



NTL 2033

- Mandat

Framtida skaper vi
SAMMEN



Innhold

1. NTL 2033 – Prosjektets hovedmål	3
Prosjektets hovedmål	3
2. Mandat for hovedprosjektet	3
Strategiske mål A-J (1) (3)	3
Prosjektfaser (2) – hvordan sikre god innsikt og forankring	10
Gjennomføringsplan (4): tid, ressurser og kostnader	10
Prosjektorganisering (5)	11
Vurdering av usikkerhet (6)	12
Kommunikasjonsplan (7)	13

1. NTL 2033 – Prosjektets hovedmål

Prosjektets hovedmål

Det er formulert følgende hovedmål for prosjektet:

NTL skal være førstevalget for alle ansatte innenfor våre organisasjonsområder. NTL skal ha de beste tillitsvalgte til å kunne jobbe for medlemmenes rettigheter på arbeidsplassene og til å påvirke utvikling i arbeidslivet i tråd med NTLs politikk. Dette gjennom bruk av medbestemmelsesapparatet på alle nivåer - og på den måten få gjennomslag for vår politikk.

Prosjektet skal gå gjennom forbundets arbeid og organisering i alle ledd og komme med konkrete forslag til tiltak som prosjektet mener vil være viktige for å sikre at forbundet fremover skal være best mulig rustet til å ivareta medlemmenes interesser og nå sine politiske mål, slik disse formuleres av landsmøtene. Prosjektet skal peke på utfordringer knyttet til forbundets prioriteringer, bredde og politiske veivalg. Prosjektet skal i arbeidet samle kunnskap om utviklingstrekk innenfor våre organisasjonsområder, med særlig vekt på konkurransen med andre forbund, kompetansekrav i arbeidslivet og endringer i forvaltningen. Prosjektet skal også se på samarbeidet internt i LO. Prosjektets anbefalinger skal gis slik at de kan inngå i et debattgrunnlag før landsmøtet i 2026, herunder ev behov for vedtektsendringer.

2. Mandat for hovedprosjektet

Strategiske mål A-J (1) (3)

A Strategisk mål: NTL er ei sterk fagforening som får gjennomslag for sine krav lokalt og sentralt gjennom medbestemmelse og forhandlingsmakt

Problemformulering:

Gjennomslag for NTLs lønns- og forhandlingskrav er avgjørende for oss både lokalt og sentralt. Det er mange av NTLs organisasjonsledd som har utfordringer med medbestemmelsen. Også ensidige avgjørelser tatt av arbeidsgiver, eller løfting av beslutninger til politisk nivå, undergraver medbestemmelsen. Mange arbeidsgivere organiserer seg også bort fra medbestemmelsen. Mange opplever også at oppgaver som tidligere ble løst i medbestemmelsesapparatet og i partssamarbeidet tas over av HR-systemene. Respekt for, og oppfølging av lov og avtaleverket er en nødvendig forutsetning for å få til gode løsninger.

Det kan være ulike grunner til at vi ikke får gjennomslag for våre krav. Det kan også handle om antall medlemmer, kompetanse, behovet for endringer i avtaleverket, oppsplitting av tariffområder og vanskelige tvisteløsningsmekanismer e.l. NTL må sikre at vi har en organisasjon som ivaretar medbestemmelsen og hvor de tillitsvalgte fungerer som et bindeledd mellom medlemmene og virksomheten.

Konkret innspill til hovedprosjektet:

Prosjektet bør undersøke om, og i så fall hvilke hindringer tillitsvalgte mener står i veien for å sikre medbestemmelsen og NTLs evne til å vinne fram med NTLs lønns- og forhandlingskrav. Prosjektet bør også se på hvilke faktorer som gjør at medbestemmelsen fungerer godt i en virksomhet. Prosjektet bør i denne forbindelse se på hvilken betydning organisasjonsleddenes organisering og plassering av

tillitsvalgte har for hvordan medbestemmelsen fungerer. Det bør også vurdere hvordan tillitsvalgte kan bli i bedre rustet til å håndtere interessekonflikter på arbeidsplassen og styrke sin kampkraft innenfor de eksisterende organisatoriske rammene. NTL har mye forvaltningspolitikk i prinsipp- og handlingsprogrammet og prosjektet bør vurdere hva som kan være gode strategier for at forbundet bedre kan få gjennomslag for forvaltningspolitikken og hvordan styrke NTLs arbeid for videreutvikling av virksomhetene.

B Strategisk mål: NTL har innflytelse på aktuelle, relevante og prioriterte politikkområder og er en naturlig premissleverandør for politiske beslutningstakere og samfunnsaktører innenfor våre områder

Problemformulering:

Fagbevegelsen skal sette dagsorden og forme det norske samfunnet. Da er det viktig at NTL bidrar til å synliggjøre saker som er spesielt relevante for våre medlemmer og saker hvor vi har spesiell kunnskap. Det er NTLs landsmøte som vedtar NTLs prinsipp- og handlingsprogram for fire år av gangen. Hvert år i landsmøteperioden vedtar NTLs landsstyre en strategiplan som sier noe om de prioriterte områdene år for år. NTL besvarer også skriftlige- og muntlige høringer til LO, departementene og i Stortinget. Og vi bruker også LO-kongressen og LO Stats representantskap for å synliggjøre og få gjennomslag for vår politikk.

For NTL kan det være en utfordring at mange av våre medlemmer sitter tett på de politiske myndighetene og det kan gjøre det krevende å jobbe direkte for å påvirke politiske beslutningsprosesser.

NTL bør bli enda mer synlige og tydelige i media både på forbundskontornivå der det er relevant og i hensiktsmessige kanaler ellers i organisasjonen. NTLs kunnskap og standpunkter blir også synlige for arbeidsgiverne og politiske aktører gjennom arbeid med høringer, kontakter med politikere og embetsverk. Bevissthet om når forbundet selv uttaler seg og når vi gjør det sammen med resten av LO kan påvirke måten forbundet synliggjør seg på.

Konkret innspill til hovedprosjektet:

Prosjektet bør undersøke hvordan NTL kan lykkes bedre med politisk påvirkningsarbeid, hvilke allianser som kan være aktuelle for å få bedre gjennomslag og hvordan alle organisasjonsledd kan jobbe bedre sammen om å nå politiske målsettinger som landsmøtet har vedtatt.

C Strategisk mål: NTLs organisasjonsområde skal være avgrenset og forutsigbart for potensielle medlemmer

Problemformulering:

NTL ble opprettet slik at LO kunne sikre organisering innenfor statsforvaltningen og i virksomheter som var knyttet til denne. NTLs organisasjon har vært innrettet mot dette oppdraget og forbundet er organisert i tråd med virksomhetenes organisering. Etter fristillingen av mange statlige virksomheter som Posten, NSB, Televerket med flere, er det færre andre LO forbund som organiserer innenfor statsforvaltningen. NTLs rolle blir derfor viktigere framover for å sikre LOs posisjon innenfor den statlige forvaltningen.

Stadige omstillinger og andre endringer gjør at det kan være behov for å se på hvordan NTL er organisert og om organiseringen understøtter målene om å ivareta de ansatte på arbeidsplassene.

Det bør også vurderes om tillitsvalgte ute i organisasjonen har de verktøyene de trenger for å kunne ivareta medlemmene våre på best mulig måte.

NTL har fra 1957 også hatt ansvar for det som ble betegnet som «halvstatlige» eller fylkeskommunale virksomheter. Disse virksomhetsområdene dekkes i dag av det vi omtaler som NTLs-overenskomstområde. Dette er områder med svært stor variasjon i størrelsen på de enkelte virksomhetene og området er delt på flere ulike tariffområder. Det er komplekst både organisatorisk og tariffmessig.

Sammen med de andre forbundene i LO skal NTL jobber for å sikre det organiserte arbeidslivet. Utviklingen av NTLs organisasjonsområder og nye medlemsgrupper har også vært preget av dette oppdraget. Stadige oppsplittinger og sammenslåinger samt at det offentlige samhandler mer med aktører i privat/ideell sektor skaper nye virksomhetsstrukturer som har gitt oss medlemmer i et bredt spekter av virksomheter. Det er nå i større grad enn før utfordringer med andre av LOs forbund i spørsmål om hvor medlemmene skal være og kan også være krevende å identifisere hvem som er LO-medlemmer på en arbeidsplass

Konkret innspill til hovedprosjektet:

Hovedprosjektet bør gå gjennom NTLs organisasjonsområde med sikte på å avdekke områder hvor det er uklare grenser med andre forbund. Det bør i forbindelsen med gjennomgangen kartlegges hvorfor organiseringen har blitt slik den er i dag. Hovedprosjektet bør komme med anbefaling om hvilke tiltak som kan settes i verk for å nå målet om forutsigbarhet. Det kan innebære forslag om at forbundet ikke lenger skal organisere medlemmer innenfor gitte områder, om det bør innledes nærmere samarbeid med andre forbund som har dels sammenfallende medlemsgrupper, at spesielle områder bør fremmes tvistes etter LOs regler (Organisasjonskomiteen) Prosjekteier må holde prosjektleder oppdatert på de prosesser som pågår i regi av LO for å løse aktuelle tvister om organisasjonsrett mellom NTL og andre forbund

D Strategisk mål: NTL skal fortsette å vokse å være den største og foretrukne fagforeninga for ansatte og studenter innenfor alle områder hvor vi organiserer

Problemformulering:

NTL må ha en sterk medlemsutvikling framover for å kunne ivareta sin posisjon politisk, tariffmessig og organisatorisk. NTL organiserer vertikalt de fleste steder og tar sikte på å kunne gi et tilbud til alle ansatte i virksomhetene. Forbundet opplever sterk konkurranse fra forbund utenfor LO – særlig profesjonsforbundene i Akademikerne og Unio, men også forbund i YS. Våre konkurrenter organiserer utdanningsgrupper som stadig utgjør en større andel av de ansatte i offentlig – og offentlig tilknyttet, sektor. Med strategisk og massiv markedsføring mot utvalgte grupper i virksomhetene, enten etter utdanning eller stillingskategori vinner de stadig større terreng. Det er avgjørende at NTL organiserer medlemmer med høyere utdanning og i mange av disse stillingsgruppene er NTL i direkte konkurranse om medlemmene med disse forbundene. For at NTL skal kunne vokse i årene framover, må vi ha organisasjonsmessig tilbud som gjør at vi fortsatt og i større grad verver disse medlemmene.

NTL Ung-satsingen er et sentralt virkemiddel for å verve studenter som skal jobbe i virksomheter der NTL organiserer ansatte. Krav til utdanningsnivå hos den som tilsettes innenfor NTLs områder har endret seg gjennom de siste tiårene. Det var tidligere vanlig at store statsetater som NAV og Skatt hadde sine egne utdanninger/skolering og at kravene til utdanningsnivå ved tilsetting ikke var så høyt. I tillegg var det mange flere ansatte innenfor mer tradisjonelle fagarbeidstillinger som renhold, kantiner, bygningsdrift mv. Gjennom privatisering og utskilling har mange av disse stillingene gått ut

av det statlige område. De arbeidstakerne som NTL skal verve og organiserer i framtiden vil i mye større grad enn tidligere være unge arbeidstakere med akademisk utdanning. Dette gjør konkurransen fra de tradisjonelle akademikerforbundene mye sterkere enn før.

Samtidig er det i dag flere LO forbund inne i mange av NTLs organisasjonsområder. Det er i hovedsak liten direkte konkurranse om medlemmene, bortsett fra den konkurransen vi opplever fra profesjonsforbundene. Det er likevel slik at den fragmenterte situasjonen skaper utfordringer for koordineringen av tariff- og forvaltningspolitiske krav. Kampen for å nå nye områder og sikre tariffavtaler bør sees i sammenheng med hvor mye ressurser skal vi bruke på det – og knytte det opp til diskusjonen om hva og hvem NTL ønsker å være i framtida.

I 2023 starter LO opp prosjektet omkring organiseringen av LO Stat og LO Kommune. Dette arbeidet vil også kunne ha konsekvenser for NTL 2033-prosjektet. Det er forbundsleder som deltar i LOs prosjekt på vegne av NTL. Prosjektet er en oppfølging av LO-kongressen 2022.

Tariffavtalene er i ferd med å bli basert på markedsprinsipper, der lønnsutviklingen henger sammen med virksomhetens, yrkesgruppens eller enkeltindividets markedsposisjon. Høytlønte arbeidstakere vil, bl.a. på grunn av splittet lønnsmasse, kunne se seg tjent med individualisert inntektsfordeling og dermed medlemskap hos hovedsammenslutninger som jobber for tariffsystemer som legger til rette for økte forskjeller. Akademikerne er den hovedsammenslutningen som vokser raskest, dette svekker NTLs tariffmakt og evne til å gjennomføre en helhetlig lønnspolitikk. Økt rekruttering vil kunne bidra til økt tariffmakt.

Konkret innspill til hovedprosjektet:

Prosjektet bør undersøke hvilke forventninger medlemmer, både arbeidstakere, lærlinger og studenter, har til fagforeninga og til medlemskapet sitt. Herunder faglige rettigheter, medlemsfordelens betydning (har vi de rette medlemsfordelene eller er det andre forhold ved medlemskapet som for eksempel kontingentstørrelsen som er til hinder for innmelding) og politikken betydning. De siste årene har NTL satset på studentrekruttering og det bør ses på om hvilken betydning studentrekrutteringen har for senere rekruttering på arbeidsplassene. Det bør også undersøkes om vi har de rette rekrutteringsstrategiene og hva som skal til for at det jobbes mer strategisk med verving for å styrke vår forhandlingsmakt. Herunder hvordan NTL Ung er organisert og hvordan samarbeidet med resten av NTLs organisasjon kan styrkes. Prosjektet bør se på muligheter for styrket samarbeid med andre deler av LO. Det bør også vurderes om tillitsvalgte ute i organisasjonen har de verktøyene de trenger for å kunne ivareta medlemmene våre på best mulig måte.

E Strategisk mål: NTL skolerer riktig og relevant på alle nivå i organisasjonen

Problemformulering:

NTL er kjent for å ha kunnskapsrike og engasjerte tillitsvalgte. Og for å sikre at vi har riktig kompetanse på riktig sted i organisasjonen i framtiden er det viktig at vi har gode kurs til både medlemmer og tillitsvalgte. I dag er det mange som ikke går på kurs før etter at de har blitt valgt til et verv og det er stor rift om kursplassene. Bruken av digitale verktøy gjør også at vi både kan og må tenke annerledes om hvordan vi skolerer og hvordan vi benytter de mulighetene slike verktøy gir. Avtaleverkene innenfor de fleste av NTLs områder gir gode muligheter for permisjoner for å delta på kurs og skoling, men vi ser at dette også er under press mange steder. Samtidig får vi tilbakemeldinger om at det er krevende å være borte fra jobben i mange dager for å gå på kurs.

Det er veldig varierende hvor mye kurs og skoleringsaktivitet det er i NTLs organisasjonsledd og det er også stor variasjon rundt om i landet. Dette handler både om kapasitet og kompetanse i organisasjonsleddene og for en del små organisasjonsledd handler det også om at de ikke har medlemsgrunnlag til å arrangere kurs på egenhånd.

Konkret innspill til hovedprosjektet:

Det bør ses på om det er forhold ved NTLs egen organisasjon og organisering som er til hinder for å drive god skoleringsvirksomhet. Det bør ses på om forbundets kursvirksomhet treffer det reelle behovet ute i organisasjonen og oppleves som relevant.

F Strategisk mål: NTL har gode arenaer som mobiliserer og skaper aktivitet og engasjement

Problemformulering:

Virksomhetene hvor NTL organiserer har vært i kontinuerlig omstilling gjennom flere tiår. Valg av organisasjonsstrukturer i virksomhetene påvirker vilkårene for organisering og fagforeningsarbeid. Dette påvirker hvordan arbeidstakere kan møtes på arbeidsplassene og i sin tur hvilke arenaer som er enkelt tilgjengelig for samhandling på arbeidsplassene.

Samtidig har NTLs organisasjonsstruktur i stor grad vært uendret. I den grad den er endret er det som en reaksjon på virksomhetenes omstilling. Dette fører i mange tilfeller til at NTLs tillitsvalgte og beslutningsorganer i virksomhetene blir fjernt fra medlemmenes hverdag. Den økte bruken av digitale verktøy til både møter og skoling, større geografiske avstander innenfor samme arbeidsplass samtidig som stadig flere jobber utenfor det tradisjonelle kontoret utfordrer også hvordan vi kan jobbe for å treffe og aktivisere medlemmene.

Det er også NTLs tillitsvalgte ute i organisasjonen som verver absolutt flest nye medlemmer og det er ute på arbeidsplassene størstedelen av aktiviteten i fagforeninga foregår. Samtidig har tidligere undersøkelser vist at mange organisasjonsledd har lite lokal aktivitet ut over å avholde årsmøter. Det betyr at mange medlemmer har lite kontakt med NTL og også deltar lite i fagforeningsaktivitet.

Konkret innspill til hovedprosjektet:

Prosjektet bør se på NTLs vedtektsfestede struktur i lys av hovedavtalenes krav til vår organisasjon og behovet for fagforeningsaktivitet lokalt på arbeidsplassene. Det bør også ses på rettighetene til «grupper» og andre uformelle organisasjonsledd etter vedtektene. Er det potensiale for gevinst ved å utnytte disse organisasjonsformene annerledes. Hvilke rettigheter ift økonomi, fullmakter og partsrettigheter er nødvendige? Er det organisasjonsformer, fellesskap og aktiviteter vi ikke benytter i dag som kunne frembrakt verdier eller gitt merverdi av pågående aktivitet?

- Prosjektet bør også se på hvilket nivå det organisatoriske arbeidet bør utføres, mer sentralisert eller mer desentralisert. Og hvordan kan dette eventuelt gjennomføres? Prosjektet bør også se helt konkret på om vi har de nødvendige møteplassene (fysiske eller digitale), hva disse møteplassene faktisk er og på hvordan vi kan skape mer lokal aktivitet i organisasjonen over hele landet.

G Strategisk mål: NTLs samlede ressurser er fordelt slik at vi utnytter ressursene effektivt og fordeler belastningen mest mulig hensiktsmessig

Problemformulering:

En stor andel av kontingentinntektene i forbundet tilbakeføres til NTLs organisasjonsledd og med det følger forventninger knyttet til bruk av disse midlene. Det er store ulikheter mellom NTLs

organisasjonsledd hva gjelder mulighet til å løse de oppgavene de er pålagt i henhold til NTLs vedtekter. Det er mye som tyder på at vi i dag ikke har fordelt ressursene slik at de utnyttes maksimalt til beste for medlemmene og organisasjonens framtid.

Per tid finnes det ingen helhetlig oversikt over hvor mye penger som finnes «på bok» i NTLs lokale organisasjonsledd og når dette prosjektet utformes står vi i en situasjon hvor vi tross medlemsvekst også ser store økte utgifter som legger press på økonomien.

Fordeling av ressurser, økonomi og arbeidsbelastning må være del av diskusjonen når vi snakker om organisering. Hva bør gjøres på hvilket nivå i organisasjonen og hvordan bør pengene fordeles?

Konkret innspill til hovedprosjektet:

Prosjektet bør se på om dagens fordeling av ressurser, økonomi og arbeidsbelastning gir de beste forutsetninger for å nå forbundets mål slik de formuleres i prosjektet. Prosjektet bør også se på om belastningen på ulike deler av organisasjonen har endret seg, om dette også har medført at ressursfordelingen har endret seg allerede eller om det har skjedd noe som kan gi grunnlag for å tenke annerledes om forholdet mellom ressurser, økonomi og ansvar.

H Strategisk mål: NTL har en tydelig og kjent identitet som medlemmene kjenner seg igjen i og som framstår attraktiv for potensielle medlemmer

Problembeskrivelse:

Fram mot og under NTLs landsmøte 2022 foregikk det en navnediskusjon i NTL. Landsstyret har vedtatt at det oversendte forslaget¹ om NTLs navn skal behandles i dette prosjektet².

Mye av debatten på landsmøtet handlet om NTLs identitet: hvem er vi, hva inneholder vårt fellesskap og hvordan identifiserer medlemmene seg med forbundets navn. Kommunikasjon, navn og identitetsskaping er viktig del av profileringen mot omgivelsene våre, mot nye grupper som vi ønsker å ha med i vårt fellesskap og for at eksisterende medlemmer skal bli værende i vårt fellesskap. Samtidig er navnet en viktig del av vår identitet og det er viktig at medlemmene kjenner seg igjen/føler seg hjemme i navnet og det det representerer. Dersom NTL skal skifte navn er det viktig at det ligger en god begrunnelse og en helhetlig fortelling bak navneskiftet og at prosessen er så forutsigbar og involverende som mulig.

Et mål med identitetsskaping er at NTL lettere blir husket og gjenkjent av nye grupper vi ønsker å nå, og knytte budskap vi ønsker å nå ut med til oss som avsender. Poenget er å knytte positive og riktige assosiasjoner som at NTL er et viktig forbund i vårt organisasjonsområde og med en tydelig politikk. Da må NTL evne å skille deg ut fra mengden som noe unikt og bra.

Navnet er knyttet til identiteten til forbundet, og vil derfor være en naturlig del av denne problemstillingen i prosjektet. Det foreligger mye godt arbeid og kunnskapsunderlag fra forrige

1 Forslag #6, fra Anders Hellestveit, NTL Sentralforvaltningen

Utsatt navnearbeid trenger fortsatt forarbeider.

En viktig grunn til at landsmøtet 2022 utsatte behandling av navneendring til 2026, var at forarbeidene ikke var gode nok. Det må gjøres fortsatt utredning av alternative navneforslag, slik at landsmøtet 2026 er bedre rustet til å gjøre et kvalifisert valg av mulig navneendring, som tar med seg de ulike argumentene som kom frem i debatten i år.

² Se NTLs landsmøtesak 7 *Vedtektene* for alle bakgrunnsdokumenter om navnediskusjonen på landsmøtet <https://www.ntl.no/landsmote/landsmotesaker>

landsmøteperiode som prosjektet kan ta utgangspunkt i for det videre arbeidet. Det ble for eksempel ikke gjort omdømmeundersøkelser hos grupper som ikke kjenner oss fra før, potensielle medlemmer og spesifikt de gruppene vi ønsker å nå.

Innspill til hovedprosjektet:

Hovedprosjektet må fortsette arbeidet fra navneutvalget i forrige landsmøteperiode og sørge for en bred prosess i hele NTLs organisasjon som omfatter både identitet og navn. Hvem er NTL, hva er en NTL-er og hva ønsker vi at NTL skal være?

I Strategisk mål: NTL har teknologiske løsninger som er hensiktsmessige og nyttige for å nå våre mål

Problembeskrivelse:

Den teknologiske utviklingen går raskt og bruk av nye digitale verktøy, plattformer og kunstig intelligens påvirker arbeidet både på arbeidsplassene og i fagforeninga. Det er utfordrende både kompetansemessig og økonomisk å holde følge med alt som skjer og dette er noe vi vil måtte ha fokus på i årene framover. Dette er ikke en utfordring som er særskilt for NTL og her bør vi samarbeide med andre for å ruste oss best mulig for framtida og følge utviklinga.

NTL har gjennom de siste årene utviklet en digital infrastruktur for bedre å kunne ivareta mange viktige organisatoriske behov. Samtidig erfarer vi at flere tillitsvalgte etterspør digital infrastruktur og tilbud fra forbundet – noe av det har vi per i dag, men som ikke er godt nok kjent og noe vi ikke tilbyr. Det er samtidig en utfordring å nå ut med opplæring i bruk av de ulike verktøyene til de riktige tillitsvalgte i organisasjonsleddene. Det er samtidig nødvendig å utrede om det er behov for flere eller andre digitale tiltak som gjør forbundet mer effektivt og attraktivt på områder som medlemservice, kursadministrasjon, organisasjonsarbeid, mobilisering, aktivisme, informasjon og kommunikasjon internt og eksternt for framtida.

Innspill til hovedprosjektet:

Prosjektet bør se på hvilke udekte digitale behov som ligger i organisasjonen og hvordan kjennskapen er til dagens digitale infrastruktur. På bakgrunn av en slik undersøkelse kan prosjektet se på hvilke tiltak som kan iverksettes for å understøtte prosjektets hovedmål.

J Strategisk mål: NTL kommuniserer sitt budskap og sin identitet på en tydelig måte

Problembeskrivelse:

Dersom vi skal nå våre strategiske målsettinger så handler det i stor grad om kommunikasjon og å nå ut til både medlemmer og potensielle medlemmer. Forprosjektet har likevel valgt å sette opp dette som et eget punkt for å sette fokus på hvor viktig dette er. En av grunnene til det er at om vi skal få folk til å velge NTL så må vi fortelle folk at vi er best og hvorfor vi er det. Vi må vise tydelig hvorfor de bør bli en del av vårt fellesskap. Et mål med kommunikasjonen er også at når folk hører navnet vårt så vet de at de hører hjemme hos oss. Undersøkelser før landsmøtet 2018³ viste at «NTL er det desidert best kjente forbundet blant statsansatte» og vi må sikre at det også er slik i framtiden.

Hvordan vi kommuniserer betyr også mye for at medlemmer og potensielle medlemmer skal ha tillit til oss. I noen tilfeller kan NTL stå litt i spagaten i enkelte saker og det kan gjøre oss utydelige. Det er viktig at vi kommuniserer positivt og tillitsvekkende. Hvordan vi forteller våre historier og

³ <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/faf-notater/ntls-omdomme-2018>

kommuniserer våre løsninger har mye å si for hvordan vi blir oppfattet. Vi skal være positive der vi kan og kritiske der vi må.

Kommunikasjon handler mye om språk. Helt konkret om hvordan vi blir forstått og om vi kommuniserer på et språk folk forstår. Det kan handle om ikke å bruke stammespråk og det kan handle om å bruke flere språk enn bokmål. Både målformer, engelsk informasjon og klarspråk var også noe NTLs landsmøte i 2022 var opptatt av.

Innspill til hovedprosjektet:

Prosjektet bør se på om og ev hvordan måten vi kommuniserer på bør endres/tilpasses slik at vi enklere kan nå alle våre strategiske mål.

Prosjektfaser (2) – hvordan sikre god innsikt og forankring

Skisse til prosjektfaser er kun en skisse til faser i prosjektet og ytre tidsrammer. Detaljert plan for prosjektgjennomføring utformes av i hovedprosjektet.

Fase	Tidspunkt	Innhold
Oppstartsfasen	Høst 2023	Prosjektleder er ansatt.
	Landsstyre oktober 2023	Vedtak av mandat for hovedprosjektet.
	Desember 2023/januar 2024	Oppstart av prosjektet ved prosjektleder.
	Desember 2023/januar 2024	Utarbeidelse av prosjektplan, herunder rammene for medlemsundersøkelse etc ved prosjektleder. Vedtas i prosjektstyret.
		Oppnevning av referansegruppe etter innspill fra organisasjonsleddene
Gjennomføringsfasen	Februar 2024-oktober 2025	NTL 2033 vil være orienteringssak på tilnærmet alle forbunds- og landsstyremøter. Dersom det er behov for justeringer i prosjektet vil det fremmes saker om det.
		Medlemsundersøkelse (tidlig i perioden).
		Ev eksternt utredningsarbeid må søkes finansiert og planlagt (tidlig i perioden).
		Debattopplegg til årsmøter- og representantskap i god tid før (tidlig i perioden).
Avslutningsfase	Høsten 2025	Avlevering av sluttrapport som innspill til forslagsdebatten fram mot NTLs landsmøte.
	2. april 2026	Foreningenes- og landsforeningenes forslagsfrist til NTLs landsmøte.
	2.-6. november 2026	NTLs landsmøte.

Gjennomføringsplan (4): tid, ressurser og kostnader

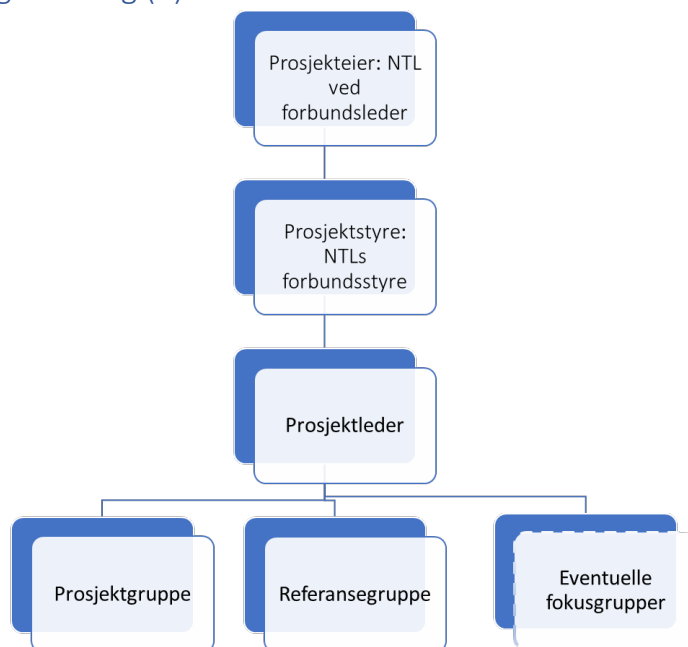
Prosjektet NTL 2033 skal startes opp etter landsstyrets behandling av mandatet i møte i oktober 2023 og avsluttes før landsmøtet 2026, jf oversikt over prosjektfaser.

Prosjektleder for prosjektet ansettes i NTL for 3 år fra høsten 2023 og starter opp så raskt som mulig (detaljer om ansettelsestidspunkt ikke avklart per medio september). Prosjektleder ansettes i hht HK-AAF-LOK⁴ og lønns- og personalkostnader belastes NTLs lønnsbudsjett som ved ordinære ansettelser. Prosjektleder gis kontorplass i forbundets lokaler i Møllergata 10 i Oslo med nødvendig teknisk utstyr i henhold til NTLs rutiner.

NTL benytter allerede verktøy som kan brukes til spørreundersøkelser m.m. og det vil ikke medføre kostnader for forbundet dersom slike verktøy benyttes i prosjektet. NTL har også tilgang til LOs prosjektmetodikk som kan benyttes. Ut over dette er det per tid ikke identifisert behov for innkjøp av prosjektverktøy.

Når prosjektleder er på plass og har utarbeidet prosjektplan for prosjektet vil kostnader for aktivitet i prosjektet (møter, reiser etc) i 2024 inngå i budsjettbehandlingen for 2024 på samme måte som har vært praksis ved tidligere organisasjonsprosjekter og utvalg i NTL. NTLs budsjett for 2024 behandles i NTLs landsstyremøte i februar 2024. Samme prosess vil gjelde for 2025 og 2026.

Prosjektorganisering (5)



Om rollene i prosjektet

Prosjekteier: Prosjekteier har ansvaret for prosjektet, og er bindeledd mellom prosjektlederen og NTLs formelle organer. Prosjekteiers rolle er å sikre at prosjektet gjennom hele prosjektperioden er fokusert på å nå målene og levere et resultat som vil gi de ønskede gevinstene.

Prosjektstyret: Forbundsstyret. I større og/eller kompliserte prosjekter oppnevner prosjekteier gjerne et prosjektstyre som i praksis er ansvarlig for at prosjektet gjennomføres i tråd med prosjekteiers behov, prosjektmandat og prosjektplan. Prosjektstyret skal sikre at prosjektets leveranse er i samsvar med bestillingen. Ha det overordnet ansvaret for prosjektets rammer: innhold, tid, omfang og

⁴ <https://aaf.no/lok>

ressurser. Det er forbundsstyret som beslutter ev store endringer i prosjektet og de holdes orientert underveis.

Prosjektleder: Prosjektleder skal styre prosjektet slik at sluttresultatet blir i tråd med mandatet for prosjektet, og at arbeidet er gjort innen de rammebetingelser som er gitt (innen tidsrammer og kostnadsrammer). Prosjektlederen utfører den løpende daglige ledelsen av et prosjekt på vegne av prosjekteieren og leder prosjektgruppa. Viktig at dette er en dedikert ressurs som kjenner organisasjonen godt, som er godt til å innhente informasjon og utrede, skrive relevante og viktige styredokumenter.

Prosjektgruppe: Gruppa skal sammen med prosjektlederen behandle de tema som ligger i prosjektets mandat og utarbeide forslag til tiltak for organisasjonen. Prosjektgruppa bidrar med sin kompetanse og kjennskap til organisasjonen i det løpende prosjektarbeidet og er en resurs for prosjektleder. Prosjektgruppa bør ha møtepunkter en eller flere ganger i måneden, spesielt viktig i oppstarten. For å sikre kontinuitet i prosjektet foreslås at deltakerne i forprosjektgruppa (med unntak av forbundsleder) utgjør prosjektgruppa.

Referansegruppe: En referansegruppe er koordineringsorientert og har ikke noe ansvar for prosjektets suksess eller måloppnåelse. Den settes sammen bredt etter innspill fra organisasjonsleddene og bør kontaktes 2-3 ganger i året for å gi innspill på områder prosjektgruppa ber om. Ikke et besluttsende organ, kun for å gi innspill til arbeidet i prosjektgruppa.

Fokusgrupper: Prosjektleder kan i samråd med prosjektgruppa knytt til seg fokusgrupper på ulike områder underveis i prosjektet. Markert med stiplet omriss i figuren.

NTL 2033 vil være orienteringssak i forbundsstyremøter og ev behov for større endringer i mandatet må også løftes dit. NTL 2033 vil også være tema på minst 2 landsstyremøter i året og prosjektleder vil da orientere om framdriften i prosjektet.

I forbindelse med prosjektet kan det være behov for utredningsarbeid som kan utføres av andre (FAFO f.eks.).

Vurdering av usikkerhet (6)

NTL har ikke gjennomført et prosjekt av denne størrelsen med en tilsvarende organisering noen gang tidligere. Det innebærer at erfaringen med denne type prosjekt er begrenset og det medfører både usikkerheter og muligheter.

Her er noen vanlige usikkerhetsfaktorer i prosjekter som anses som aktuelle i NTL 2033:

- Planlagt omfang må endres underveis i prosessen f.eks. for å tilfredsstillende endrede krav eller endringer i finansiering.
- Det skjer endringer i omgivelsene som påvirker prosjektets mål eller resultater.
- Arbeidet tar lenger tid enn planlagt, og i de fleste tilfeller: «tid er penger».
- Ressurser er ikke tilgjengelige til planlagt tid.
- Kvaliteten på leveransen blir høyere/lavere enn prosjekteier opprinnelig hadde planlagt eller organisasjonen ("linja") ikke er beredt til å ta imot sluttproduktet.

Prosjektets formål er å se på hvordan NTL på en best mulig måte kan så sine mål og legger til grunn at man skal se framover mot forbundets situasjon om ti år - NTL 2033. Denne typen framtidarbeid inneholder en rekke usikkerhetsmomenter. Utviklingen av samfunnet, av forvaltningen, av de politiske

rammevilkårene og en rekke andre forhold vil spille inn på NTLs utfordringer og muligheter. Prosjektarbeidet må derfor organiseres slik at det hele tiden tar inn impulser fra utviklingen i omgivelsene og i NTLs egen organisasjon. Selv om selve prosjektperioden avgrenset til 3 år er det viktig at prosjektarbeidet også i denne perioden forsøker å fange opp og korrigere kursen i arbeidet for å sikre et best mulig resultat. Det betyr at det holdes tett kontakt med prosjekteier og ved behov rapporterer tilbake til NTLs forbunds- og landsstyret og at man underveis prøver ut ulike muligheter og løsninger slik at erfaringer fra dette kan bidra til de endelige anbefalingene fra prosjektet. Dette er også viktig for å sikre at NTLs organisasjon er best mulig forberedt til å motta sluttleveransene og forslagene til tiltak fra prosjektet.

Kommunikasjonsplan (7)

Tidspunkt	Hendelse	Kommunikasjon	Kanal
Høst 2023	Prosjektleder er ansatt.	Intervju med prosjektleder og prosjektgruppa	NTL Magasinet
Landsstyre oktober 2023	Vedtak av mandat for hovedprosjektet.	Dette må synliggjøres i sak både på ntl.no og FriFagbevegelse	Ntl.no og FriFagbevegelse
	Oppstarts/lanseringsarrangement	Vise at nå er prosjektet i gang	Må vurderes, kan være kort Facebookarrangement el.
Desember 2023/januar 2024	Sak om det videre arbeidet med NTL 2033 forankring i organisasjonen	Tydelig info til NTLs organisasjon om det videre arbeidet med prosjektet og hvordan de vil bli involvert. Aller helst også info om medlemsundersøkelse og debatt inn mot årsmøter og representantskap i 2024.	Ntl.no og ev rundskriv
Hoveddel av prosjektet	Kommunikasjon med NTLs organisasjon	Prosjektleder må i samråd med prosjektgruppa vurdere hensiktsmessige kanaler og former for kommunikasjon med NTLs organisasjon (jf prosjektfaser).	Dette må vurderes konkret inn mot hvert enkelt tiltak.
November 2026	NTLs landsmøte		