

Handlingsplan for NTL Skatt 2021-2023

# NTL Skatts handlingsplan for perioden

NTL Skatt skal arbeide for de formål og etter de retningslinjer som er nedfelt i NTLs vedtekter og handlingsprogram. NTL Skatt skal med denne handlingsplanen vise hva som skal være våre fokusområder i den kommende representantskapsmøteperioden.

Hovedfokusområder i perioden

NTL Skatt sin rolle som fagforening vil de neste årene være knyttet tett opp til den trange budsjettsituasjonen og den økende graden av digitalisering i etatene. Gjennom å være den største fagforeningen i Skatteetaten og Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har vi hatt stor tyngde inn i beslutningsarenaene. Med en relativt høy snittalder i mange av avdelingene til NTL Skatt, er vi avhengig av å ha nye medlemmer unge, nyansatte og uorganiserte for å sikre oss den samme gjennomslagskraften i årene som kommer.

Følgende punkter peker på våre hovedsatsinger i perioden:

* Medlemsoppfølging og verving
* Digitalisering
* Ressurssituasjonen og budsjettutvikling i etatene
* Ungarbeid

**Digitalisering**

For å kunne representere og informere våre medlemmer på en god måte, vil det være vesentlig at vi følger med og selv er tidlig ute med å ta i bruk digitale verktøy og plattformer. Skatteetaten stiller i større grad krav til digitale ferdigheter og bruk av nye arbeidsverktøy. NTL Skatt skal tilstrebe innsikt i det digitale arbeidet til Skatteetaten og DFØ, ved å blant annet oppsøke interne fagmiljø, delta på workshop og kurs.

**Medlemsoppfølging og verving**

Hovedoppgaven vil være å ivareta medlemmenes interesser gjennom å sikre at de har arbeid, at oppgavene er interessante og at de har en lønn å leve av. NTL Skatt skal ha sterkt fokus på verving og medlemspleie. Pandemien 2019-2021 har lært oss hvordan vi kan nå mange med digitale konferanser. NTL Skatt skal i kommende periode prioritere både digitale og fysiske konferanser for medlemmer og tillitsvalgte. Landsforeningen skal i perioden legge til rette for tydelig fysisk og digital tilstedeværelse, samt sikre tett og rask oppfølging av medlemmer som tar kontakt.

**Ressurssituasjonen og budsjettutvikling i etatene**

Ressurssituasjonen i etatene har over tid blitt strammere. NTL Skatt skal i perioden sørge for å ivareta medlemmers interesser der behovet for å prioritere ressurser vil kunne påvirke den enkeltes hverdag i stor grad. I perioden skal det jobbes for at bemanning og rom til faglig påfyll prioriteres fremfor nye utviklingstiltak som ikke er helt vesentlig for etatenes oppgaveløsning.

**Ungarbeidet**

NTL Ung har hatt en solid vekst siden etableringen i 2015. For å sikre at også NTL Skatt ung er med på denne veksten er vi avhengig av at de tillitsvalgte deler kompetanse og skolerer unge medlemmer. I perioden skal NTL Skatt arbeide for å etablere seg som den største fagforeningen for medlemmer under 36 år. Ungutvalget vil her ha en sentral rolle i å bygge opp et miljø av unge aktive medlemmer og tillitsvalgte.

### 1. Personal- og lønnspolitikk

NTL Skatt skal arbeide for at virksomhetenes personal- og lønnspolitikk utvikles og utøves på en slik måte at den oppfattes som mest mulig attraktiv og rettferdig blant medlemmene.

**Lønnspolitikk:**

* Alle skal ha en lønn å leve av, og det skal arbeides for at flest mulig sikres lønnsvekst over tid:
  + Utgangspunktet for avlønning skal først og fremst være arbeidsoppgaver og ansvar.
  + Ansiennitet skal vektlegges.
  + Utdanning og realkompetanse må bli verdsatt.
* Arbeide for at lønnsfastsetting ikke blir et ledd i arbeidsgivers mål- og resultatstyring.
* Arbeide for nødvendig evaluering og revidering av lønnspolitikken i Skatteetaten og DFØ.
* Arbeide for mest mulig lik praktisering av lønnspolitikken, blant annet gjennom å kreve felles kurs/opplæring for ledelsen og tillitsvalgte.
* Gjennomføre kurs for medlemmer i forhold til lokale lønnsforhandlinger.
* Følge opp og undersøke bruken av HTA pkt 2.5.3 og 2.5.5 nr 3.

**Personalpolitikk:**

* Arbeide aktivt for at virksomhetene legger til rette for at medarbeiderne får den kompetanseutvikling, faglig oppdatering og kompetansedreining som er nødvendig for å mestre arbeidsoppgavene, og nødvendig tid til dette.
* Arbeide aktivt inn mot arbeidsgiver i forhold til utvikling av retningslinjer for personalpolitikken, herunder livsfasepolitikken, og en mest mulig lik praksis i hele Skatteetaten og i DFØ.
* Aktiv pådriver for bruk av mer hospitering og interne karrieremuligheter.
* Arbeide for at kompetanseutvikling likestilles med andre måleparametre.
* Arbeide for at medarbeidere gis anledning til uttak av ferie og avspasering også i store pressperioder, herunder eventuelle nødvendige endringer av avspaseringstidspunkt. Bistå medlemmer når konkrete saker oppstår.
* Arbeide for at fleksitidsordningen ikke misbrukes for å skjule et reelt bemanningsproblem eller behov for overtid.
* Arbeide for at bruken av innleide konsulenter og vikarer begrenses mest mulig og at etatene benytter fast ansatte i størst mulig grad.
* Arbeide for minst mulig kjøp av tjenester, for eksempel til driftsoppgaver.
* Arbeide for å legge til rette for individuell tilpassing av arbeidshverdagen for å ta høyde for de ulike livefaseutfordringene.

**Arbeidsmiljø:**

* Arbeide for at virksomhetene har et godt og inkluderende arbeidsmiljø gjennom:
  + Faste møter mellom arbeidsutvalget i landsforeningen, hovedverneombudet og representanter i sentralt arbeidsmiljøutvalg (SAMU) i Skatteetaten.
  + Faste møter mellom arbeidsutvalget i landsforeningen og styret i NTL DFØ.
  + At etatene skal foreta jevnlig risikovurdering av arbeidsmiljøet.
  + At medlemmer som varsler sikres mot sanksjoner og gjengjeldelse.
  + Konstruktiv bidragsyter til å oppfylle IA-avtalens målsetninger om sykefravær.
  + Oppfølging av bruken av BIA-avtalen og unngå innskrenking av denne.
* Arbeide aktivt for medlemmers mulighet til hjemmekontor, herunder tilstrekkelig utstyr på hjemmekontor.
* Arbeide opp mot arbeidsplasskonseptet og ønsket utvikling i forhold til dette ved å delta aktivt i drøftinger med arbeidsgiver
  + Den fysiske utformingen av arbeidsplassene må tilpasses oppgavene som skal gjøres, og slik at de ivaretar de ansatte helse og velferd på best mulig måte.

### 2. Utvikling av virksomhetene

NTL Skatt skal arbeide for trygghet under omstilling, med faglige, gode og attraktive arbeidsplasser i hele landet.

**Omstilling:**

* Delta aktivt under enhver omorganiserings- og omstillingsprosjekter i Skatteetaten og i DFØ, særlig på områdene:
  + Den nye normalen
  + Arbeidsplasskonseptet
  + Kompetanse- og bemanningssituasjonen
  + Fremtidens innkreving
* Arbeide for at kvalitetskrav blir viktigere enn kvantitetskrav.

**Medbestemmelse:**

* Arbeide for at alle våre organisasjonsledd skal ha reell medbestemmelse. Følges opp med jevnlig dialog mellom NTL Skatt sine organisasjonsledd.
* Starte et arbeid med å se nærmere på tilpasningsavtalen knyttet til endringer av medbestemmelsesnivå i Skatteetaten.

**Politisk påvirkning:**

* NTL Skatt skal aktivt innlede samtaler med politikerne vedrørende budsjettsituasjonen i virksomhetene i skatteetaten og DFØ og konsekvensene dette får for å kunne levere på samfunnsoppdraget.
* Styret oppretter et eget team som er ansvarlig for å se nærmere på politiske høringer og eventuelt avgi uttalelser på vegne av styret.
* NTL Skatt orienterer medlemmene fortløpende om dialogen som har vært med politikerne.

### 3. Egen organisasjon

NTL Skatt skal sørge for god opplæring og oppfølging av tillitsvalgte, og arbeide for at vi som fagforening alltid skal oppfattes som attraktiv for nåværende og nye medlemmer. Videre skal vi utvikle informasjonsvirksomheten slik at medlemmene skal være sikret saklig og rask informasjon. Vi skal også følge den digitale utviklingen i Skatteetaten og DFØ, og sørge for at vi er tidlig ute med å ta i bruk digitale verktøy og plattformer.

**Digitalisering:**

* Være i forkant og ta i bruk de digitale verktøyene som er tilgjengelig.
* Være gode digitale ambassadører.
* Arbeide opp mot forbundet og andre aktuelle samarbeidspartnere for å øke den digitale kompetanse i NTL Skatt.
* Delta aktivt inn i forbundets digitaliseringsnettverk.
* Fysiske samlinger settes opp slik at deltakere kan velge å delta digitalt. Dette vil redusere forurensing i forbindelse med reising .

**Medlemmer:**

* Avholde kurs, konferanser og møter for medlemmer.
* Videreformidle og synliggjøre medlemsfordelene i LO Favør.
* Gjennomføre egne konferanser for ledermedlemmer.
* Markedsføre gratis kurs i regi av både NTL og LO Stat.

**Verving:**

* Organisasjonsleddene skal velge egen verveansvarlig.
* Det skal opprettes et verveutvalg bestående av verveansvarlige i organisasjonsleddene.
* Verving skal være tema på styremøter og konferanser.
* NTL Skatt skal aktivt diskutere og foreslå tiltak som for eksempel vervekampanjer.
* Ajourføre og videreutvikle vervemateriell til mer miljøvennlige alternativ. Deriblant begrense bruk av plast der det er mulig.

**Ungsatsing:**

* Fokus på å få inn ungmedlemmer i ulike roller i og for hele NTL Skatt.
* Arbeide for å få inn representant(er) i styret til NTL Ung.
* Landsforeningen skal sammen med ungutvalget etablere et mentornettverk bestående av erfarne, tidligere og nye tillitsvalgte.
* Gjennomføre egne konferanser tilpasset ungmedlemmene i NTL Skatt.

**Tillitsvalgte:**

* Avholde konferanser og samlinger for ulike grupper som for eksempel
  + Studieledere
  + Verveansvarlige
  + Kasserere
  + Styret og avdelingsledere (nestledere)
  + Kontortillitsvalgte og plasstillitsvalgte m/vara
  + Ungutvalget
* Arbeide for at tillitsvalgte fra NTL Skatt kommer inn i andre fora i for eksempel NTL, NTLs fylkesutvalg eller LO Stat.
* Delta på faste årlige nettverkssamlinger for personalsaker på Sørmarka.
* Gjennomføre møter med styret og avdelingsledere/nestledere minimum 1 gang pr måned.

**Organisatoriske forhold:**

* Etablere nye utvalg der det er behov, og følge opp eksisterende utvalg.
* Jevnlig evaluering av hele NTL Skatt i samarbeid med avdelingene.
* Gi tilbakemelding på forbedring/endring i medlemsfordeler til NTL/LO Favør.
* Samarbeidet med de andre fagforeningene i Skatteetaten opprettholdes.
* Samarbeidet mellom de fem største fagforeningene NTL Skatt, NTL NAV, NTL Politiet, NTL Forsvar og NTL Sentralforvaltningen opprettholdes.
* Søke forbundets aktivitetsfond og samarbeide med forbundet om midler til profileringsarbeid.

**Informasjonsvirksomhet:**

* Kontinuerlig oppdatering og utvikling av hjemmesidene.
* Utvikle nye måter å informere medlemmene, herunder:
  + Bruk av facebook/instagram/snapchat
  + Sharepoint
  + Nettside
* Opprette eget SoME/redaksjonsutvalg (SoME=sosiale medier) som arbeider aktivt i ulike fora.
* Fokus på utvikling av øvrig informasjonvirksomhet, som for eksempel ukeslutt, Hurtiginfo og rundskriv til tillitsvalgte.
* Arbeide opp mot forbundet om fornyelse av grafisk profil.
* Etablere gode rutiner for informasjonsflyt i hele NTL Skatt.