



# Handlingsplan for NTL Skatt og DFØ 2025-2028

## 2 **Handlingsplan for NTL Skatt og DFØ**

3

4 Handlingsplanen er NTL Skatt og DFØs oversikt over prioriterte satsingsområder, og  
5 beskriver hvordan vi vil arbeide for å ivareta medlemmenes interesser og styrke vår rolle  
6 som fagforening og tillitsvalgte i perioden som kommer. I tillegg ligger NTLs prinsipp- og  
7 handlingsprogram, vedtekter og vedtak til grunn for alt arbeid som gjøres i NTL Skatt og DFØ.

8

### 9 **Prioriterte satsingsområder**

10 NTL Skatt og DFØs arbeid som fagforening må ta utgangspunkt i utviklingen i våre  
11 virksomheter. Vi står overfor flere utfordringer, blant annet stramme budsjetttrammer,  
12 endrede kompetansebehov og en pågående digital transformasjon. Samtidig ser vi at NTL  
13 ikke nødvendigvis er det naturlige førstevalget for alle ansatte i våre virksomheter.

14

15 For å kunne utøve reell påvirkning i beslutningsprosessene må vi opprettholde og styrke vår  
16 posisjon som den største fagforeningen i Skatteetaten og DFØ. Dette krever målrettet arbeid  
17 for medlemsvekst. Spesielt viktig blir det å sikre en bærekraftig medlemsmasse i årene som  
18 kommer.

19

20 De tre prioriterte satsingsområdene for perioden er:

21

- 22 • Medlemmenes lønnsutvikling og arbeidsvilkår
- 23 • Medbestemmelse og medvirkning under omstilling
- 24 • Verving og medlemsoppfølging

25

### 26 **Medlemmenes lønnsutvikling og arbeidsvilkår**

27 NTL Skatt og DFØs viktigste oppgave er å ivareta medlemmenes lønnsutvikling og  
28 arbeidsvilkår. Dette innebærer at medlemmene er godt kjent med sine rettigheter i  
29 hovedavtalen, Hovedtariffavtalene og andre relevante avtaler.

30

### 31 **Medbestemmelse og medvirkning under omstilling**

32 Arbeidslivet er i endring, og både Skatteetaten og DFØ kan forvente flere omstillinger i tiden  
33 fremover. Endringene kan variere i art, inkludert teknologiske utvikling, organisatoriske  
34 endringer og nye arbeidsmetoder. Det er viktig at NTL Skatt og DFØ er forberedt på disse  
35 omstillingene og ivaretar medlemmenes interesser og arbeidsvilkår for å sikre reell  
36 medbestemmelse i disse prosessene. NTL Skatt og DFØ må ha faglig tyngde og oppleves som  
37 relevante og at medlemmene våre får gode muligheter til å utvikle sin kompetanse i tråd  
38 med nye krav og fremtidige behov.

39

### 40 **Verving og medlemsoppfølging**

41 Hovedoppgaven vil være å ivareta medlemmenes interesser gjennom å sikre at de har  
42 arbeid, at oppgavene er interessante og at de har en lønn å leve av. NTL Skatt og DFØ skal  
43 ha sterkt fokus på verving og medlemsoppfølging, og jobbe aktivt for å øke  
44 medlemsmassen i perioden. Det er viktig at NTL Skatt og DFØ er synlig gjennom fysisk og  
45 digital tilstedeværelse. NTL Skatt og DFØ skal også sikre rask og god oppfølging av  
46 medlemmer som tar kontakt.

47

48 Det er viktig å fortsette å styrke ungsatsingen. En målrettet innsats for å rekruttere, skolere  
49 og engasjere unge medlemmer er avgjørende for å sikre vekst og langsiktig bærekraft i  
50 organisasjonen. Vi vil arbeide for å få flere unge inn i verv og roller, og utvikle møteplasser  
51 og konferanser som er tilpasset unge. I tillegg vil vi bygge nettverk og tilby skolering som gir  
52 unge medlemmer verktøy, trygghet og fellesskap til å engasjere seg i fagforeningsarbeidet.  
53

## 54 **1. Personal- og lønnspolitikk**

55 NTL Skatt og DFØ skal sørge for at NTLs politikk gjenspeiles i virksomhetenes personal- og  
56 lønnspolitikk. Målet er at medlemmene opplever denne politikken som attraktiv, forutsigbar  
57 og rettferdig.

### 58 **Lønnspolitikken:**

59 NTL Skatt og DFØ vil ha en lønnspolitikk der alle har en lønn de kan leve av. Vi vil løfte hele  
60 laget, utjevne forskjeller og fremme likelønn. Lønnsnivået skal gjenspeile oppgaver og  
61 ansvar, og medlemmene våre skal sikres reallønnsvekst og lønnsutvikling over tid. Samtidig  
62 må vi unngå økte lønnsforskjeller i virksomhetene. Dette oppnår vi best gjennom kollektive  
63 lønnsystemer, ikke individuelle og markedsstyrte løsninger.  
64  
65

### 66 Derfor skal vi jobbe for:

- 67 • at lønnspolitikken legger vekt på kompleksitet i arbeidsoppgaver, kompetanse,  
68 erfaring, innsats og ansiennitet ved lønnsfastsettelse
- 69 • at både realkompetanse og utdanning verdsettes ved ansettelse
- 70 • lik praktisering og etterlevelse av lønnspolitikken gjennom felles opplæring for  
71 ledere og tillitsvalgte, inkludert bruken av HTA pkt. 2.5.3 og 2.5.5 nr. 3
- 72 • at medlemmene opplever lokale lønnsforhandlinger som rettferdige, åpne og  
73 tilgjengelige, gjennom kurs og medlemsmøter før og etter forhandlingene
- 74 • å utvikle og bruke lønnsstatistikk systematisk, bl.a. for å utjevne ubegrunnede  
75 lønnsforskjeller basert på ulike diskrimineringsgrunnlag
- 76 • å gjennomføre en kartlegging av status vedrørende lik lønn for arbeid av lik verdi
- 77 • å fordele lønnsmassen per hode (pro capita) og ikke i prosent (pro rata) i lokale  
78 forhandlinger
- 79 • å prioritere kronetillegg til alle, særlig i de årene hvor mye av potten fordeles lokalt  
80

### 81 **Kompetanseutvikling og personalpolitikk:**

82 NTL Skatt og DFØ skal jobbe for en personalpolitikk som ivaretar den enkeltes behov  
83 innenfor rammen av kollektive avtaler. Dette innebærer tilrettelegging gjennom ulike  
84 livsfaser og i situasjoner med særskilte behov. Livslang læring er avgjørende for at ansatte  
85 skal kunne møte nye krav og endringer i arbeidslivet. En inkluderende og systematisk plan  
86 for kompetanseutvikling, som omfatter alle ansatte, er derfor sentral.  
87

### 88 Derfor skal vi jobbe for:

- 89 • å være en pådriver for at arbeidsgiver prioriterer og tilrettelegger for  
90 kompetanseutvikling og interne karrieremuligheter for alle ansatte, inkludert avsatt  
91 tid til dette
- 92 • at personalpolitikken ivaretar ansatte i ulike livsfaser og i situasjoner med særskilte  
93 behov

- 94 • lik praktisering og god etterlevelse av personalpolitikken gjennom felles opplæring av
- 95 ledere og tillitsvalgte
- 96 • at fleksitidsordningen fungerer som et reelt gode for ansatte, og ikke brukes til å
- 97 dekke over bemanningsmangel eller behov for overtid, dette innebærer også at
- 98 ansatte skal kunne ta ut ferie og avspasering i pressperioder
- 99 • at avtalen om innleie av konsulenter etterleves av arbeidsgiver med intensjon om
- 100 flere fast ansatte
- 101 • at kjøp av tjenester og bruk av vikarer/midlertidige ansatte begrenses mest mulig i
- 102 virksomhetene

103

#### 104 **Arbeidsmiljø:**

105 I Skatteetaten og DFØ skal vi ha et helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø. Dette skal

106 også være fokus i egen organisasjon.

107

#### 108 Derfor skal vi jobbe for:

- 109 • å ivareta medlemmers interesser der behovet for å prioritere ressurser vil kunne
- 110 påvirke den enkeltes hverdag
- 111 • være en pådriver for at bemanningen i virksomhetene økes og at medlemmene gis
- 112 mulighet for faglig påfyll for å møte fremtidens behov
- 113 • god skoloring av tillitsvalgte opp mot HA-møter/IDF-møter (husmøter)
- 114 • gode rutiner i forhold til å bistå medlemmer som vurderer å sende varsel / avvik,
- 115 samt sikre at medlemmer ikke opplever sanksjoner og gjengjeldelse
- 116 • at arbeidsmiljø blir satt mer på agendaen gjennom hele året på alle nivå
- 117 • å sikre at tillitsvalgte har tilstrekkelig informasjon om sin rolle opp mot IA-avtalen og
- 118 oppfølging av denne
- 119 • at det gjennomføres årlig dialog i egne styrer om arbeidsmiljøet
- 120 • bedre involvering i utforming av ulike medarbeiderundersøkelser
- 121 • at det etableres faste møtepunkt mellom hovedverneombud, representanter i de
- 122 ulike arbeidsmiljøutvalgene og divisjonstillitsvalgte, der hovedmålet bl.a. skal være
- 123 erfaringsutveksling og felles mål
- 124 • å sikre medbestemmelsen i aktivitets- og redegjørelsesplikten til virksomhetene
- 125 • å sikre et system som tilrettelegger for god og aktiv oppfølging av personalsaker,
- 126 samt evaluering i etterkant.

127

## 128 **2. Omstillingsprosesser i virksomhetene**

129

130 NTL Skatt og DFØ skal arbeide for trygghet under omstilling, med faglige, gode og attraktive

131 arbeidsplasser i hele landet.

132

#### 133 Derfor skal vi jobbe for:

- 134 • at vi skal være mer aktive og delta inn i viktige omstillingsprosesser så tidlig som
- 135 mulig
- 136 • at vi skal være representert inn i ulike referansegrupper, arbeidsgrupper e.l. i
- 137 omstillingsprosesser
- 138 • at dagens kontorstruktur i Skatteetaten og DFØ beholdes

- 139
- at ingen må sies opp i omstillingsprosesser
- 140
- god involvering av medlemmene gjennom bruk av ulike informasjonskanaler,
- 141
- formsundersøkelser, medlemsmøter etc
- 142
- å utarbeide egen kommentarutgave til virksomhetenes omstillingsveiledere

### 143 3. Utvikling av egen organisasjon

144

145 NTL Skatt og DFØ skal fortsette å være den største og foretrukne fagforeningen for alle  
146 ansatte i våre virksomheter. NTLs styrke er vår bredde, at vi organiserer alle på  
147 arbeidsplassen, uavhengig av utdanning. Dette er avgjørende for kollektiv lønnsdannelse  
148 som baserer seg på oppgaver og ansvar.

149

150 NTL Skatt og DFØ skal sørge for god opplæring og oppfølging av tillitsvalgte, og arbeide for at  
151 vi skal oppleves som attraktiv for nåværende og nye medlemmer. Videre skal vi utvikle  
152 informasjonsvirksomheten slik at medlemmene skal være sikret relevant og rask  
153 informasjon.

154

155 For å sikre et sterkt NTL i fremtiden er det derfor viktig at NTL Skatt og DFØ prioriterer  
156 følgende områder i perioden:

157

#### 158 **Interne organisatoriske forhold:**

- 159 • Følge opp prosjekt om organisasjonsbygging i regi av NTL med aktuelle  
160 utviklingstiltak
- 161 • Det må rettes fokus mot å benytte mer langtidsplanlegging for drift av  
162 organisasjonen
- 163 • Det skal gjennomføres en årlig evaluering av samarbeidet i egen organisasjon
  - 164 ○ Før hvert representantskapsmøte skal det gjennomføres en større evaluering  
165 for å synliggjøre om det er behov for organisatoriske endringer
- 166 • Aktivt benytte tilgjengelig data fra prosjektet NTL 2033 og rapporten «NTL sett  
167 utenfra» for utvikling av organisasjonen
- 168 • Det skal settes ned et utvalg bestående av representanter fra avdelingene og styret i  
169 landsforeningen som i starten av perioden skal se på prosessen for behandling av  
170 styrende dokumenter før representantskapsmøte i 2028 og landsmøte i NTL 2026.

171

#### 172 **Medbestemmelse og medvirkning:**

- 173 • Arbeide for at alle våre organisasjonsledd skal ha reell medbestemmelse gjennom:
  - 174 ○ god opplæring av alle våre tillitsvalgte i nødvendig avtaleverk
  - 175 ○ god opplæring av alle våre tillitsvalgte i hva rollen betyr og innebærer
  - 176 ○ tidlig nok og god nok involvering i omstillingsprosesser
  - 177 ○ tidlig nok og god nok involvering i byggeprosjekter
  - 178 ○ å sikre et system der vi setter agenda ved å aktivt melde inn saker til drøfting  
179 og forhandling med arbeidsgiver
  - 180 ○ evaluering av medbestemmelsen minimum to ganger pr år på både  
181 virksomhetsnivå og driftsenhetsnivå
  - 182 ○ å sikre at nødvendig dokumentasjon til drøfting- og forhandlingsmøter mottas  
183 tidsnok, jf HA

184

185 **Tillitsvalgte:**

- 186 • NTL Skatt og DFØ skal prioritere en målrettet og strategisk skolering av nye og
- 187 erfarne tillitsvalgte, spesielt områdene personalsaker, lønnsforhandlinger og
- 188 omstillinger
- 189 • Jobbe aktivt for å utvikle kurs- og kompetansetilbudene våre, inkl tilbudene fra
- 190 forbundet
- 191 • Være pådriver for at tillitsvalgte/medlemmer fra NTL Skatt og DFØ kommer inn i
- 192 andre ulike fora
- 193 • Jobbe aktivt og oppsøkende for å få flere til å ta på seg verv i egen organisasjon, inkl
- 194 unge medlemmer
- 195 • Være en pådriver for at tillitsvalgte og medlemmer motiveres til å delta i
- 196 arbeidsgrupper, utvalg, nettverk eller lignende på alle nivåer i organisasjonen
- 197 • Jobbe aktivt og oppsøkende for å finne kandidater til styret i NTL Ung
- 198

199 **Verving og medlemsoppfølging:**

- 200 • NTL Skatt og DFØ skal ha som mål å øke den yrkesaktive medlemsmassen i perioden
- 201 • Det skal være et verveutvalg i organisasjonen bestående av verveansvarlige i
- 202 organisasjonsleddene og landsforeningen.
- 203 • Motivere medlemmer til å verve nye medlemmer.
- 204 • Jobbe for et bedre samarbeid med NTL Ung om kurs, konferanser og aktiviteter som
- 205 styrker ungarbeidet i NTL Skatt og DFØ, og gjør oss synlige og attraktive for både
- 206 eksisterende og potensielle nye unge medlemmer.
- 207 • Opprette og utvikle samarbeidet mellom verveutvalget og ungutvalget.
- 208 • Videreformidle og synliggjøre medlemsfordeler.
- 209 • Synlighet gjennom gode kurs og konferansetilbud, både fysisk og digitalt.
- 210 • Synlighet gjennom gode egne kurs- og konferanser tilpasset ungmedlemmene i NTL
- 211 Skatt og DFØ, både fysisk og digitalt.
- 212 • Synlighet gjennom utvikling av våre gode informasjonskanaler.
- 213 • Rette fokus på verving på de kontorene hvor vi har få eller ingen medlemmer
- 214 • Jobbe for at medlemmene opplever NTL Skatt og DFØ som en samlet og enhetlig
- 215 organisasjon, uavhengig av lokasjon.
- 216 • Etablere rutiner for å følge opp medlemmer som har meldt seg ut eller vurderer
- 217 utmelding.
- 218 • Sikre rask og god oppfølging av medlemmer som tar kontakt.
- 219 • Tillitsvalgte og medlemmer oppfordres til å ha dialog med både eksisterende og
- 220 potensielle medlemmer for å bygge fellesskap og styrke organisasjonen.
- 221 • NTL Skatt og DFØ skal sørge for at viktig informasjon også formidles på engelsk.
- 222

223 **Klima og miljø:**

- 224 • NTL Skatt og DFØ skal ha et aktivt forhold til vårt klimaavtrykk.
- 225 • NTL Skatt og DFØ bør ha en oversikt over vårt klimaavtrykk, ved å føre
- 226 klimaregnskap, slik at vi kan ta bevisste avgjørelser i forhold til dette. Klima- og
- 227 miljøhensyn kan tas gjennom geografisk plassering, tidsbruk, måltider med mer.
- 228 • På konferanser og møter som NTL Skatt og DFØ arrangerer bør det legges til rette for
- 229 deltakelse digitalt for å forsøke å bidra til å redusere klimaavtrykket.

- 230 • Benytte vervemateriell av miljøvennlig art der det er mulig, og begrense bruken av  
231 plast.

232

233 **Politisk påvirkning:**

- 234 • NTL Skatt og DFØ skal ta kontakt med politikere, uavhengig av parti, vedrørende  
235 ressurs- og budsjettsituasjonen i Skatteetaten og DFØ, samt konsekvensene dette får  
236 for samfunnsoppdraget.
- 237 ○ Det bør være et mål at vi skal etablere både formelle og uformelle
  - 238 kontaktnett
  - 239 ○ Vi bør synliggjøre i media og internt i egen organisasjon hva vi gjør og
  - 240 eventuelt oppnår gjennom kontakt med ulike politikere.
- 241 • NTL Skatt og DFØ skal ta kontakt med politikere, uavhengig av parti,  
242 interesseorganisasjoner eller andre i saker som har betydning for våre medlemmer.
- 243 • Det skal være et høringsutvalg i organisasjonen som er ansvarlig for å se nærmere på  
244 politiske høringer og avgi uttalelser på vegne av styret.
- 245