



Prinsipp- og handlingsprogram 2022 - 2024

Innledning

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

NTL NAV ivaretar medlemmenes interesser overfor arbeidsgiver, sikrer medbestemmelse i arbeidet med utviklingen av etaten og driver aktivt politisk påvirkningsarbeid. Vi arbeider for et godt arbeidsmiljø hvor alle er inkludert, og hvor det legges til rette for personlig utvikling.

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.

Egen organisasjon

NTL NAV skal være en bred og samlende fagforening for alle statlige ansatte i NAV. For å ivareta medlemmenes interesser er det viktig å være en stor og slagkraftig organisasjon. NTL NAV skal være en attraktiv fagforening for alle, også unge medarbeidere og ansatte med høyere utdanning. For å få til dette må vi ha trygge og godt skolerte tillitsvalgte, gi medlemmene god informasjon og synliggjøre vårt arbeid og det vi står for.

NTL NAV skal:

- være den mest aktive fagforeningen i NAV
- arbeide aktivt og systematisk med verving av medlemmer
- ha fokus på å verve og aktivisere unge medlemmer
- jobbe for at våre medlemmer skal ha konkurransedyktige medlemsfordeler
- tilby kurs og opplæring av høy kvalitet
- ha sentrale tillitsvalgte som er tilgjengelige og deltar på lokale kurs og aktiviteter
- utvikle kurs- og aktivitetstilbud særlig rettet mot unge medlemmer
- gi medlemmene relevant informasjon så tidlig som mulig
- utvikle gode kurs og informasjon tilpasset digitale kanaler
- ha tilstrekkelige møteplasser for erfaringsutveksling og plattformer for erfaringsdeling
- ha god og systematisk oppfølging av tillitsvalgte
- styrke de lokale tillitsvalgte ved å gi god skolering og nødvendig støtteverktøy
- ha opplæring og rutiner for å forebygge omsorgstrøtthet hos tillitsvalgte
- sørge for at avdelinger, tillitsvalgte og medlemmer har tilgang til relevante organisasjonsdokumenter
- ha et inkluderende og trygt miljø uten seksuell trakassering og annen utilbørlig adferd
- være en pådriver for at personer med minoritetsbakgrunn og redusert funksjonsevne rekrutteres til fagbevegelsen
- ikke bruke kontingentpenger på alkohol

Medbestemmelse

Forutsetningen for å utvikle gode arbeidsplasser er reell medbestemmelse. Dette krever tidlig involvering og likeverdige parter. NTL NAV arbeider for å bedre tillitsvalgtes arbeidsvilkår på alle nivåer, slik at de kan utøve sine verv på best mulig måte. Det er medlemmene som velger sine tillitsvalgte. NTL NAV har som mål å ha tillitsvalgte på alle arbeidssteder, også arbeidssteder som ikke har eget medbestemmelsesapparat (MBA).

NTL NAV arbeider for:

- å utvikle medbestemmelsen slik at tillitsvalgte får større mulighet til å påvirke driften og utviklingen av NAV
- at hovedavtalen med tilpasningsavtale, samt gjeldende lov- og avtaleverk, etterleves, bevares og forbedres
- at våre tillitsvalgte skal ha nødvendig opplæring i, og kompetanse om, lov- og avtaleverk
- at arbeidsgiver skal ha nødvendige opplæring i, og kompetanse om, lov- og avtaleverk
- at kommunalt ansatte ledere får opplæring i statlig lov- og avtaleverk
- at det gjennomføres årlig fellesopplæring i lov- og avtaleverk i henhold til bestemmelsene i hovedavtalen
- at tillitsvalgte og medlemmer ikke nektes permisjon for å delta på organisasjonsfaglige kurs og konferanser
- at tillitsvalgtarbeid skal tas med i virksomhetsplanene
- at tillitsvalgte har et ekstra vern i omstillingsprosesser

NTL NAV skal:

- være konsekvente i møte med arbeidsgiver på alle nivåer, i tråd med NTL NAVs prinsipper
- ved behov melde opp egne saker til drøfting og forhandling i MBA på alle nivåer
- møte med så mange representanter vi mener er nødvendig i MBA på alle nivåer

Personalpolitikk

NTL NAV arbeider for en personalpolitikk som bygger på de ansattes kunnskap og erfaringer, og som gir den enkelte muligheter for mestring og personlig utvikling. De ansatte skal sikres dette gjennom bruk av individuelle kompetanseplaner, og de tillitsvalgte skal være med å drøfte bruken av enhetens kompetanseplan.

NAV er en kunnskapsorganisasjon hvor de ansatte er den viktigste ressursen. Det er gjennom de ansattes kunnskap at NAV løser sitt samfunnsoppdrag. God faglig utvikling for den enkelte bidrar til å gjøre NAV bedre. NTL NAV anser det som viktig at ansattes kompetanse verdsettes og at NAV som arbeidsgiver anerkjenner at det å beholde kompetanse også er viktig for utvikling. De ansatte må gis tid til å gjennomføre kompetansehevede tiltak og å implementere ny kunnskap i sitt arbeid.

NTL NAV anser åpenhet, trygghet, tillit og respekt som sentrale forutsetninger for å skape et godt samarbeid i NAV. Vi krever at NAV skal være en inkluderende arbeidsplass som gir mennesker muligheter, uavhengig av bakgrunn og funksjonsevne. Likestilling må gjenspeiles i NAVs livsfase- og personalpolitikk.

NTL NAV vil arbeide for at NAV skal ha en aktiv seniorpolitikk. For å beholde kompetansen i etaten, må seniormedarbeidere, på lik linje med andre, få mulighet til faglig utvikling,

stimulerende arbeidsoppgaver og positiv lønnsutvikling. Det må også gis mulighet for tilrettelagte oppgaver for å få seniorer til å stå lengre i arbeid.

NTL NAV må fortsette arbeidet for at det legges til rette for tilbud om kontorplasser som er egnet for å utføre konsentrasjonspreget arbeid. Økt bruk av digitale møter og samtaler i arbeidshverdagen har også synliggjort behovet for mer skjermede kontorplasser, da dette er lite egnet å ha i kontorlandskap eller i åpne ABW-løsninger. Det er viktig at vi har et arealkonsept som ivaretar behovet for skjermede kontorplasser. Ved hybrid arbeidsplass og hjemmekontor må det arbeides for at arbeidsgiver dekker reelle kostnader knyttet til gjennomføring av arbeidet.

NTL NAV arbeider for:

- at personal- og lønnspolitikken følges i alle deler av NAV
- at NAV skal være en foregangsvirksomhet når det gjelder inkludering i arbeidslivet
- at NAV legger forholdene til rette for å ivareta personer med nedsatt funksjonsevne
- at kvinner gis samme karrieremuligheter som menn
- en god og aktiv livsfasepolitikk
- å tydeliggjøre skillet mellom arbeid og fritid
- at vår tariffestede arbeidstid bevares
- forsøk med sekstimersdagen i NAV
- at fleksitidsavtalen blir overholdt
- at kontormøter og annen møtevirksomhet avholdes i kjernetiden
- at arbeidsgiver sørger for systematisk og kvalitetssikret opplæring og kompetansepåfyll til alle ansatte i hele etaten
- at ansatte skal få nødvendig og tilstrekkelig med kompetansehevende tiltak for å ta i bruk digitale løsninger
- at ansatte gis gode muligheter for etter- og videreutdanning
- at ansatte som er i omstilling sikres nødvendig kompetanseutvikling
- at fast ansatte under omstilling sikres jobb i etaten, før det vurderes ekstern rekruttering
- at arbeidsgiver heller flytter arbeidsoppgaver enn folk
- at det gis mulighet for jobbskifte på tvers av fylkesgrenser og styringslinjer
- at eventuell nedbemanning tas gjennom naturlig avgang
- at hele etaten skal være utvalgskrets ved eventuell nedbemanning
- at eventuell nedbemanning må være basert på objektive kriterier, hvor ansiennitet og erfaring veier tungt
- at ansatte som tar verv i etaten får tilrettelagt sitt arbeid i tråd med lov- og avtaleverk
- at tillitsvalgтарbeid blir betraktet som kompetansegivende og blir vektlagt i videre tjeneste og karriere
- at tillitsvalgte får en lønnsutvikling som reflekterer rollen og ansvaret de har som tillitsvalgte
- en strengest mulig fortolkning av lovens unntak fra reglene om fast ansettelse
- at administrative ansettelser benyttes i minst mulig grad og ikke forlenges ut over seks måneder
- at NAVs egne ansatte og deres familie får samme oppfølging av NAV som andre brukere får
- å sikre personvernet for NAV-ansatte og deres familiemedlemmer
- at statlige NAV-ansatte også skal skjermes for innsyn i kommunale fagsystemer

NTL NAV arbeider mot:

- uforsvarlig bruk av overtid og fleksitid
- desentralisering av beslutningsmyndighet i ansettelsessaker
- bruk av oppsigelser som virkemiddel i forbindelse med omstilling eller effektivisering
- at ansatte får uforsvarlig lang og/eller fordyrende reisevei til arbeidsstedet som følge av omorganisering

Arbeidsmiljø

NAV skal være en sikker og trygg arbeidsplass. Det må arbeides kontinuerlig og systematisk for å sikre et godt arbeidsmiljø. Et grunnleggende krav er at arbeidsmiljøloven blir fulgt ved alle enheter både når det gjelder fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Sikkerhet og forebygging av vold og trusler er en sentral del av arbeidsmiljøarbeidet. Rapporter utarbeidet i forbindelse med alvorlige volds- eller sikkerhetshendelser i NAV må følges tett opp. anbefalte tiltak må iverksettes og evalueres jevnlig. Som arbeidsgiver er NAV ansvarlig for å sikre etterlevelse og oppfyllelse av intensjonen i IA-avtalen. Arbeidsmiljø er et viktig tema i både medbestemmelsesapparatet og arbeidsmiljøutvalget.

NTL NAV arbeider for:

- at arbeidsgiver tar sitt ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også under omstilling
- at intensjonene i IA-avtalen blir oppfylt på alle nivåer i NAV
- at arbeidsgiver ivaretar sin tilretteleggingsplikt, også ved nyansettelser
- at ledere, vernetjenesten og tillitsvalgte skal ha tilstrekkelig opplæring i HMS-arbeid
- at NAV har jevnlig opplæring og gode tiltak og rutiner for å forebygge omsorgstrøtthet
- at det gjennomføres jevnlig risikovurderinger, opplæring og øvelser for å forebygge vold og trusler
- at NAV regelmessig gjennomfører og har systematisk oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelser
- at arbeidsgiver ivaretar ansattes sikkerhet, også ved arbeid utenfor kontoret og når mobilitetsløsninger benyttes
- at etatens nulltoleranse for vold og trusler forstås og etterleves, uavhengig av kontor og linje, og hvorvidt man er statlig eller kommunalt ansatt
- at etaten har gode rutiner for oppfølging av ansatte som har vært utsatt for vold og trusler i tjenesten
- at etatens lokaler blir utformet på en måte som minimerer risikoen for at ansatte blir utsatt for vold
- at det skal være gode systemer og rutiner for avvikshåndtering
- at rutiner for varsling er kjent og følges opp
- at varslere beskyttes og ikke utsettes for gjengjeldelse
- at det gjøres et godt forebyggende arbeid for å forhindre trakassering
- at det tilrettelegges for trening i arbeidstiden for alle, uavhengig av kontor og linje

Lønnspolitikk

NTL NAV arbeider for en solidarisk lønnspolitikk, basert på et kollektivt lønns- og forhandlingssystem, og med lik lønn for likeverdig arbeid. Vi ønsker sentrale lønnstillegg og at lokale lønnsforhandlinger begrenses til annethvert år.

NTL NAV arbeider for å redusere lønnsforskjellene i NAV. Vi mener at utgangspunktet for avlønning i NAV skal være arbeidsoppgaver og ansvar, og at både utdanning og realkompetanse skal verdsettes.

NTL NAV arbeider for:

- en konkurransedyktig lønn, betingelser og lønnsutvikling
- at det skal være åpenhet rundt lønn og lønnsutvikling
- at likestilling må gjenspeiles i NAVs lønnspolitikk
- at heltidsarbeid skal være en rettighet og deltid en mulighet i NAV
- streikemulighet eller andre sanksjonsmuligheter ved lokale lønnsforhandlinger
- en bedre pensjon for statsansatte
- å styrke rettighetene ansatte har i Statens pensjonskasse

NTL NAV arbeider mot:

- store lønnsforskjeller
- strukturelle lønnsforskjeller basert på kjønn
- enhver svekkelse av våre opparbeidede pensjonsrettigheter
- produktivitetmålinger som grunnlag for lønnsøkning
- bruk av individuelle prestasjonsbaserte kriterier i lokale lønnsforhandlinger

Politiske satsningsområder

NTL NAV har som mål at alle som har mulighet skal kunne delta i arbeidslivet. For å nå dette målet må NAV gjøre en særlig innsats for å rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne. Personer med redusert arbeidsevne må gis anledning til å jobbe deltid, også ved ansettelse. Denne muligheten må gjøres kjent i utlysningsteksten. 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. NTL NAV vil arbeide for kunnskapsbasert oppfølging i NAV av personer som har vært utsatt for vold i nære relasjoner eller overgrep, gjennom opplæring i tematikken for NAV-ansatte.

Velferdsytelsene skal være statlig styrt, universelle og rettighetsbaserte. NTL NAV vil arbeide mot ethvert forsøk på å svekke sykelønnsordningen. 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. Parallelt arbeider vi for å begrense de kommersielle aktørenes innflytelse på dette området.

NTL NAV arbeider for en fortsatt statlig styring i arbeids- og velferdspolitikken. Tiltaksnivået må tilpasses brukerne, og ansvaret for virkemidler og gjennomføring av arbeidsmarkedspolitikken må forbli samlet i NAV. Vi jobber for at en større andel av tiltaksgjennomføringen skal foregå i egenregi.

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 annen skolegang.

Utvikling av NAV

NTL NAV mener det må være samsvar mellom samfunnsoppdraget og midlene som bevilges. NAV må organiseres slik at lokalkunnskap og nærhet til bruker sikres. NAV må ha gode systemer for kompetanseutvikling på tvers av linjer, slik at alle kan gi best mulig bistand til brukerne.

NTL NAV mener at ledelsesfilosofiene i NAV må være tillitsbaserte og bygge på tradisjonen med partssamarbeid i norsk arbeidsliv. Unødvendige rapporteringsrutiner gir mindre tid til å gjøre godt faglig arbeid. Hensynet til effektiv saksbehandling må ikke gå på bekostning av forsvarlig forvaltning og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Vi aksepterer ikke at overordnede mål brytes ned til individuelle måltall som medfører detaljstyring av ansatte.

Ansatte på alle nivåer i NAV skal ha god innflytelse på faglig utvikling og kvalitetssikring av etatens fagområder. Det må være gode muligheter for effektiv varsling om mulige feiltolkninger og andre svakheter i rundskriv og regelverk.

NTL NAV vil sikre medbestemmelse i utviklingen av digitale arbeidsverktøy og nye arbeidsmetoder. Digitale verktøy skal ikke brukes til overvåkning av ansatte. Vi vil at etatens egne ansatte skal delta i utviklingen av etatens IKT-verktøy. Brukermøter og oppgaver som krever skjønnsvurdering skal ikke overlates til datamaskiner.

Digital kompetanse er en avgjørende ferdighet i fremtidens arbeidsmarked. NTL NAV er for utvikling av gode digitale tjenester som fører til at brukere får en enklere hverdag og for at brukerne inkluderes i utviklingen av tjenestene.

De fysiske arbeidsplassene i NAV må utvikles slik at de sikrer den enkelte ansatte gode og trygge arbeidsforhold. Det må være mulighet for individuell tilpasning og tilstrekkelig areal og utstyr til å kunne utføre arbeidsoppgavene. NTL NAV krever at alle ansatte har kontor plasser som er egnet for å utføre konsentrasjonspreget og taushetsbelagt arbeid.

NTL NAV arbeider for:

- at den enkelte ansatte skal ha direkte innflytelse på oppgaveløsningen i egen arbeidshverdag
- å påvirke politiske beslutninger som har innflytelse på arbeidsplassen vår
- å øke grunnbemanningen i NAV for at etaten skal ha kapasitet til å utføre samfunnsoppdraget med alle oppgaver lagt til NAV
- at tjenesteutsatte kjerneoppgaver blir tilbakeført til etaten i enda større grad
- at etaten begrenser bruken av eksterne konsulenter
- at ledelse baserer seg på tillit til de ansatte
- at kontor med aktivitetsbaserte løsninger har tilstrekkelig egnede rom for konsentrasjonsarbeid, samtaler og nettmøter
- at innbyggernes personvern blir ivaretatt
- en organisering som sikrer nærhet til brukerne og arbeidsgiverne

- åpningstider som ivaretar alle brukere, også de som ikke kan ta i bruk digitale selvbetjeningsløsninger
- å bedre samhandlingen med eksterne offentlige instanser og arbeidsgivere til det beste for brukerne
- å bedre samhandlingen internt i NAV mellom resultatområdene
- å bedre samhandlingsverktøy mellom kommunalt og statlig ansatte, for å kunne gi brukerne et likeverdig tilbud
- at opprettelse av produktområder skal drøftes med de tillitsvalgte. Det samme gjelder vesentlige utvidelser og endringer av disse
- harmonisering av lønns- og arbeidsvilkårene for kommunalt og statlig ansatte ved NAV-kontor
- at NAV-kontorene blir statlige

NTL NAV arbeider mot:

- generelle kutt i NAV sine budsjetter
- at ledelses-, styrings- og regnskapsprinsipper fra det private næringslivet brukes i NAV
- all individuell mål- og produksjonsstyring
- korrupsjon og favorisering av venner og familie i NAV
- at effektiviseringsgevinster tas ut for tidlig ved innføring av ny arbeidsmetodikk og ny teknologi