

Prinsipp- og handlingsprogram 2026-2028

1 Verdigrunnlag og hovedmål

NTL Nav er en landsforening i Norsk Tjenestemannslag (NTL). Vi har vårt ideologiske grunnlag i arbeiderbevegelsens prinsipper om frihet, likhet, solidaritet og et demokratisk samfunn, vi bygger vårt arbeid på NTLs prinsipp- og handlingsprogram.

NTL Nav skal være en bred og samlende fagforening for alle statlige ansatte, og den største og tydeligste fagforeningen i Nav. NTL Nav arbeider for at medlemmene har fast arbeid og trygge arbeidsforhold, konkurransedyktig lønn, og lønnsutvikling over tid. Våre interesser overfor arbeidsgiver sikres gjennom medbestemmelsen og godt skolerte tillitsvalgte og medlemmer. Vår innflytelse på utviklingen av etaten trygges også ved aktivt politisk påvirkningsarbeid.

NTL Nav arbeider for at velferdsstaten organiseres med likeverdige og gode tjenestetilbud, uansett bosted, sosial bakgrunn, økonomi og funksjonsevne. Vi arbeider for at Nav skal sikre utjevning av sosiale og økonomiske forskjeller.

2 Et sterkt og tydelig NTL Nav

2.1 Trygge tillitsvalgte

En bred og tydelig fagforening trenger trygge og godt skolerte tillitsvalgte. NTL Nav skal gi medlemmene god informasjon så tidlig som mulig og synliggjøre vårt arbeid og det vi står for. Tillitsvalgte skal ha møteplasser for erfaringsutveksling og tilgjengelige etatstillitsvalgte som støtter lokalt arbeid.

Vi arbeider for at tillitsvalgte har et særskilt vern mot usaklige eller vilkårlige beslutninger som kan undergrave deres trygghet. Vi skal ha rutiner for å forebygge omsorgstrøtthet hos tillitsvalgte.

Tillitsvalgtarbeid skal anerkjennes som kompetansegivende, og ansatte med verv skal få nødvendig tilrettelegging i tråd med lov- og avtaleverk. Tillitsvalgte og medlemmer skal ikke nektes permisjon for å delta på organisasjonsfaglige kurs og konferanser.

2.2 Verving og rekruttering av tillitsvalgte

NTL Nav skal være en stor og slagkraftig organisasjon som ivaretar medlemmenes interesser. NTL Nav skal være et attraktivt valg for alle statlige ansatte i Nav. Vårt mål er

å fortsette medlemsveksten vi har hatt de siste årene, og forbli den største organisasjonen også for unge og de med høyere utdanning. Det gjør vi ved å arbeide aktivt og systematisk med verving av medlemmer, og å samarbeide med NTL Ung for å verve og aktivisere unge medlemmer. Våre medlemmer skal ha konkurransedyktige medlemsfordeler.

NTL Nav skal være en pådriver for at personer med minoritetsbakgrunn og personer med redusert funksjonsevne rekrutteres til fagbevegelsen. NTL Nav skal ha et inkluderende og trygt arbeidsmiljø uten seksuell trakassering og annen utilbørlig adferd.

2.3 Kurs og opplæring

NTL Nav skal ha kurs og systematisk opplæring av høy kvalitet som gir trygge og godt skolerte tillitsvalgte. Vi skal tilby våre medlemmer tilpassede kurs og aktiviteter som er gratis, og våre kurs skal være tilpasset digitale kanaler når det er hensiktsmessig.

NTL Nav skal arbeide for at det tilbys kurs for medlemmer og tillitsvalgte lokalt. Dette kan skje gjennom samarbeid mellom driftsenheter, eller gjennom fylkesutvalgene i NTL og LO Stat.

3 Lønnspolitikk og tariff

NTL Nav arbeider for en solidarisk lønnspolitikk og en konkurransedyktig lønn. Alle skal ha en lønnsutvikling over tid, og lønna skal være lik for likt og likeverdig arbeid. NTL Nav arbeider for å redusere lønnsforskjellene i Nav og krever at det skal være åpenhet rundt lønn og lønnsutvikling i etaten.

NTL Nav mener våre prinsipper om lønn best sikres gjennom et kollektivt lønns- og forhandlingssystem og sentrale kronetillegg. Blir midler satt av til lokale forhandlinger bør disse brukes til å kompensere for utilsiktede og usaklige lønnsforskjeller, eller fordeles jevnt som kronetillegg.

Vi mener at utgangspunktet for avlønning i Nav skal være arbeidsoppgaver og ansvar. Ansiennitet, utdanning og realkompetanse skal verdsettes. NTL Nav arbeider også for at tillitsvalgte får en lønnsutvikling som reflekterer det ansvaret vervet innebærer.

NTL Nav arbeider for å motvirke strukturelle lønnsforskjeller basert på kjønn, og likestilling må gjenspeiles i Navs lønnspolitikk.

Vi arbeider for en rettferdig lønnsutvikling og mindre bruk av individuelle kriterier i lokale lønnsforhandlinger. Produktivitetsmålinger skal ikke brukes som grunnlag for lønnsøkning og relasjoner på arbeidsplassen skal ikke påvirke utfallet av lønnsforhandlinger.

NTL Nav arbeider for å hindre enhver svekkelse av streikeretten. Vi arbeider for streikemuligheter eller andre kampmidler ved lokale lønnsforhandlinger.

4 Lov- og avtaleverk

4.1 Medbestemmelse

Reell medbestemmelse er en forutsetning for å utvikle gode arbeidsplasser. Tillitsvalgte skal involveres tidlig i prosesser og skal møtes av arbeidsgiver som likeverdige parter med reell innflytelse på drift og utvikling av Nav.

NTL Nav arbeider for at hovedavtalen med tilpasningsavtale, og annet gjeldende lov- og avtaleverk, etterleves, bevares og forbedres. Tillitsreformen skal innebære et styrket partssamarbeid.

Vi skal ha medbestemmelse på alle nivåer hvor ledere med resultat- og personalansvar planlegger og organiserer arbeid. Vi har som mål å ha tillitsvalgte på alle arbeidsplasser, også ved enheter med flere lokasjoner. NTL Nav skal, på alle nivå, være aktive i medbestemmelsesapparatet (MBA). Det skal meldes opp saker til drøfting og forhandling og NTL skal møte med så mange representanter som nødvendig.

NTL Nav krever at arbeidsgiver, inkludert kommunalt ansatte ledere, får nødvendig opplæring i lov- og avtaleverk. Årlig fellesopplæring i tråd med hovedavtalen skal gjennomføres. Tid til tillitsvalgtarbeid skal inngå i virksomhetsplanene.

NTL Nav vil sikre medbestemmelse i utvikling av digitale arbeidsverktøy og nye arbeidsmetoder. Iverksetting av digitale utviklingsprosesser skal drøftes med de tillitsvalgte. Det samme gjelder vesentlige utvidelser og endringer av disse.

4.2 Arbeidstid

NTL Nav arbeider for å bevare tariffestet arbeidstid og for å tydeliggjøre skillet mellom arbeid og fritid. Vi arbeider for at det gjennomføres forsøk med 30 timers arbeidsuke i Nav.

Fleksitidsavtalen må overholdes og styrkes. Kontormøter og annen møtevirksomhet skal legges til kjernetiden. Overtid og fleksitid skal ikke brukes som en fast ordning for å dekke ressursmangel. Uforsvarlig bruk av overtid og fleksitid må stoppes. Dersom ansatte pålegges større arbeidsmengde i andres tidsavgrensa fravær, så skal det benyttes overtid framfor fleksitid. NTL Nav arbeider for at opparbeidet fleksitid ikke skal kunne strykes uten kompensasjon. NTL Nav skal jobbe for kompensasjon for nødvendig reisetid til tillitsvalgte for møter i regi av NTL.

4.3 Omstilling

Ansatte i omstilling skal sikres fullt forsvarlig arbeidsmiljø og få nødvendig kompetanseutvikling. Ved omstilling skal faste ansatte i Nav sikres fortsatt arbeid i etaten før ekstern rekruttering vurderes. NTL Nav mener arbeidsgiver heller skal flytte oppgaver enn folk.

Når omstilling innebærer nedbemanning, må utvalgskretsen være hele etaten. Nedbemanning skal i hovedsak skje gjennom naturlig avgang og baseres på ansiennitet,

slik at ansatte kan omplasseres framfor å miste jobben. Arbeidsgivers organisatoriske skiller skal ikke begrense omplasseringsmuligheten.

5 Arbeidsmiljø

Nav skal være en trygg og inkluderende arbeidsplass. Et fullt forsvarlig fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø forutsetter et systematisk arbeid i tråd med arbeidsmiljøloven. Hensynet til effektiv saksbehandling og stramme budsjetter må ikke gå på bekostning av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og forsvarlig forvaltning. Unødvendige rapporteringsrutiner gir mindre tid til godt faglig arbeid.

Arbeidsgiver skal sikre at intensjonene i IA-avtalen etterleves, og at arbeidsmiljøarbeidet er forankret i medbestemmelsesapparatet (MBA) og arbeidsmiljøutvalget (AMU). NTL Nav arbeider for at praktiseringen av det lovpålagte 40-timers HMS-kurset evalueres.

Regelmessige arbeidsmiljøundersøkelser, risikovurderinger og forebyggende tiltak må gjennomføres for å identifisere og redusere belastninger og omsorgstrøtthet. Arbeidsgiver skal ivareta tilretteleggingsplikten også ved nyansettelser.

5.1 Personalpolitikk

Navs personalpolitikk skal etterleves i hele organisasjonen. Nav er en kunnskapsorganisasjon, og ansatte er etatens viktigste ressurs. Personalpolitikken skal fremme faglig utvikling, mestring og verdsetting av kompetanse og erfaring. Fysisk aktivitet i arbeidstiden skal være en ordning som omfatter alle ansatte i Nav.

NTL Nav skal jobbe for mer bruk av etter- og videreutdanning i Nav, likere praksis og bedre rammer.

Det må avsettes tid til etter- og videreutdanning og til å ta i bruk ny kunnskap. God faglig utvikling skal sikres gjennom bruk av individuelle kompetanseplaner for alle ansatte. De tillitsvalgte skal være med å drøfte bruken av enhetens kompetanseplan.

Nav skal være en foregangsvirksomhet for likestilling og inkludering i arbeidslivet. Nav må gjøre en særlig innsats for å rekruttere og beholde personer med nedsatt funksjonsevne. Heltid skal være hovedregel, deltid en mulighet som det skal opplyses om i utlysninger.

Midlertidige ansettelser skal begrenses, og administrative ansettelser skal som hovedregel ikke forlenges ut over seks måneder. Beslutningsmyndighet i ansettelsessaker skal ikke legges lavere enn driftsenhetsnivå. Det må være gode muligheter for jobbskifte på tvers av Navs enheter.

Nav må ha en aktiv livsfasepolitikk. Det må være muligheter for tilrettelegging i alle livets faser. For å beholde kompetansen i etaten, må seniormedarbeidere, på lik linje med andre, få mulighet til faglig utvikling, stimulerende arbeidsoppgaver og positiv lønnsutvikling. I tillegg må arbeidsmengden og oppgavene til seniorer tilpasses slik at de seniorpolitiske tiltakene lar seg gjennomføre. Ansatte og deres familier skal få samme oppfølging fra Nav som andre brukere. Personvernet må ivaretas i en slik grad at det ikke

går ut over tjenestetilbud og forvaltning. Statlige ansatte skal skjermes fra innsyn i kommunale fagsystemer.

Taushetsplikten er ikke til hinder for at sentrale opplysninger om individuelle kommunale stønadssaker gjøres tilgjengelige for statlige ansatte med tjenstlig behov. NTL Nav skal jobbe for riktig praksis i hele Nav.

NTL Nav arbeider for å hindre korrupsjon og favorisering av venner og familie i Nav.

NTL Nav arbeider for at ansatte gis mulighet til å opptre som fullmektig.

5.2 Arbeidsplassutforming

Fysiske arbeidsplasser må utformes slik at de støtter arbeidets innhold og oppgaver, og gir trygge rammer for de ansatte. Navs lokaler skal utformes slik at risikoen for vold og trusler mot ansatte minimeres. Det skal være nødvendig antall ergonomiske arbeidsplasser, areal og utstyr til å kunne utføre oppgavene på en forsvarlig måte, med mulighet for individuell tilpasning.

I åpne kontorlandskap og aktivitetsbaserte kontorer må det finnes tilstrekkelig med skjermede rom til samtaler, digitale møter og konsentrasjonsarbeid. NTL Nav arbeider for å sikre personvernet både for ansatte og brukere.

NTL Nav arbeider for å styrke ansattes rettigheter på hjemmekontor. Ved hybrid arbeid og hjemmekontor må arbeidsgiver dekke reelle kostnader knyttet til arbeidets gjennomføring. Ansatte på hjemmekontor og på reisevei i tjenesten må omfattes av yrkesskadeforsikringen.

5.3 Sikkerhet

Sikkerheten til ansatte i Nav må tas på største alvor, og etatens nulltoleranse for vold og trusler skal etterleves i hele Nav. Forebygging av vold, trusler, trakassering og mobbing fra brukere eller kolleger, både fysisk og digitalt, skal være en sentral og prioritert del av arbeidsmiljøarbeidet i Nav.

Avviks- og varslingsrutiner skal være kjente og lett tilgjengelige. Varslere skal beskyttes mot gjengjeldelse, og arbeidsgiver må forebygge trakassering og diskriminering. Åpenhet, respekt og tillit skal prege arbeidsmiljøet.

Sikkerheten i etatens lokaler må evalueres jevnlig, slik at risikoen for at ansatte blir utsatt for vold minimeres. Det må gjennomføres risikovurderinger, opplæring og øvelser jevnlig, dette også på kontor uten fysiske brukermøter. Etter hendelser må arbeidsgiver følge opp med nødvendige tiltak og evalueringer.

Arbeidsgiver skal ivareta sikkerheten også for ansatte som arbeider utenfor kontoret eller benytter mobilitetsløsninger. De som blir utsatt for vold eller trusler i tjenesten må få god, systematisk oppfølging i etterkant.

5.4 Ledelse

Ledelse må basere seg på tillit til de ansatte og den enkelte ansatte skal ha direkte innflytelse på oppgaveløsningen i egen arbeidshverdag. Det skal jobbes aktivt med tillitsreformen lokalt og det må legges til rette for faglig kvalitet, utvikling, reell medbestemmelse og et forpliktende partssamarbeid.

NTL Nav arbeider for at ledelses-, styrings- og regnskapsprinsipper fra det private næringslivet ikke skal brukes i Nav. Vi aksepterer ikke at overordnede mål brytes ned til individuelle måltall som medfører detaljstyring av ansatte og vi arbeider for at individuell mål- og produksjonsstyring ikke skal brukes.

Det skal være tidlig involvering og medbestemmelse ved innkjøp, innføring og utvikling av nye digitale løsninger.

Ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten må ha nødvendig HMS-kompetanse for å ivareta både arbeidsmiljø og sikkerhet.

6 Politiske satsingsområder

NTL Nav er en partipolitisk uavhengig organisasjon, som arbeider for å påvirke politiske beslutninger som har innflytelse på arbeidsplassen vår. Vi skal svare på høringer der det er relevant.

NTL Nav mener det må være samsvar mellom samfunnsoppdraget og midlene som bevilges. Vi arbeider for å øke grunnbemanningen i Nav, for at etaten skal ha kapasitet til å utføre samfunnsoppdraget sitt. Vi er mot generelle kutt i Navs budsjetter og for tydelige prioriteringer. Vi arbeider for at tjenesteutsatte kjerneoppgaver blir tilbakeført til etaten i enda større grad. NTL Nav arbeider aktivt for gjennomføring av tillitsreformen i Nav.

Partnerskapet mellom kommune og stat er problematisk i Nav, da det fører til ulike lønns- og arbeidsvilkår på Nav-kontoret og at man benytter seg av ulike systemer i Nav. Nav kontaktsenter besvarer for eksempel telefonhenvendelser for kommunale tjenester uten innsynsrett i kommunale systemer. NTL Nav arbeider derfor for at Nav-kontorene blir statlige.

Nav må gå foran i kampen mot sosial dumping, menneskehandel og kriminalisering av arbeidslivet og for et anstendig arbeidsliv. NTL Nav vil bidra til å motvirke diskriminerende holdninger, rasisme og trakassering i arbeidslivet generelt og i Nav spesielt. Vi vil være en aktiv pådriver i arbeidet med inkludering og integrering av utsatte og diskriminerte grupper i arbeidslivet. Flyktninger og asylsøkere må få norskopplæring så raskt som mulig, i kombinasjon med arbeid, arbeidsrettet aktivitet eller skolegang.

NTL Nav arbeider for like sykepengere rettigheter for alle ansatte, uavhengig av alder.

6.1 Organisering og ressurser i Nav

Nav må organiseres slik at lokalkunnskap og nærhet til arbeidsoppgaver, brukerne og arbeidsgiver sikres. Ansatte i Nav må få kontinuerlig kompetanseutvikling og

handlingsrom til å utøve faglig skjønn i arbeidet. Kunnskapen om andre roller i Nav enn ens egen må styrkes, for å få til bedre samarbeid rundt brukerne.

NTL Nav arbeider for at etaten skal bli bedre på samhandling internt. Ansatte på alle nivåer i Nav skal ha god innflytelse på faglig utvikling og kvalitetssikring av etatens fagområder. Det må være enkelt å varsle om mulige feiltolkninger og svakheter i rundskriv og regler. Arbeidsgiver må sørge for å behandle varselet innen rimelig tid. Problemstillinger og feiltolkninger som er varslet kan ikke sees bort fra på grunn av manglende systemstøtte eller ressursbehov. Nav kan ikke feilbehandle saker bevisst.

NTL Nav mener at Nav skal ha åpningstider som ivaretar alle brukere, også de som ikke kan ta i bruk digitale selvbetjeningsløsninger. Alle brukere må ha tilgang til et lokalt Nav-kontor.

Etaten må begrense bruken av eksterne konsulenter. Det må ikke tas ut effektiviseringsgevinster for tidlig ved innføring av ny arbeidsmetodikk og ny teknologi.

NTL Nav arbeider for at ansatte får kunnskapsbasert opplæring i oppfølging av personer som har vært utsatt for vold eller overgrep i nære relasjoner.

6.2 Samisk språk og kultur

De samiske brukerne må få informasjon om sine rettigheter og plikter på et språk de forstår. NTL Nav mener at samiske brukere skal involveres i utviklingen av tjenester som Nav tilbyr.

Vi arbeider for at samisk språk og kultur blir synlig i Nav-kontorene i kommunene som er språkforvaltningskommuner, eller har andre samarbeidsavtaler med Sametinget. Ansatte i Nav skal få mulighet til å ta utdanning i samisk språk og kultur.

6.3 Digitale verktøy

I en tid preget av geopolitisk uro og raske teknologiske endringer er det avgjørende at Norge tar kontroll over sin digitale infrastruktur. Nav er i en posisjon hvor vi kan bidra til å forme fremtidens digitale rammeverk og sikre at teknologien vi bygger på, er trygg, robust og tilpasset våre verdier. NTL Nav skal være en pådriver for etableringen av en statlig eid skylagringsløsning, der kritisk informasjon lagres i databaser lokalisert i Norge. NTL Nav arbeider for å få på plass en klar strategi med tanke på å oppnå en større grad av digital suverenitet.

Digital kompetanse er en avgjørende ferdighet i fremtidens arbeidsmarked. NTL Nav er for utvikling av gode digitale tjenester som fører til at brukerne får en enklere hverdag og for at brukerne inkluderes i utviklingen av tjenestene. Digital utvikling av Nav må ikke gå på bekostning av ikke-digitale brukere. NTL Nav arbeider for å få bedre samhandlingsverktøy mellom kommunalt og statlig ansatte, for å kunne gi brukerne et likeverdig tilbud.

NTL Nav er positive til bruk av KI-teknologi (kunstig intelligens). Forutsetningen er at teknologien innføres etter grundige vurderinger der medbestemmelsen er ivarettatt og

sørger for at ansatte får frigjort tid til oppgaver som krever skjønnsmessige vurderinger. Det er arbeidsgivers ansvar å gi ansatte opplæring i ny teknologi.

KI skal ikke erstatte menneskelig vurdering i HR-prosesser, inkludert rekruttering, men kan benyttes som et støtteverktøy der det bidrar til effektivitet og kvalitet. All bruk av KI skal ivareta både brukeres og ansattes personvern og følge gjeldende etiske retningslinjer.

Digitale verktøy skal ikke brukes til overvåkning av ansatte. Vi vil at etatens egne ansatte skal delta i utviklingen av etatens IKT-verktøy.

6.4 Velferdsstaten

NTL Nav har som målsetting at også mennesker uten arbeid sikres en inntekt som gjør det mulig å opprettholde et godt sosialt liv for seg og sin familie. Velferdsytelsene skal være statlig styrt, universelle og rettighetsbaserte. NTL Nav jobber for at dagens sykelønnsordning og andre velferdsytelser ikke svekkes.

Vi arbeider for en fortsatt statlig styring i arbeids- og velferdspolitikken. Vi kjemper mot markedsstyring, konkurranseutsetting og privatisering av Navs tjenester.

Vi ser et arbeidsmarked hvor private bemanningsselskaper har fått sterkt fotfeste. NTL Nav vil gjenreise den offentlige arbeidsformidlingen. Vårt mål er at all arbeidsformidling skal skje vederlagsfritt i offentlig regi. Samtidig jobber vi for å begrense de kommersielle aktørenes innflytelse på dette området.

Tiltaksnivået må tilpasses brukerne og ansvaret for virkemidler og gjennomføring av arbeidsmarkedspolitikken må forbli samlet i Nav. Vi arbeider for at en større andel av tiltaksgjennomføringen skal foregå i egenregi med tilstrekkelige ressurser.

6.5 Pensjon

Alle skal ha rett på en pensjon som gir mulighet til et verdig liv og som ikke betinger privat individuell sparing for at den skal være på et anstendig nivå.

Vi mener levealdersjusteringen er et feilslått virkemiddel for at folk skal stå i arbeid lenger. NTL Nav arbeider for at AFP-ordningen fortsatt skal være en god ordning for de som har behov for å gå av tidligere med pensjon.

NTL Nav vil arbeide for å styrke rettighetene ansatte har i Statens pensjonskasse.

6.6 Inkluderende arbeidsliv

NTL Nav mener at IA-avtalen må ha et fokus og en intensjon om inkludering. IA-avtalen er nøkkelen til å sikre et bærekraftig norsk arbeidsliv i fremtiden. NTL Nav mener det må være et mål at de med nedsatt arbeidsevne blir inkludert i arbeidslivet.

NTL Nav jobber for å synliggjøre at Nav har hovedansvaret for oppfølgingen av IA-avtalen gjennom Nav arbeidslivssenter og styrke deres rolle i IA-arbeidet.