

Referat

Møte om: Særmøte med Arbeids- og velferdsdirektoratet 13. oktober 2017

Saksnr.: 15/3871

Til stede: **Fra Arbeids- og velferdsdirektoratet:** Arbeids- og velferdsdirektør Sigrun Vågeng, økonomi og styringsdirektør Geir Axelsen, ytelsesdirektør Kjersti Monland, IT-direktør Torbjørn Larsen, arbeids- og tjenstedirektør Kjell Hugvik, kunnskapsdirektør Yngvar Åsholt, seksjonssjef for virksomhetsstyring Grete Øwre

Fra Arbeids- og sosialdepartementet: Ekspedisjonssjefene Ulf Pedersen, Rune Solberg og Tom Gulliksen, avdelingsdirektørene Espen Opjordsmoen, Sara Elisabeth Nordahl Bruvoll, Dagfinn J. Hansen og Anne-Louise Resberg, seniorrådgiverne [REDACTED]

Fra Barne- og likestillingsdepartementet: Fagdirektør Per Tehel, seniorrådgiver [REDACTED]

Dato: 13.10.2017

Møteleder: Ulf Pedersen

Referent: [REDACTED]

Kopi: Barne- og likestillingsdepartementet, Riksrevisjonen

Referat fra særmøte 13. oktober 2017

Dagsorden

1. Arbeids- og sosialdepartementet orienterer om statsbudsjettet 2018 og hvilke mål og rammer det gir for Arbeids- og velferdsetaten for 2018, samt hvilke forventninger departementet har til direktoratets langsiktige planlegging.
2. Arbeids- og velferdsdirektoratet redegjør for deres vurderinger av ressursituasjonen i årene fremover, med vekt på:
 - Mål og ambisjoner
 - Ressurssituasjon, herunder forventede resultater/gevinster av sentrale tiltak/initiativer
 - Planlagte tiltak i utviklingsporteføljen 2018 – og de nærmeste årene
 - Strategiske dilemmaer, risiko og muligheter
3. NAV i en ny tid - for arbeid og aktivitet legger opp til større handlingsrom og mindre detaljert styring, men også større vekt på resultater. Videre arbeid med å etablere/utvikle metoder og kriterier som gjør det mulig å måle/vurdere resultatene både løpende og ikke minst over tid knyttet til de målene innen:

- Arbeid: (hvordan følge opp resultater/effekten av innsatsen over tid)
- Ytelser: (hvordan følge opp resultater/effekten av innsatsen over tid)
- Effektivitet: (hvordan følge opp resultater/effekten av innsatsen over tid, produktivitetsutvikling og gevinstrealisering)

Arbeids- og velferdsdirektoratet hadde utarbeidet lysark som støtte for sine presentasjoner i møtet. Lysarkene følger vedlagt.

1. Arbeids- og sosialdepartementet orienterer om statsbudsjettet 2018 og hvilke mål og rammer det gir for Arbeids- og velferdsetaten for 2018, samt hvilke forventninger departementet har til direktoratets langsiktige planlegging.

Arbeids- og sosialdepartementet og Barne- og likestillingsdepartementet redegjort kort for hovedlinjene i forslag til statsbudsjett for 2018.

Arbeids- og sosialdepartementet påpekte at videreutviklingen av analysematerialet til oppstart av statsbudsjettarbeidet har vært bra. Og det er i den forbindelse også viktig å få fram etatens effektivitet. Det ble videre påpekt betydningen av åpenhet om hvilke veivalg som må tas. I det videre arbeidet er det viktig med konsistens over tid i analysematerialet for å kunne si noe mer tydelig om utviklingen. Departementet er imidlertid klar over at det kan være utfordringer knyttet til en slik framstilling. Arbeids- og velferdsdirektoratet sluttet seg til betydningen av konsistens over tid i analysematerialet.

2. Arbeids- og velferdsdirektoratet redegjør for deres vurderinger av ressurssituasjonen i årene fremover, med vekt på:

- Mål og ambisjoner
- Ressurssituasjon, herunder forventede resultater/gevinster av sentrale tiltak/initiativer
- Planlagte tiltak i utviklingsporteføljen 2018 – og de nærmeste årene
- Strategiske dilemmaer, risiko og muligheter

Knyttet til mål og ambisjoner viste Arbeids- og velferdsdirektoratet til at Langtidsplanen 2018-2021 synliggjør de vesentligste utfordringene framover:

- Flere i arbeid
- Bedre brukermøter
- Økt kompetanse

På spørsmål fra Arbeids- og sosialdepartementet påpekte Arbeids- og velferdsdirektoratet at de overordnede målbildene beskriver tilstand og peker ut retning for det kvalitetsmessige, men er samtidig basert på konkrete analyser.

Arbeids- og velferdsdirektoratet presenterte en framskrivning av ressurssituasjonen gitt ulike forutsetninger. Gitt videreføring av ABE-kutt, endringer i regelverk og demografi og samme oppgaveportefølje som i dag vil det være et gap mellom ressursbehov og forventede reelle rammer de kommende årene. Hittil har etaten til tross for færre ressurser og gjennom intern

gevinstrealisering klart å allokere inn mot førstelinja og bruker. Men man vil før eller senere komme til en grense hvor det blir vanskelig å foreta denne typen interne omdisponeringer gitt forventede framtidige ressursrammer. Arbeids- og sosialdepartementet påpekte at det er viktig å få fram hva som ligger inne i bl.a. tabellene med oversikt over gevinster. Dette som en del av grunnlaget for danne et helhetlig bilde av den framtidige ressursituasjonen.

Arbeids- og velferdsdirektoratet påpekte at det i forbindelse med allokeringen av ressurser mot førstelinja og bruker har blitt en veldig endret måte å jobbe på. Bruker er mye mer involvert. Samtidig krever en slik allokering mye omstilling for medarbeiderene i etaten. Arbeids- og sosialdepartementet stilte spørsmålet om den økte satsinga på førstelinja faktisk bidrar til at flere kommer i arbeid, herunder hvilke aktiviteter som virker. Dette er det viktig å avdekke, selv om det kan være vanskelig.

Arbeids- og velferdsdirektoratet informerte om den interne utviklingsporteføljen. Det er ikke et klart skille mellom porteføljen og andre utviklingsbehov som dekkes over normal drift utenfor porteføljen. Utviklingsporteføljen peker ut en strategisk retning mht. hvilke utviklingsbehov som bør prioriteres. Men samtidig går om lag 1/3 av porteføljen til regelverksutvikling og vedlikehold.

Knyttet til strategiske dilemmaer, risiko og muligheter redegjorde Arbeids- og velferdsdirektoratet for følgende:

- *Brukeren i sentrum*
For at brukerne skal stå i sentrum er det viktig å få til digitale løsninger på tvers av og innenfor de aktuelle forvaltningsnivåene.
- *Ikke søke på det du har krav på.*
Forventningene er der og er noe etaten må følge med på. En ev. utvikling i retning push-tjenester gir dilemmaer både mht. regelverk og kostnader.
- *Smidig utvikling*
Hensiktsmessig læring og feiling hvor fag/IT samarbeider godt. Men krever vilje og evne til å ta risiko.
- *Bemanningsaspektet fram mot 2022*
Hvordan sikre at etaten i fremtiden har høykompetent arbeidskraft samtidig som mange av oppgavene som effektiviseres/digitaliseres bort frigjør arbeidskraft med lavere/annen kompetanse?

3. NAV i en ny tid - for arbeid og aktivitet legger opp til større handlingsrom og mindre detaljert styring, men også større vekt på resultater. Videre arbeid med å etablere/utvikle metoder og kriterier som gjør det mulig å måle/vurdere resultatene både løpende og ikke minst over tid knyttet til de målene innen:

- **Arbeid:** (hvordan følge opp resultater/effekten av innsatsen over tid)
- **Ytelser:** (hvordan følge opp resultater/effekten av innsatsen over tid)
- **Effektivitet:** (hvordan følge opp resultater/effekten av innsatsen over tid, produktivitetsutvikling og gevinstrealisering)

Med en utvikling i retning av større handlingsrom og mindre detaljert styring, men også større vekt på resultater, tok Arbeids- og sosialdepartementet opp problemstillingen knyttet til hvordan en slik endring best kan følges opp i styringen.

Arbeids- og sosialdepartementet stilte spørsmål ved om det ikke var formålstjenlig å se litt utover de ordinære styringsparameterne. Hvordan måle samfunnsmessige effekter av de ulike ytelsene, måling av produktivitetsutvikling/gevinstrealisering, ev. lage en pakke av rapporteringer som kan bestå av ulike typer rapportering knyttet til effekter og arbeid mv.

Arbeids- og sosialdepartementet og Arbeids- og velferdsdirektoratet ble enige om et videre arbeid for å etablere/utvikle metoder og kriterier som gjør det mulig å måle/vurdere resultatene både løpende og ikke minst over tid.