NTL er meget positive til at dette kommer på plass. Vi mener det er viktig og riktig at NAV som arbeidsgiver tar et større ansvar for kompetanseheving og kompetanseutvikling for de ansatte. Vi anførte at vi ønsket å drøfte dette igjen etter planleggingsfasen, og at vi har forventninger til et fysisk opplegg for ansatte i stort sett hele etaten. En ny e-læring er ikke tilstrekkelig og opplæringen må innføres som en fast ordning og ikke være en engangsforeteelse. Arbeidsgiver er enig i dette, og vil komme tilbake til nye drøftinger underveis i 2024.

Manuelt telleopplegg i forbindelse med eiendomsprosesser. I eiendomsprosesser skal det utarbeides rom- og funksjonsprogram som en del av konkurransegrunnlaget. For å utarbeide rom- og funksjonsprogrammet og få lokalene så gode som mulig, vil Eiendomsseksjonen tilby et verktøy for å gjennomføre telling av tilstedeværelse i lokalene. Arbeidsgiver mener det ofte er sprik mellom hvordan man tror lokalene brukes og hvordan den faktiske bruken er. Ved å

gjennomføre telling får enhetene en indikasjon på tilstedeværelse og bruk av lokalene som kan bidra til å unngå feildimensjonering og feildisponering. NTL mener at telling kan være et nyttig supplement, men at telling heller ikke gir en fasit på den faktiske bruken av lokalene. Det er mulig å se seg blind på det man teller og fatte feilaktige konklusjoner på tallene.

Det må tas høyde for behovene selv om de ikke opptre 100% av tiden. Selv om ikke alle ansatte sitter på kontorstolene hele tiden, så må det være planlagt for periodevis samtidig bruk, og at både ønsker og behov for tilstedeværelse kan endre seg. Vi foreslo at noe om dette tas inn i opplæringsopplegget for medbestemmelse i eiendomsprosesser. Vi anførte videre at det er elementer ved innretningen vi er positive til. For eksempel er det bra at enhetene selv skal gjennomføre tellingen så de lettere kan sikre at tallene er representative. Det er bra at saken skal opp i lokalt MBA før oppstart, og NTL foreslo at resultatene av tellingen også skal drøftes i lokalt MBA i etterkant. Arbeidsgiver mente det var et godt forslag, og understreket at telleopplegget er rettet inn mot bruken av lokalene, ikke bare dimensjoneringen.

IT-utvikling i NAV. Arbeidsgiver orientere om at automatiseringen av sykepenger nå går bedre. Rundt 60% av sykepengesakene for personbrukere gikk i den nye saksbehandlingsløsningen Speil ved slutten av 2023. Målet er at 85% av alle saker skal fullt over i ny løsning i løpet av 2024. Utviklingen fortsetter i Produktområde Helse framover, siden finansieringen til Prosjekt 3 (P3) er uttømt. Når det gjelder prosjekt 4 (P4) så informerte arbeidsgiver om at det er noen utfordringer, og at det snart skal tas en vurdering på om man skal fortsette som planlagt eller nedskalere. Per nå ser det ut til å bli rundt 32 millioner i økte kostnader. Dette er innenfor usikkerhetsavsetningen for prosjektet, og innebærer foreløpig ikke at vi må ta noe fra driftsbudsjettet. Det er risiko for forsinkelser for nye saksbehandlingsløsninger for dagpenger og arbeidsavklaringspenger.

For NTL NAV møte

Solfrid Borger

Tarjei Haga

Torgeir Homme

