

# STRATEGIPLAN 2021



Norsk  
Tjenestemannslag

# Innhold

Forord.....	3
Noen tips til lesingen av strategiplandokumentet:.....	4
Arbeidsliv, tariff og pensjon .....	5
Mål i landsmøteperioden fram til 2022.....	6
Mål 2021 .....	6
Strategiske tiltak.....	7
Samfunnspolitisk påvirkning .....	9
Mål i landsmøteperioden fram til 2022.....	10
Mål 2021 .....	10
Strategiske tiltak.....	11
Organisasjonsbygging og organisering .....	13
Mål i landsmøteperioden fram til 2022.....	14
Mål 2021 .....	14
Strategiske tiltak.....	14
Opplæring og skolering .....	16
Mål i landsmøteperioden fram til 2022.....	16
Mål 2021 .....	16
Strategiske tiltak.....	17
Kompetanse og høyere utdanning .....	18
Mål i landsmøteperioden fram til 2022.....	18
Mål 2021 .....	19
Strategiske tiltak.....	19
Miljø og Klima – det grønne skiftet.....	20
Mål i landsmøteperioden fram til 2022.....	20
Mål 2021 .....	20
Strategiske tiltak.....	21

## Forord

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

NTL har en strategisk plan som 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 2021.

Slagordet for landsmøtet vårt i 2018 var Framtiden krever sterke fellesskap og 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.

Strategiplanen peker på 6 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 det mål og strategiske tiltak. Vi oppfordrer dere til å gå igjennom de foreslåtte tiltakene og tilpasse det 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 til å gå igjennom den 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 det mål for hele landsmøteperioden. Strategiplanen for det enkelte år skal være en beskrivelse av de viktigste sakene og hvilke mål og aktiviteter som organisasjonen skal samles om i planåret. Det er beskrevet strategiske tiltak for avdelinger, landsforeninger/foreninger og NTL sentralt. I noen av organisasjonsleddene er det landsforeningens som ivaretar medbestemmelsen overfor arbeidsgiverne, i andre ligger dette på avdelingsnivå. 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.

Vårt Prinsipp- og handlingsprogram inneholder flere områder hvor forbundet har utformet politikk og målsettinger. Disse områdene følges også opp, i tillegg til det som omtales i denne planen.

## Arbeidsliv, tariff og pensjon

NTLs hovedoppgave skal være å ivareta medlemmenes lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår. Disse rettigheter er under press både gjennom motpartenes 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 er også under press gjennom stortingsflertallets angrep på lover og forskrifter som regulerer arbeidsvilkår i staten og i overenskomstsektoren.

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 tilsetning respekteres. 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 og 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.

Økningen i bruk av hjemmekontor på grunn av Koronapandemien gjør at grensen mellom arbeid og fritid blir mer utydelig. Mange av våre virksomheter fikk samtidig økt arbeidsmengde som følge av Koronatiltak. Det er derfor 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 forhandlingssystemene, 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.

### Omstilling og stillingsvern

Stadig flere av NTLs medlemmer omfattes av omstillings- og endringsprosesser i virksomhetene. Disse omstillingene fører nå også til nedbemanning og oppsigelser. Sikring av medlemmenes stillingsvern forutsetter at alle tillitsvalgte i organisasjonen har kunnskap om hvordan de på sitt nivå kan påvirke prosessene og ivareta medlemmenes rettigheter. Det må derfor arbeides systematisk med opplæring og støtte til tillitsvalgte i forbindelse med og i forkant av omstillingsprosesser.

### Pensjon

Folketrygden, AFP og tjenestepensjonsordningene må sikre det økonomiske grunnlaget for en trygg og verdig alderdom for alle. Tjenestepensjoner må lov/avtalefestes i alle områder.

### 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 å hindre utstøting fra arbeidslivet og 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**

Lønnsoppgjørene skal bidra til å sikre alle en lønnsvekst over tid, gjennom de sentrale og de lokale og virksomhetsvise oppgjørene.

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

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

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

Styrke medbestemmelsen for tillitsvalgte i virksomhetene innenfor NTLs organisasjonsområder. 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 og medlemmenes velferdsordninger.

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.

## **Mål 2021**

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.

Tjenestepensjoner som ikke er lovfestet skal tariffestest, 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. Delta i arbeidet med en plan for arbeidstidsreduksjoner i regi av LO.

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 ansettelse, omstillinger og endringer.

Fullt forsvarlig arbeidsmiljø ved hjemmearbeid.

## **Strategiske tiltak**

### **Avdeling (avhengig av nivå)**

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

Det gjennomføres medlemsmøter om tariffoppgjøret.

Tillitsvalgte krever drøftinger med arbeidsgiverne om bruk av midlertidige ansettelse og bruk av bemanningsforetak årlig, (jf AML §14-9 og Statsansattloven § 9).

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

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

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

Kreve drøfting av hjemmearbeidsordninger i virksomheten.

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.

### **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 dette hører hjemme på dette nivået.

Tilby opplæring til tillitsvalgte i arbeidsmiljø og hjemmearbeidsordninger. Kreve drøfting av hjemmearbeidsordninger når dette hører hjemme på dette nivået.

Koordinere arbeidet med omstillinger innenfor organisasjonsleddets område. Legge til rette for skoloring 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 hovedsakelig 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 (korkurs/e-læring) om pensjon.

Fortsette arbeidet med å sikre best mulig løsning for framtidige særalderspensjoner

Lage en strategi for arbeidstidsspørsmål med mål om å bevare normalarbeidsdagen og bidra til heltid.

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

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

Arbeide for regler og økonomiske og organisatoriske rammer for hjemmearbeid som sikrer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, blant annet gjennom deltakelse i prosessene med oppdatering av forskrift for hjemmearbeid og gjennom informasjon til tillitsvalgte på arbeidsplassene.

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

Delta i LOs arbeid med plan for arbeidstidsreduksjoner.

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

Ta opp tvister om brudd på reglene for medbestemmelse. Arbeide for å øke forståelsen av medbestemmelse og trepartssamarbeidets betydning for et velfunderende arbeidsliv bygd på faglighet og tillit.

Samarbeid med arbeidsgiversiden for å hindre utstøting, f. eks 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. Vi har over tid opplevd at våre verdier og ønsker for utviklingen av det norske samfunnet er under press. Svekkede rammebetingelser for offentlig sektor, både gjennom generelle osthøvel/Avbyråkratiserings – og effektivitetskutt (ABE) for virksomhetene, og en oppsplitting av oppgavene ved utskilling og privatisering, har negative konsekvenser

NTL jobber mot privatisering og konkurranseutsetting av offentlige oppgaver, og ønsker å ta tilbake tjenester som er skilt ut. Vi forventer et økt privatiseringspress mot IKT-oppgavene, der private tilbydere ønsker å ta over utvikling og drift av systemer samt lagring av data. Dette er i strid med NTLs politikk om at offentlige IKT-tjenester må være underlagt demokratisk styring og kontroll. En vellykket digitalisering forutsetter at virksomhetene gis tilstrekkelige midler til utvikling og implementering, og at arbeidet forankres i medbestemmelsesapparatet.

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 særlig går fra små til store kommuner. Dersom arbeidsoppgaver flyttes, mener NTL at de ansatte skal gis mulighet til å arbeide med relevante arbeidsoppgaver på sitt nåværende arbeidssted og at virksomhetene gis tilstrekkelige midler til omstilling.

NTL har vært en tydelig stemme mot markedsstyring og kontrollregimer. Omfattende rapporteringskrav flytter fokus fra kvalitet og samfunnsoppdrag til kvantitet og produksjonsmål. Det svekker folkestyrtede offentlige forvaltningsoppgaver, de ansattes medbestemmelse og innbyggernes mulighet til å fremme krav overfor forvaltningen. NTL vil sammen med LO jobbe for å utvikle en tillitsmodell i statlig sektor, som vektlegger faglighet, tillit og kvalitet i utførelsen av samfunnsoppdraget.

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 offentlig etater slik som tilsyn og kontrolletatene, skattemyndighet og politi.

NTL deltar i prosjekt om totalberedskap i regi av Tankesmien Agenda. Totalberedskap handler om mer enn sivilt-militært samarbeid – det handler om at samfunnet 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.

NTL skal jobbe for et politisk alternativ hvor offentlig sektor styres av ledere med fagkunnskap om sine arbeidsområder, hvor fokuset er på kvalitet i løsningen av samfunnsoppdraget og tillit til de ansattes fagkompetanse. Partssamarbeidet både sentralt og på hver enkelt arbeidsplass må brukes aktivt for å styrke og videreutvikle offentlig sektor.

Høsten 2021 er det stortingsvalg, og NTL ønsker å bidra til debatt, engasjement for våre saker og god valgdeltakelse blant medlemmene. Både før og etter valget vil NTL søke å påvirke partiene til å ivareta våre politiske interesser. De overordnede sakene for NTL i valgkampen i 2021 vil være staten sitt ansvar som arbeidsgiver, offentlig styring, arbeidsliv og klima. For å sikre en sterk velferdsstat og bærekraftig utvikling, må offentlig sektor få bedret finansiering, endret styring og organisering. En viktig del av dette arbeidet er konkretiseringen av tillitsreform i offentlig sektor.

NTL skal jobbe for at offentlig sektor har tilstrekkelig finansiering til å løse sitt samfunnsoppdrag på en måte som både sikrer de ansatte en forsvarlig arbeidssituasjon og innbyggerne gode tjenester, og en grønn og rettferdig omstilling. For å oppnå støtte for en slik politikk er det viktig å skape engasjement blant medlemmene for sakene våre, samt fortelle hvilke politiske partier som deler våre mål og visjoner.

Fram mot LO kongressen i mai 2021, 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 at det settes i gang pilotprosjekter med tillitsmodell i statlig sektor.

Motarbeide sentralisering og nedlegging av statlige arbeidsplasser i distriktene. NTL ønsker å sikre likeverdige, gode offentlige tjenester i hele landet.

NTL skal jobbe for totalberedskapspolitikk som både de ansatte innen beredskapsorganisasjonene og befolkningen opplever som troverdig og trygg.

Statlige virksomheter skal utvikle og drifte fagsystemer i egen regi og ha eierskap til egen digital struktur og arkitektur. Bidra til at statlige skytjenester blir utredet.

Jobbe for et politisk alternativ for styring av offentlig sektor.

Det føres en politikk hvor myndighetene tar en aktiv rolle og bruker nødvendige ressurser på grønn og rettferdig omstilling til nullutslippssamfunnet.

## **Mål 2021**

Offentlige tjenester blir ikke konkurranseutsatt.

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

Synliggjøre konsekvenser av ABE-kutt.

Øke kunnskapen om hvordan svart økonomi undergraver velferdsstatens finansiering.

Det igangsettes arbeid med rammeverk for en tillitsreform for offentlig sektor som motvekt til markedsstyring og målstyring.

Fortsette å synliggjøre konsekvensene av nedlegging av statlige arbeidsplasser i distriktene. Omstilling skal skje under trygghet for arbeidstakerne.

## Strategiske tiltak

### Avdeling (avhengig av nivå)

Bevisstgjøre og mobilisere medlemmene i arbeid mot konkurranseutsetting av offentlige tjenester.

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

Ta opp i medbestemmelsesapparatet spørsmål om nødvendigheten av styring og kontrolltiltak i virksomheten

Kreve medbestemmelse i IKT-prosjekter.

### Landsforening/ forening

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

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 aktivt mot konkurranseutsetting og privatisering av offentlige tjenester alene og sammen med LO/forbund.

Igangsette arbeidet med et tillitsprosjekt i Staten som omhandler finansiering, styring og organisering.

NTL deltar i Agendaprojektet Trygghet og sikkerhet 2021 og involverer aktuelle organisasjonsledd i arbeidet med utredninger og oppfølging.

Delta på LO-kongressen i mai.

Synliggjøre konsekvensene av ABE-kuttene.

Utarbeide informasjon som kan skape engasjement hos medlemmene for de politiske sakene i valgkampen mot stortingsvalget høsten 2021.

Følge opp politiske partier alene eller sammen med LO/forbund for å utarbeide en annen politikk for offentlig sektor.

Fortsette arbeidet med synliggjøring av beredskapsetatenes betydning – Trygghet og sikkerhet

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.  
Utarbeide argumentasjonsrekke for oppgaver i egen regi.

## 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.

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 etablerer to treårige verveprosjekter i departementene og universitets- og høgskolesektoren i samarbeid med LO. 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.

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 styrever 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 hvordan vi driver fagforening. Når vi ikke kan treffes sosialt er det behov for å ta i bruk digitale møteplasser i større grad, og finne nye måter å nå potensielle medlemmer på.

## 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 samfunn.

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 2021

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.

Starte opp to verveprosjekt i samarbeid med LO i departementene og universitets- og høyskolesektoren.

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.  
Gjennomføre prosjekt for nye orgleddnettsider og medlemsnett.

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).

## 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 2021

Flest mulig tillitsvalgte skal ha tilbud om skolering som bidrar til å ivareta medlemmenes interesser i faglige og politiske saker.

## 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 forbundet skolingstilbud.

## Kompetanse og høyere utdanning

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. Derfor må virksomhetene ha en politikk som legger til rette for kompetanseutvikling.

De fleste ledige stillinger i staten 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. NTL mener at utgangspunktet for avlønning først og fremst skal være arbeidsoppgaver og ansvar. Ansiennitet skal vektlegges. Utdanning og realkompetanse må bli verdsatt.

Det er behov for å planlegge og legge til rette for kompetanseutvikling som kan møte behovene de neste tiårene. Arbeidsplassene er viktige læringsarenaer, og digitale løsninger benyttes i større grad enn tidligere. Dette er en utvikling NTL må være med på å styre. Arbeidstakere må få mulighet til å oppdatere og bygge på sin kompetanse gjennom hele arbeidslivet.

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 og dette må møtes med økt satsing på kompetansetiltak og etterutdanning. 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.

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.

Det er fortsatt mange som opplever at ikke arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling. 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.

Noen tiltak kan være at arbeidsgiver må legge til rette for faglig utvikling, andre tiltak kan være korte etterutdanningstilbud der ansatte får oppdatert sin kompetanse for å møte endringene.

## 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.

## Mål 2021

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

## Strategiske tiltak

### Avdeling (avhengig av nivå)

Bistå de tillitsvalgte i gjennomføringen av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariffområder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner.

Bidra med argumenter for etter- og videreutdanning i forbindelse med omstillings- og utskillingsprosesser.

Samarbeide med arbeidsgiver for å øke antall læreplasser i alle virksomheter, spesielt i offentlig sektor, og bidra til at veileder har kompetanse til å gi et godt faglig opplæringstilbud til lærlingen.

Sikre at medlemmene får faglige opplærings- og kompetansetilbud.

### Landsforening/forening

Sørge for at fagforeningene bistår de tillitsvalgte i drøftingsmøter om kompetanseutvikling og kompetanseplaner.

Sikre at medlemmene får faglige opplærings- og kompetansetilbud.

### Forbundet sentralt

Arbeide for å styrke medlemmenes kompetanse og identitet, og statusen for ansatte i våre organisasjonsområder.

Sørge for at tillitsvalgte får opplæring i veileder for arbeid med kompetanseplaner og kompetansekartlegging gjøres kjent og tas i bruk.

Samarbeide med relevante aktører i ulike utdanningsområder innenfor alle utdanningsnivåer. Utvikle og synliggjøre NTLs universitets- og høyskolepolitikk.

Forsterke og følge opp kompetanse og etter- og videreutdanning ved revisjon av hovedavtaler, tariffavtaler og særavtaler.

## Miljø og Klima – det grønne skiftet

Menneskeskapt klimaendring 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 anbudsprosesser. 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 2021

Vurdere klima og miljøkrav i avtaleverket.

Klima og miljø skal være del av tilbakemeldingene til statsbudsjettforslag for 2022.

Jobbe fram gode forslag for å styrke LOs politikk på miljø og klima på LO kongressen 2021.



## Strategiske tiltak

### Avdeling (avhengig av nivå)

Miljø og klima skal være del av partsarbeidet lokalt på arbeidsplassen og må løftes i medbestemmelsesapparatet.

Vurdere klimahensyn når innkjøp og jobbreiser diskuteres.

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

### Forbundet sentralt

Oppdatere NTLs klimaveileder og sørge for spredning 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 og fremme forslag til LO-kongressen.

Bidra til videreutvikling av politikk for grønn og rettferdig omstilling.

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

Bidra i prosjektet Grønn Industri 21, som drives av Manifest Tankesmie, og som skal utrede hvordan Norge kan bidra til utslippskutt globalt på en måte som utvikler grønne arbeidsplasser nasjonalt.

Lage en kort presentasjon av NTLs klimapolitikk 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.



Norsk  
Tjenestemannslag

[www.ntl.no](http://www.ntl.no) [post@ntl.no](mailto:post@ntl.no) [@ntlnorge](https://www.instagram.com/ntlnorge)  
Møllergt. 10 - 0179 Oslo - Tlf.: 23 06 84 00