

NTL
LANDSMØTE
2026



SAK 6

Organisasjonssaker

Sak 6. Organisasjonssaker – innkomne forslag

Fargekoder på landsstyrets innstillinger brukt i dette dokumentet:

Ivaretatt

Tiltres

Tiltres ikke

Foreslås oversendt

Delvis ivaretatt

6.1 fra NTL Riksrevisjonen

Tiltres

Styrking av fylkesutvalgene

NTL vil styrke fylkesutvalgene i NTL. Det er viktig for små organisasjonsledd i NTL at foreninger kan samarbeide, og det er en styrke for opplæring og kompetanseheving i organisasjonen at det kan legges bedre til rette for at organisasjonsledd kan ha en tettere kontakt basert på geografisk tilhørighet. Fylkesutvalgene bør få en sterkere rolle i tilrettelegging for grunnopplæring i NTL, både for tillitsvalgte og for medlemmene.

Begrunnelse: NTL Riksrevisjonen ønsker at fylkesutvalgene styrkes, og at de blir formelle organisasjonsledd - se også forslag til vedtektsendringer.

Landsstyrets innstilling: Tiltres (mot 13 stemmer)

6.2 fra NTL Universiteter og høyskoler

Delvis ivaretatt

Landsmøtet ber forbundsstyret vurdere hvordan organiseringen av utdannings- og forskningssektoren i NTL best kan bidra til styrket gjennomslag og bedre koordinering i sektoren.

Begrunnelse: Utdannings- og forskningssektoren står i økende konkurranse med andre organisasjoner, og organiseringen bør vurderes med sikte på å styrke NTLs posisjon.

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 6.8

6.3 fra NTL Universitetet i Oslo

Delvis ivaretatt

Mer aktivitet og vekst hos flere, et utviklingsarbeid

Som en videreføring av NTL 2033 sin rapport om «En levende organisasjon» (kapittel 6 i rapporten) skal NTL jobbe med å styrke aktivitet og medlemskontakten i hele organisasjonen. Forbundet skal kartlegge organisasjonsledd med lav aktivitet og svak medlemsutvikling over tid og sammen med de lokale tillitsvalgte identifisere hva som hindrer aktivitet og vekst. I arbeidet skal det gjennomføres tiltak som skal bidra til økt aktivitet lokalt, medlemsvekst og mobiliserte medlemmer.

Arbeidet skal:

-skolere tillitsvalgte i å aktivisere, mobilisere og lede

- etablere en felles ambisjon og forståelse om å jobbe etter prinsippene om organiserende fagforening
- sammen med lokalt tillitsvalgte identifisere og igangsette lokal aktivitet og kurs- og skoleringsvirksomhet ut mot medlemmene

Begrunnelse: Arbeidet må organiseres på en måte som sikrer at de berørte tillitsvalgte og medlemmer er med på å identifisere problemer og løsninger. Målsettingen er at NTL foreningene/avdelingene skal ha kontinuerlig aktivitet, vokse og sikre styrke for å få gjennomslag for vår politikk på arbeidsplassene, gjennom å være en organiserende fagforening, der medlemmene erfarer at NTL er et tilstedeværende, inkluderende og demokratisk fellesskap for bedring av arbeidsbetingelser og -vilkår.

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 6.8

6.4 fra NTL Sentralforvaltningen

Delvis ivaretatt

NTLs organisasjonsstruktur

NTL Statsforvalteren: Det bør gjennomføres en utredning av NTLs organisasjonsstruktur. I utredningen bør det legges vekt på hvordan en kan styrke det regionale nivået, som i dag er avhengig av tilfeldige enkeltpersoners engasjement utenom det ordinære tillitsvervet, og som i praksis er fraværende i mange fylker.

Begrunnelse: "Bare med en formell, regional struktur med regionale, lønnede tillitsvalgte kan en klare å bygge opp og vedlikeholde en stabil, regional aktivitet. Dette vil også være av stor betydning for utvikling av desentraliserte kurstilbud og regionale nettverk."

Landsforeningens innstilling: Tiltres

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 6.8

6.5 fra NTL Skatt og DFØ

Delvis ivaretatt

Fremtidig organisering av NTL

NTL skal nedsette et utvalg med mandat til å utrede nytt organisasjonskart og organiserende prinsipper for fremtiden. Dette skal være klart til neste landsmøte i 2030.

Begrunnelse: NTL Skatt og DFØ støtter det rapporten fra NTL2033 konkluderer med under kapittel 4 om organisasjonsstruktur. NTL bør framover ha vekt på en organisering som gjør oss best mulig rustet for å møte målsettingen om å være den største og foretrukne fagforeninga. Vi må også sørge for å ha en organisering som best mulig ivaretar medlemmenes interesser opp mot arbeidsgiver, og som oppleves attraktiv for potensielle medlemmer.

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 6.8

6.6 fra NTL NAV Oslo

Delvis ivaretatt

Nytt organisasjonskart og organiserende prinsipp

Landsstyret nedsetter et utvalg med mandat til å utrede nytt organisasjonskart og organiserende prinsipp for fremtiden.

Begrunnelse: Det gir oss tid til å se grundig på hvilke alternativer vi har, og vedtaket tvinger oss til å se på løsningene fremfor å legge NTL2033 i en skuff.

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 6.8

6.7 fra NTL Ung

Delvis ivaretatt

Organisasjonsutvalg for organisasjonsstruktur og -kart

Landsstyret skal i løpet av landsmøteperioden sette ned et organisasjonsutvalg som skal utrede nytt organisasjonskart og organiserende prinsipper for framtida.

Utredningen skal danne kunnskapsgrunnlag for en beslutning på landsmøte i 2030 om organisasjonskart og organiserende prinsipper som:

- Avtaleområde som organiserende prinsipp
- Geografi som organiserende prinsipp
- Fagområde/sector som organiserende prinsipp
- Organisering etter arbeidsgiver/virksomhet

Videre må det ligge til utvalgets mandat å se på følgende organisatoriske veivalg:

- Knyttet til Sentralforvaltningens store kompleksitet, som eventuelt opprettelsen av en egen landsforening for frivillig og ideell sektor (som beskrevet i debattgrunnlaget fra organisasjonsprosjektet NTL 2033)
- Universitet- og høyskolesektoren som består av både fem enkeltforeninger og en stor landsforening, som beskrevet ytterligere i debattgrunnlaget fra organisasjonsprosjektet NTL 2033.

Begrunnelse: Det er ulike måter å organisere NTL på, og ikke minst ulike oppfatninger om hvilke prinsipper som bør ligge til grunn i organisasjonen. NTL bør framover ha vekt på en organisering som gjør oss best mulig rustet for å møte målsettingen om å være den største og foretrukne fagforeninga. Det kan innebære at vi må gjøre en del endringer fra dagens organisasjonskart og organisering. NTL 2033 prosjektet peker på behovet for en organisering som best mulig ivaretar medlemmenes interesser opp mot arbeidsgiver og på deres avtaleområder, og som oppleves attraktiv for potensielle medlemmer (tema-/sektorbasert organisering). Det vil kreve ytterligere utredning å komme med et forslag til nytt organisasjonskart, derfor foreslås dette som organisasjonsprosjektet frem mot landsmøtet i 2030.

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 6.8

6.8 fra Forbundsstyret

Tiltres

Organisasjonsutvalg

For å sikre at NTL er organisert på en måte som best mulig understøtter dagens og morgendagens behov, skal landsstyret nedsette et organisasjonsutvalg for landsmøteperioden. Arbeidet skal ta utgangspunkt i NTLs mål om å utvikle seg videre som en organiserende fagforening, der arbeidsplassfellesskapet og oppfølging av medlemmene står i sentrum. Dette innebærer at NTL skal kjennetegnes av opplyste og engasjerte medlemmer, samt trygge, skolerte og handlekraftige tillitsvalgte som har gode rammer for å utøve vervet sitt. Arbeidet skal se på i hvilken grad organisasjonsledd og tillitsvalgte lykkes med å nå målet om å være en organiserende fagforening. Dette innebærer å avklare en hensiktsmessig fordeling av arbeidsoppgaver og ansvar, samt organisasjonsstruktur der det er nødvendig. Fylkesutvalgene skal inngå som et sentralt element i utredningen. De har en viktig funksjon som møtearenaer for skoling, erfaringsdeling og mobilisering på tvers av NTLs formelle organisasjonsledd. Arbeidet må ses i sammenheng med kontingentutvalget. Utredningen og eventuelle forslag til endringer i organisasjonsstrukturen skal legges frem i forkant av neste ordinære landsmøte. Mandat for utvalget vedtas av landsstyret.

Begrunnelse: I kjølvannet av NTL 2033 er det kommet en rekke forslag om å gjennomgå vår organisatoriske oppbygning som krever en grundig utredning.

Landsstyrets innstilling: Tiltres

6.9 fra NTL Riksrevisjonen

Ivaretatt

Kontingent

Det er viktigere å prioritere redusert kontingent for unge arbeidstakere enn å sette et makstak på kontingenten for høyt lønnede medlemmer. NTL skal fortsatt gi aktiv støtte til at fagforeningsfradraget øker, slik at det kompenserer for høye kontingentutgifter. Prosentsatsen for tilbakeføringen av kontingent til organisasjonsleddene skal ikke reduseres. I stedet bør det stilles strengere krav til å oppfylle vedtektenes formelle krav til organisasjonsledd for at tilbakeføringen utbetales. Organisasjonsledd som ikke oppfyller formelle krav, kan avvikles, og eventuelle verdier bør overføres til overliggende organisasjonsledd, og ikke nødvendigvis direkte til forbundet sentralt.

Begrunnelse: Forslaget fremmes sammen med forslag til endringer av vedtektene for nedlegg

6.10 fra NTL NAV Arbeids - og velferdsdirektoratet

Delvis ivaretatt

Konkurransedyktig fagforening

NTL må jobbe videre med kontingentspørsmålet og vurdere et tak på kontingenten som gjør oss mer konkurransedyktige spesielt i forhold til akademikerne.

Begrunnelse: NTL må bli mer konkurransedyktige opp mot andre fagforeninger og spesielt i forhold til akademikerne.

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 6.13

6.11 fra NTL Tolletaten

Delvis ivaretatt

Gjennomgang av kontingentmodell

Organisasjonen gjennomfører en helhetlig gjennomgang av kontingentmodellen med særlig vekt på:

- Å vurdere et øvre tak for kontingenten, slik at vår modell blir mer lik den andre foreninger benytter.
- Å kartlegge og synliggjøre reell medlemsverdi, inkludert LO Favør, juridisk bistand, kurstilbud og annen støtte opp mot tilbudet hos sammenlignbare foreninger.
- Å vurdere om dagens modell skaper utilsiktede rekrutteringsbarrierer, spesielt for høytlønnede.
- Å sikre at kontingenten står i rimelig forhold til forventninger og kapasitet lokalt, særlig på arbeidsplasser der tillitsvalgte har begrenset frikjøp.
- Å utvikle tydelig kommunikasjon til medlemmene om hva kontingenten faktisk dekker, slik at forventningene samsvarer med tilbudet vi kan gi.

Begrunnelse: Bakgrunn

På vår arbeidsplass er vi i dag den minste fagforeningen som tilbys, men samtidig har vi den høyeste kontingentprisen. Dette har gjennom flere år påvirket rekrutteringen hos oss negativt, da spesielt høytlønnede arbeidstakere opplever kontingenten som en barriere for medlemskap hos NTL.

Vi får jevnlig tilbakemeldinger om at ansatte gjerne ønsker å være medlem i vår forening av verdimessige og faglige grunner, men at kontingentnivået blir utslagsgivende. Dette særlig i en tid hvor mange vurderer kontingent som en forsikringskostnad de tror de sjelden vil få bruk for. For ansatte som i mindre grad motiveres av verdibasert organisering, blir medlemsavgiften det primære vurderingsgrunnlaget. Dette samsvarer

foreninger.

Dette peker mot et reelt behov for enten:

å styrke og tydeliggjøre hva man faktisk får for kontingenten
eller å justere kontingentmodellen slik at forventningene blir mer i tråd med tilbudet.

I tillegg varierer foreningskapasiteten betydelig mellom arbeidsplasser. Enkelte steder har foreninger frikjøpte tillitsvalgte med god kapasitet, mens andre steder, som hos oss i Tolletaten, har svært begrenset frikjøp og dermed begrensede muligheter til å levere et mer omfattende medlemstilbud. Dette gjør det vanskelig å møte forventningene om «mer for pengene».

Problemstillinger som bør vurderes:

"Er vårt medlemstilbud faktisk bedre enn andres?"

Dersom det kan dokumenteres at våre tilbud, eksempelvis kurs, rådgivning, juridisk bistand eller LO Favør, er bedre enn hos andre foreninger kan en høyere kontingent forsvares. Men dette må i så fall være tydelig dokumentert og kommunisert.

Ulikhet i kapasitet mellom lokallag

Der noen foreninger har frikjøpte tillitsvalgte, har andre det ikke. Dersom kontingenten oppleves som høy, men kapasiteten til å levere lokalt er lav, skapes et gap mellom pris og forventninger.

Økende individualisering i medlemsmassen

Mange medlemmer vektlegger i større grad egen økonomi enn tidligere. Solidaritet er fortsatt viktig for mange, men ikke alltid nok til å rettferdiggjøre en kontingent som ligger betydelig høyere enn andre foreningers.

Vi ser en økende tendens til at:

privatøkonomi veier tyngst

medlemskap oppleves som et kjøp, ikke som et fellesskap

folk ønsker konkrete fordeler, ikke abstrakte prinsipper.

Når medlemskapet hos oss er dyrere enn andre foreninger, men fordelene ikke oppleves som bedre, faller mange fra.

Behovet for et kontingenttak

Et øvre tak, kan redusere barrierer for rekruttering og gjøre medlemskap mer forutsigbart og rett

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 6.13

6.12 fra NTL Skatt og DFØ

Ivaretatt

Endringer for kontingent

NTL skal nedsette et Kontingent- og medlemskapsutvalg som skal utrede en framtidsrettet kontingentmodell for NTL.

Begrunnelse: Utvalget skal bygge sitt arbeid på kunnskapsgrunnlaget fra NTL2033-prosjektet og foreslå en modell som er rettferdig, konkurransedyktig, økonomisk bærekraftig og i tråd med målsettingen om vekst.

Kunnskapsgrunnlaget fra NTL2033-prosjektet viser tydelig at NTL i dag møter sterk konkurranse både om høyt utdannede, unge arbeidstakere og prisbevisste grupper. Den eksterne undersøkelsen dokumenterer at potensielle medlemmer ofte oppfatter NTL som gammeldags, mindre relevant for høytlønnede, og i flere tilfeller dyrere enn konkurrentene. Samtidig viser medlemsundersøkelsen at pris er en reell barriere for verving, og at manglende fleksibilitet i kontingentstrukturen svekker vår konkurransekraft.

Forbundet må derfor være villig til å vurdere nye modeller som både styrker rekruttering og ivaretar økonomisk bærekraft. To områder peker seg særlig ut:

Kontingenttak

NTL er ett av få LO-forbund som fortsatt praktiserer prosentkontingent uten makstak, noe som gjør oss vesentlig dyrere enn mange sammenlignbare forbund for ansatte med høy lønn. Eksempler fra rapporten viser at konkurrerende forbund har fast månedspris eller prosentsats med makstak, noe som gir lavere kostnad for disse medlemmene.

Dette er et viktig medlemssegment NTL i dag taper til Akademikerne og Unio.

Et kontingenttak vil:

- gjøre NTL konkurransedyktig i stillingskoder med høy lønn,
- hindre at høytlønnede forlater forbundet av rene prisgrunner,
- støtte målsettingen om vekst og styrket tariffmakt i staten.

Nytt ordinært medlemsnivå – lavpris.

Forbundet kan dermed tilby:

- landets beste lavpris-alternativ i statlig sektor,
- uten å svekke opplæringen av tillitsvalgte, som fortsatt skal være finansiert av kontingenten.

NTL2033 peker eksplisitt på behovet for fleksibilitet og nye modeller for kontingent og ressursbruk. Å utvikle et basisnivå ligger direkte innenfor denne anbefalingen.

Fornyelse og identitet – vi må tørre å utfordre oss selv om vi skal være den mest attraktive fagforeningen innen statlig sektor.

NTL2033 beskriver NTL som traust, gammeldags og til dels lite fleksibel i identitet og tilbud. Dette kan påvirke verving negativt. Å vurdere nye kontingentmodeller er ikke bare et økonomisk spørsmål – det er et strategisk grep for å modernisere forbundet og møte framtidens arbeidsmarked.

Dette arbeidet kan derfor:

- gi NTL et moderne, fleksibelt og målrettet medlemstilbud
- styrke rekrutteringen i strategisk viktige grupper
- sørge for at vi slutter å være dyrest der vi ikke bør være det
- utvikle modeller som bygger vekst, tillit og tydelig identitet

Landsstyrets innstilling: Ivaretatt i forslag 6.13

6.13 fra Forbundsstyret **Tiltres**

Kontingentutvalg

Landsstyret skal i løpet av landsmøteperioden sette ned et kontingentutvalg som skal vurdere nivå på kontingenten, kontingentsatser for de forskjellige medlemskapskategoriene, mulig innføring av makstak på kontingenten og fordeling av kontingent mellom de ulike organisasjonsledd og vilkår for tilbakeføring av kontingent til organisasjonsledd. Utvalget skal også evaluere de økonomiske konsekvensene av de forskjellige modellene. Arbeidet må ses i sammenheng med organisasjonsutvalget. Arbeidet og eventuelle forslag til ny kontingentstruktur skal legges fram i forkant av neste ordinære landsmøte.

Begrunnelse: På landsmøte i 2022 ble det vedtatt vedtektsendringer som åpner for at nye medlemmer kan få dekket kontingenten i inntil tre måneder, enten gjennom kampanjer eller ved overgang fra en konkurrerende organisasjon. I kjølvannet av dette ble det utarbeidet egne retningslinjer for bl.a. kontingentfritak.

Etter organisasjonsgjennom

6.14 fra NTL Universiteter og høyskoler

Foreslås oversendt

NTL skal ta initiativ til en gjennomgang av medlemsfordeler knyttet til forsikringsordninger gjennom LO Favør, inkludert samarbeidet med Fremtind.

Begrunnelse: Flere medlemmer har gitt tilbakemeldinger om dårlige erfaringer med forsikringsordningene og behov for en vurdering av tilbudet.

Landsstyrets innstilling: Oversendes administrasjonen

Begrunnelse: Dette jobber forbundet med kontinuerlig.

6.15 fra NTL Forsvar

Tiltres

Ulykkesforsikring for kontingentlønnede tillitsvalgte

NTL dekker ulykkesforsikring for alt personell som er frikjøpt over kontingentmidler, både i forbundskontoret og landsforeninger. Ordningen skal som minimum ha samme dekning som personellet har dekket fra arbeidsgiveren de har permisjon ifra.

Begrunnelse: Organisasjonstillitsvalgte skal ikke tape rettigheter når de har permisjon for å arbeide i et organisasjonsledd i NTL. Dagens system fordrer at organisasjonsleddene som har arbeidsgiveransvaret har kompetanse og kapasitet til å sørge for dette. Dette er et hull vi må tette som forbund da etterlatte til våre tillitsvalgte som enten lønnes av landsforeningene, aktivitetsfondet eller forbundet vil tape stort dersom feil gjøres administrativt. Ordningen kan gjerne medføre fakturering til landsforeningen, eller trekk i overføring, men alle frikjøpte må være dekket. NTL har et solidaritetsansvar for alle som lønnes av kontingentmidler

Landsstyrets innstilling: Tiltres (mot 14 stemmer)

6.16 fra NTL Politiet Øst politidistrikt

Delvis ivare tatt

Innføring av kollektiv grunnforsikring i NTL

Forslag til vedtak: "Landsmøtet ber forbundsstyret ut

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 6.17

Begrunnelse: De aller fleste av våre medlemmer har grunnforsikring gjennom tariffavtale. Forslaget tas med i arbeidet med å utrede kollektive forsikringsordninger, som eksempelvis kan bygge på de tariffestede rettighetene.

6.17 fra Forbundsstyret

Tiltres

Kollektiv grunnforsikring

Administrasjonen utreder muligheter for en kollektiv grunnforsikring som kan bygge på tariffestede rettigheter. Forbundsstyret beslutter om en slik forsikring skal innføres og hvilke pris- og tilslutningsvilkår som skal gjelde.

Landsstyrets innstilling: Tiltres

6.18 fra NTL Sentralforvaltningen

Tiltres ikke

Digitalisering

NTL vil bruke digitalisering som et strategisk verktøy for å styrke forbundets påvirkning i tariff-, politisk- og organisasjonsarbeid.

Begrunnelse: Binder digital politikk til kjernen av vår politikk. Samt at NTL 2033 påpeker at NTL må bli mer synlig og effektiv i påvirkning og tariffkamp.

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Tiltres ikke fordi intensjonen i forslaget er uklar.

6.19 fra NTL Riksrevisjonen

Foreslås oversendt

Digitalisering og kunstig intelligens

NTL bør ta en tydeligere rolle i opplæring av tillitsvalgte til å kunne håndtere utfordringer knyttet til digitalisering og kunstig intelligens. NTL skal være en tydelig stemme i den offentlige debatten om hva vi skal bruke den kunstige intelligensen til, og hvordan vi skal ivareta viktige etiske prinsipper. For at ansatte skal kunne ha reell medbestemmelse på arbeidsplassen, må fagforeningene sammen med forbundet være med på å sette de overordnede rammene, i tråd med intensjonen i hovedavtalen.

prosesser som skal digitaliseres er reiseregninger, kursadministrasjon og verving. I tillegg bør prosjektet vurdere andre digitaliserte løsninger som eksempelvis en digital kunnskapsbase og et digitalt oppgavestyringsverktøy.

Begrunnelse: Organisasjonsprosjektet NTL 2033 påviste at arbeidet med digitalisering går for sakte og at dette er en av grunnene som hindrer oss i være en attraktiv fagforening. Selv om forbundet har gjort enkelte grep så mangler vi pådrivere og intern kompetanse som kan utvikle dette feltet. Organisasjonsleddene etterspør enklere administrative løsninger som kan effektivisere administrasjonen slik at de tillitsvalgte kan benytte mest mulig tid på arbeidet med lønns og arbeidsvilkår. Samfunnet blir stadig mer digitalisert, og organisasjoner må ta del i denne utviklingen for å fremstå som relevant og konkurransedyktig. Digitalisering er ikke noe man blir ferdig med, men er en kontinuerlig jobb for organisasjoner. Det er de organisasjonene som håndterer den digitale utviklingen som vil stå sterkest i fremtiden og dermed er dette viktig for NTL som organisasjon.

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Det har kommet inn flere forslag til landsmøtet som på ulike måter retter seg mot en økt satsing på digitalisering i NTL. Det er et pågående arbeid på forbundskontoret for å modernisere NTLs digitale infrastruktur. Dette arbeidet er forankret i administrasjonen/forbundets ledelse, og det er vedtatt et veikart for digitalisering som følges opp av forbundskontoret.

I det vedtatte veikartet er det planlagt å kartlegge og definere behovene for digitale støtteverktøy til tillitsvalgte. For deretter å finne gode løsninger som støtter opp under arbeidet som gjøres av tillitsvalgte, og som bidrar til at tillitsvalgte kan bruke mer tid på å jobbe for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Forslagene som har kommet inn til landsmøtet er for detaljerte, og gir for lite handlingsrom til å finne gode løsninger som skal ivareta mange behov og krav. I forslag 5.345 i sak 5.1 prinsipp- og handlingsprogram blir det satt et klart formål med digitaliseringsarbeidet i NTL.

Forslaget tiltres derfor ikke, men det tas med som innspill i det videre arbeidet med moderniseringen av den digitale infrastrukturen i NTL.

6.21 fra NTL NAV Oslo

Tiltres ikke

Digitalisering

Det settes ned et utvalg for å se på digitalisering av NTLs

I det vedtatte veikartet er det planlagt å kartlegge og definere behovene for digitale støtteverktøy til tillitsvalgte. For deretter å finne gode løsninger som støtter opp under arbeidet som gjøres av tillitsvalgte, og som bidrar til at tillitsvalgte kan bruke mer tid på å jobbe for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Forslagene som har kommet inn til landsmøtet er for detaljerte, og gir for lite handlingsrom til å finne gode løsninger som skal ivareta mange behov og krav. I forslag 5.345 i sak 5.1 prinsipp- og handlingsprogram blir det satt et klart formål med digitaliseringsarbeidet i NTL. Dette forslaget er også delvis ivaretatt i forslag 5.345 i sak 5.1.

Forslaget tiltres derfor ikke, men det tas med som innspill i det videre arbeidet med moderniseringen av den digitale infrastrukturen i NTL.

6.22 fra NTL Skatt og DFØ

Tiltres ikke

Etablering av skylagring

NTL bør utrede muligheten for å etablere en felles skybasert dokument- og samhandlingsplattform for organisasjonen, uavhengig av arbeidsgivers systemer, og at løsningen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte i hele NTL på tvers av organisasjonsledd.

Begrunnelse: En felles, NTL-styrt skyplattform vil sikre at viktige dokumenter, maler, rutiner, kontaktlister og saksgrunnlag er tilgjengelig på ett sted, og legge til rette for trygg og effektiv samhandling på tvers av hele organisasjonen. Dette styrker både uavhengigheten i tillitsvalgtarbeidet og organisasjonens evne til å samarbeide og bygge kunnskap over tid.

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Det har kommet inn flere forslag til landsmøtet som på ulike måter retter seg mot en økt satsing på digitalisering i NTL. Det er et pågående arbeid på forbundskontoret for å modernisere NTLs digitale infrastruktur. Dette arbeidet er forankret i administrasjonen/forbundets ledelse, og det er vedtatt et veikart for digitalisering som følges opp av forbundskontoret.

I det vedtatte veikartet er det planlagt å kartlegge og definere behovene for digitale støtteverktøy til tillitsvalgte. For deretter å finne gode løsninger som støtter opp under arbeidet som gjøres av tillitsvalgte, og som bidrar til at tillitsvalgte kan bruke mer tid på å jobbe for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Forslagene som har kommet inn til landsmøtet er for detaljerte, og gir for lite handlingsrom til å finne gode løsninger som skal ivare

forbundskontoret. Videre bør digitale opplæringspakker knyttes til denne appen, tilpasset det enkelte medlem og tillitsvalgte. NTL ønsker en sterkere satsing på digital opplæring av medlemmer og tillitsvalgte. Nye verktøy gir nye muligheter, og vi kan nå langt flere gjennom å tilrettelegge for digitale kurs og skoleringsaktiviteter. Dette kan også legge til rette for flere og økt aktivitet i faglige nettverk som koordineres av forbundskontoret.

Begrunnelse: NTL Riksrevisjonen ønsker en økt digital satsing på forbundskontoret.

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Det har kommet inn flere forslag til landsmøtet som på ulike måter retter seg mot en økt satsing på digitalisering i NTL. Det er et pågående arbeid på forbundskontoret for å modernisere NTLs digitale infrastruktur. Dette arbeidet er forankret i administrasjonen/forbundets ledelse, og det er vedtatt et veikart for digitalisering som følges opp av forbundskontoret.

I det vedtatte veikartet er det planlagt å kartlegge og definere behovene for digitale støtteverktøy til tillitsvalgte. For deretter å finne gode løsninger som støtter opp under arbeidet som gjøres av tillitsvalgte, og som bidrar til at tillitsvalgte kan bruke mer tid på å jobbe for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Forslagene som har kommet inn til landsmøtet er for detaljerte, og gir for lite handlingsrom til å finne gode løsninger som skal ivareta mange behov og krav. I forslag 5.345 i sak 5.1 prinsipp- og handlingsprogram blir det satt et klart formål med digitaliseringsarbeidet i NTL.

Forslaget tiltres derfor ikke, men det tas med som innspill i det videre arbeidet med moderniseringen av den digitale infrastrukturen i NTL.

6.24 fra NTL Forsvar

Foreslås oversendt

Digitaliserte kurs

Forbundet utvikler digitale kursopplegg på alle kurs i kurskatalogen, slik at medlemmene kan gjennomføre på egenhånd. Dette som et supplement og/eller forberedelser til de fysiske kursene. Forbundet oppretter analoge kursopplegg som landsforeninger og fylkesutvalg kan gjennomføre fysisk med egne ressurser, og som er kvalifiserende. Eksempelvis NTL skolen del 1 og del 2.

6.25 fra NTL Skatt og DFØ

Foreslås oversendt

Opplæring av nye tillitsvalgte

NTL skal satse på strategisk opplæring av nye tillitsvalgte

Begrunnelse: NTL Skatt og DFØ støtter det rapporten fra NTL2033 konkluderer med i forhold til dette under kapittel 1 om makt og innflytelse. Nye tillitsvalgte trenger en rask og enkel start. Mer materiell må tilgjengeliggjøres på enklest mulig måte.

Landsstyrets innstilling: Oversendes administrasjonen

6.26 fra NTL NAV

Delvis ivaretatt

Digitale grunnkurs

NTL Nav Trøndelag

Sette opp korte digitale grunnkurs fortløpende, der tillitsvalgte kan melde seg på. Gjerne moduler. I tillegg til trinn I.

Begrunnelse: I enkelte enheter er det ikke så enkelt å få tillitsvalgte til å stille. Kanskje en kjent opplæringsmodul kunne ha trygget flere medlemmer til å ta på seg en rolle.

Landsforeningens innstilling: Tiltres og oversendes administrasjonen

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 5.345

6.27 fra NTL NAV

Tiltres ikke

NTL-skolen

Lage nytt digitalt tilbud med kortere bolker. Ha skolen over f.eks. 10 trinn, hvorav ikke alt fysisk.

Begrunnelse: Det er behov for et digitalt tilbud med kortere bolker, i tillegg til fysisk kurs

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Forslaget er veldig spesifikt. Forslaget tas med som innspill til arbeidet med utvikling av kurstilbudet.

6.29 fra NTL NAV Vest-Viken

Delvis ivaretatt

Digitale kurs

NTL sentralt bør tilby flere digitale kurs. Det gjelder særlig de klassiske kursene som NTL-skolen, men også andre kurs.

Begrunnelse: Medlemmer peker på utfordringer som lang reisevei til Sørmarka og at kursene beslaglegger ettermiddager og kvelder flere dager i uken. Dette gjør det vanskelig for både medlemmer og tillitsvalgte å kombinere kursdeltakelse med privat og sosialt liv. I tillegg er det flere fordeler ved digitale kurs. Digitale formater gir større fleksibilitet i hverdagen (som nevnt ovenfor) og bedre mulighet til å delta uten at det går på bekostning av familieliv. Digitale kurs reduserer også kostnader knyttet til reise og opphold, (reduerte kostnader har vært viktig flere år nå og ført til begrensinger i bla aktivitet og nettbutikken), noe som kan bidra til at flere får mulighet til å delta. Digitale kurs er et mer bærekraftig alternativ, ettersom de innebærer mindre reiseaktivitet og dermed lavere klimaavtrykk. I tillegg gir digitale løsninger økt kapasitet og mulighet til å nå flere medlemmer uavhengig av geografi, og sikrer dermed en mer lik tilgang til kompetanseutvikling. Vi er kjent med at fylkesutvalg i noen områder kan arrangere digitale kurs, for eksempel NTL-skolen 1. Samtidig er det ikke alle fylker som har fylkesutvalg, og de fleste NAV regioner samsvarer ikke med NTLs fylkesinndeling.

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 5.345

6.30 fra NTL Skatt og DFØ

Tiltres ikke

NTL skolen trinn 1

NTL skal øke desentralisering av NTL skolen trinn 1.

Begrunnelse: NTL Skatt og DFØ støtter det rapporten fra NTL2033 konkluderer med i kapittel 6 om en levende organisasjon. Økt desentralisering av trinn 1, gjennom at store organisasjonsledd tar et større ansvar, vil innebære at ansvaret for administrasjon og gjennomføring flyttes ut, men at forbundskontoret yter faglig bistand og sørger for kursgodkjenning. Større organisasjonsledd med mange ressurser vil kunne bidra til å utvide kapasiteten på grunnleggende kurs og dermed frigjøre mer plass til andre på kursene NTL sentralt arrangerer på Sørmarka.

Landsstyrets inn

Begrunnelse: Forslaget er tatt fra NTL 2033, og NTL Nav er klare for å bli med på testingen i godt samarbeid med forbundskontoret. Poenget her er ikke å overta for de gode Trinn 1-kursene, og vi støtter at så mange som mulig får være med på kursene på tvers i NTL. Realiteten er imidlertid at svært mange av våre tillitsvalgte og medlemmer får avslag på Trinn 1. Vi har mange eksempler på tillitsvalgte som har fått avslag både 3 og 4 ganger. Det nytter ikke bare å vise til hva som er det ideelle, flere må få tilbud om disse kursene og vi tar gjerne mer ansvar for dette selv. Det er bra med økningen i kurs fra 2026, men det vil ikke være nok.

Desentraliseringen kan innebære at ansvaret for administrasjon og gjennomføring flyttes ut, men at forbundskontoret yter faglig bistand og sørger for kursgodkjenning. Større organisasjonsledd vil kunne bidra til å utvide kapasiteten på grunnleggende kurs og dermed frigjøre mer plass til andre på kursene NTL sentralt arrangerer på Sørmarka.

Sitater fra NTL 2033: «Det er en stor fordel at både medlemmer og tillitsvalgte har tatt trinn 1-kurset og det bør legges bedre til rette for at alle tillitsvalgte får gjennomført det.»

«NTL viser til kurs- og skoleringstilbud som et viktig verveargument. Samtidig er kapasiteten begrenset og ventelistene lange. I gjennomsnitt er det over tre ganger så mange søkere til trinn 1 som det er tilgjengelige plasser.»

«Tillitsvalgte blir prioritert i trinnskoleringen, noe som kan føre til enda lengre ventetid for nye medlemmer. Dette bidrar til gapet mellom behov og tilbud i opplæringstilbudet for aspirerende tillitsvalgte og medlemmer som ønsker å engasjere seg.»

«Nye tillitsvalgte får ikke tilstrekkelig opplæring raskt nok. Det er en utfordring at tillitsvalgte ikke får opplæring på rett tidspunkt. Nyvalgte tillitsvalgte har gjerne behov for umiddelbar opplæring, men må vente på å få plass på aktuelle kurs. Manglende faglig og sosial støtte i tillitsvalgtarbeidet kan føre til at nye tillitsvalgte mister motivasjonen eller opplever vervet som mer belastende enn det trenger å være. Trinnskoleringen er en særlig utfordring.»

Landsstyrets innstilling: Tiltres (mot 15 stemmer)

6.32 fra NTL Statsforvalteren

Foreslås oversendt

Korte kurs

NTL bør utvikle flere kortere kurs (1-3 dager) som kan gjennomføres des

Landsstyrets innstilling: Oversendes administrasjonen

6.33 fra NTL Statsforvalteren

Tiltres ikke

Andre kurs

I tillegg til typiske organisasjonsfaglige kurs bør NTL utvikle kurs som også har nytteverdi utenom arbeid som tillitsvalgt, som f.eks. prosjektledelse og teamledelse, selvledelse/fjernledelse, KI m.m..

Begrunnelse: Dette er viktig som et medlemstilbud og som rekrutteringsargument, i tillegg til at det bygger kompetanse som kan styrke tillitsvalgtrollen.

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Rett til fri med lønn betinger organisasjonsfaglighet. Innhold i kurs vurderes forløpende av forbundskontoret.

6.34 fra NTL NAV Innlandet

Foreslås oversendt

OU - midler til kortkurs

Øke antallet det gis OU-midler for på kurs med overnatting fra 40 til 80 medlemmer.

Begrunnelse: Våre områder har blitt større, noe som medfører flere medlemmer å serve. For at flere skal kunne melde seg på og delta på kurs og arrangementer, bør antallet man kan få OU midler på økes. Eks; Vi skulle til Praha med våre medlemmer på kurs. Vi måtte ta 2 grupper a 40 stk, der den ene gruppa reiste søndag og ble erstattet av en ny gruppe onsdag. Det var ca 125 stk som ønsket å delta, noe som gjorde at flere måtte bli hjemme. Vi tok oss ikke råd til å betale for andre enn de som arrangerte kursene, da vi gikk i 0 når alle kostnader på 80 stk+ de som arrangerte var betalt. Dette var før OU midlene kom inn.

Landsstyrets innstilling: Oversendes forbundsstyret

6.35 fra NTL NAV

Foreslås oversendt

OU - midler til dagskonferanser

Begrunnelse: NTL Nav Oslo er enig i at det er en reell utfordring at enkelte organisasjonsledd ikke bruker kontingentpengene på medlemmene, som kurs og opplæring, og at de akkumulerer kontingentpengene og på godt norsk «sylter ned medlemspengene». NTL Nav Oslo er en stor avdeling med høyt aktivitetsnivå. Vi har erfart at det er utfordrende å arrangere store arrangementer med flere deltakere enn dagens makstak på 40/60.

Landsstyrets innstilling: Oversendes forbundsstyret

6.37 fra NTL NAV Trøndelag

Tiltres ikke

Økning av OU midler pr deltaker

Sats for OU-midler ved kortkurs er nå kr 550,- per person (565,- fra 1. Januar 2027). Denne er ikke endret betydelig på mange år. Satsen bør økes til kr 700,-.

Begrunnelse: Utgifter til hotell og reise har økt, og lokal kursvirksomhet er blitt mye mer kostbar. Avdelinger er blitt større, og ofte tilhører medlemmer et større geografisk område. Landsforeningens innstilling: Tiltres og oversendes administrasjonen for oppfølging

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Nye satser for 2027 er allerede vedtatt av forbundsstyret

6.38 fra NTL NAV Oslo

Tiltres ikke

Beregning av kurstimer for støtte

NTL Nav Oslo

Beregningen/tellingen av timer i forbindelse med utdeling av OU-midler endres fra klokketimer til skoletimer

Begrunnelse: Pedagogiske årsaker

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Det som betyr noe er ikke hvordan man teller timer, men hvor mye kursing som skjer i løpet av kurset.

6.39 fra NTL Universiteter og høyskoler

6.40 fra NTL NAV Trøndelag

Tiltres ikke

Pendlerboliger

Selge pendlerboliger

Begrunnelse: NTL eier flere boliger/leiligheter i Oslo som burde kunne selges hvis organiseringen på forbundskontoret endres. Disse boenhetene brukes av valgte forbundssekretærer som bor annet sted i landet. Vi kjenner ikke til hvor mye de benyttes og vilkårene for de som må pendle. Men tror NTL kan spare en god del på å redusere både leie og reise for den enkelte forbundssekretæren mot at de bor og arbeider i nærheten til vanlig. Det kommer uansett reisekostnader ved kursvirksomhet. Sparte midler må gå tilbake til medlemspleie og opplæring.

Det bør også unngås å redusere tilbakeføringskostnader. Eksempel fra 29 til 25%. Det er lokalt det drives medlemsoppfølging.

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Det er behov for at forbundets medarbeidere har fast og felles arbeidssted da det kreves stor grad av samhandling.

6.41 fra NTL NAV Trøndelag

Tiltres ikke

Organisering av forbundet

Ny organisering av forbundskontoret.

Begrunnelse: Faste ansatte og valgt ledelse/forbundssekretærer bør ha bostedsadresse i nærheten av forbundskontoret for å slippe pendling. Valgte forbundssekretærer som har daglig arbeidssted i eget fylke. Ha ansvar for streik og medlemsoppfølging i eget distrikt. Samtidig ha et eget fylkesutvalg som bistår når det gjelder å arrangere kurs i distrikter. Koordinerende rolle mot LO.

NTL har store utgifter på pendlerboliger i Oslo. Alle valgte og ansatte på forbundskontoret kan bo hjemme, og man sparer utgifter på boliger. Hvis hvert fylke har egen forbundssekretær som også bor og arbeider i eget fylke, har NTL nær tilknytning til medlemmer lokalt. Det kan være mange tillitsvalgte som kunne tenkt seg å være forbundssekretær, men som ikke har anledning til daglig pendling.

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Kompetansekravet er blitt større fra medlemsmassen og tillitsvalgte. Alle forbundssekretærer må ha god kompetanse på tema de skal ha kurs i. De må også være gode på kommunikasjon og ha gode innledninger. Vi erfarer at det kreves nøkkelkompetanse på flere områder, blant annet IKT og medlemsoppfølging.

Det finnes mange flinke medlemmer som kan ha roller som forbundssekretærer. Derfor mener vi at man bør gå bort fra blant annet geografisk tilhørighet og kjønn. Da er det ikke sikkert at NTL får de best kvalifiserte.

Landsstyrets innstilling: Ivaretatt i forslag 6.46

6.43 fra NTL NAV Trøndelag **Delvis ivaretatt**

Organisering av forbundskontoret

Størrelse på forbundskontoret. NTL må ta en gjennomgang av antall på forbundskontoret for å se hvilken kompetanse som er nødvendig.

Begrunnelse: Rapporten NTL 2033 viser at det har vært en økning av antallet ansatte og valgte på forbundskontoret i forhold til medlemsmassen. En uheldig utvikling, da det nesten har vært en dobling på 10 år. Dette har også medført at lønnsutgifter har økt.

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 6.46

6.44 fra NTL Riksrevisjonen **Delvis ivaretatt**

Kompetansevurdering på forbundskontoret

NTL ønsker en diskusjon om valgte versus ansatte på forbundskontoret. Vi mener at forbundet må gjøre en nærmere vurdering av hvilken kompetanse som bør ansettes, og hvilke oppgaver som bør være knyttet til verv.

Begrunnelse: Det er behov for en gjennomgang av framtidige kompetansebehov og at vi lager en strategi for hvordan vi skaffer oss denne kompetansen.

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 6.46

6.45 fra NTL NAV **Delvis ivaretatt**

Prosjekt for å utrede sammensetning på forb

landsstyret i februar 2027. Eventuelt inkludert forslag til nødvendige vedtektsendringer som må vedtas av landsmøtet i 2030.

Forslag til vedtak: Forslaget tiltres og oversendes administrasjonen for oppfølging

Begrunnelse: Vi mener det er på tide å ta noen grundige vurderinger knyttet til kompetansen vi trenger på forbundskontoret, og forholdet mellom forbundssekretærer og ansatte. Det har etter vår oppfatning ikke vært gjort noen overordnet behovsvurdering på kompetansen som trengs for at NTL skal være en mest mulig slagkraftig organisasjon. Det er viktig at NTL har kompetansen som trengs for å vinne konkurransen om å bli størst i både staten og i andre områder vi organiserer.

Fra rapporten NTL 2033 kan vi lese: «Ved NTLs forbundskontor er halvparten av medarbeiderne valgt fra NTLs organisasjon og derfor organisert i NTL med permisjon fra en arbeidsgiver i vårt organisasjonsområde. De ulike avtalene for medarbeiderne ved NTLs forbundskontor fører til ulike goder, lønns- og arbeidsvilkår avhengig av om de er ansatte eller valgte.»

Blant elementene som kan være aktuelle for prosjektgruppa å vurdere er spørsmålet om valgt hovedkasserer eller ansatt økonomiansvarlig. Og i forlengelsen om ledelsen bør utvides med en førstesekretær (eller et mer moderne navn på den eventuelle fjerde personen). En valgt ledelse og flere ansatte er et alternativ til dagens organisering på forbundskontoret. En slik modell minner mer om organiseringen i andre forbund. En mulighet vil være å ha, i tillegg den valgte ledelsen av forbundet, et sted mellom fem og ti forbundssekretærer som har særlig ansvar for ulike sektorer/avtaleområder, noe tilsvarende det Fagforbundet og Fellesforbundet har.

En fordel med ansettelsesprosesser er at man har bedre mulighet til å rette seg mot særskilt kompetanse og erfaring, utover tillitsvalgterfaring. Tillitsvalgterfaringen kan fortsatt være et krav for stillingen, men det kan gi rom for å rekruttere ansatte med tillitsvalgterfaring også fra andre relevante forbund. Dette ville gi et bedre grunnlag for å sikre best mulige kandidater til alle posisjoner, da alle som i dag er aktuelle for valgte posisjoner, vil kunne søke på stillingene, sammen med andre gode kandidater utenfor NTL. Viser for øvrig til rapporten om NTL 2033.

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 6.46 mot 12 stemmer

6.46 fra Forbundsstyret

Landsstyrets innstilling: Tiltres (mot 12 stemmer)

6.47 fra NTL NAV Trøndelag

Ivaretatt

NTL-magasinet

Digitalisering av NTL-magasinet.

Begrunnelse: Utgifter til NTL-magasinet bør kuttes ned. Vi opplever at det sendes ut i to eksemplarer til enkelte. Det må være mulig å eventuelt krysse av for at man vil ha det digitalt.

Landsstyrets innstilling: Ivaretatt

Begrunnelse: Valg av kanaler endres over tid. LOs mediebaneundersøkelse viser at trykket blad fortsatt er en viktig kanal og bør ikke avvikles raskere enn det som er hensiktsmessig. Det er allerede foretatt reduksjon i antall utgivelser fra 10 til 6 og nå til 5 utgaver pr. år. Det er allerede mulig å velge om man vil ha NTL-magasinet digitalt eller ikke.

6.48 fra NTL Skatt og DFØ

Tiltres ikke

NTL Magasinet

NTL Magasinet gjøres kun tilgjengelig digitalt.

Begrunnelse: For det første sparer forbundet penger på dette. For det andre så er mye av det stoffet som kommer i papirutgaven allerede «utgått på dato», og gjerne omtalt for en del tid tilbake i en del andre forum, type nyhetsbrev etc. Vi bør derfor satse på at dette blir kun tilgjengelig digitalt.

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Valg av kanaler endres over tid. LOs mediebaneundersøkelse viser at trykket blad fortsatt er en viktig kanal og bør ikke avvikles raskere enn det som er hensiktsmessig. Det er allerede foretatt reduksjon i antall utgivelser fra 10 til 6 og nå til 5 utgaver pr. år. Det er allerede mulig å velge om man vil ha NTL-magasinet digitalt eller ikke.

6.49 fra NTL Skatt og DFØ

Foreslås oversendt

6.50 fra NTL NAV Vest-Viken

Tiltres ikke

NTLs nettbutikk

Ny nettbutikk

Begrunnelse: Vi mener at riggen NTL har valgt for innføringen av den nye nettbutikken og tilhørende økonomirutiner oppleves som svært tungvint. Dette gjør at det enkleste valget for mange tillitsvalgte blir å la være å bestille fra nettbutikken. Konsekvensen er lavere lokal profilering og færre muligheter for verving av nye medlemmer. Derfor bør NTL skaffe en ny nettbutikk.

Siden tillitsvalgte ikke har egne budsjetter å disponere, må de kontakte avdelingen i forkant av hver bestilling. Dette skaper unødvendig administrasjon, forsinkelser og en liten brukervennlig prosess (i mangel av bedre ord). Det må finnes enklere måter å organisere bestillingene på. Et alternativ kan være at når en tillitsvalgt legger inn en bestilling i nettbutikken, går det automatisk en melding til kasserer eller leder som deretter godkjenner bestillingen før den sendes videre. På den måten fungerer bestillingen også som en søknad, uten at tillitsvalgte må ta ekstra steg i forkant. Vi som avdelingsstyre stiller oss bak dette innspillet. Vi har ikke klart å etablere en løsning som både er rettferdig og samtidig belønner de tillitsvalgte som er mer aktive enn andre. Dagens system gjør det vanskelig å finne en god balanse mellom kontroll, fleksibilitet og aktivitet. En mulig løsning kan være at avdelingene får tilført en noe lavere kontingentandel, og at hele/deler av finansieringen av nettbutikken dekkes gjennom denne justeringen.

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Begrunnelsen for forslaget handler lite om hvilken nettbutikk vi har, men om hvem som tar kostnadene og administrasjonen rundt.

6.51 fra NTL Riksrevisjonen

Tiltres ikke

Støtte til de unge

Dagens unge arbeidstakere er de som i dag og i fremtiden har arvet konsekvensene av forgjengernes synder og må bære ansvaret for å håndtere disse. NTL har troen på at de unge vet hvor skoen trykker og vil fortsette styrkingen av NTL Ung.

Begrunnelse: Styrkingen av NTL Ung må fortsette.

Begrunnelse: NTL Skatt og DFØ støtter det rapporten fra NTL 2033 konkluderer med under kapittel 3 om en fagforening i vekst. Det er viktig at vi klarer å møte konkurransen fra profesjonsforbundene. Det er behov for å tenke mer helhetlig på dette for hele NTL.

Landsstyrets innstilling: Ivaretatt av eksisterende vervestrategi

Begrunnelse: Forbundet har alltid hatt sentral vervestrategi og gjeldende strategi har tips og verktøy til å ivareta det som er foreslått.

6.53 fra NTL Statsforvalteren

Foreslås oversendt

Infomateriell

NTL bør utvikle informasjonsmateriell som er tilpasset forskjellige målgrupper (profesjoner, virksomheter) for å tydeliggjøre egen profil på områder som er aktuelle for hver av målgruppene. NTL bør utarbeide materiell/veiledere med enkle «talepunkter» for tillitsvalgtes arbeid med rekruttering og argumentasjon, fortrinnsvis tilpasset forskjellige målgrupper. NTLs nettsider må oppgraderes til dagens standard og funksjonalitet og få et mye mer intuitivt og oversiktlig brukergrensesnitt. Det bør vurderes å utvikle en differensiert inngangsportal avhengig av brukerens egenskaper/bakgrunn/behov, eventuelt basert på cookies. Medlemsnett må også oppgraderes til moderne funksjonalitet, herunder mulighet for varsling av tillitsvalgte om inn- og utmeldinger.

Begrunnelse: "Mer tilpasset informasjon og profilering mot målgrupper kan gjøre det enklere å «selge inn» NTL som et relevant alternativ. Dette er også viktig for å støtte lokale tillitsvalgte i deres arbeid. NTLs digitale tjenester er ikke tidsmessige og funksjonelle og er overmodne for oppgradering."

Landsstyrets innstilling: Oversendes administrasjonen

6.54 fra NTL Statsforvalteren

Foreslås oversendt

Inkluderingsstrategi

NTL vurderer en strategi for bevisst inkludering av innvandrere, med konkrete tiltak som: • målrettet informasjon på flere språk • kontaktpersoner eller ambassadører på arbeidsplasser med høy andel innvandrere • systematisk rekruttering til tillitsverv.

Lav organisasjonsgrad gjenspeiles i lav representasjon i verv og ledelse. Dersom innvandrere ikke er synlige i NTLs organer, speiler dette ikke arbeidslivets sammensetning. Rekruttering til tillitsverv og styreposisjoner bør prioriteres aktivt for å sikre mangfold og reell deltakelse.

For at NTL skal være relevant for alle medlemmer, må informasjon og oppfølging tilpasses ulike bakgrunner. Mange innvandrere kjenner ikke til fagforeningens rolle i Norge eller har manglende erfaring med fordelene ved medlemskap. Aktiv informasjon og lokal oppfølging på arbeidsplassen er derfor avgjørende for å sikre inkludering og deltakelse."

Landsstyrets innstilling: Oversendes administrasjonen

6.55 fra NTL Statsforvalteren **Tiltres ikke**

Dobbelt medlemskap

NTL bør utrede en kontingentløsning som gjør det mulig med dobbelt medlemskap i NTL og en ikke-LO-forening uten å betale full kontingent.

Begrunnelse: Det er mange medlemmer i profesjonsforbund som sympatiserer med vårt ideologiske grunnlag, lønnspolitikk m.m., men som vanskelig kan tenke seg å gå ut av det profesjonsfellesskapet som foreningen de er med i representerer. Sjøl med en lavere kontingent for disse, vil NTL få en økonomisk nettogevinst.

Landsstyrets innstilling: Tiltres ikke

Begrunnelse: Det er ikke i NTLs interesse å tilrettelegge for at våre medlemmer også kan være medlem hos våre konkurrenter.

6.56 fra NTL Ung **Tiltres**

Veileder og kurs for valgkomiteer i NTL

Landsstyret skal i løpet av første del av landsmøteperioden utarbeide en veileder for valgkomiteer i organisasjonen. Denne valgkomiteen må kunne gi støtte og tips til valgkomitéarbeidet i lokale klubber, men også for foreninger og landsforeninger. Formålet med denne veilederen er at de ulike delene av organisasjonen både gjør vurderinger av hvilken kompetanse som trengs i styret og at det legges til rette for et reelt valgkomitéarbeid. Denne veilederen bør utarbeides med en gruppe med representanter fra ulike typer organisasjonsledd med erfaring fra valgkomitéarbeid. Sammen med denne veilederen bør det vurderes å utvikle et kurs, gjerne digitalt, for valgkomiteer i NTL.

Begr

Landsstyrets innstilling: Tiltres

6.57 fra NTL NAV Oslo

Delvis ivaretatt

Organiserende fagforening

NTLs medlemmer inviteres til felles dugnad hvor de kommer med innspill til hva som ligger i begrepet «organiserende fagforening», og hvordan vi kan bli et bedre og mer organiserende NTL.

Begrunnelse: NTL Nav Oslo støtter NTL 2033s ambisjoner om å være en organiserende fagforening. Dette vil kunne gi medlemmene en bedre forståelse for, og eierskap til, NTL som en organiserende fagforening. Vi kjenner oss igjen i at enkelte medlemmer oppfatter medlemskapet som et kundeforhold, en tjeneste de har kjøpt, hvor de har en del forventninger og krav uten å ville engasjere seg eller bidra på noe vis. Vi støtter også NTL 2033s forslag om å bli enda flinkere til å bygge organisasjonen og fellesskapet nedenfra. Aktive og engasjerte medlemmer og tillitsvalgte bidrar til at vi får større kapasitet, mer styrke og øker vår handlingsevne.

For å videreutvikle NTL som en organiserende fagforening er NTL Nav Oslo enig i at vi trenger flere kurs og nettverkssamlinger for tillitsvalgte med organisasjonsbygging som hovedtema. Her bør det også være anledning for dialog mellom organisasjonsleddene og de tillitsvalgte. For å avlaste forbundskontoret støtter NTL Nav Oslo at Fylkesutvalgene også kan ta en større del i opplæringen.

Landsstyrets innstilling: Delvis ivaretatt i forslag 5.345

6.58 fra NTL Sentralforvaltningen

Tiltres ikke

Levering av forslag

NTL lager et system som gjør at landsmøteforslag fra organisasjonsleddene kan leveres fortløpende gjennom fireårsperioden, og så blir tatt opp til behandling i henhold til forslagsfristene når tiden for dette nærmer seg.

Begrunnelse: Dette vil ytterligere demokratisere organisasjonen, da små org.ledd som kommer på en god idé vil kunne sende disse inn med en gang, og ikke risikere at bytte av styre eller andre forhold gjør at forslagene går i glemmeboka før innkalling til landsmøtet sendes

istedenfor å være basert utelukkende på e-postadresser til kontoret eller den enkelte ansatte. Dette henger også sammen med oppgradering av nettsiden generelt.

Begrunnelse: Det er vanskelig for nye tillitsvalgte å få oversikt over hvordan NTL-apparatet er bygd opp, hvilken støtte en kan få og hvor og hvordan en får slik støtte. Kommunikasjonskanalene må bli tydeligere og mer forutsigbare enn i dag.

Landsstyrets innstilling: Oversendes administrasjonen