

Tiltaksplan / handlingsplan for NPL 2021 – 2024

Strategi - område	Mål	Tiltak	Arbeidsform	Evaluering
VEKST	NPL oppnår medlemsøkning på 10 % i perioden	Synlighet a) <u>Kommunikasjonsplan</u> NPL definerer ulike grupper av potensielle medlemmer. Slik formaliseres kommunikasjonen bedre i hvordan vi fremstår i møte med målgruppene. b) <u>Kanaler og verktøy</u> NPL utvikler strategisk bruk av kommunikasjonskanaler og kommunikasjonsverktøy? NPL tilrettelegger for en enda mer bevisst synlighet og måling av resultat. c) <u>Kampanjer</u> NPL skal i perioden gjennomføre minst en vervekampanje årlig. Kampanjer får ulike innfallsvinkler og de skal forenkle oppgaven for eksisterende medlemmer i medlemsverving blant kollegaer.	Prosjekt-organisering Landsstyret Prosjekteiere i delprosjekt Prosjektdeltakere (fra tillitsvalgte og medlemmer i NPL).	Landsstyret vurderer evalueringstids punkt. Status-rapportering Årlig sluttrapport.
		Struktur a) <u>Erfaringsutveksling</u> NPL gjennomfører halvårlege digitale møter med lokallagsledere for erfaringsutveksling om "Best Practice" for rekruttering. b) <u>Veiledning til lokallag</u> NPL videreutvikler en skriftlig veiledning for hvordan NPL gjennom lokallag kan strukturere kontakt med både nye ansatte med lederstillinger i politiet og eksisterende ansatte i politiet som er ledere eller har ambisjoner om å bli ledere. c) <u>Velkomstpakke</u> NPL videreutvikler en enda mer tydelig velkomstpakke for nye medlemmer. Denne vil inneholde en tydeliggjøring av det eksisterende medlemstilbudet og også noe eget som bare nye medlemmer får.	Landsstyret (etablerer struktur som er hensiktsmessig og praktisk).	Landsstyret vurderer evalueringstids punkt. Status-rapportering/ Årlig/ sluttrapport
		Fornøyde medlemmer a) <u>Medlemsundersøkelse</u> NPL gjennomfører medlemsundersøkelser, gjerne i sammenheng med flere punkt i tiltaksplanen. b) <u>Øke tilfredshet</u> NPL analyserer og avdekker punkt som skal jobbes med i perioden for å øke tilfredshet. c) <u>Medlemsfordeler</u> NPL videreutvikler medlemsfordeler og utvikler verktøy for å besvare motargumenter for medlemskap i andre fagorganisasjoner.	Prosjekt-organisering Landsstyret prosjekteier. Prosjektdeltakere fra tillitsvalgte og medlemmer i NPL.	Målsetting om å score gj.snitt 4,5 på skala fra 1 (Svært lite fornøyd) -6 (Svært fornøyd) Status-rapportering årlig/ sluttrapport

Lederutvikling

Lederrollen er kjerneidentiteten til NPL. NPL skal utvikle lederroller som praktiserer moderne ledelse, bygger på digital transformasjon, tillit og trygghet.

Krav til arbeidsgiverrollen

NPL stiller tydelige krav til arbeidsgiver, og er selv tydelige i lederrollen. NPL bidrar aktivt i utviklingen av norsk politi med hovedfokus på involvering og aktiv bruk av partssamarbeidet.

a) Ny i lederrollen

NPL sikrer at lederkurs tilbys ved ansettelse fra arbeidsgiver.

b) Rammeverk for ledere

NPL sikrer at rammeverket for ledere innføres i hele politiet hvor arbeidsgiver tilrettelegger for kompetansehevende tiltak, og har fokus på ledelse som fag.

c) Opplæring

NPL sikre at arbeidsgiver gir opplæring i partssamarbeidet, om endring/omstilling/ og om tillitsbasert ledelse.

Prosjekt-organisering

Landsstyret prosjekteier.

Prosjektdeltakere fra tillitsvalgte og medlemmer i NPL

Statusrapportering årlig/ sluttrapport

Tillitsbasert ledelse

NPL vektlegger mindre ledelse med styring og kontroll, og vil bidrar til at ledere jobber helhetsorientert, bruker medarbeiderinvolvering og gir sine ansatte rom til å bli kreative, ansvarlige og løsningsorienterte.

a) Webinar

NPL tilrettelegger for webinar om tema tillitsbasert ledelse

b) Kurs

NPL tilby medlemmene kurs om tillitsbasert ledelse

c) Nettverk og erfaringsutveksling

NPL tilbyr medlemmene nettverk og erfaringsutveksling (historiefortellinger) om tillitsbasert ledelse.

Prosjekt-organisering

Landsstyret prosjekteier.

Prosjektdeltakere fra tillitsvalgte og medlemmer i NPL

Statusrapportering årlig / sluttrapport

Digital transformasjon

NPL vil utvikle politiet til å bli en moderne virksomhet som har fokus på brukerne. Vi vil foretar grunnleggende endringer slik at politiet kan tilby bedre tjenester, jobber mer effektivt eller skaper helt nye tjenester, med fokus på digitalisering.

a) Utvikle forståelsen for digital transformasjon

NPL bidrar i vurderingen av behov og utvikling av gode prosesser som fører til at vi på en enda bedre måte utfører oppgaver, tilbyr tjenester og skaper helt nye tjenester for brukerne av politiet.

b) Kurs

NPL tilbyr medlemmer kurs med gode foredragsholdere på temaet digital transformasjon i statlig virksomhet.

c) Gode eksempler

NPL skal ved å dele nettartikler og gjennom aktuelle medlemsmøter lokalt invitere inn ressurser på området for læring og erfaringsutveksling.

Prosjekt-organisering

Landsstyret prosjekteier.

Prosjektdeltakere fra tillitsvalgte og medlemmer i NPL

Statusrapportering årlig / sluttrapport

Lønn og arbeidsvilkår

NPL mener det skal lønne seg å være leder i politiet og det må gjenspeiles for medlemmene i NPL

Lønn og arbeidsvilkår for ledere i politiet

a) Kartlegging

NPL kartlegger jevnlig lønnsnivå for ledere og måler årlig lønnsnivået innenfor de gruppene vi organiserer.

b) Lederavtale

NPL jobber for å oppnå gode avtalefestet lønn- og vilkår for ledere i politiet.

c) Krav

NPL jobber for at Parat/YS Stat fremmer krav for ledere, og sørger for en anstendig pensjon.

Landsstyret prosjekteier.

Prosjektdeltakere fra tillitsvalgte og medlemmer i NPL

Scorer gj.snitt 4,5 på skala fra 1 (Svært lite fornøyd) -6 (Svært fornøyd)

Kompetanse skal lønne seg

a) Etablere gode system for kompetansekartlegging

NPL sikrer at både formal og realkompetanse skal lønne seg.

b) Gode resultater og ekstrainsats skal lønne seg.

NPL sikrer et system som gjør at det lønner seg å bidra til gode resultater. Herunder å medvirke til godt partsamarbeid.

c) Erfaringsutveksling

NPL sikrer at gode lønnspolitiske handlingsplaner og lønnsutvikling deles i møter med lokallagsledere

Landsstyret prosjekteier.

Prosjektdeltakere fra tillitsvalgte og medlemmer i NPL

Landsstyret vurderer evalueringstidspunkt.
Statusrapportering årlig /sluttrapport

Informasjon og opplæring

a) Tillitsvalgte

NPL sikrer god opplæring til sine tillitsvalgte.

b) Medlemmer

NPL utarbeider opplæringsprogram som tilbys nye medlemmer.

c) Kartlegge informasjon om handlefrihet for ledere

NPL samler informasjon om hvilken handlefrihet ledere har i sine arbeidsavtaler i andre offentlige etater.

Landsstyret prosjekteier.

Prosjektdeltakere fra tillitsvalgte og medlemmer i NPL

Målsetting om å score gj.snitt 4,5 på skala fra 1 (Svært lite fornøyd) – 6 (Svært fornøyd) på tillitsvalgte