



# STRATEGIPLAN 2022

Norsk Tjenestemannslag

# Innhold

Forord.....	3
Noen tips til lesingen av strategiplandokumentet:.....	5
Arbeidsliv, tariff og pensjon .....	6
Mål i landsmøteperioden fram til 2022.....	7
Mål 2022 .....	8
Strategiske tiltak.....	8
Samfunnspolitisk påvirkning .....	11
Mål i landsmøteperioden fram til 2022.....	11
Mål 2022 .....	12
Strategiske tiltak.....	12
Organisasjonsbygging og organisering .....	14
Mål i landsmøteperioden fram til 2022.....	15
Mål 2022 .....	15
Strategiske tiltak.....	15
Opplæring og skolering .....	18
Mål i landsmøteperioden fram til 2022.....	18
Mål 2022 .....	18
Strategiske tiltak.....	19
Kompetanse og høyere utdanning .....	20
Mål i landsmøteperioden fram til 2022.....	20
Mål 2022 .....	20
Miljø og Klima – det grønne skiftet.....	21
Mål i landsmøteperioden fram til 2022.....	21
Mål 2022 .....	21
Strategiske tiltak.....	22

## Forord

Både 2020 og 2021 ble annerledesår. Arbeidssituasjonen, oppgavene og arbeidet i fagforeninga har blitt påvirket av pandemien. Vi håper at 2022 gir mulighet for enda større aktivitet i NTL og at vi kan ha flere fysiske arrangementer, både lokalt og sentralt. Kanskje er det noe vi lærte under pandemien som kan tas med videre? Digitale kurs og arrangementer kan være et fint supplement for mange. Det er gjennom aktivitet og fellesskap vi bygger fagforeninga. På sentralt nivå skal planlegge og gjennomføre NTLs landsmøte i november i tillegg til at den utsatte LO-kongressen avholdes i mai og vi selvfølgelig skal gjennomføre mange aktiviteter, hovedtariffoppgjør og flere andre forhandlinger. 2022 er også en viktig milepæl i forbundets historie, vi fyller 75 år den 1. november, og det skal markeres.

Men hva vil dere i NTL gjøre lokalt på deres arbeidsplass i år? Hva vil dere prioritere og hvordan vil dere skape aktivitet?

NTLs strategiplan er ment å være et verktøy dere kan ta i bruk for å prioritere arbeidet fremover. Planen ble vedtatt for første gang av NTLs landsstyre i februar 2020, og inneholder mål og tiltak for hele landsmøteperioden. Strategiplanen ble revidert og oppdatert for 2022 av landsstyret høsten 2021.

Slagordet for landsmøtet vårt i 2018 var *Framtiden krever sterke fellesskap*, og til landsmøtet i 2022 har vi valgt det samme slagordet. Vi i NTL jobber for å styrke fellesskapet vårt og skape endring i tråd med NTLs verdier og formål hver eneste dag. Skal vi lykkes, er det avgjørende med god rekruttering, og for å sikre kampkraft må vi organisere enda bedre og bredere. Hele organisasjonen må jobbe sammen og vi må sikre kompetanse og kunnskap på alle nivå i vår organisasjon. Vi skal nå flere grupper med vårt budskap og verve flere medlemmer. De som arbeider i våre organisasjonsområder, skal vite at NTL bidrar til den enkeltes trygghet gjennom kollektive rettigheter og at NTL er et sterkt og engasjerende fellesskap hvor man ikke står alene.

Det er også viktig at vi i NTL bidrar til at det er trygt å ytre seg og at vi alle aktivt taler imot når vi møter det vi anser som utålelige holdninger, enten det er på arbeidsplassen eller andre steder. Som fagforening skal NTL aktivt stå opp mot hat, mot fascisme, rasisme og nazisme. Som nevnt blir NTL 75 år, og vi skal feire vårt fellesskap og vi skal også bruke året på å minne om at vårt solidariske NTL-fellesskap og det store fellesskapet ikke kan tas for gitt. Vi må sammen kjempe for de verdiene som er viktige, kjempe for at det ikke er «oss» og «dem». Vi må sammen bygge og styrke vårt rettferdige og solidariske fellesskap både i NTL og i samfunnet rundt oss.

Strategiplanen peker på seks hovedområder hvor det er behov for en samlet innsats. Disse områdene er:

- arbeidsliv, tariff og pensjon
- samfunnspolitisk påvirkning
- organisasjonsbygging og organisering
- opplæring og skoling
- kompetanse og høyere utdanning
- miljø og klima

Innenfor disse områdene beskrives mål og strategiske tiltak. Vi oppfordrer dere til å gå gjennom de foreslåtte tiltakene og tilpasse dem til der dere jobber og til deres organisasjonsledd. Alle vil ikke ha mulighet til å ta tak i alle de foreslåtte aktivitetene, og da er det viktig at styret i deres organisasjonsledd diskuterer hva som skal prioriteres.

Vårt Prinsipp- og handlingsprogram inneholder flere områder hvor forbundet har utformet politikk og målsettinger. Vi oppfordrer til også å gå gjennom det når dere skal planlegge og prioritere.

Skal vi i NTL lykkes med å jobbe systematisk og målrettet og få gjennomslag for viktige saker for medlemmene, er det helt avgjørende med godt samarbeid mellom de ulike nivåene i organisasjonen. Dette er også en av hovedgrunnene til at vi nå har utformet en strategiplan, og vi håper denne planen vil være et viktig bidrag for å lykkes med det.

Vi vil gjerne ha innspill og kommentarer til strategiplanen fra dere, siden det vil vedtas en ny plan for hvert år. Har dere innspill eller kommentarer til planen så send oss gjerne en e-post på [post@ntl.no](mailto:post@ntl.no)

Lykke til med arbeidet!

## **Noen tips til lesingen av strategiplandokumentet:**

Dette dokumentet erstatter vår tidligere aktivitetsplan og er en prioritering av oppgaver og satsninger som hele organisasjonen bør arbeide med.

Innenfor de seks hovedområdene i planen beskrives mål for hele landsmøteperioden. Strategiplanen for det enkelte år skal være en beskrivelse av de viktigste sakene og hvilke mål og aktiviteter organisasjonen skal samles om i planåret.

Det er beskrevet strategiske tiltak for avdelinger, landsforeninger/foreninger og NTL sentralt. I noen av organisasjonsleddene er det landsforeningen som ivaretar medbestemmelsen overfor arbeidsgiverne, i andre ligger dette på avdelingsnivå. Derfor er det under «strategiske tiltak» lagt inn en parentes med «avhengig av nivå» som angir at organisasjonen må gjøre en vurdering av på hvilket nivå disse tiltakene hører hjemme. Vi oppfordrer dere til å gå igjennom de foreslåtte tiltakene og se hvordan rolledelingen og oppgavedelingen bør løses i deres organisasjonsledd og hva dere har mulighet til å prioritere.

Strategiplanen er ment som et hjelpemiddel i arbeidet med å planlegge og prioritere aktivitetene både lokalt og sentralt i organisasjonen. Flere organisasjonsledd har begynt å legge dette inn i sine faste planleggingsrutiner.

NTL Forsvar beskriver sitt arbeid med planen slik:

*Strategiplanen gir oss mange muligheter. I NTL Forsvar har vi brukt planen på ulike måter. Styret har i begynnelsen av året gått igjennom planen for å bli kjent med den og se hvilke oppgaver som tilfaller oss i organisasjonsleddet og hvilke oppgaver som tilfaller våre lokalavdelinger. Det bevisstgjør oss på ansvarsfordelinga mellom de ulike nivå i organisasjonen.*

*Mange av punktene i planen gjør vi i NTL Forsvar, og sikkert mange andre organisasjonsledd, som en del av den daglige virksomheten. Vi er alle flinke på ulike ting, mens vi nok trenger å bli minnet på andre oppgaver som vi ellers har lett for å glemme eller utsette. Sjø om planen er styrende for styrets arbeid bruker vi den ikke som et diktat. Styret tar stilling til hvilke oppgaver vi skal prioritere og kanskje viktigere hvilke oppgaver vi ikke kommer til å prioritere. Det gjør oss bevisst på hva som forventes av oss, og klargjør for medlemmene hva vi jobber for å oppnå.*

*Strategiplanen gjør det enklere for oss å dra i samme retning, og å sette søkelys på de viktigste oppgavene. Det gjør NTL til en sterkere og mer effektiv organisasjon og sørger for at vi enklere kan nå våre felles mål.*

*Stina Baarne Hassel*

*Leder NTL Forsvar*

## Arbeidsliv, tariff og pensjon

NTLs hovedoppgave er å ivareta medlemmenes lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår. Rettighetene er under press gjennom motpartene og konkurrenters krav i tariffrevisjonene, skifte av arbeidsgiverorganisering for «billigere» tariffavtaler, privatisering, omstilling, digitalisering, flytting av arbeidsplasser, bruk av bemanningsselskaper og flytting av oppgaver mellom forvaltningsnivå.

Vilkårene har også vært under press de siste åtte årene gjennom stortingsflertallets angrep på lover og forskrifter som regulerer arbeidsvilkår i staten og i overenskomstsektoren.

Resultatet fra Storingsvalget gav et tydelig signal om en ny kurs i politikken. I skrivende stund foreligger det ikke noen ferdig regjeringsplattform for den nye regjeringen, men forbundet vil jobbe aktivt for å få endret de svekkelsene som regjeringene Solberg fikk vedtatt.

Landsstyret har valgt å prioritere følgende områder som viktige satsningsområder for strategiplanen. Dette er områder hvor forbundets arbeid med å sikre og forbedre medlemmenes rettigheter kan forsterkes gjennom en samlet innsats fra hele organisasjonen.

### Faste, hele stillinger

Mange av NTLs medlemmer er ansatt i midlertidige stillinger. Faste stillinger og tilstrekkelig bemanning er avgjørende for et godt og anstendig arbeidsliv. Det er viktig for NTL at hovedregelen om fast tilsetting respekteres og at de lovede endringene i arbeidsmiljøloven gjennomføres. Den lovfestede fortrinnsretten til økt stillingsandel er viktig for å sikre hele stillinger. NTL må følge opp bruken av midlertidighet og deltid i hele forbundets organisasjonsområde.

### Lønn og arbeidstid

Alle skal ha en lønn å leve av, og alle skal sikres lønnsvekst over tid. NTL ønsker en samordnet lønnsdannelse basert på kollektive tariffavtaler der fordelingen forhandles mellom sentrale parter. Arbeidsvilkårene i tariffavtalene må forbedres. De konkrete kravene til tariffoppgjørene vedtas av landsstyret i forkant av oppgjørene.

Økt bruk av hjemmekontor på grunn av koronapandemien har utfordret grensen mellom arbeid og fritid. Organisering av arbeidet med bruk av åpne kontorlandskap og underdekning av kontorplasser kan fremover presse fram økt bruk av hjemmekontor fordi arbeidsforholdene på kontorstedet ikke er tilfredsstillende. Vi må følge denne utviklingen spesielt og jobbe for å sikre at arbeidsgiver gir alle et godt og trygt arbeidsmiljø og sikrer at skillet mellom arbeidstid og fritid kan opprettholdes. Det blir svært viktig å forsvare normalarbeidsdagen framover og samtidig arbeide for arbeidstidsreduksjoner som 6-timersdagen.

Forhandlingsansvaret i tariffoppgjørene er fordelt mellom hovedsammenslutningene, forbundet og tillitsvalgte i virksomhetene. En god samhandling i hele organisasjon er nødvendig for å sikre forhandlingsystemene, arbeidsvilkårene og lønnsutviklingen for medlemmene.

### Medbestemmelse

Medbestemmelse er avgjørende for å ivareta de ansattes interesser og samtidig opprettholde gode offentlige tjenester. Hovedavtalene inneholder klare bestemmelser om arbeidstakernes medbestemmelse. NTL skal sikre at medbestemmelsen styrkes og at de ansatte gjennom sine organisasjoner sikres reell medbestemmelse som likeverdige parter på arbeidsplassene.

### Arbeidssted

Fjernarbeid og arbeidssteder som går på tvers av virksomhetens organisasjonsstruktur er utfordrende både med tanke på utøvelse av medbestemmelse, ivaretagelse av HMS, arbeidsgivers forpliktelser til å sikre fysisk og psykisk arbeidsmiljø og muligheten til å sikre et faglig arbeidsplassfellesskap. NTL er opptatt av å sikre statlige arbeidsplasser over hele landet og vil delta aktivt i debatt om både arbeidsplassutforming og arbeidssted med vekt på å sikre de

ansatte en forsvarlig arbeidssituasjon og medbestemmelse, samtidig som innbyggerne sikres tilgang på gode tjenester over hele landet.

### **Omstilling og stillingsvern**

Stadig flere av NTLs medlemmer har de siste årene blir omfattet av omstillings- og endringsprosesser i virksomhetene. Dette har også ført til nedbemanning og oppsigelser. NTL forventer at den nye rødgrønne regjeringen forsterker stillingsvernet som ble svekket under regjeringene til Erna Solberg. Sikring av stillingsvern og den kollektive søksmålsretten er viktig for trygghet under omstilling og en uavhengig forvaltning. Nye omstillinger må gjennomføres uten oppsigelser.

Alle tillitsvalgte må ha kunnskap om hvordan de på sitt nivå kan påvirke omstillingsprosesser og ivareta medlemmenes rettigheter. Det er derfor viktig med opplæring og støtte til tillitsvalgte i forbindelse med og i forkant av omstillingsprosesser.

### **Pensjon**

Folketrygden, AFP og tjenstepensjonsordningene må sikre det økonomiske grunnlaget for en trygg og verdig alderdom for alle. Tjenstepensjoner må lov/avtalefestes i alle områder. Situasjonen rundt særaldersgrenser og AFP har skapt usikkerhet, og arbeidet for å trygge ordningene blir derfor viktig framover.

### **Arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsliv (IA)**

Et fullt forsvarlig og tilrettelagt arbeidsmiljø både fysisk og psykisk er forutsetningen for et godt og inkluderende arbeidsliv for alle. Landsmøteuttalelsen «En arbeidsplass for fremtiden» la vekt på at et forsvarlig arbeidsmiljø må legges til grunn ved fysisk utforming av arbeidsplassen og arbeidslokalene. NTL jobber for et arbeidsliv med plass til alle. Hele NTLs organisasjon må styrke partssamarbeidet for å fremme forebygging i stedet for reparasjon, for å oppnå et inkluderende arbeidsliv.

## **Mål i landsmøteperioden fram til 2022**

Sikre alle reallønnsvekst gjennom de sentrale tariffoppgjørene.

Sikre medlemmene lik lønn for likt og likeverdig arbeid og utjevning av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og mellom de høyest og lavest lønte.

Sikre medlemmenes rettigheter til faste jobber og til utvidelse av stillingsprosenten i tråd med arbeidsmiljølovens regler.

Sikre medlemmenes rettigheter og stillingsvern i forbindelse med omstillinger i virksomhetene.

Styrke medbestemmelsen.

Styrke organisasjonens kunnskaper om pensjon og være en pådriver for gode pensjonsordninger.

Jobbe for å styrke rettighetene i arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og andre lover og forskrifter som regulerer arbeidsvilkår.

Sikre normalarbeidsdagen og at arbeidstidsbestemmelser ivaretar behovet for skille mellom arbeid og fritid, og behov for hvile.

Arbeide aktivt for en reduksjon i arbeidstiden, blant annet ved at LO vedtar en plan for arbeidstidsreduksjoner.

Arbeide aktivt for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle. Følge opp at den fysiske utformingen av arbeidsplasser er i tråd med faglige råd. Dette inkluderer behov for ro, skjerming og individuell tilpasning.

Arbeide for at bruk av hjemmekontor skal baseres på frivillighet og at arbeidsgiver må stille arbeidsplass til rådighet for alle ansatte. Bruk av alternative arbeidssteder skal ikke gå ut over arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet og ufravelige standarder for arbeidsmiljøet, gi dårligere yrkesskadedekning eller forringe faglig fellesskap.

## **Mål 2022**

Sikre alle tariffområder en lønnsutvikling som minst opprettholder kjøpekraften.

Sørge for at det er tillitsvalgte med tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre forhandlingene innenfor alle forhandlingsområder.

Sikre at forbundets tariffavtaler reforhandles uten tap av rettigheter.

Sikre best mulig oppfølging av stillingsvern og arbeidsvilkår i forbindelse med omstillinger og nedbemanning.

Drive systematisk opplæring og støtte til tillitsvalgte i forkant av og under omstillingsprosesser.

Forsterke stillingsvernet i Arbeidsmiljø – og statsansattloven.

Tjenestepensjoner som ikke er lovfestet skal tariffestes, enten ved videreføring av gjeldene regulering eller gjennom nye bestemmelser i tariffavtalene.

Følge opp at medbestemmelsen utøves i alle virksomheter.

Få flere over fra midlertidig til fast stilling.

Sikre normalarbeidsdagen og andre arbeidstidsordninger i tariffoppgjørene. Følge opp arbeidet med en plan for arbeidstidsreduksjoner på LO-kongressen.

Bruke medbestemmelsesapparatet og politisk påvirkning for å få innflytelse på bygging og ombygging av lokaler der medlemmer har sitt arbeid.

Ta opp spørsmål om inkludering (inkluderingsdugnaden) ved ansettelser, omstillinger og endringer.

Forskrift for bruk av hjemmekontor må følges opp slik at ansatte som arbeider fra hjemmekontor sikres forsvarlige arbeidsforhold og trygghet i spørsmål om yrkesskade mv. Underdekning av kontorplasser skal ikke føre til utvidet press på bruk av hjemmekontor.

Når nye former for arbeidssted drøftes, må vi sikre at det velges løsninger som ikke utfordrer gjeldende lov- og avtaleverk.

## **Strategiske tiltak**

### **Avdeling (avhengig av nivå)**

Styret skal legge til rette for at tillitsvalgte som skal delta i forhandlinger er skolert før gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.



Det gjennomføres medlemsmøter om tariffoppgjøret.

Tillitsvalgte krever drøftinger med arbeidsgiverne om bruk av midlertidige ansettelser og bruk av bemanningsforetak årlig, (jf AML §14-9 og Statsansattloven § 9), og kreve fast ansettelse der det er naturlig.

Bruke partssamarbeidet lokalt og IA-avtalen for mer inkludering og mindre utstøting.

Fremme krav om økt stillingsandel for deltidsansatte som har rettmessige krav i henhold til lovverket, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3 og 4 og statsansatteloven § 13.

Følge opp at tillitsvalgte har kunnskap om og kan å bruke hovedavtalen.

Kreve drøfting av hjemmearbeidsordninger i virksomheten.

Drøfte opplæringstiltak ved virksomheten for å sikre medlemmene kompetanseutvikling.

Drøfte bruk av midlertidige tilsetninger og retten til økt stilling ved deltid.

Sikre at tillitsvalgte har grunnleggende kompetanse om omstilling. Avholde informasjonsmøter om omstilling for medlemmene.

Sikre at tillitsvalgte er skolert i bruk av medbestemmelsesordningene og de tillitsvalgtes rolle, samt aktiv bruk av referater og protokoller fra møter med arbeidsgiver.

Arbeide med arbeidstidsspørsmål med mål om å bevare normalarbeidsdagen. Kritisk vurdering av søknader om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

### **Landsforening/forening**

Lære opp tillitsvalgte i lokale forhandlinger både i staten og i overenskomstområdet.

Oppfordre til at det holdes medlemsmøter i forbindelse med (hoved)tariffoppgjør og lønnsforhandlinger.

Følge opp avdelingenes arbeid med midlertidighet og heltid/deltid. Drøfte disse spørsmålene der dette ligger på landsforening/foreningsnivå.

Kreve drøftinger og forhandlinger knyttet til alle endringer av arbeidslokaler når det hører hjemme på dette nivået.

Bistå tillitsvalgte ved drøftinger om opplæringstiltak.

Tilby opplæring til tillitsvalgte i arbeidsmiljø og hjemmearbeidsordninger. Kreve drøfting av ordninger for arbeid fra annet sted enn ordinært arbeidssted når det hører hjemme på dette nivået.

Koordinere arbeidet med omstillinger innenfor organisasjonsleddets område. Legge til rette for skolering av tillitsvalgte i bruk av medbestemmelse.

Bruke IA-avtalen til å utvikle partssamarbeidet lokalt, slik at lokal personalpolitikk bidrar til inkludering og mindre utstøting.

Sørge for å øke egen kunnskap om pensjon. Landsforeninger som har medlemmer utenfor staten må bistå forbundskontoret i å sikre tjenestepensjonsordningene i tariffoppgjøret og ved omstilling.

## **Forbundet sentralt**

Ivareta medlemmenes lønnsutvikling gjennom forhandlinger på alle avtaleområder og sørge for opprettelse av tariffavtaler på nye områder.

Følge opp at det forhandles i tråd med NTLs lønnspolitikk på virksomheter med lokal lønnsdannelse.

Utvikle strategier og tiltak for å styrke NTLs forhandlingsstyrke i lokale forhandlinger.

Kreve tariffesting av tjenestepensjon i virksomheter hvor tjenestepensjonen ikke er lovfestet.

Utarbeide et skoleringsopplegg (kortkurs/e-læring) om pensjon.

Fortsette arbeidet med å sikre best mulig løsning for framtidige særalderspensjoner.

Fortsette arbeidet med å slutføre omleggingen av offentlig tjenestepensjon.

Jobbe med arbeidstidsspørsmål med mål om å bevare normalarbeidsdagen og bidra til heltid. Kritisk vurdere søknader om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

Utarbeide et skoleringsopplegg (kortkurs/e-læring) om stillingsvern ved omstilling. Bistå landsforeninger og foreninger i omstillingsprosesser.

Jobbe for forbedring av statsansatteloven og styrking av stillingsvernet i hele arbeidslivet.

Følge opp drøftinger om bruk av midlertidighet med LO Stat og KMD.

Følge opp arbeidet med arealnorm og arbeidsplassutforming overfor LO Stat. Bidra til spredning av kunnskap om betydningen av arbeidsplassutformingen for arbeidsmiljøet.

I samarbeid med aktuelle organisasjonsledd fullføre veileder for tillitsvalgte om arbeid med bygg og arbeidsplassutforming i den enkelte virksomhet.

Arbeide for regler og økonomiske og organisatoriske rammer for hjemmearbeid som sikrer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Følge opp krav etter arbeidsmiljøloven § 14 14-3 og 4 og statsansatteloven § 13 om økt stillingsandel for deltidsansatte som ikke innfris lokalt.

Følge opp utredningen om arbeidstidsreduksjoner, blant annet på LO-kongressen

Gi støtte til organisasjonen der det er behov for det i forbindelse med omstillinger.

Arbeide for å styrke medbestemmelsen særlig der virksomhetenes organisasjonsmodeller og beslutningslinjer har ført til svekkelser.

Samarbeid med arbeidsgiversiden for å hindre utstøting, for eksempel ved partssammensatte tiltak som praktisk workshop.

NTLs pensjonsnettverk arrangerer temamøter om pensjon.

## Samfunnspolitisk påvirkning

NTL jobber for en sterk offentlig sektor, for å sikre rettferdig omfordeling av verdiskapningen og god og effektiv bruk av våre felles ressurser. Svekkede rammebetingelser for virksomhetene i offentlig sektor, både gjennom ostehøvel/avbyråkratiserings- og effektivitetskutt (ABE-reformen), og oppsplitting av oppgavene ved utskilling og privatisering har negative konsekvenser.

NTL jobber mot privatisering og konkurranseutsetting av offentlige oppgaver, og for å ta tilbake oppgaver som er skilt ut. NTL arbeider for å begrense bruken av konsulenttjenester. Dette gjelder blant annet innenfor IKT-feltet med utvikling og drift av systemer og lagring av data. NTL arbeider for at oppgaver som renhold og bygningsdrift skal skje i statlig regi.

Det er viktig å sikre likeverdige, gode offentlige tjenester i hele landet. NTL går imot å flytte etablerte arbeidsplasser og virksomheter og mot den sterke sentraliseringen som har blitt gjennomført den siste åtteårsperioden. Dersom arbeidsoppgaver flyttes, skal de ansatte gis mulighet til å arbeide med relevante arbeidsoppgaver på sitt nåværende arbeidssted og virksomhetene gis tilstrekkelige midler til omstilling.

Tillitsreformen skal være et alternativ til markedsstyring og HR-ideologi. Mål- og resultatstyringssystemet må erstattes med styring som sikrer at overordnede politiske målsettinger nås, og som legger til rette for medbestemmelse og økt faglighet. En tillitsbasert styring av offentlig sektor er ikke forenlig med eksisterende kontroll- og overvåkingsregimer. Offentlige oppgaver må utføres i egen regi, av ansatte i faste stillinger som har trygge og forutsigbare arbeidsbetingelser og får mulighet til å utvikle sin kompetanse.

Økonomisk kriminalitet fører til urettmessig og uønsket fordeling av samfunnets ressurser og er grunnlag for sosial dumping, arbeidslivskriminalitet og annen alvorlig kriminalitet. Sosial dumping gir dårlige arbeidsvilkår for de som rammes direkte, og kan føre til svekkelse av rettigheter i hele arbeidslivet. Kampen mot økonomisk kriminalitet og sosial dumping må styrkes gjennom økte ressurser og bedre samordning mellom offentlige etater, slik som tilsyn og kontrolletatene, skattemyndighet og politi.

NTL har de siste årene deltatt i et prosjekt fram mot Stortingsvalget om totalberedskap i regi av Tankesmien Agenda. Totalberedskap handler om mer enn sivilt-militært samarbeid – det handler om at samfunnets samlede beredskapsressurser, fra infrastruktur, helse, brann og redning, politi og justis – og forvaltningen av alle disse, organiseres målrettet og koordinert for å møte samfunnets helhetlige risikobilde. Dette involverer mange virksomheter hvor NTL har medlemmer og vil være et tema vi vil fortsette å arbeide med framover.

Fram mot den utsatte LO kongressen i mai 2022, og i delegasjonsarbeidet under kongressen, vil NTL jobbe for å styrke LOs politikk innenfor offentlig styring, herunder digitalisering, klima og arbeidsliv, arbeidstid, beredskap og sosialpolitikk.

## Mål i landsmøteperioden fram til 2022

Jobbe for en styrking av velferdsstaten og bekjempe konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping slik at viktige samfunnsoppgaver fortsatt løses i offentlig regi, av offentlig ansatte. Velferden skal være offentlig og bidra til sosial utjevning.

Jobbe for en endret styring og finansiering av statlige virksomheter slik at mål- og resultatstyring,

HR-ledelse og andre markedsstyringsmekanismer erstattes med faglig styring, mål om kvalitet og tillit til de ansatte.

Jobbe for å gjennomføre en tillitsreform i statlig sektor.

Motarbeide sentralisering og nedlegging eller oppsplitting av statlige arbeidsplasser i distriktene, samt motarbeide flytting av etablerte arbeidsplasser. NTL ønsker å sikre likeverdige, gode offentlige tjenester i hele landet.

Jobbe for totalberedskapspolitikk som både de ansatte innen beredskapsorganisasjonene og befolkningen opplever som troverdig og trygg.

Jobbe for at statlige virksomheter skal utvikle og drifte fagsystemer i egen regi og ha eierskap til egen digital struktur og arkitektur. Jobbe for at det etableres en statlig skyløsning for offentlige virksomheter.

Jobbe for at det føres en politikk hvor myndighetene tar en aktiv rolle og bruker nødvendige ressurser på grønn og rettferdig omstilling til nullutslippssamfunnet.

## Mål 2022

Offentlige oppgaver blir ikke konkurranseutsatt, konsulentbruk begrenses og oppgaver blir tatt tilbake i egenregi.

IKT-prosjekter underlegges medbestemmelse for å sikre ansattes rettigheter, borgernes personvern og oppgavenes kvalitet.

Jobbe for styrket finansiering av offentlige virksomheter.

Øke kunnskapen om hvordan svart økonomi undergraver velferdsstatens finansiering.

Videreutvikling og implementering av tiltak knyttet til tillitsreform.

Fortsette å synliggjøre konsekvensene av nedlegging av statlige arbeidsplasser i distriktene og konsekvenser ved flytting av etablerte arbeidsplasser. Omstilling skal skje under trygghet for arbeidstakerne.

## Strategiske tiltak

### Avdeling (avhengig av nivå)

Bevisstgjøre og mobilisere medlemmene i arbeid mot konkurranseutsetting og for insourcing av offentlige oppgaver.

Motarbeide konkurranseutsetting av tjenester som renhold, byggdrift, IKT mv. Innkjøp av tjenester, herunder konsulentbruk, skal tas opp i drøftinger, for eksempel i sammenheng med årlige budsjetter. Dersom tjenester likevel settes ut, løfte saken til landsforening/forening før endelig vedtak er fattet.

Jobbe for å utvikle kontrolltiltak og overvåking av de ansatte gjennom medbestemmelsesapparatet.

Kreve medbestemmelse i IKT-prosjekter.

## **Landsforening/ forening**

Skolere i bruk av hovedavtalen i spørsmål omkring organisering av tjenester.

Ta opp med arbeidsgiver spørsmålet om å ta tjenester (som renhold, byggdrift mv.) tilbake i egenregi og motvirke at tjenester settes ut. Dersom tjenester skal privatiseres eller konkurranseutsettes, varsle dette til NTL sentralt.

Bistå i medlemsmøte om konsekvenser av privatisering og betydningen av å gjennomføre tjenester i egenregi.

## **Forbundet sentralt**

Jobbe for at oppgaver blir tatt tilbake i offentlig drift.

Følge opp arbeidet med tillitsreformen, både internt i NTL og inn mot LO og regjeringen.

NTL har deltatt i Agendaprojektet Trygghet og sikkerhet 2021 og prosjekt om koronaoppfølging, arbeidet med å synliggjøre beredskapsstatens betydning vil fortsette også i 2022

Jobbe for at ABE-kuttene avvikles og økt finansiering av offentlig sektor.

Fortsette å følge opp politiske partier alene eller sammen med LO/forbund for å utvikle en annen politikk for offentlig sektor.

Nettverk mot svart økonomi, arrangere årlig konferanse.

Arrangere eForvaltningskonferansen i samarbeid med Fagforbundet og Universitetet i Oslo.

Synliggjøre digitaliseringens effekter på offentlig styring, medbestemmelse, ansattes rettigheter og borgernes rettigheter og personvern.

NTLs digitaliseringsnettverk vil fortsette arbeidet med medbestemmelse i IKT-prosjekter.

Jobbe med forskning på kontroll og overvåkning. NTL er representert i styrings- og referansegruppen til det LO-finansierte prosjektet *Makt og menneskeverd i det digitale arbeidslivet*, som gjennomføres av Senter for rettsinformatikk, UiO og Fafo.

## Organisasjonsbygging og organisering

Det gjøres mye godt vervearbeid i NTL. Likevel opplever vi synkende organisasjonsgrad og en stadig økende konkurranse fra andre hovedsammenslutninger innenfor flere av forbundets organisasjonsområder. For å ha en sterk posisjon fremover, må NTL organisere flere yrkesaktive medlemmer innenfor alle våre områder. Det er viktig for vårt sterke fellesskap. Vår forhandlingsmakt og påvirkningskraft for medlemmene både sentralt og på den enkelte arbeidsplass er avhengig av at vi opprettholder vår tariffstyrke og blir flere. NTL skal være det beste fagforeningsvalget for alle innenfor våre organisasjonsområder. Forbundet feirer 75 år i 2022 og det vil bli planlagt ulike aktiviteter gjennom året for å markere jubileet.

Andelen arbeidstakere med høyere utdanning er voksende, både blant statsansatte og i vår medlemsmasse. I snitt har 60 % av NTLs medlemmer høyere utdanning og i de yngre aldersgruppene har 80 % høyere utdanning. For å øke organisasjonsgraden er det avgjørende at vi styrker oss i denne gruppen. Som et ledd i dette arbeidet jobber vi aktivt for å verve flere studenter og unge arbeidstakere. Fortsatt prioritering av vervetiltak i virksomhetene, satsing på NTL Ung, og samarbeid innad i LO er avgjørende for å få dette til. NTL har etablert to treårige verveprosjekter i departementene og universitets- og høyskolesektoren i samarbeid med LO. Det siste halvannet året har prosjektet i universitets- og høyskolesektoren hatt fokus ved Universitetet i Oslo og NTNU. I år flyttes den delen av prosjektet til Tromsø og Bergen. Vår organisering av arbeidstakere med høyere utdanning skal synliggjøres og brukes som verveargument.

NTL Ung har hatt fokus på studentverving de siste årene, og gjennom studentprosjektet i Oslo, Bergen, Trondheim og Tromsø jobber NTL Ung målrettet med å etablere fellesskap for studenter på studiestedene. Alle studenter som nærmer seg avslutning av studietid kontaktes og veiledes i videre medlemsløp i forbundet og LO.

Innsatsen for å rekruttere, aktivisere og beholde medlemmer må i enda større grad målrettes lokalt. Dette forutsetter at NTLs organisasjonsledd er godt etablert med dyktige og synlige tillitsvalgte i alle virksomheter. NTL skal være et naturlig og attraktivt valg for potensielle medlemmer, og vi skal fortsette å skape en kultur der kollega verver kollega.

Det er avgjørende at organisasjonsleddenes styrer er sterke og kompetente. Det gir trygghet for medlemmene og sikrer at NTL utvikler seg og verver flere medlemmer.

Organisasjonsleddene og forbundet må derfor strekke seg etter å være et inkluderende fellesskap hvor alle som deler NTLs grunnholdninger og verdier kan kjenne seg hjemme. Gjennom deltakelse i nettverket Rik på mangfold – en arbeidsplass for alle, som Norsk Folkehjelp og LO samarbeider om, har NTL forpliktet seg til å jobbe mer systematisk for å øke inkludering og mangfold på arbeidsplassene. Et godt og inkluderende fellesskap innebærer en kultur som forebygger og slår ned på trakasserende atferd. Det er avgjørende at det enkelte medlem kjenner tilhørighet og fellesskap i fagforeningen sin på arbeidsplassen. NTLs organisasjonsledd må derfor skape møteplasser og fellesskap lokalt.

Kunnskap om kommunikasjon og hvordan formidle budskap, mål og politikk, er avgjørende for å nå fram i både tradisjonelle og nye medier. NTL benytter mange kanaler for å nå ut. De fleste tillitsvalgte bør ha kjennskap til forbundets kommunikasjonsstrategi og ha kompetanse om hvilke kommunikasjonsmuligheter som finnes, hvordan de virker og hvordan bruke dem.

Koronasituasjonen har utfordret måten vi driver fagforening på. Det er viktig at NTL er synlig i sosiale medier og har gode nettsider. Vi må framover utnytte de mulighetene digitale medier og digitale møteplasser gir for å nå ut med vårt budskap til eksisterende og potensielle medlemmer.

## Mål i landsmøteperioden fram til 2022

NTL skal bygge en solid organisasjonsstruktur med godt fungerende organisasjonsledd og tillitsvalgte.

NTL skal øke organisasjonsgraden i alle tariffområder. Der det er mulig er målet å bli største tariffpart.

NTL skal gjenspeile mangfoldet i det norske samfunnet.

NTLs organisasjonsgrad i Staten skal øke med minst to prosent.

Andelen medlemmer som meldes ut av forbundet skal reduseres med 30%.

NTLs vervestrategi skal videreutvikles og være et viktig verktøy for tillitsvalgte.

NTL skal synliggjøre bedre hvor relevante vi er for ansatte med høyere utdanning.

NTL skal være en organisasjon hvor medlemmer verver nye medlemmer.

Økt kompetanse om kommunikasjon blant tillitsvalgte.

Sørge for effektive kommunikasjonskanaler.

NTLs tillitsvalgte skal bruke mer tid på verving.

## Mål 2022

NTLs organisasjonsgrad skal øke med minst to prosent i det statlige området.

NTLs organisasjonsgrad skal øke med minst to prosent i de øvrige tariffområdene (Virke, Spekter, NHO).

Bygge en sterkere organisasjon og kartlegge styrker og svakheter i organisasjonsleddene.

Implementere NTLs vervestrategi i hele organisasjonen.

Verving av studenter og lærlinger skal prioriteres.

Utvikle LO for alle-prosjektet i Tromsø og Bergen.

Bedre kommunikasjonen og informasjonen ut til organisasjonsleddene, blant annet gjennom å utarbeide nye nettsider for organisasjonsleddene og fornyelse av medlemsnett

## Strategiske tiltak

### Avdeling (avhengig av nivå)

Sørge for at alle medlemmer har en tillitsvalgt de enkelt kan kontakte.

Sørge for at informasjon om hvem som er NTLs tillitsvalgte er tilgjengelig også for potensielle medlemmer på arbeidsplassen.

Sette vervemål for egne områder. Stimulere til at kolleger verver kolleger.

Der ikke alle medlemmer jobber på samme sted skal det gjennomføres regelmessige arbeidsplassbesøk for å sikre kontakt med medlemmene og verve nye.

Bruke NTLs vervestrategi aktivt i styrearbeidet.

Jobbe for å øke organisasjonsgraden for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn.

Oppfordre medlemmer med minoritetsbakgrunn til å ta tillitsverv.

### **Landsforening/ forening**

Følge aktivt med på medlemsbevegelsene innenfor eget organisasjonsområde og bidra til verving og oppfølging av medlemmer.

Etablere vervemål for organisasjonsleddet i samarbeid med avdelingene og aktivt følge dem opp  
Sørge for at det etableres gode rutiner for å beholde medlemmer.

Sørge for etablering av nye organisasjonsledd eller grupper der det er mulig, og følge opp disse.

Etablere enkle kommunikasjonskanaler til medlemmene i hele landsforeningen/foreningen for å synliggjøre arbeid og resultater som oppnås på sentralt nivå.

Ha regelmessig aktivitet og vurdere om det behov for særskilte tilbudet til medlemmer med yrkes-, høyskole- og universitetsutdanning i samarbeid med avdelingene. Bruke NTLs vervestrategi aktivt og gjøre den kjent i avdelingene.

Være kjent med NTLs kommunikasjonsstrategi, og sørge for god kommunikasjon til medlemmene.

Rekruttere tillitsvalgte.

Jobbe for å øke organisasjonsgraden for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn.

Oppfordre medlemmer med minoritetsbakgrunn til å ta tillitsverv.

### **Forbundet sentralt**

Videreføre arbeidet rettet mot Landsforeninger og foreninger for å øke organisasjonsgraden.

Utbedre medlemsstatistikken som et verktøy i arbeidet med å verve og beholde medlemmer og så sette vervemål i organisasjonsleddene.

Videreutvikle selvbetjeningsløsningene for medlemmer og organisasjonsledd på nettsidene.

Videreutvikle NTLs vervestrategi.

Etablere gode innmeldings- og betalingsfunksjoner som bidrar til at studentmedlemmene står lengre i medlemskapet.

Styrke arbeidet med medlemsgjenvinning.

Legge til rette for aktivitet lokalt og sørge for å tilgjengeliggjøre materiell.

Bistå organisasjonsledd i kommunikasjonsarbeidet og gi kurs og opplæring ved etterspørsel.  
Arrangere NTL-dagen for å synliggjøre NTL i organisasjonsledd og avdelinger.



Delta i og synliggjøre nettverket Rik på mangfold – en fagbevegelse for alle, og oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

Synliggjøre NTLs 75 års-jubileum.

## Opplæring og skolering

NTL skal være et forbund med godt skolerte tillitsvalgte. Skolerte og aktive tillitsvalgte er det beste argumentet for å verve og organisere nye medlemmer. Det er de tillitsvalgte som sammen med medlemmene ivaretar medlemmenes interesser og skaper aktivitet og engasjement på den enkelte arbeidsplass. Både i ordinær drift og ved små og store omstillingsprosesser på arbeidsplassen skal NTL være et forbund medlemmene kan stole på.

NTL har et omfattende kurstilbud for tillitsvalgte og medlemmer, og har ca. 10 000 medlemmer og tillitsvalgte på kurs årlig, både gjennom organisasjonsleddene og sentralt. Skolering er et viktig tilbud til medlemmer og tillitsvalgte. Det samlede kurstilbudet vil også være et sentralt verktøy for å nå målene i strategiplanen. Den tradisjonelle skoleringen av tillitsvalgte skal fortsatt være grunnmuren for tillitsvalgtes kunnskaper. Utviklingen av det digitale kurstilbudet fikk fart under Koronaen og det ble utviklet mange korte webinarer og lengre kurs. Omleggingen til en helhetlig kurspakke med både digitale og mer tradisjonelle kurs vil kreve ressurser og må videreutvikles. Digitale løsninger gjør det lettere for medlemmer over hele landet å benytte forbundets skolingstilbud og det må vektlegges når nye tilbud utvikles.

Det er også viktig at det i forbindelse med lokal aktivitet vurderes deltakelse digitalt slik at tilbudet blir tilgjengelig for flest mulig både av hensyn til smittevern og miljø/klimahensyn.

For å øke vår gjennomslagskraft er det i tillegg nødvendig å vektlegge opplæringen i NTLs politikk og verdigrunnlag fremover. Vi er avhengige av at medlemmene ser helheten og sammenhengen i utviklingen av samfunn og arbeidsliv, og hva som utfordrer velferdsstaten og det organiserte arbeidslivet. Det er derfor en prioriterte oppgave å bygge kunnskap og ideologisk forståelse for skillelinjene i politikken.

## Mål i landsmøteperioden fram til 2022

Godt skolerte tillitsvalgte i alle deler av organisasjonen som har tilstrekkelig kunnskap til å ivareta medlemmenes interesser både i medbestemmelse og lønnsforhandlinger.

Gi medlemmene økt kunnskap om arbeiderbevegelsens prinsipper om frihet, likhet, solidaritet og et demokratisk samfunn som ligger til grunn for vårt arbeid.

Økt kunnskap om den norske modellen og styrkeforholdet i arbeidslivet.

Styrke organisasjonens kunnskap om sammenhengene mellom konkurranseutsetting, privatisering, sosial dumping og ulikhet.

Spre kunnskap og forståelse for behovet for å opprettholde en sterk offentlig sektor.

## Mål 2022

Flest mulig tillitsvalgte skal ha tilbud om skolering som bidrar til å ivareta medlemmenes interesser i faglige og politiske saker. Det skal jobbes videre med å supplere de tradisjonelle kurs og aktiviteter med digitale tilbud.

## Strategiske tiltak

### Avdeling (avhengig av nivå)

Sikre at tillitsvalgte gis tilbud og deltar på skoling.

Medlemsmøter og tillitsvalgtsamlinger om faglig-politiske tema som er viktig for NTL, Det bør suppleres med digitale tilbud der det er mulig.

Vurdere å utvikle kompetanseplaner for de tillitsvalgte som innebærer kunnskapsheving om avtaleverk, omstilling, faglig-politiske tema eller forvaltnings- og velferdspolitikken.

### Landsforening/ forening

I samarbeid med forbundet sentralt skolere tillitsvalgte om NTLs prinsipper og politikk. Sørg for at det suppleres med digitale tilbud der det er mulig.

Benytte tillitsvalgtsamlinger, representantskapsmøter og årsmøter til å sette aktuelle politiske tema på dagsorden.

Vurdere å utvikle kompetanseplaner for tillitsvalgte.

### Forbundet sentralt

Utvikle kurs som styrker tillitsvalgtes kunnskap om NTLs politikk og verdier.

Utvikle skoleringsopplegg som viser hvordan ulike styrings- og finansieringsmodeller påvirker utviklingen av den norske velferdsstaten.

Utvikle informasjon til nye tillitsvalgte og samarbeide med landsforeninger om dette.

Prioritere forelesningsaktivitet som handler om avtaleverk, lønn- og tariff, omstilling og politiske veivalg.

Videreutvikle kurstilbudet med digitale og tradisjonelle kurs. Digitale løsninger bør ha som siktemål å gjøre det lettere for medlemmer i hele landet å benytte seg av forbundets skolingstilbud.

## Kompetanse og høyere utdanning

Arbeidslivet står overfor store omstillinger som følge av grønt skifte, og teknologiske endringer i form av digitalisering, robotisering og automatisering. Endringene vil på ulike måter berøre alle NTLs medlemmer

NTLs medlemmer utfører viktige samfunnsoppdrag på vegne av fellesskapet. God kvalitet sikres først og fremst gjennom kvalifiserte medarbeidere. Medarbeidere skal få bruke sin kompetanse og gjennom involvering og medbestemmelse bidra til god kvalitet på tjenesteytingen.

De fleste ledige stillinger i staten og i andre virksomheter i NTLs område lyses nå ut med krav til høyere utdanning. NTL mener at utdanning skal verdsettes, og at det skal gi uttelling ved ansettelse. Samtidig skal også kompetanse opparbeidet gjennom arbeidserfaring verdsettes. Virksomhetene må ha en politikk som legger til rette for kompetanseutvikling og NTL krever at arbeidstakere må få mulighet til å oppdatere og bygge på sin kompetanse gjennom hele arbeidslivet.

Hovedavtalene og hovedtariffavtaler har føringer for satsing på kompetanseutvikling i virksomhetene. Ledelsen har det overordnede ansvaret, og skal gjennom virksomhetsplan og budsjett bidra til personalutvikling. Samtidig har partene felles ansvar som f.eks.; ved betydelig endring av oppgaveløsning på grunn av digitalisering, gjennom avtalen om det inkluderende arbeidsliv, målet om flere lærlinger, og utvikling av kompetanse for å hindre utstøting ved omstillingsprosesser.

For å lykkes med de omstillingsprosessene som mange sektorer står ovenfor, er strategiske og operative kompetanseplaner et godt verktøy. Det er avgjørende for virksomhetene i ulike sektorer og på ulike nivåer at de kartlegger hvilken kompetanse som allerede finnes og utvikler virksomheten videre på grunnlag av dette. Relevant kompetanseheving skal gi uttelling i lønn.

Den store kompetansereformen «Lære hele livet» vil ha tiltak som kan være relevante. For å løse arbeidslivets kompetansebehov er vi avhengig av at utdanningsinstitusjonene kan tilby relevant og tilpasset opplæring. Opplæringen må være gratis og utdanningsinstitusjonene må sikres tilstrekkelig finansiering.

### Mål i landsmøteperioden fram til 2022

NTL bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Bruke trepartssamarbeidet lokalt for å sikre faglig utvikling for alle medlemmer. Følge opp kompetanseplanene, sikre at disse iverksettes og kreve uttelling i lønn.

Videreutvikle NTLs utdanningspolitikk og arbeide for å sikre medlemmene bedre muligheter til etter- og videreutdanning.

### Mål 2022

Økt innsats i partsarbeid om kompetanseutvikling. Medlemmene skal gis mulighet til etter- og videreutdanning.

## Miljø og Klima – det grønne skiftet

Menneskeskapte klimaendringer er vår tids største utfordring. Klimagassutslippene må reduseres kraftig, i tråd med Parisavtalens målsetninger. NTL ønsker en bærekraftig utvikling der hensynet til miljø og rettferdig fordeling mellom fattige og rike land setter rammen for økonomisk vekst og forbruk. Forbruks- og produksjonsmønstre må legges om i hele verden.

Arbeidsgivere og arbeidstakere bidrar sammen til en kontinuerlig kompetanseheving og utvikling av norske virksomheter. Skal vi lykkes med det grønne skiftet og framtidige omstillinger må partene i arbeidslivet samarbeide godt, ha faste og trygge jobber og legge til rette for en kompetanseheving og -dreining som involverer, ikke ekskluderer, de ansatte. Staten må skape trygghet for omstilling, trygghet for virksomhetene, og trygghet for enkeltmenneskene. De som står i midten av omstillingen skal ikke måtte ta kostnadene selv, det er fellesskapets ansvar.

Det offentlige må sette av mer ressurser til forskning på og utvikling av mer effektive, fornybare og miljøvennlige måter å framskaffe, omforme og forbruke energi på vei i omstillingen mot nullutslippssamfunnet.

Transportsektoren er helt sentral for å løse klima- og miljøutfordringene. Virksomhetene må prioritere miljøvennlige alternativer framfor økonomi når det gjelder jobbreiser.

Som Norges største byggherre og innkjøper må offentlig sektor forplikte seg til klimavennlige løsninger i alle anbudprosesser. Offentlig sektor skal være en pådriver for utvikling og bruk av ny og miljøvennlig teknologi innen bygg og produksjon. Som oppdragsgiver skal offentlig sektor innrette sin anskaffelsespraksis slik at den bidrar til å redusere skadelig miljøpåvirkning og fremme klimavennlige løsninger.

## Mål i landsmøteperioden fram til 2022

Klima og miljø skal være en naturlig del av partsarbeidet lokalt på alle arbeidsplasser hvor NTL organiserer.

NTLs tillitsvalgte skal settes i stand til å argumentere for klimahensyn i ulike forhandlings- og drøftingssituasjoner lokalt.

NTLs klimaengasjement skal være synlig – både knyttet til verving og kampanjer i sosiale medier.

NTL skal være en god allianse- og samarbeidspartner for organisasjoner i og utenfor LO-fellesskapet, blant annet gjennom Broen til Framtiden og Klimavalgalliansen.

## Mål 2022

Følge opp klima og miljøkrav som ligger inne i avtaleverket.

Vurdere nye/utvidede krav om bærekraft, herunder klima og miljø, i hovedtariffoppgjørene

Klima og miljø skal være del av tilbakemeldingene til statsbudsjettforslag for 2023.

Jobbe fram gode forslag for å styrke LOs politikk på miljø og klima på LO kongressen 2022.

## Strategiske tiltak

### Avdeling (avhengig av nivå)

Miljø og klima skal være del av partsarbeidet lokalt på arbeidsplassen og må løftes i medbestemmelsesapparatet og det må kreve drøftinger om virksomhetenes tiltak. , NTLs veileder for klimaarbeid brukes aktivt.

Vurdere klimahensyn når innkjøp og jobbreiser diskuteres. NTLs veileder for klimaarbeid, herunder anbefalinger for innkjøp og anbud, bør brukes aktivt.

Gjøre NTLs klimapolitikk og veileder for klimaarbeid kjent for medlemmer og potensielle medlemmer.

### Landsforening/ forening

Bidra til at miljø og klima blir del av partsarbeidet lokalt på arbeidsstedene og sentralt i virksomhetene.

Gjøre NTLs klimapolitikk og NTLs veileder for klimaarbeid kjent for medlemmer og potensielle medlemmer. Bruke NTLs klimaveileder.

### Forbundet sentralt

Synliggjøre og spre NTLs oppdaterte klimaveileder til lokale organisasjonsledd.

Løfte spørsmål om miljø og klima i aktuelle muntlige og skriftlige høringer.

Bidra til oppfølging av forpliktelsene i Hovedtariffavtalen og Spekters A-del om bærekraft og miljø, og til at både sentrale og lokale parter jobber for å oppnå FNs bærekraftsmål.

Delta aktivt i LOs arbeid med miljø og klima.

Bidra til videreutvikling av politikk for grønn og rettferdig omstilling.

Drive alliansebygging og utvikle samarbeidsrelasjoner blant annet gjennom Broen til fremtiden konferansen.

Høsten 2021 er det fortsatt uklart om prosjektet Grønn Industri 21 (som drives av Manifest Tankesmie) vil bli videreført. Fram mot valget 2021 utredet prosjektet hvordan Norge kan bidra til utslippskutt globalt på en måte som utvikler grønne arbeidsplasser nasjonalt. Dersom prosjektet fortsetter vil NTL delta, dersom det ikke fortsetter vil vi ta med oss resultatene fra prosjektet i vårt videre arbeid.

Lage en kort presentasjon av NTLs klimapolitikk og klimaveileder som kan brukes i ute på arbeidsplassene.

Forbundskontoret er sertifisert som Miljøfyrtårn og vil fortsette tiltak for å bedre miljøavtrykket for organisasjonen, blant annet ved mindre reisevirksomhet som følge av digitalisering av kurs og møtevirksomhet.