

NTL  
LANDSMØTE  
2026



Debattgrunnlag til landsmøte 2026

# Framtidas NTL

Rapport fra organisasjonsprosjektet  
NTL 2033 **KORTVERSJON**



# Introduksjon til debattgrunnlaget

Mye går bra i Norge – særlig når vi ser på verden rundt oss. Samtidig påvirkes vi av trender i verden, som økende brudd på faglige rettigheter, framveksten av antidemokratiske krefter, mer polarisering, rask teknologisk utvikling og endringer i maktbalansen i arbeidslivet. Organiserte arbeidere og en sterkere fagbevegelse er viktigere enn noensinne.

**Organisasjonsprosjektet NTL 2033** har i 2024–2025 utarbeidet et kunnskapsgrunnlag for å svare på hvordan NTL kan nå sine mål for framtida. En fullstendig rapport med beskrivelse av utfordringer og løsningsalternativer er publisert. Dette er kortversjonen, som er utviklet for at medlemmer og tillitsvalgte på en enklere måte kan få oversikt over hva som diskuteres og hvorfor.

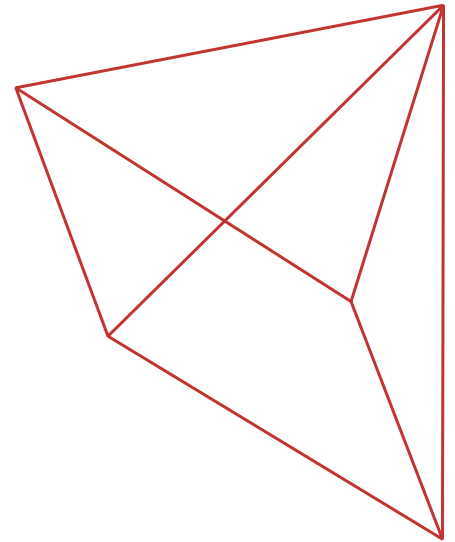
Organisasjonsleddene må selv vurdere hvilke forslag de vil fremme til NTLs landsmøte 2026. For at forslag skal komme med i den videre behandlingen, er det viktig å merke seg fristene:

- Avdelinger må sende forslag til landsforeningen sin innen 2. mars.
- Foreninger og landsforeninger må sende forslag til forbundet sentralt innen 2. april.

I 2024 og 2025 etablerte prosjektet et **kunnskapsgrunnlag** med blant annet medlemsundersøkelse, omdømmeundersøkelse, kartlegginger og innspillsrunder. Bildet av utfordringene NTL står overfor ble tydeligere, og vi har sett på hvilke løsninger organisasjonen bør vurdere for å ruste seg bedre for framtida. Rapporten er delt inn i seks temakapitler:

- 1) Makt og innflytelse
- 2) Identitet og navn
- 3) En fagforening i vekst
- 4) Organisasjonsstruktur
- 5) Bedre ressursutnyttelse
- 6) En levende organisasjon

# 1. Makt og innflytelse



NTLs landsstyre har satt som mål for framtida at «NTL har innflytelse på aktuelle, relevante og prioriterte politikkområder og er en naturlig premissleverandør for politiske beslutningstakere og samfunnsaktører innenfor våre områder», samt at «NTL er ei sterk fagforening som får gjennomslag for sine krav lokalt og sentralt gjennom medbestemmelse og forhandlingsmakt». Dette kapittelet handler om hvordan NTL skal sikre gjennomslag for politikken og kravene våre i framtida.

---

## Hva er utfordringene?

### NTL sett utenfra

I den eksterne undersøkelsen blir NTL beskrevet av både arbeidsgivere, stortingspolitikere og andre LO-forbund som en ryddig fagforening med god kunnskap om lov- og avtaleverk. Samtidig beskrives vi av arbeidsgiver som et forbund som forsvarer det eksisterende og kommer med kritikk, heller enn løsninger. Stortingspolitikere påpeker at vi ofte kommer sent på banen i prosesser og at vi er vanskelige å knytte til konkrete politiske saker. Av andre LO- forbund får vi kritikk for manglende forståelse for privat sektor og vi oppfattes som noe trauste og gammeldagse, samtidig som vi er mer prinsippfaste enn andre forbund.

### Gjennomslag i forhandlinger

Tariffsituasjonen i **staten** med ulikelydende tariffavtaler er en utfordring. Den fører til økte lønnsforskjeller mellom ansatte, manglende åpenhet fordi man ikke sitter i samme forhandlingsrom og en begrenset gjennomslagskraft fordi forhandlingsresultatet kun gjelder ansatte omfattet av vår tariffavtale. Dagens fordeling av lønnsmassen mellom avtaleområdene

gjør at lønnsforskjellene mellom avtaleområdene i kroner øker for hvert år. Akademikerne og Unio nyter i større grad enn NTL godt av dette. Forhandlingsposisjonen vår utfordres også av at Akademikerne vokser relativt mer enn LO Stat, selv om NTL har god medlemsvekst. Denne effekten styrkes ytterligere av at vi kan miste høytlønnede medlemmer hvis avtaleområdet vårt blir lønnsmessig svekket. Til sammen gjør dette at ulikelydende avtaler begrenser forhandlingsposisjonen vår.

Innenfor **ikke-statlig tariffområde** er utfordringene forskjellige, avhengig av avtaleområde. NTLs oppgjør innenfor Spekter-området viser at vi kan lykkes med å gjennomføre NTLs lønnspolitikk for utjevning med generelle tillegg og lavlønns tillegg. I Abelia-området har man ikke lokal streike-rett og arbeidsgivers siste tilbud legges til grunn, selv om uenigheter kan tas opp i senere oppgjør og brukes som pressmiddel. Den overordna rammeavtalen i Abelia (466 Forskning og undervisning) inneholder ingen sentrale bestemmelser om lønnsdannelse, og forutsetter derfor at overenskomsten utfylles med særavtaler. Det er en utfordring at flere virksomheter står uten særavtale. I Virke-området har tillitsvalgte erfaring med at lokale forhandlinger skaper engasjement og bidrar til kjennskap til avtaleverket, men uten streikerett lokalt er forhandlingsmakten relativt svak. Det har skjedd at enkelte mindre virksomheter ikke gjennomfører lokalt oppgjør i Virke, og da får ikke medlemmene sin fulle andel av lønnsoppgjøret. På de avtalene i Virke hvor man følger statsoppgjøret eller kommuneoppgjøret kan det oppleves som positivt at man følger disse oppgjørene. Samtidig vil høye glidnings- og overhengstall i staten gi en mindre disponibel lønnsramme i Virke-oppgjøret, selv om det ikke er beregnet ut fra de faktiske tallene til Virke-virksomhetene.

#### **Medbestemmelse/partssamarbeidet**

Tidspress, manglende kunnskap om lov- og avtaleverk og manglende forståelse for partssamarbeidet gjør at mange tillitsvalgte opplever medbestemmelsen som utfordrende. Dette gjelder særlig innen teknologisk utvikling. Virksomheters omorganiseringer og liten bruk av tvisteløsninger utfordrer også medbestemmelsesarbeidet.

#### **Synlighet og kommunikasjon**

God kommunikasjon, tydelig formidling av budskap og synlighet i samfunnsdebatten er viktig for å kunne få gjennomslag. Eksterne aktører opplever NTL som for kompromissløse og påpeker at NTL heller framhever nederlag enn seire. I lokale forhandlinger etterlyser medlemmer bedre informasjon om prosess, krav og forhandlingspott fra sine tillitsvalgte før og etter forhandlingene. Mangel på informasjon bidrar til urealistiske forventninger til lønnsoppgjørene blant medlemmene. Videre oppfattes

NTL som lite synlig i riksmidia og sosiale medier. Det er et tydelig ønske i organisasjonen om at NTL skal være synligere og mer til stede i politiske debatter.

#### **NTLs mangfold**

NTL kan organisere alle på en arbeidsplass og ønsker å sikre lønnsutvikling for alle. Samtidig avdekker den eksterne undersøkelsen at potensielle medlemmer ikke tror at NTL ivaretar ansatte med høy lønn og høy utdanning. Her står NTL i en spagat mellom å være et forbund som ønsker å utjevne lønnsforskjeller, samtidig som også medlemmer med høyere utdanning og lønn blir ivaretatt.

NTL organiserer bredt og innenfor mange ulike sektorer. Bredden i de politiske temaene vi jobber med er stor, noe som gir oss tilgang til kompetanse på nær sagt alle områder innenfor statsbudsjettet. Samtidig gjør dette det vanskeligere å knytte NTL til tydelige enkeltsaker.

#### **Koordinering og strategi**

LOs organer er viktige steder hvor NTL kan få gjennomslag for politikken sin og skape forståelse for virkeligheten NTLs medlemmer står i. Det er et potensial for økt representasjon av NTL i LOs organer om det legges ned et større arbeid fra forbundet på dette.

NTL har manglet en skriftlig strategi for det politiske påvirkningsarbeidet, noe som gjør koordineringen av det politiske arbeidet på tvers av organisasjonen vanskeligere. Organisasjonsledd med kunnskap om aktuelle områder må i større grad kunne bidra inn til høringer og lignende. Samarbeidet mellom forbundskontoret og de ulike organisasjonsleddene om politisk påvirkningsarbeid har derfor forbedringspotensial.

---

## Hva er løsningene?

Basert på kunnskapsgrunnlaget og utfordringsbildet, foreslår prosjektgruppa ulike løsninger som organisasjonen bør diskutere.

#### **Tydligere strategiske målsettinger**

Det har vært likelydende hovedtariffavtaler i staten fram til 2016, da NTL må ha tydeligere strategiske målsettinger. Dette innebærer å utvikle en politisk påvirkningsstrategi, påvirke et bredere spekter av politiske partier, å komme tidligere på banen, et bedre koordinert NTL og tøffere prioriteringer av hvilke politiske saker vi skal fokusere på.

Det krever også en styrking av den tariffpolitiske makten. Veien videre starter når alle sitter ved samme forhandlingsbord igjen. Da tar vi kampen for sentral lønnsdannelse på en samlet avtale for hovedorganisasjonene i staten. I disse forhandlingene må vi jobbe strategisk for å gå mest mulig gjennomslag for prinsippene våre.

### **Kommunikasjon**

Vi må bli flinkere til å kommunisere seirene våre. Vi må både synliggjøre utfordringene og hva vi faktisk har fått gjennomslag for. Lokalt må vi sikre god informasjon, involvering og forankring. Regelmessige medlemsmøter med både informasjon og diskusjon gir bedre forankring og forståelse, og øker sjansen for at medlemmene er fornøyde med lokale forhandlinger.

### **Styrket opplæring og ressurser for tillitsvalgte**

For å styrke partssamarbeidet og øke lokale gjennomslag, bør NTL investere mer i opplæring og ressurser for lokalt tillitsvalgte i forhandlinger og medbestemmelse, gjerne gjennom felles opplæring med arbeidsgiver. Vi må særlig satse på rask opplæring av nye tillitsvalgte, i tillegg til å utvikle en ressursbank for medbestemmelse. Ikke minst må kunnskapen om tvisteløsninger og sanksjonsmuligheter i avtaleverket ved brudd på medbestemmelse styrkes, og dette mulighetsrommet brukes.

### **Bruke styrken i LO-felleskapet og allianser**

For å påvirke LOs politikk og kunne få støtte for vår egen politikk, må vi være representert og aktive i LOs regionale strukturer, som regionråd og regionkonferanser. En satsing på NTLs fylkesutvalg kan bidra til dette. Vi må også bygge allianser med andre forbund og politiske partier i saker hvor vi kan danne felles front. Slik kan vi sikre større gjennomslag.



# 2. Identitet og navn

Hvordan oppfatter vi oss selv, hvordan oppfatter andre oss og hvem ønsker vi å være i framtida? NTL har hatt navnet sitt siden 1947. Mye har endret seg i samfunnet og forbundet siden det. De siste to årene har prosjektgruppa jobbet for å sikre en bred prosess i organisasjonen om identitet og navn, med innspillsrunder og innsamling av over 3300 navneforslag, medlemsundersøkelse, omdømmeundersøkelse og navnetesting på potensielle medlemmer.

---

## Hva er utfordringene?

Kunnskapsgrunnlaget peker på noen tydelige utfordringer for NTL. Det er et **gap mellom hvordan organisasjonens opplever seg selv og hvordan andre oppfatter oss**. Innad i NTL har vi en felles forståelse av oss selv og medlemmene knytter NTL til trygghet, fellesskap, samhold og solidaritet. Den eksterne undersøkelsen viser derimot at omverden oppfatter oss annerledes, og ofte på måter vi ikke ønsker. Mange potensielle medlemmer og samarbeidspartnere oppfatter oss blant annet som gammeldage, konservative og reaktive.

**Navnet vårt appellerer dårlig til potensielle medlemmer**, som omtaler det som gammeldags og i liten grad forstår hva det betyr. Internt i organisasjonen er det økende støtte til et navnebytte i medlemsundersøkelsen. Et navnebytte oppleves mer utfordrende for eldre grupper av medlemmer og de som har vært tillitsvalgte lenge. **Det er krevende å finne et navn som favner hele organisasjonen**, da NTL består av et stort mangfold av sektorer både i og utenfor staten.

---

## Hva er løsningene?

Motstanden mot et navnebytte i NTL er ikke veldig stor i dag, og det er klare tegn til at det vil lønne seg for NTL å bytte navn. Basert på kunnskapsgrunnlaget og testing av navnekandidater, har prosjektgruppa fire anbefalinger til organisasjonen.

### 1. Tydeliggjøre identiteten vår

Framover bør vi **styrke og tydeliggjøre** at vi er kunnskapsrike, prinsipielle, solidariske og demokratiske. Vi må være ansvarlige, tilgjengelige, inkluderende og fremme fellesskap og mangfold. Vi bør **etablere** at vi er endringsvillige, proaktive og framtidrettede. Vi må være aktuelle, teknologiske, løsningsorienterte og tydelige. Samtidig bør vi **fjerne oss fra** inntrykket om at vi er gammeldagse, tungroddede, konservative og konfliktorienterte. Vi må bort fra oppfatningen om at vi er et forbund for lavtlønte og lavt utdannede.

Her blir **kommunikasjonsarbeidet** framover svært viktig. Vi må lykkes med målrettede kampanjer og medieoppmerksomhet overfor potensielle medlemmer med høyere utdanning og lønn.

### 2. Bytte navn til et kort assosiativt navn

Prosjektgruppa anbefaler at NTL bytter navn. Hvis vi skal fortsette å vokse i framtida, må vi appellere til dem vi ønsker å nå. Et navnebytte er et bidrag til dette siden navnet vårt oppfattes som gammeldags og uklart utad. Et **assosiativt** navn kan reflektere identiteten vår og være mer inkluderende på tvers av grupper.

Prosjektgruppa ble enige om følgende kriterier: navnet må appellere til nye medlemmer, gjenspeile identiteten vår, være inkluderende og samlende, og det bør være framtidsrettet og funksjonelt. Navneforslagene ble vurdert opp mot kriteriene. Etter skravletester og funksjonstester stod prosjektgruppa igjen med et fåtall navn til testing på potensielle medlemmer. Norsk Tjenestemannslag og NTL skåret dårligst i navnetestingen utad.

De to navnekandidatene som skåret best på testene er **Forent / Foreint og Solid**.

Solid assosieres med trygghet, styrke, stabilitet og pålitelighet, en fagforening du kan stole på som holder stødig kurs for medlemmene. Forent / Foreint assosieres med inkludering, fellesskap og samhold, en fagforening som vil ha gjennomslag, tar kamper og kanskje er litt

konfronterende. Å velge et av disse navnene kan være samlende for et mangfoldig NTL. Begge assosieres med identitetsmarkørene (verdiene) våre og appellerer til potensielle medlemmer.

### **3. Bruke støttesetning for kommunikasjonsformål sentralt**

For å tydeliggjøre hvem vi er (for), foreslår vi at NTL sentralt bruker en beskrivende støttesetning som kommuniserer hvem vi organiserer. Prosjektgruppa anbefaler at støttesetningen brukes sentralt, men at organisasjonsledd får tilpasse støttesetningen til sin målgruppe eller sektor så lenge de ikke kommuniserer noe som er i strid med NTLs verdier og budskap. De to støttesetningene som gjør det best i navnetesting er «Fagforeninga for alle i staten og statlig tilknyttede virksomheter» og «Fagforeninga for stat, kunnskap og samfunn». Organisasjonsledd kan bruke en lokal tilpasning av støttesetningen, som «Fagforeninga for alle i [virksomhet/sektor]».

### **4. Stegvis utrulling av nytt navn**

NTL bør planlegge for en gradvis utrulling av nytt navn med en kommunikasjonsplan, visuell identitet og stegvis innføring av nytt materiell.

# 3. En fagforening i vekst



I et arbeidsliv i stadig endring er en sterk fagforening helt avgjørende for trygghet og rettferdighet. NTL må fortsette å vokse, og vi må vokse mer enn konkurrentene våre. Vekst skaper synlighet og gjør oss mer attraktive. I dette kapitlet oppsummerer vi kunnskap fra NTL 2033-prosjektet om vekst og organisasjonsområde. Vi beskriver utfordringene NTL står overfor og mulige løsninger som kan styrke rekrutteringen og tydeliggjøre hvem vi organiserer.

---

## Hva er utfordringene?

### **Antidemokratiske krefter**

Den norske modellen bygger på tillit, stabilitet og bred demokratisk deltakelse. Antidemokratisk retorikk undergraver tilliten til institusjoner og rollen fagforeninger spiller i styringssystemet, og skaper motsetninger mellom arbeidstakergrupper.

### **Ulikelydende tariffavtaler i staten**

Lønnsforskjeller blir ekstra synlige ved delt lønnsmasse, og ansatte tror de vil tape lønnsutvikling på LO Stats avtale. Dette gjør rekruttering vanskeligere og øker risikoen for å miste medlemmer.

### **Konkurransen om de høyt utdannede**

NTL vokser, men Akademikerne vokser raskere enn oss. Unge med høyere utdanning er ofte allerede organisert når de får jobb. Arbeidstakerne vil i større grad enn tidligere være unge med akademisk utdanning, noe som gjør konkurransen fra akademikerforbundene sterkere. Vi lykkes ikke godt nok med å gjøre oss relevante for dem med høyere utdanning og lønn, og må vise tydeligere at vi er relevante for denne gruppa.

### **Utydelig identitet og kommunikasjon**

Vi blir oppfattet som et forbund med eldre medlemmer og lavere lønn. Dette gjør oss mindre attraktive for yngre medlemmer. Den eksterne undersøkelsen viser også at kjennskapen til NTL er lav, særlig blant yngre. Når kjennskapen er lav og vi ikke lykkes i å kommunisere at vi organiserer og ivaretar alle, er dette en utfordring for rekruttering.

### **Manglende arenaer for engasjement, utvikling og opplæring**

Dette utdypes videre i kapittel 6. De viktigste utfordringene er:

- manglende møteplasser for NTL-felleskap på arbeidsplassene
- at tillitsvalgte får opplæring for sent eller opplæringen er ikke god nok

### **Organisasjonsområde**

Når det gjelder organisasjonsområde, har prosjektet kartlagt flere utfordringer:

- manglende avgrensning i vedtekter om hvilke områder vi organiserer og at flere opplever grensene opp mot andre LO-forbund som uklare
- langvarige og ressurskrevende grensetvister om hvilket forbund som har organisasjonsrett, som kan resultere i at vi mister medlemmer til forbund som får etablert tariffavtaler raskere
- intern konkurranse i LO blant forbund som organiserer i samme virksomhet
- nye og gamle grenser, hvor ytterpunktene strekker seg fra at noen mener NTL kun skal organisere statlige ansatte til andre som mener at NTL bør satse på ikke-statlige områder

---

## **Hva er løsningene?**

### **Likelydende avtaler**

For å fortsette å være den største og foretrukne fagforeninga i staten, må vi sikre en tariffsituasjon som gir alle en god lønnsutvikling og sørger for at avtaleområdet vårt ikke blir hengende etter lønnsmessig.

### **Løfte fram nye tillitsvalgte**

Skolering og veiledning av valgkomiteer kan styrke rekrutteringen av yngre tillitsvalgte og bidra til et mer mangfoldig tillitsvalgtapparat som gjenspeiler medlemsmassen. Det bør lages en veileder og et kurs for valgkomiteer.

**Sterkere satsing på NTL Ung**

Studentlagene, sammen med LO-studentene, bør tilby studentene varierte og relevante aktiviteter for å sikre at studentene blir værende hos oss ved overgangen til arbeidslivet. Samarbeidet mellom studentlaget og NTL på studiestedene bør formaliseres mer. Det trengs også møteplasser for unge på tvers av organisasjonen.

**Styrke arbeidet med å rekruttere og beholde medlemmer**

Organisasjonsledd bør ha egne vervestrategier som inkluderer en plan for nyansatte. Den sentrale vervestrategien bør inneholde kampanjer rettet mot spesifikke grupper for å møte konkurransen fra profesjonsforbund. Vervemateriell må i større grad ta høyde for et mangfoldig og flerspråklig arbeidsliv. Vi bør satse mer på å vinne tilbake tidligere medlemmer og innføre en standardisert spørreundersøkelse til dem som melder seg ut.

**Bedre kommunikasjon og synlighet**

Prosjektgruppa anbefaler en rekke tiltak:

- Bytte navn
- Tydeliggjøre vår identitet – hvem vi er og hva vi er gode på
- Synliggjøre saker hvor NTLs fagforeninger har sikret gjennomslag
- Økt kampanje- og medieoppmerksomhet rettet mot potensielle medlemmer med høyere utdanning og lønn
- Økt synlighet i riksmidia, for eksempel Dagsnytt18
- Utvide informasjonsavdelingen for styrking av intern og ekstern kommunikasjon
- Medietrening for tillitsvalgte i ulike organisasjonsledd
- Satse på kampanjer i sosiale medier med korte videosnutter og enkle, tydelige budskap. Det trengs da en dedikert ressurs som er innholdsprodusent.
- Ny nettside

**Bedre skolering og nettverk**

Prosjektgruppa har en rekke anbefalinger om skolering, møteplasser og nettverk, som også har betydning for organisering og vekst. Dette er omtalt i mer detalj i kapittel 6.

**Bedre samarbeid og koordinering i LO**

NTL bør ta initiativ til en større felles gjennomgang med søsterforbund i LO med mål om at færrest mulig forbund organiserer på en arbeidsplass/ virksomhet.

### **Nye kriterier for å utvide til nye områder og virksomheter**

NTL bør lage et nytt sett med kriterier for når vi skal utvide organisasjonsområdet og kreve tariffavtaler i nye virksomheter. Kriteriene bør basere seg på mulighet for **reell vekst** og **høy organisasjonsgrad**, tydelig **relevans** for NTL-fellesskapet, og bidra til at organisasjonsområdet vårt er **forutsigbart** for potensielle medlemmer. Et viktig prinsipp bør være å unngå parallell organisering med andre LO-forbund der dette kan unngås.

### **Avgrenset organisasjonsområde**

For å nå NTLs mål om vekst og et avgrenset organisasjonsområde, kan forbundet diskutere noen ulike veivalg.

I dag organiserer vi **frivillige og ideelle organisasjoner** innenfor tariffområdene Virke og Abelia. Alternativet å slutte å organisere frivillig og ideell sektor anses lite aktuelt, selv om det ville frigjøre tid og ressurser. Et alternativ er økt satsing på frivillig og ideell sektor ved å etablere en egen landsforening for sektoren og prioritere økt innsats for å bli størst.

Organiseringen i **Abelia-området** gir oss en plass i frontfagsoppgjøret, men krever mye ressurser fra forbundskontoret. Om man fortsetter med dagens organisering er det som tidligere nevnt et alternativ å lage en egen landsforening for frivillig og ideell sektor i NTL. En annen mulighet er å nedprioritere Abelia-området med unntak av forskningsinstitutter, som naturlig hører sammen med UH-sektoren. Da må vi definere tydelig hva som menes med forskningsinstitutter. Et tredje alternativ er å fortsette som i dag, men ikke ta inn nye virksomheter i Abelia-området, bortsett fra forskningsinstitutter. Det mest drastiske alternativet er å slutte helt å organisere innenfor Abelia. Dette alternativet anses som mindre aktuelt.

I **Virke** organiserer vi enkelte virksomheter som følger det kommunale oppgjøret, mens resten av virksomhetene følger det statlige. Et mulig veivalg er å la virksomheter som følger det kommunale oppgjøret overføres til LO-forbund som organiserer i kommunal sektor, og kreve at virksomhetene som følger statens oppgjør overlates til oss.

**Kulturinstitusjoner** er et område hvor det oppleves utfordrende å bygge et godt tillitsvalgtapparat, og hvor NTL mangler kapasitet på sektoren sentralt. Et alternativ er at NTL slutter å organisere i kultursektoren og overlater forhandlingsretten til et annet LO-forbund. Et annet alternativ er å satse på sektoren og jobbe for at NTL blir LO-forbundet for alle. Det krever økt satsing på å sikre godt skolerte, frikjøpte tillitsvalgte og høyere organisasjonsgrad.



# 4. Organisasjonsstruktur

For å ruste oss godt for framtida må forbundet fungere godt på alle nivåer, fra arbeidsplasser til forbundskontoret. Hvordan kan vi organisere forbundet best mulig for å ivareta medlemmene og legge forholdene til rette for vekst?

---

## Hva er utfordringene?

### Forbundets struktur

Landsforeninger var opprinnelig virksomheter som hadde flere geografiske beliggenheter. De som ikke hadde flere beliggenheter, opprettet foreninger. I dag er oppbygging, oppgaver og ansvarsområdet til landsforeninger og foreninger **nær identisk i NTLs vedtekter § 2 og § 3** og i praksis. Hovedforskjellen er at landsforeningene kan etablere avdelinger. Det er lite som regulerer størrelseskrav i dagens vedtekter for foreninger og landsforeninger.

Det er store variasjoner blant organisasjonsledd både i størrelse og i hvor godt rustet de er til å følge opp medlemmer og gjennomføre medlemsaktivitet. NTL har også mange **små organisasjonsledd** som vanskelig kan følge opp ansvar og oppgaver etter vedtektene. NTLs organisering framstår litt rotete, lite effektiv og med mange organisasjonsledd uten tillitsvalgte, som derfor ikke kan oppfylle pliktene etter vedtektene.

NTLs struktur kan vanskeliggjøre arbeidet opp mot **LOs regionale organer**. I motsetning til mange andre LO-forbund har ikke NTL en regional inndeling på organisasjonsledd. Det gjør det mer utfordrende å koordinere seg opp mot LOs regionskontor, regionråd og regionkonferanser. Forbunds-kontoret mangler koordinering for å få gjennomslag for NTLs forslag på

regionkonferansene – en tapt mulighet for økt innflytelse på LOs politikk.

#### **Forbundskontorets struktur**

**Søsterforbund i LO** har ulike strukturer og løsninger for valgte og daglig ledelse på forbundskontorene. Et fellestrekk er at de fleste har gått bort ifra en stor andel valgte og i dag har en noe mindre daglig forbundsledelse med flere ansatte på forbundskontorene. På dette området skiller NTL seg fra andre LO-forbund.

De siste 25 årene har forbundskontorets ressurser gradvis blitt utvidet. Med økende medlemstall og henvendelser har også kompleksiteten i oppgavene for både ansatte og valgte økt.

**Ulike typer spisskompetanse** etterlyses i organisasjonen, og NTL må se på hvordan organiseringen av forbundskontoret kan møte framtidige kompetansebehov. I dag er forbundssekretærene valgt på bakgrunn av tillitsvalgtkompetanse, ikke på bakgrunn av faglig spisskompetanse eller definerte kompetansebehov på forbundskontoret. Sikrer måten vi organiserer oss på i dag den kompetansen vi har behov for framover?

---

## Hva er løsningene?

#### **Forenkle og forbedre NTLs organisering**

Det er behov for å **rydde i vedtektene og etablere mekanismer** som sikrer at de overholdes. Organisasjonsleddenes størrelse og endringer bør gjennomgås av forbundsstyret årlig, og de bør få mulighet til å sikre at organisasjonsledd etterlever vedtektene. Vedtektene gir landsforeninger lite insentiv til å legge ned ikke-fungerende avdelinger. Egenkapitalen bør tilfalle landsforeningen hvis en avdeling nedlegges.

Opprydding av vedtektene kan innebære å se på hvilke typer organisasjonsledd som er best tilpasset dagens organisasjon og arbeidsliv, hvilken myndighet og ansvar som skal ligge til hvilket organisasjonsledd, og å etablere veiledende størrelser for ulike organisasjonsledd.

#### **Organiserende prinsipper og nytt organisasjonskart**

Prosjektgruppa ser behovet for en organisering som best mulig ivaretar medlemmenes interesser opp mot arbeidsgiver og på deres avtale-områder, og som oppleves attraktiv for potensielle medlemmer (tema-/sektorbasert organisering). Å komme med et forslag til nytt organisasjons

kart vil kreve videre utredning. **Prosjektet anbefaler at landsmøtet vedtar at landsstyret skal nedsette et utvalg med mandat til å utrede nytt organisasjonskart og organiserende prinsipper for framtida.**

#### **Struktur som bedre møter LOs regionale organisering**

Prosjektgruppa anbefaler at NTL utarbeider **en strategi** for hvordan NTL bedre kan bruke handlingsrommet i LOs regionale organer. Dette kan gjøres gjennom en aktiv og økt satsing på NTLs fylkesutvalg.

#### **Sikre riktig kompetanse på forbundskontoret**

Vi bør regelmessig vurdere om forbundskontoret er organisert på en hensiktsmessig måte for å gi medlemmene våre best mulig bistand, skape medlemsaktivitet og vekst. Prosjektgruppa anbefaler at NTL **kartlegger kompetansebehov og gjennomgår oppgaver og ansvarsområder** for forbundskontoret.

Det blir viktig å sikre at forbundskontoret har **kompetanse som svarer til dagens behov**, og NTL bør diskutere alternativer til dagens løsning for å rekruttere kompetansen vi har behov for. Det ene er å ansette flere med spisskompetanse. Denne løsningen innebærer å redusere antallet valgte forbundssekretærer og **ansette flere** basert på nøkkelkompetanse organisasjonen har behov for. Det andre alternativet er å **velge tillitsvalgte målbevisst etter kompetansebehov**. Det innebærer å velge tillitsvalgte til grupper eller jobber på forbundskontoret basert på kompetanse utover tillitsvalgtkompetanse.

# 5. Bedre ressursutnyttelse



For å være en sterk og slagkraftig organisasjon, må vi utnytte ressursene våre godt og fordele dem hensiktsmessig. Med konkurranse om medlemmene bør vi regelmessig diskutere medlemskontingenten vår, samtidig som vi ser på hvordan inntektene kan bidra til mer medlemsrettet aktivitet og tilbud.

---

## Hva er utfordringene?

Medlemsundersøkelsen viser at opp mot 15 prosent av tillitsvalgte mener at **kontingentprisen** er et av tre viktigste hinder for verving. Det er betydelig forskjell i kontingent mellom ulike forbund. NTLs konkurrerende forbund har enten prosentsats eller fast månedsbeløp, og noen har lokal kontingent i tillegg.

Medlemskontingenten på 1,1 prosent er den desidert viktigste inntektskilden til NTL. Den muliggjør et godt tilbud med en rekke medlemsfordeler, skoloring, lokal aktivitet og høyt kvalifisert bistand. Blant forbundene med prosentsats er NTL et av to som ikke har makstak. Dette kan gjøre at medlemskapet framstår dyrere enn hos konkurrenter.

Flere konkurrerende forbund tilbyr **kontingentreduksjon til nyutdannede** arbeidstakere. Dermed kan det oppleves gunstigere å bli medlem i konkurrerende forbund som nyutdannet. Når man først har meldt seg inn, er terskelen for å bytte fagforeningstilhørighet høy.

29 prosent av **kontingenten tilbakeføres** til NTLs organisasjonsledd for å skape lokal aktivitet og løse utfordringer lokalt. Det er stor forskjell i bruk og behov for ressurser ute i organisasjonsledd, blant annet på grunn av geografi og størrelse. Dette gjør at noen organisasjonsledd har mye

**oppsamlet egenkapital**, mens andre ikke har midler til å gjennomføre aktivitet. NTLs vedtekter åpner ikke opp for å differensiere tilbakeføring av kontingent.

---

## Hva er løsningene?

For å fortsette å vokse og være den største og foretrukne fagforeninga, må vi lykkes med å rekruttere studenter og nyutdannede arbeidstakere. Da må vi ha en **konkurransedyktig kontingentordning**. Prosjektgruppa ser to mulige løsninger som vi ber organisasjonen diskutere. **Redusert kontingent** de første to årene av arbeidslivet kan gjøre oss mer attraktive for dem som kommer rett fra studier. Dette er et tidspunkt der mange blir medlem i en fagforening, og funn peker på at de færreste bytter fagforening når de først har blitt medlem. Ulempen er at redusert startkontingent utgjør en betydelig kostnad for forbundet.

Forbundet kan også vurdere å innføre **makstak på kontingent**. Kostnaden kan bli betydelig for NTL, avhengig av hvor vi setter taket. Et makstak vil kunne bidra til å rekruttere og beholde flere medlemmer med høy lønn. Samtidig kan det oppleves usolidarisk overfor medlemmer med lavere lønn at de vil bidra forholdsmessig mer til fellesskapet enn medlemmer med høy inntekt.

NTL bør vurdere **endringer i fordelingsnøkkelen** for tilbakeføring av kontingent. En mulighet er en prosentvis økning basert på antall beliggenheter. Det tar hensyn til at større geografisk spredning gir økte kostnader. Andre kriterier som kan vektlegges er antallet medlemmer og organisasjonsleddets økonomi. Det vil kreve regelmessig oppdateringer av tall og statistikk.

NTL bør også se på muligheter til å **holde tilbake midler** til organisasjonsledd uten medlemsrettet aktivitet for å sikre at medlemmenes midler blir brukt best mulig. Landsforeninger kan for eksempel få delegert myndighet til å holde tilbake midler til avdelinger der det er stor oppsamling av egenkapital og lite medlemsrettet aktivitet.

NTL har en høyere **tilbakeføringsatts** enn søsterforbund, samtidig som noen organisasjonsledd har mye oppsamlet egenkapital. Disse pengene skal brukes til medlemsaktivitet. En lavere tilbakeføringsatts vil gi mer penger til å gjennomføre tiltak for hele organisasjonen. Det kan også gi mulighet for mer økonomisk støtte til aktivitet som gjennomføres ute i organisasjonsleddene. Det vil bidra til mer aktivitet i organisasjonen og at flere får delta på kurs.

# 6. En levende organisasjon



Medlemsaktivitet og engasjement er en grunnstein i et sterkt NTL. Det er viktig at vi fortsetter å dyrke dette særpreget. Prosjektgruppa har identifisert flere utfordringer som er til hinder for at NTL skal lykkes med bedre medlemsaktivitet og engasjement.

---

## Hva er utfordringene?

### **Manglende aktivitet, engasjement og tid i deler av organisasjonen**

Mange organisasjonsledd har lite eller ingen medlemsrettet aktivitet, og tillitsvalgte opplever at det er vanskelig å skape engasjement rundt fagforeningsarbeid. Spesielt utfordrende er dette hos virksomheter som er organisatorisk spredt i små enheter, på hjemmekontor og med store geografiske avstander. I tillegg har arbeidstakere i områder NTL organiserer ofte høy mobilitet på arbeidsmarkedet fordi yngre og høyt utdannede arbeidstakere skifter jobb hyppigere enn gjennomsnittet. Derfor er det særlig viktig at det finnes arenaer, oppfølging og kultur som fanger opp engasjementet som finnes.

Halvparten av tillitsvalgte opplever tidspress som en barriere for fagforeningsarbeid. Lite tid øker risikoen for lite aktivitet, synkende engasjement og at færre vil ta på seg verv.

### **Skoleringsutfordringer**

En hovedutfordring er at skoleringsbehovet er vesentlig større enn tilbudet. Nye tillitsvalgte med behov for umiddelbar opplæring må ofte vente lenge på kursplass. Krav om trinn 1 for å kunne ta trinn 2 kan føre til at nye tillitsvalgte ikke får gjennomført trinn 2 før de skal delta i lokale forhandlinger.

Høyt arbeidspress, lav motivasjon, utfordringer med å kombinere kurs med privatliv og at kursenes tidspunkt ofte ikke passer oppgis som grunner for å ikke delta på kurs. I tillegg er lang reisevei en utfordring for mange.

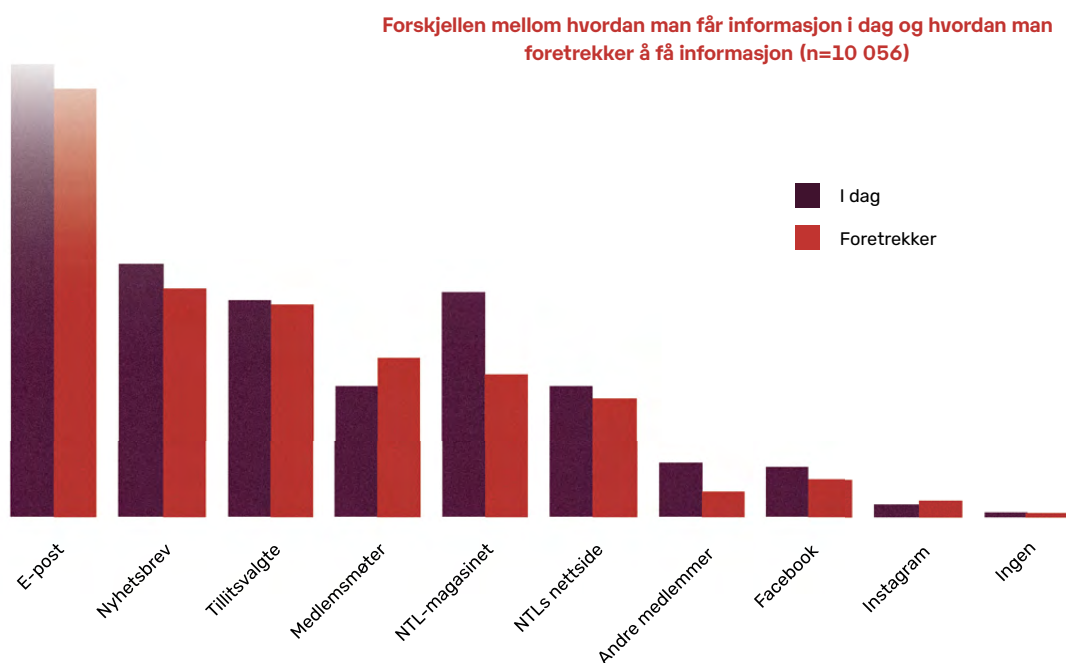
Forbundskontoret har et begrenset antall personer som kan fungere som kursholdere, og det er ikke etablert systematisk opplæring av kursholdere ute i organisasjonen. Mye av skoleringen gjennomføres i organisasjonsleddene, noe som fører til store forskjeller i tilbudet mellom organisasjonsleddene.

NTL mangler et helhetlig opplæringstilbud for tillitsvalgte om hvordan organisasjonsbygging kan gjennomføres i praksis. De erfaringene som er gjort i ulike organisasjonsledd er i liten grad systematisert på tvers av organisasjonen.

#### Medlemskommunikasjon

Digitalisering og endrede kommunikasjonsvaner fører til at fagforninger må jobbe på nye måter. God kommunikasjon er et verktøy for å nå medlemmene og en forutsetning for å sikre gode rammer for tillitsvalgtes arbeid. Det krever imidlertid tid og ressurser, og blir ofte nedprioritert.

Det trekkes fram at medlemssystemet er tungvint, utdatert og at det er vanskelig å finne relevant informasjon. I tillegg er både medlemmer og tillitsvalgte opptatt av at forbundet må få bedre nettsider.



Medlemmene ønsker helst informasjon på e-post, fra nyhetsbrev og fra sine tillitsvalgte. Sosiale medier er en plattform hvor få eksisterende medlemmer får og ønsker å få informasjon om NTLs arbeid. Disse mediene bør rettes mer mot potensielle medlemmer og interessenter.

---

## Hva er løsningene?

### **Felles ambisjon om å være en organiserende fagforening**

NTL bør tydeliggjøre at et av fortrinnene våre framfor konkurrentene er at vi er en organiserende fagforening som bygger organisasjonen nedenfra. Dette forutsetter en felles forståelse i hele organisasjonen av hva en organiserende fagforening innebærer i praksis: lokal aktivitet, tett kontakt med medlemmene og en kultur for å involvere flere i arbeidet.

### **Bedre medlemskommunikasjon**

NTL må jobbe mer systematisk med å samle inn, løfte fram og formidle gode historier fra hele organisasjonen om hva vi får til. Det vil kunne øke medlemmers eierskap og stolthet over medlemskapet i tillegg til synligheten vår.

NTL bør **innføre nyhetsbrev** rettet mot medlemmer og tillitsvalgte og vurdere å **avvikle NTL-magasinet** i det minste den fysiske versjonen som distribueres. Da kan vi bruke mer ressurser på kommunikasjonsarbeid ved forbundskontoret.

### **Bedre tillitsvalgtfunksjoner på medlemsnett og økt datakvalitet**

Bedre tillitsvalgtfunksjoner på medlemsnett vil redusere tidsbruk og frustrasjon blant tillitsvalgte og forenkle administrasjon og medlemskontakt. NTL bør vurdere å sette ned et eget utvalg som skal se på digitalisering av NTLs arbeid, verktøy og ressurser for medlemmer og tillitsvalgte, inkludert nye tillitsvalgtfunksjoner på medlemsnett.

### **Økt satsing på kurs- og skoleringsaktiviteter for medlemmer**

NTL må se på ulike løsninger for å **øke kapasiteten for medlemsskolering**:

- Pilot med **parallele/samtidige kurs** på Sørmarka
- Økt **desentralisering av trinn 1**, eventuelt at fylkesutvalgene tar en større rolle i kurs og skoling. Dette vil kreve mer opplæring og støtte til utvalgte representanter i fylkesutvalgene, blant annet gjennom kursing av kursholdere.
- Utvikle et **trinn 0-kurs** som kan være et kortere introduksjonskurs

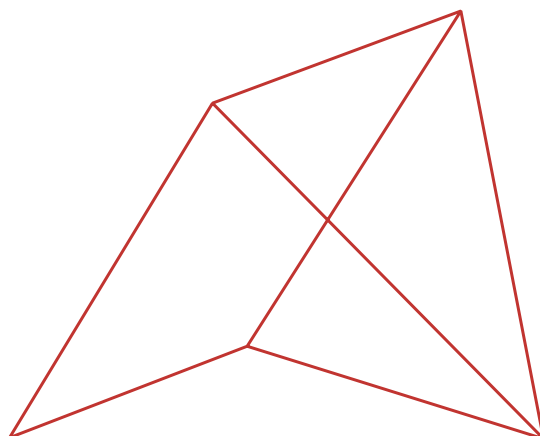
- for medlemmer, også digitalt og desentralisert.
- Pilotere ulike **digitale moduler** som kan erstatte eller til sammen utgjøre trinnskoleringen. Det vil gjøre kurstilbudet mer tilgjengelig for dem som opplever det utfordrende å være borte over flere dager.
- **Bedre opplæring av kursholdere** for å gjøre flere i stand til å holde kurs og forelese om prioriterte temaer, inkludert opplæring i pedagogikk for kursholdere.

#### Videreutvikle verktøy og kurs- og skoleringsaktiviteter for tillitsvalgte

- Utvikle bedre veiledning og verktøy for hvordan være en organiserende fagforening
  - **Samtalepakker og metodestøtte** for medlemsmøter om vanlige
  - **Sjekkliste for avtroppende tillitsvalgte** som sikrer god overlevering
  - **Mal for aktivitetsplan** som synliggjør mål, tiltak og ansvar
  - **Å videreutvikle ressursbanken** med mer veiledning, eksempler og inspirasjon som er lett tilgjengelig for alle tillitsvalgte
  - En **medlemsapp** (for eksempel bygge videre på LOfavør-appen)
- Flere kurs og nettverkssamlinger med organisasjonsbygging som tema
- Rask opplæring for nye tillitsvalgte

#### Jobbe for å styrke tillitsvalgtes rettigheter i avtaleverket

Tid og kapasitet er en av de største barrierene for aktivitet og engasjement. NTL bør derfor arbeide for å sikre og styrke tillitsvalgtes rettigheter til tid og tilrettelegging i avtaleverket.



**NTL  
LANDS-  
MØTE  
2026**

