



torsdag 12. desember 2024

Mini GAIDEN

Nr. 22

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Møte i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA) 10. desember 2024

Budsjett 2025 – Budsjettnotat 2 (BN2). I 2025 må Nav følge opp mye som krever midler utover det som trengs for å videreføre normal drift. For eksempel skal det innføres sentrale regnskapsstandarder, endringer knyttet til [pensjonsforliket](#) skal iverksettes og det må settes av mer til sikkerhetsarbeidet. I [forrige runde med budsjett-drøftinger](#) diskuterte partene ulike måter å øke handlefriheten i budsjettet for 2025. NTL var tydelige på at det ikke kan være aktuelt med verken et stort kutt i arbeids- og tjenestelinja eller et flatt kutt i etaten i år. Arbeidsgiver har fulgt opp dette og foreslo i BN2 å kutte konsulentkostandene og gjennomføre noen andre målrettede innsparinger i direktoratet. I tillegg er det gjort en del prioriteringer som innebærer noe lavere rammer knyttet til utviklingsinitiativer.

NTL er veldig fornøyd med profilen på budsjettet for 2025. Selv om behovene fortsatt vil være betydelig større enn det vi trenger, så er kuttene som er foreslått mye bedre enn å skulle fortsette å trekke ned ute i etaten. I statsbudsjettet for 2025 er det satt av 75 millioner til å styrke den arbeidsrettede oppfølgingen på NAV-kontoret. Arbeidsgiver foreslår å legge 63 av disse til fylkene, mens resten brukes til arbeid i direktoratet som er knyttet til brukeroppfølging. NTL ser at det gjøres mye bra arbeid med den nye arbeidsindikatoren og at det er behov for å oppdatere applikasjoner på 14a-vedtak, men vi mener at minst 75 millioner skal gå til arbeidet som skjer ute på NAV-kontorene.

For å skaffe midler til å sikre dette hadde NTL flere forslag. Arbeidsgiver foreslo et 2 % kutt i konsulentkostnadene, mens NTL stilte spørsmål om å øke kuttet til 5 %. I tillegg har arbeidsgiver satt av 25 millioner i en usikkerhetsavsetning som skal tildeles senere. Dette har ikke vært gjort tidligere år uten spesifikk forklaring, og det ble ikke lagt fram argumenter for hvorfor dette skulle være nødvendig for 2025. Vi foreslo derfor at disse pengene brukes for å styrke NAV-kontorene og saksbehandlingen i ytelseslinja ytterligere. I tillegg viste vi til at behovet for forutsigbarhet for rammene er store ute i etaten, og spurte om det kunne bli gjort estimater på effekten av lønnsveksten. Da vil noe av lønns- og priskompensasjonen kunne fordeles nå, i stedet for å vente til BN3 i februar.

Arbeidsgiver forklarte at de har vurdert muligheten for å kutte ytterligere i kostnadene til konsulenter, men at risikoen ved å kutte med enn 2 % vurderes som for stor når det gjelder å få avsluttet pågående prosjekter. De skal jobbe videre med dette i 2025, for å kunne redusere pengebruken på konsulenter mer på sikt. Når det gjelder bufferen på 25 millioner så vil arbeidsgiver vurdere NTLs forslag og svare opp det i BN3 eller tidligere. Arbeidsgiver mener det er riktig å vente med lønn- og priskompensasjonen, da det er stor usikkerhet rundt størrelsene.

Drøfte budsjettavsetning til vårt krav etter hovedtariffavtalen 2.5.3 nummer 1b. NTL har på vegne av organisasjonene sendt inn krav om å sette av penger i budsjettet til vårt krav om å

løfte medarbeiderne som jobber i prosjektet Nasjonal oppfølgingsenhet (NOE). Vi mener medarbeiderne i NOE har vært med på nybrottsarbeid ved å utvikle prosjektet til det det er i dag. Kravet i HTA er at tiltaket skal føre til økt effektivitet, produktivitet, forenkling og bedre brukerorientering. Organisasjonene mener prosjektet NOE er akkurat dette. Arbeidsgiver viste til at medarbeiderne i NOE ikke har endret oppgaver, og mener det blir feil å skulle vri gevinstene til ansatte framfor brukerne. NTL mener dette er upresis argumentasjon og vi er svært uenige. For å kunne øke sjansen for at det kan følge lønnsøkning med deltakelse på andre slike prosjekter i framtida, etter intensjonen i hovedtariffavtalen, foreslo NTL en avsetning på to millioner i budsjettet for 2025. Arbeidsgiver skal vurdere dette.

Spesialisert fagmiljø for anskaffelser for arbeidsmarkedstiltak. Nav Innlandet besøkte etats-MBA for å informere om det spesialiserte fagmiljøet som skal jobbe med anskaffelser på vegne av hele Nav. Det er fylkene selv som bestemmer hvilke behov de har, mens fagmiljøet på Hamar skal stå for selve anskaffelsene. De fortalte at ingen fylker har meldt at de har ansatte som vil følge oppgavene, men at det er mulighet for det – med arbeidssted på Hamar og mulighet for hybrid arbeidshverdag. NTL anførte at det er viktig med tydelige grensesnitt mellom de nasjonale oppgavene og andre oppgaver det juridiske miljøet i NAV Innlandet har. Arbeidsgiver svarte at dette skal avklares tydelig når det nasjonale ansvaret overtas i 2025.

Bemanningsplan for direktørstillinger. Forhandlingene om ny organisering av direktoratet ble landet [i forrige MBA](#), og bemanningsplanen for direktørstillingene på nivå 1 ble lagt fram til drøfting. Dette gjelder direktør for tjenesteområde (TO) Ytelser, direktør for TO- Arbeid, direktør for TO- Velferd og levkår og direktør for avdeling for Brukeropplevelse. Direktør for de tre første skal i ny organisering lede og ha ansvar for hvert sitt eget MBA for tjenesteområdet. NTL anførte at god forståelse av betydningen av godt partssamarbeid bør være et av «må-kravene» til de nye direktørstillingene. Dette blir spesielt viktig siden disse nye MBA'ene kommer på et nivå som ikke har hatt medbestemmelse på denne måten tidligere. Det må derfor etableres gode rutiner og kultur for godt partssamarbeid. Vi etterlyste i tillegg fagkompetanse på arbeids- og velferdspolitik og regelverk.

For NTL møte

Tarjei Haga

Solfrid Borger

Torgeir Homme

