



LÆR OM DIVISJON UTVIKLING

Møt divisjons- direktør Mona Skaret

s. 4

DE HOVEDTILLTVALGTE HAR VÆRT PÅ TURNÉ

- Spesielt et kontor
vakte oppmerksomhet

s. 12

Årets lønnsoppgjør ble historisk

s. 8





Redaktørens hjørne

Det er juni, jeg jobber med å ferdigstille dette andre nummeret av SkL-Nytt 2023, det er min sommeravslutning.

Juni er full av sommeravslutninger. Skolen, korpset, fotballen, koret, gruppa på jobb. Nå skal det avsluttes før vi starter opp igjen i august, eller kanskje i september. Til høsten hvert fall, når vi er metta på grillmat og sol. Forhåpentligvis.

Om du har starta ferien, har noen uker igjen på kontoret eller uansett egentlig så håper jeg du tar deg tid til å lese litt i SkL-Nytt.

I dette nummeret kan du bli kjent med Divisjon Utvikling og deres direktør Mona Skaret. Hun forteller om oppgavene i divisjonen samt den nye organiseringen.

Les om årets lønnsforhandling og bli med de hovedtillitsvalgte på turne da de blant annet var på Ålesundskontoret, nytt skattekontor med nytt arbeidsplasskonsept.

Har du forslag til noe vi bør skrive om i SkL-Nytt til høsten? Da er det bare å ta kontakt med meg.

Riktig god sommer alle sammen!

Britt Elin Jaabak



En prat med Charlotte Leiren

Vi har tatt en prat med Charlotte, nyansatt i SKLs sekretariat. Hun har jobbet for SKL i et par måneder og vi lurer på hva hun har gjort tidligere, hva er hennes oppgaver og hva liker hun best med SKL?

Tidligere har jeg jobbet mange år innen serviceyrket og i klesbransjen. Er utdannet innen reiseliv. Mye fin lærdom som jeg har tatt med meg videre i relasjon med mennesker og i ulike situasjoner man skal håndtere.

Nå er jeg så heldig og får lov til å jobbe som Administrasjons- og kontormedarbeider i SKL, jeg stortrives. Mine oppgaver er litt alt mulig. Kontorarbeid, e-post, bestille flybilletter og hotell, ta imot telefoner, nettsiden, studio og masse annet gøy! Fantastiske og inspirerende kollegaer som jeg setter stor pris på. De er tålmodige med meg hver eneste dag. Jeg ble ansatt i SKL 1. april i år så ikke jobbet der så lenge. Mye å lære og jeg gleder meg til hver dag på jobb.

Tekst: Charlotte Leiren

Fakta: Charlotte Leiren, Bosatt i Ski rett utenfor Oslo.

Alder: 46 år

Favorittdrikken: Iskald cola zero

Hva motiverer meg: Mennesker med godt humør, lyse sommerdager, godt arbeidsmiljø og dyktige kollegaer. Positive mennesker som alltid ser løsninger og ikke problemer.

Historisk lønnsoppgjør, nå knytter spenningen seg til lønnspolitikken



Forhandlingene i Staten er over. Når dette leses, har nok mange også fått en følelse av at de er historie. Likevel er det enkelte spørsmål vi står igjen med ut over i 2023. Jeg tror de fleste av oss er svært fornøyd med kronebeløpet vi fikk. 31.000 er historisk høyt, og det kommer utvilsomt godt med. Samtidig er det, som vi alltid har sagt, reallønna som betyr noe. Dermed kommer spørsmålet: Får vi reallønnsvekst i 2023? Ble frontfagsoppgjøret for måteholdent? Var SSBs prognose for prisveksten i 2023 (4,9 prosent) korrekt?

Så lenge frontfagsmodellen er rådende, er vi i Staten prisgitt frontfagets resultat. Men ja, vi kan få mer enn frontfaget, og det gjorde vi også: Rammen på 5,2 prosent var identisk med frontfaget, men vi fikk forhandlet ned glidningen slik at resultatet reelt sett er i overkant av 0,2 høyere. Ergo blir spørsmålet etter hvert om prisstigningen kommer opp i 5,5%, og at reallønnsveksten dermed blir spist opp. Utfordringen har selvsagt vært at den økonomiske situasjonen i landet har vært, og er, veldig usikker.

Det blir lokale forhandlinger også i år, med en pott som kan beskrives som «helt ok». En relevant sak da er omorganiseringen

av HR i etaten. Et sentralt HR har som intensjon å ha mer likebehandling i prosesser som for eksempel lokale forhandlinger. I skrivende stund er det kun dager før vi skal ha et møte med HR om ny forhandlingsprosess. Saken henger derfor litt, og det samme gjelder arbeidet med lokal lønnspolitikk. Som vanlig er dette svært utfordrende med 12 parter med ganske ulikt ståsted. For SkL er det nå viktig å få på plass en lønnspolitikk. Vi har noen tydelige krav, blant annet i forhold til likelønn, livsfasepolitikk, kompetanse samt at noe må gjøres med førstelinja, som på mange måter har blitt hengende etter.

Mange av dere har forhåpentligvis fått med seg at vi så smått har begynt å bruke Deltas studio til å lage filmsnutter. Vi forsøker å prøve og feile litt og lære oss mest mulig underveis. Vi har en god del planer for forskjellige «programmer», og trenger også å etablere en bedre kanal en Facebook. Det er uansett der det enn så lenge legges ut, og de medlemmer som ikke er kobla seg på SkLs Facebook-gruppe, bør gjøre det. Den store prøven for disse sendingene blir Jubileumskonferansen i november. Den sentrale delen av dette er i planleggingens siste fase og det ser ut til å bli veldig bra.

Ivar

INNHOLD

Lær om divisjon utvikling og møt Mona Skaret	S. 4
Årets lønnsforhandlinger	S. 8
NSO møte 2023 i Stockholm	S. 10
Hovedtillitsvalgte på turne	S. 12
Medlemsundersøkelse – hvilke tilbakemeldinger fikk vi?	S. 15
Tillitsvalgtkonferansen	S. 16
Avslutningsintervju med YS stats leder Pål Arnesen	S. 18
Plasstillitsvalgte	S. 21
Evaluering av Den nye normalen – ordningen med hjemmekontor	S. 22

Et dypdykk i divisjon utvikling

Divisjon utvikling har avdelinger for Forretningsutvikling, og Innovasjon og transformasjon, men det er kanskje analyseavdelingen og den nye Fellesfunksjonen som har fått mest oppmerksomhet den siste tiden. Vi tror det høres fremmed ut for mange, så vi har bedt divisjonsdirektør Mona Skaret fortelle.

Det er mange som ikke vet så mye om divisjon utvikling, hva er de viktigste oppgavene?

Divisjon utvikling skal støtte og utfordre kjernevirksomheten og direktoratet, slik at vi jobber koordinert både med analyser og utviklingsarbeid. Vi har sterke og ambisiøse divisjoner som gjør mange gode analyser og utviklingstiltak på egen kjø. Da trenger vi en fellesfunksjon som bidrar til at vi ivaretar helheten på tvers av ulike enheter og fagområder og at vi jobber sammen som en etat. Et praktisk eksempel på dette er at divisjon utvikling leder Skatteetatens analysesteam hvor analyselederne i alle divisjonene samarbeider og gjør felles prioriteringer av analyseresursene i etaten.

Divisjon utvikling skal også ta «utenfra-blikket» og våge å utfordre vedtatte sannheter; Klarer vi å utnytte muligheter for å løse samfunnsoppdraget på nye måter, f.eks. ved å bygge inn regler for etterlevelse i regnskapssystemene eller ta i bruk kunstig intelligens? Er vi rustet til å møte nye trusler mot beskatningen som følge av at flere selskaper opererer over landegrensene eller at digitale eiendeler øker i omfang?

Divisjon utvikling har fag og metodeansvar på fem områder: 1) Dataanalyse og effekt-målinger, 2) Datascience/bruk av prediktive modeller, 3) Risikovurdering og kontekstanalyse, 4) Forretningsarkitek-

tur og 5) Helhetlig utviklingsmetode. Hva betyr det i praksis?

I Skatteetaten har vi mange ulike miljøer som gjennomfører analyser, risikovurderinger, effektmålinger og forbedringstiltak. Da er vi avhengig av at felles metoder og samme høye faglige standarder benyttes av alle. Hvis vi f.eks. skal svare på om et virkemiddel eller forbedringstiltak gir de effektene vi håper på, kan ikke hvert miljø selv bestemme fritt hvordan de går fram. Divisjon utvikling skal se til at alle effektmålingene i etaten gjøres på en enhetlig måte og i henhold til vitenskapelig metode.

Det er nødvendig for at svarene vi gir er troverdige og har legitimitet også utenfor eget miljø.

Mange lurer på hvordan det står til med etterlevelsen, hvordan måler man om det vi gjør har god effekt?

Vi gjennomfører mange analyser på etterlevelse, og innen mange ulike områder i Skatteetaten. Gjennomgående for funnene, er at de aller fleste personlige og upersonlige skattepliktige etterlever skatteregelverket og betaler riktig skatt. Mange av analysene er beskrevet i Skatteetatens analysenytt - et digitalt fagtidsskrift som presenterer kunnskap fra aktuelle analyser som Skatteetatens analysesteam har gjennomført. Jeg er ansvarlig redaktør, men det er selvsagt bidrag fra analysemiljøene i alle divisjoner. Vi

kommer med nye artikler i løpet av juni, så det er bare å følge med.

Divisjon utvikling har ansvaret for fellesfunksjonen for etterlevelse og risiko, hva dreier dette seg om?

Hos oss er det hvert fagmiljø som gjør risikovurdering på sine områder. Divisjon utvikling har etablert et «kompetansesenter for risiko og etterlevelse» som først og fremst skal sikre større gjensidig nytteverdi på tvers av de ulike miljøene og risikoområdene. Dette gjør vi ved å forenkle og samkjøre etatens prosesser og tilnærminger til risikovurderinger. Senteret vil også sammenstille og styrke etatens kunnskap om etterlevelsestilstanden i ulike segmenter, og vi vil gjennomføre mer strategiske risikovurderinger innen etterlevelse.

Kompetansesenteret spille på fagmiljøer i alle divisjonene og samvirke godt med disse. Det skal være samarbeid og dialog både på faglig og strategisk nivå. På faglig nivå vil risikovurderingene fortsatt koordineres gjennom risiko-koordinator-nettverket i etaten. For å sikre god dialog på strategisk nivå etablerer vi en samhandlingsarena for risiko.

Vi trenger et bedre beslutningsgrunnlag for å kunne prioritere ressurser og innsats i etaten, både på kort og lengre sikt. Etaten skal kunne bruke mer tid på å ta ned risikoene, og mindre tid på analyse.

Forts. neste side

FAKTA

Mona Skaret, divisjonsdirektør Utvikling

Bakgrunn: Sivilingeniør med spesialisering i IT, økonomi og ledelse

30 års erfaring som leder og endringsagent i privat og offentlig sektor

Omtales av kolleger som positiv, kunnskapsrik og med høy gjennomføringsevne

Fartstid i etaten: 2 år

Andre kjennetegn:

Gift med Magne. Tre barn og to barnebarn. Sykler til jobb og har «sort belte» i strikking

Roller, ansvar og hovedoppgaver Divisjon utvikling

Rapporterer til: Skattedirektør

Divisjonens roller

- Fremme én etat i innsikt- og utviklingsarbeid
- Levere beslutningsgrunnlag som etatsledelsen legger til grunn for strategiske veivalg og prioriteringer
- Støtte og utfordre etaten slik at vi realiserer virksomhetsstrategien og griper muligheter for å løse samfunnsoppdraget på nye måter
- Ivareta fag- og metodeansvar i etaten på utvalgte områder

Divisjonens ansvar og hovedoppgaver

1. Fremme én etat i innsikt- og utviklingsarbeid

- Lede etatens analysesteam og utarbeide grunnlag for en felles analyseplan som besluttes av skattedirektøren
- Tilrettelegge for felles prioriteringer på tvers av etatens kunnskapsmiljøer vha. analyseledermøtet og kunnskapsarenaen
- Lede etatens utviklingsnettverk og støtte kjernevirksomheten og direktoratet slik at utviklings tiltak er koordinert på tvers
- Fremme forretningsdrevet utvikling. Støtte og utfordre kjernevirksomheten og direktoratet slik at organisatorisk, juridiske, etiske og teknologiske forhold ses i sammenheng, og at tiltak som iverksettes er hensiktsmessige og gir effekt for etaten og våre brukere

2. Levere beslutningsstøtte og grunnlag for strategiske veivalg

- Bygge kunnskap om fremtidens beskatning og endringer rundt oss som gir nye muligheter eller kan true måloppnåelsen
- Tilrettelegge for at kunnskap som er nyttig for flere deles og tas i bruk i etatens beslutninger og oppgaveløsning
- Levere bidrag til felles overordnede risikovurderinger som grunnlag for årlige prioriteringer og strategiske veivalg
- Levere strategiske analyser og effektmålinger til ledelsen

3. Utfordre og støtte etaten slik at vi realiserer virksomhetsstrategien

- Støtte kjernevirksomheten med spisskompetanse slik at vi lykkes med nye strategiske ambisjoner
- Støtte kjernevirksomheten med helhetlig og brukerorientert gjennomføring av utviklings tiltak slik at planlagte gevinster realiseres
- Utfordre vedtatte sannheter, teste nye tilnæringer sammen med kjernevirksomheten og vise hvilken verdi eksperimentene gir
- Utfordre og bistå kjernevirksomheten i problemforståelse og konseptvalg når virkemidler og oppgaveløsning skal fornyes og forenkles

4. Fag- og metodeansvar i etaten for:

- A. Dataanalyse og effektmålinger
- B. Datascience / bruk av prediktive modeller
- C. Risikovurdering og kontekstanalyse (sammen med VS)
- D. Forretningsarkitektur
- E. Helhetlig utviklingsmetode (sammen med IT)

Divisjonen har i tillegg ansvar for:

- Utviklingsoppdrag som er besluttet lagt til divisjonen av skattedirektøren
- Etterlevelse av instruks for virksomhetsstyring, juridisk, HR og kommunikasjon i egen divisjon
- Analyse av forhold som påvirker egen virksomhet, samt bidra sammen med andre enheter i etatsovergrepene analyser

Godt samarbeid med divisjonene og virksomhetsstyring (VS) er helt avgjørende for at vi skal lykkes med å forenkle og profesjonalisere risikovurderingene i etaten.

Det ble besluttet en styrking av fellesfunksjonen og som en følge av det fikk dere en ny organisering. Hvordan har dere organisert dere nå?

Kompetansesenteret for etterlevelse og risiko, er etablert som en enhet under Analyseavdelingen. Det er ansatt en underdirektør som leder denne enheten. I løpet av året skal gruppen telle 17 medarbeidere, så det er en klar styrking av miljøet. Det blir en god miks av folk fra divisjon utvikling, medarbeidere fra andre divisjoner og nye kolleger utenfra. Kjernerdivisjonene bidrar med finansiering av i alt sju årsverk. I Analyseavdelingen er det også etablert en annen enhet, «Adferd og effekt», som samler de øvrige medarbeiderne i avdelingen.

Hva betyr fellesfunksjonen for arbeidet med etterlevelse, har det fungert etter intensjonen?

Styrkingen på etterlevelse- og risikoområdet skal bidra til forenkling og effektivisering av arbeidet. Ikke minst vil det bidra til at arbeidet som legges ned i risikovurderinger gir et solid grunnlag for etatens overordnede prioriteringer og at vi lykkes bedre med å håndtere og ta ned de største risikoene.

Vi har lagt ned mye arbeid i våre risikovurderinger, men det er ikke til å stikke under en stol at prosessene er omfattende og at vi trenger å frigjøre tid til risikoreducerende tiltak. Derfor er vi i gang med å innhente erfaringer både med de fagmiljøene som har jobbet med risiko- og etterlevelsesvurderingene og beslutningstakere som har brukt analysene til å prioritere og iverksette tiltak. Det vil gi oss innsikt både i det som har fungert bra og mindre bra. Jeg synes vi har kommet godt i gang, og tenker at vi vil se forbedringer allerede i løpet av året.

Divisjon utvikling er en av de minste enhetene i etaten, på etatsnivå, føler du at du blir lyttet til?

Ja, jeg synes absolutt vi blir lyttet til. Skatteetaten er full av flinke folk som

legger lista høyt. I den nye virksomhetsstrategien har vi slått fast at vi skal jobbe sammen fra start og bli mer smidige og brukerorientert. Vi har også sagt at vi skal bruke data, analyse og maskinlæring i stor skala i oppgaveløsningen fremover. Det er flott at etaten har høye ambisjoner. Det heier vi på. Og det vil åpenbart kreve mye av oss alle.

Vi i divisjon utvikling kan dreie vår kompetanse raskere enn de store divisjonene kan. De siste årene har vi derfor bygget spisskompetanse på datadrevet utvikling, produktorientering og smidig virksomhet. Jeg håper og tror at divisjonene og direktoratet merker at «lille» divisjon utvikling både utfordrer og støtter etaten i arbeidet med den nye virksomhetsstrategien.

Se for øvrig egen artikkel om «nye divisjon utvikling på intranett *Intranett - Divisjon utvikling: - Ny og mer strategisk organisering fra nyttår (sits.no)*

Mona Skaret
Direktør i divisjon utvikling

1 time gratis juridisk hjelp

Medlemspris når du trenger mer

Har du spørsmål om arv, kontrakter, eller behov for annen juridisk bistand, kan du nå få hjelp av Legal24 Advokatfirma.

Som medlem i SkL får du en rabbertert timepris, og yrkesaktive medlemmer får den første timen dekket av SkL. Juridiske spørsmål du måtte ha som ansatt i Skatteetaten, hjelper SkL deg med som før.

Slik gjør du det:

1: Ring 21 51 98 30 **2:** Tastevalg 3 **3:** Oppgi forbund og hvor du jobber



Deltas stipendordning

- søk stipend til faglig utvikling

Les mer



delta

SkL



Årets mellomoppgjør gav et historisk høyt sentralt tillegg til alle

I år fikk alle på YS/LO avtalen et sentralt lønnstillegg på kr 31 000 pr 1. mai 2023. Det er også satt av en liten pott på 0,85 % til lokale forhandlinger med virkning pr 1. mai 2023, hvor forhandlingene skal være avsluttet pr 31. oktober 2023.

I 2023 har vi hatt et mellomoppgjør og da forhandler man kun om lønn. I 2024 vil det være hovedoppgjør igjen, og da forhandler man om hele tariffavtalen. I tillegg til lønn så kan dette f.eks være tema som ferie og arbeidstid.

SkL synes at resultatet av oppgjøret er godt for våre medlemmer. I de tider vi er og har vært inne i med høye strøm-

priser, kraftig prisøkning på mat og andre varer og stigende renteutgifter er det viktig at alle har fått et godt generelt lønnsloft. I tillegg er det viktig at vi har en pott til lokale forhandlinger. Denne potten gir oss mulighet til å ta grep der det er behov for dette.

Lokale forhandlinger

Potten som er satt av til lokale forhand-

linger er ikke blant de største vi har hatt, men heller ikke blant de minste. Den er på omtrent samme størrelse som den var i 2022, da var den på 0,84%. I 2023 er den på 0,85%. Dette gir rom for at en del av våre medlemmer vil få ytterligere lønnsøkning.

Det vil i første omgang være et forberedende møte og en forhandling på

virksomhetsnivå i skatteetaten mellom arbeidsgiver og foreningene i slutten av juni. Her vil man prøve å bli enige om hvordan man skal fordele den lokale potten.

Man kan bli enige om at man sentralt på virksomhetsnivå må se på ulike utfordringer i etaten som må løses. Dermed kan enten hele eller deler av potten fordeles til konkrete tiltak på virksomhetsnivå. Da kan det bli mindre eller ingenting til fordeling ute på driftsenhetene.

Et annet alternativ er at den lokale potten deles ut pro rata (se faktaboks) til hver enkelt driftsenhet. Dette har vært det vanlige i mange år. En tredje mulighet kan være å fordele potten pro capita (se faktaboks) til den enkelte driftsenhet.

Blir det forhandlinger ute i driftsenhetene vil lønnsutvalget i din driftsenhet gi deg opplæring i hvordan skrive lønnskrav. I tillegg vil du få informasjon om hvilke føringer og kriterier som gjelder ved utdeling av potten.

Et par viktige ting å huske på:
Lønnsamtale: Dersom du sender inn lønnskrav til SkL så bør du ta imot tilbudet du får fra din nærmeste leder om en lønnsamtale. Da kan du stille spørsmål til leder. Høre hva leder mener om dine bidrag både faglig og sosialt. Du kan komme med dine synspunkter på hvorfor du bør få høyere lønn i de lokale forhandlingene. Få en tilbakemelding på hvordan du ligger an lønsmessig, men leder vil imidlertid ikke si noe om du er prioritert eller ikke.

Lønnskrav: Viktig å skrive tydelige og konkret om hvorfor du oppfyller kriteriene som finnes i lønnspolitikken og i føringene som kommer fra sentrale og lokale parter. Det er også viktig å svare konkret på de spørsmålene som lønnsutvalget ditt ber om i Forms-skjemaet som du leverer lønnskravet ditt i.

Lokal lønnspolitikk

Skatteetaten har vært uten en lokal lønnspolitikk i halvannet år etter at arbeidsgiver sa denne opp i januar 2022. I løpet av året prøvde man å komme til en enighet om en ny lønnspolitikk uten at man lyktes med dette. Lønssystemet i staten forutsetter at de lokale partene har en omforent lønnspolitikk. Den skal si litt om hvordan lønssystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak man må ha for å nå virksomhetens mål. SkL har vært opptatt av å få inn en del politikk i lønnspolitikken, men dette har vist seg vanskelig da de fleste andre

parter ikke har vært så opptatt av dette som oss. Vi i SkL har ønsket mer tydelighet rundt blant annet likelønn, seniorpolitikk, førstelinje og lønnsamtaler i dokumentet.

Arbeidsgiver og de 11 fagforeningene i skatteetaten må bli enige om en lønnspolitikk. Er ikke alle 12 partene enige om ett punkt, som for eksempel likelønn, så tas ikke dette med i lønnspolitikken. Dette er den største utfordringen og gjør det meget vanskelig og tidkrevende for 12 parter å komme til enighet.

Etter at vi fikk ny HR-direktør høsten 2022 er det nå tatt tak i arbeidet med lønnspolitikken igjen. Det er jobbet hardt og godt i lengre tid og prosessen for involvering har vært god. I skrivende stund er det ikke signert en lønnspolitikk, men man kan anta at man lander en lønnspolitikk i løpet av juni.

Tekst: Kjell Reidar Søiland

FAKTA

pro rata:

Potten fordeles etter lønnsmassen. Mange høytlønnede i en divisjon vil gi en forholdsmessig større andel av potten enn en divisjon med lavere lønnede.

Pro capita:

Potten fordeles etter antall hoder. Potten blir likt fordelt etter hvor mange som jobber der, uavhengig av lønnsnivå.



NSO-møte 2023, Stockholm



Innlegget fra Oksana Huz, fagforeningsleder i Ukraina var kanskje det innlegget som ga mest inntrykk på konferansens deltakere. Hun ga oss et innblikk i hvordan fagforeningen har endret sitt arbeid under krigen og hvor viktig solidaritet mellom fagforeninger i ulike land er for å kunne drive fagforeningsarbeid i en krigssituasjon.

Oksana Huz fra Sts Ukrainaprojekt

Oksana er fagforeningsleder i den ukrainske fagforeningen SEUU (State Employees of Ukraina). SEUU har siden 2016 hatt et samarbeid med ST i Sverige hvor utvikling av fagforeningsarbeidet i Ukraina har vært målet.

Da krigen brøt ut fløy hun fra Kiev til Sverige med sin ettårige datter. På tross av krigens distanse har hun fortsatt fagforeningsarbeidet i SEUU. Under reisen hadde hun flere ganger kontakt med og fikk støtte av ulike personer som hun hadde lært å kjenne gjennom SEUU sitt internasjonale arbeid.

Hun forteller hvordan fagforeningsarbeidet har endret seg fra å drive med grunnleggende rettigheter for arbeidstakerne, kompetanseutvikling for tillitsvalgte og medlemmer til å hjelpe fagorganiserte med mat, medisin, bosted osv. Ungdomsnettverkene i Ukraina som hun var med å bygge opp har vært avgjørende for hjelpearbeidets suksess.

Fra Sverige prøver de også å påvirke med demonstrasjoner og kontakt med myndighetene gjennom digitale medier, f.eks. Tiktok for å komme i kontakt med presidenten. Hun har oppdaget hva solidaritet over landegrensene, og hva verdien av å være fagorganisert, virkelig betyr.

Oksana er også opptatt av hva som skjer etter krigen. For å kunne bidra til gode arbeidsvilkår for sine arbeidere trenger fagbevegelsen sterke ledere. SEUU ønsker at fagforeningene i Skandinavia bidrar med å vise hvordan vi jobber. Hun håper også at krigen bidrar til at det blir mindre korrupsjon og en ny start for Ukraina.

Skatteverkets verksledning, generaldirektør Katrin Westling Palm, overdirektør Fredrik Holmberg

Generaldirektøren i Sverige begynte sitt foredrag med å vise en video fra Nordic Agenda i Malmö som viser at de nordiske

skatteforvaltningene setter den digitale transformasjonen høyt på agenda.

Generaldirektøren brukte flere kjente ord og uttrykk i sitt innlegg. Ett eksempel er: Det skal være lett å gjøre riktig og vanskelig å gjøre feil, tax just happens, kompetanseutfordringer, store muligheter med AI og jobbe mer med det som skaper verdi.

Et av temaene hun dro fram som også fagforeningen i Sverige er opptatt av er oppdraget Skatteverket i Sverige har fått med å foreta en ny folketelling. Oppdraget reiser flere spørsmål om hvordan arbeidet skal utføres. Skal Skatteverket banke på dørene til innbyggerne, kreves det nye IT systemer, hvilke etater skal de samarbeide med og hvordan skal sikkerheten til medarbeiderne ivaretas? Skatteverket skal tilsette 250 nye medarbeidere i tillegg til konsulenter til denne oppgaven. Metode for hvordan dette skal løses vil komme i begynnelsen av september. Et riktig folkeregister

er avgjørende for et velfungerende samfunn.

Erfaringer og Landrapporter

Utvexling av erfaringer og hva som skjer i de forskjellige landenes skatteforvaltning og fagforeningsarbeid, er som alltid en viktig del av møtet.

I flere av landene skjer det endring i fridager. I Finland foregår det et eksperiment hvor medarbeideren kan bytte inntil 5 ferie dager mot penger. (Finland har 30 feriedager). I Sverige vil de sannsynligvis også for årets sommerferie inngå avtale hvor medarbeiderne kan tilbys penger eller flytte ferien, og i Danmark har regjeringen bestemt å avskaffe Store Bededag, en dansk helligdag.

Hjemmearbeid har kommet for å bli i alle de nordiske landene. Finland har gått mye lenger enn de andre landene. Regelen er at alle ansatte innkalles til kontoret en gang per måned. Skatteforvaltningen har sagt opp en del leiekontrakter og andre deler av forvaltningen har begynt å jobbe i skatteforvaltningens lokaler. Dette har medført diskusjoner om taushetsplikten blir overholdt.

I motsetning til de andre nordiske landene rekrutterer Danmark flere enn det slutter og skal opp til det nivået de var i 2006.

Dette medfører at mange medarbeidere sitter trangt, i midlertidige lokaler og det kan være et problem å finne arbeidsplass hvis de kommer sent på jobb. Flere av nedlagte skattekontor har gjenoppstått de siste årene.

Danmark har en egen profesjonsbachelor i skatt. Det andre kullet er nå uteksaminert og mange av studentene har etter endt eksamen fått jobb under Skatteministeriet. Dette er en utdannelse som vår skattedirektør Nina Funnemark har vist interesse for. Utdannelsen omfatter fagområdet som beskatning, jus, regnskap, kommunikasjon, forretningsutvikling og IT.

En annen utfordring vi kan kjenne oss godt igjen i er energikrisen. Sverige har fått i oppdrag å utbetale el-støtte til virksomheter og er i gang med nytt IT system for dette formål og Danskene forteller som nedsettelse av innetemperatur og ledelsens innkjøp av fleecetepper for holde varmen i vinter.

Nyansatte som slutter før de har blitt produktive er også et problem i de andre nordiske landene. Vi lærer dem opp og de går videre til nye utfordringer, de som lærer dem opp får langt dårligere lønn enn de de lærer opp, det er vanskelig å rekruttere nye medarbeidere innenfor noen fagområder f.eks. IT.

Fra SkL var det meg, Ivar, Jens og Roar som deltok. Vi takker arrangørene for noen innholdsrike og lærerike dager. Neste NSO avholdes i Norge.

Tekst: Mona B. Kristoffersen

FAKTA

NSO – Nordisk skatteorganisasjon

Er et samarbeid med faglige skatteorganisasjoner i Finland, Sverige og Danmark

- HK stat – Landsklubben HK-skat
- Dansk Told & Skatteforbund
- Fackförbundet ST
- Verovirkailijain Liitto
- NTL Skatt
- SkL – Skatteetatens Landsforbund

En liten rettelse fra fjorårets artikkel fra NSO her ble det annonsert 30 års jubileum for NSO i 2023. Etter nærmere undersøkelser i ettertid har det vist seg at NSO ble 35 år i 2023.

Hovedtillitsvalgte på turné

- Jeg har aldri vært inne på et så stilig kontor!

Det var Mariannes kommentar etter å ha besøkt det nye skattekontoret i Ålesund. Det var ett av kontorene på rundreisen til de hovedtillitsvalgte (HTV) i begynnelsen av mai. Å møte medlemmer er en viktig del av jobben som HTV og det blir satt pris på av medlemmene.



På møtet i Trondheim hadde Delta og Gjensidige innlegg så HTV-ene kunne være tilhørere litt de også. Her ser vi på første rad fra v. Marianne Spangberg (HTV Brukerdialog), Ronny Rydningen (1. vara HTV Brukerdialog), Hege Sømhovd (HTV Innkreving) og Edel Strand (1. vara HTV Innkreving). På andre rad helt til venstre ser vi fra v. Evy Gruer-Larsen (2. vara HTV IT), Anne Behdad (HTV SKD og Utvikling, 1. vara HTV IT) og Karen Schnell (HTV IT og vara HTV SKD og Utvikling). Foto: Hans Kristian Aspen.

Marianne Spangberg er HTV på Brukerdialog og har medlemmer over hele landet. Som de øvrige HTV-ene har også de som mål å nå flest mulig medlemmer og denne gang var det kontorer på Vestlandet og i Midt-Norge som fikk besøk. Det skjer mye i divisjonene så det er viktig å reise rundt, terskelen for å ta kontakt skal være liten. Det som var spesielt med denne turneen

var at det var koordinert med HTV-ene fra de øvrige divisjonene. Som kjent er ikke alle divisjoner representert på alle kontorene. Det var derfor ulike delegasjoner av HTV-er avhengig av hvilket kontor som fikk besøk.

Både felles opplegg og divisjonene hver for seg

- De fleste kontorene hadde ikke hatt

besøk etter Nye Skatt, og siden har jo også SKO blitt overført. Dette var noe vi hadde tenkt på lenge, men covid og en travel hverdag hadde tidligere satt en stopper for det. Medlemmene satt ekstra pris på at vi kom med tillitsvalgte fra flere divisjoner. På enkelte kontor hadde vi først en felles samling for alle medlemmene og så delte vi oss divisjonsvis etterpå. Da kunne vi spisse budskapet og



Slik ser det ut på Ålesund-kontoret, ikke akkurat slik de fleste andre har det til daglig. Bak skranken ser vi Amalie Mathiesen Thomsen. Hun er rådgiver på Brukerdialog Innland, men gruppen har også ansvar for ekspedisjon og ID-kontroll så de ruller på å betjene ekspedisjonen. Foto: Marianne Spangberg

samtalene mer. På andre kontorer var de så samkjørte på tvers av divisjonene at vi kjørte hele opplegget vi hadde for alle, forteller Marianne. HTV på Innkreving, Hege Sømhovd, var alene på møtet i Bergen. Mange medlemmer møtte opp og i etterkant kom det også flere nye medlemmer til. - Det var svært hyggelig å komme på besøk når medlemmene var så aktive

og hadde så mange gode spørsmål, sier Hege.

Ålesund, nytt skattekontor med nytt arbeidsplasskonsept

Det som var ekstra spennende ved Ålesund-kontoret var at de akkurat hadde innført nytt arbeidsplasskonsept og flyttet inn i nytt bygg. De var heldige og fikk en omvisning i lokalet og førsteinntrykket

var veldig bra. Det var veldig fine lokaler med lekker innredning og det meste på kontoret var nytt. Det er 55 ansatte på lokasjonen og kun 42 arbeidsplasser, men det var mange multirom og møterom. Utfra det de hørte fra medlemmene var det noen som var veldig fornøyde, mens andre var ikke så fornøyde. Det er free seating på kontoret, men det var sjelden

Forts. neste side

noe problem at man ikke fant seg en ledig arbeidsplass da mange var borte fra kontoret samtidig. Etter konferansen kom det flere gode spørsmål. HTV-ene delte seg for at alle skulle få best mulig hjelp uavhengig av hvilken divisjon de tilhørte.

Trondheim er ny IT-lokasjon

For våre HTV-er på IT så var det spesielt viktig å besøke Trondheim da det er et kontor som er i ferd med å bygge opp et IT-miljø, et fagområde de ikke har hatt tidligere. På Trondheim har vi også fått en del nye medlemmer i det siste, mye takket være en engasjert plassstillitsvalgt. Med satsningen på IT så lover det godt for videre medlemsøkning.

Mange av de nye medlemmene kommer fra Innkreving og det var ekstra hyggelig for HTV-ene på Innkreving å hilse på dem og høre hva som rører seg på divisjonen. Det er mye engasjement om Fremtidens Innkreving som de tar med seg videre.

Flotte og engasjerte medlemmer

På spørsmål om det var noe spesielt å trekke frem fra møtene så var det union tilbakemelding om at vi har flotte og engasjerte medlemmer. De stilte spørsmål, var aktive og satt stor pris på å få informasjon, samtidig som HTV-ene fikk mange gode innspill som de tar med seg videre. I tillegg var det viktig for HTV-ene å bli bedre kjent med både kontorene og medlemmene.

Stor takk til de plassstillitsvalgte

På alle kontorene hadde de plassstillitsvalgte gjort en kjempejobb med å organisere og lagt til rette for HTV-enes besøk. Ikke bare hadde de ordnet med invitasjon og møterom osv., men de ordnet med pizza og annen bevertning også. Så tusen takk til våre flinke plassstillitsvalgte, var tilbakemeldingen.

Jens og HTV-ene

FAKTA

I løpet av to uker var dette kontorene HTV-ene besøkte:

- **Bergen**
Innkreving
- **Haugesund**
Brukerdialog og Informasjonsforvaltning
- **Stavanger**
Brukerdialog, Informasjonsforvaltning og Innkreving
- **Steinkjer**
Brukerdialog og Innkreving.
- **Trondheim**
Brukerdialog, Innkreving, SKD, IT og Utvikling
- **Kristiansund**
Brukerdialog og Innkreving
- **Molde**
Brukerdialog, Innkreving, AT og Innsats
- **Ålesund**
Brukerdialog, Innsats, Innkreving
- **Mo i Rana**
SKD, IT og Utvikling

FAKTA

Det var ulike temaer på de ulike møtene, avhengig av hvor mange og hvilke divisjoner som var til stede. Noen steder var det divisjonsbaserte temaer, andre hadde også mer generelle temaer som:

- Hva de hovedtillitsvalgte jobber med
- Etatens budsjettssituasjon, ønske om mer intern mobilitet også på tvers av divisjoner
- Helhetlig Brukerdialog og Innsats, litt om prosjektet og anbefalinger videre
- Årets lønnsforhandlinger – de fleste var veldig fornøyd med oppgjøret
- Lokale forhandlinger, hvordan jobber vi, hva er det som gjelder (skal også ha kurs til høsten)
- Stillingsutlysning – vi kjemper for å få bort «mastersyken» og at relevant erfaring skal telle
- Nye HR, positivt med den nye organiseringen, det blir mer likt i divisjonene
- Flexitid, mye misnøye med den nye avtalen, SkL sentralt jobber med saken opp mot KDD
- Arbeidsrelatert sykefravær, antakelig mye underrapportering, viktig at man krysser av for arbeidsrelatert i sykemeldingen
- Det er viktig at HTV-ene blir koblet på så tidlig som mulig i personalsaker, det kan ha stor betydning
- Medlemsfordeler, presentasjon av Delta-appen (husk å last den ned) og fordelskalkulatoren
- Gode vervepremier (både SkL og Delta) og hvor viktig det er for også midlertidig ansatte å være organisert
- Viktigheten av å fylle på med mer kompetanse, mulighet for å søke på kompetansefond i divisjonene og ikke minst Delta sin stipendordning

Medlemsundersøkelse om kommunikasjon i SkL

Hvilke tilbakemeldinger fikk vi?

“Det settes ned en arbeidsgruppe som skal utarbeide en helhetlig kommunikasjonsstrategi for SkL. Intensjonen er blant annet å finne en fullgod erstatning som gjør det mulig å fase ut SkL Nytt. Det foretas en spørreundersøkelse med profesjonell bistand og hvor resultatet er rådgivende for en endelig beslutning.”

Slik står det i protokollen fra Landsmøtet 2021, og dette var også grunnlaget for spørreundersøkelsen vi sendte ut tidligere i vår.

38% av medlemmene svarte på undersøkelsen. Av disse er kun 13% tillitsvalgte og halvparten jobber i Brukerdialog.

Ifølge svarene er vi godt synlige på kontorene, men mindre synlige i samfunnet generelt. Vi lytter bra til medlemmenes synspunkter. Dette er gode tilbakemeldinger som sier at vi gjør mye riktig.

De aller fleste sier de er godt kjente og fornøyd med de tre kommunikasjonskanalene vi presenterer i undersøkelsen, SkL-Nytt, SkL.no og SkL info. Tallene er noe lavere når det gjelder SkL.no. Nettsiden vår har dessverre over lang tid vært en lite prioritert kanal. Å drive en nettside som er oppdatert og interessant er ressurskrevende. Vi skal om

kort tid få ny nettside på Delta.no, vi vil da jobbe med at innholdet er mer aktuelt og at sidene er lettere å finne relevant informasjon på.

2 av 3 svarer at de leser SkL-Nytt hver gang det kommer ut, de fleste leser noen artikler, men ikke alt. 8 av 10 finner artiklene lette å lese og ikke for lange, Lønns og arbeidsvilkår samt oppdateringer fra SkL i Delta er populære tema. Det går igjen at SkL-nytt oppleves faglig interessant mer enn «nyttig» i arbeidshverdagen.

Mange av de skriftlige tilbakemeldingene vi har fått sier at flere ønsker å få SkL-nytt digitalt eller at vi bør prioritere å ha en oppdatert nettside. Dette er helt i tråd med våre forventninger, vi er glade for å se at bladet fremdeles er aktuelt for mange, men SkL ønsker å utvikle seg i takt med tiden og da er det helt naturlig å se på andre alternativer

som er mer bærekraftige.

Resultatene av undersøkelsen vil i stor grad påvirke vårt videre arbeid med kommunikasjonsstrategien i SkL som skal presenteres på Landsmøtet i 2024.

Husk at om du ønsker å kun få SkL-Nytt digitalt på epost er det bare å gi beskjed til post@skl.no.

Britt Elin Jaabæk



TILLITSVALGTSKONFERANSEN

- Jobben min handler om å løfte tillitsvalgte til himmels...

Det var budskapet fra Deltas guru som ga oss en energisk dose med synliggjøring og rekruttering. For øvrig var ny HR-organisering, lønn, vernetjenesten, avtaleverk og erfaringsutveksling tema på tillitsvalgtskonferansen.

SkLs tillitsvalgtkonferanse gikk av stabelen rett før påske. Der var SkLs øverste tillitsvalgte samlet, det vil si sentralstyret, alle hovedtillitsvalgte med vara og avdelingstillsvalgte. Hensikten med konferansen er å gi faglig påfyll og utvikling, samt erfaringsutveksling og bedre grunnlag for samhandling i hverdagen. Det var lagt opp til et ekspansivt program hvor vi også hadde med eksterne foredragsholdere fra SKD og Delta. Vi starter med HR.

Nye HR – mer likebehandling i divisjonene

HR-direktør Ragndi Robøle var invitert til først og fremst å snakke om den nye HR-organiseringen, men var også innom en rekke andre temaer. Målet med den nye HR-organiseringen er å skape ett HR i Skatteetaten. Fram til nå har hver divisjon hatt ansvaret for sitt HR og vi

har erfart at det er til dels store ulikheter mellom enhetene.

Ragndi trekker fram følgende hovedpunkter som grunnlag for omorganiseringen:

- HR skal støtte og sikre at etaten når sine strategiske mål
- HR skal arbeide mer helhetlig
- Brukeren skal være i fokus
- Vi skal levere like løsninger der vi kan, men også skreddersy ved behov
- Ved å kraftsamle fagmiljøene reduserer vi sårbarhet

Ansatte under HR-direktøren skal sikre lik forberedelse og involvering i saker knyttet til informasjon, drøfting og forhandlinger i henhold til hovedavtalen og tilpasningsavtalen. SkLs hovedtillitsvalgte var i starten bekymret for at de ville miste den nærheten de til nå har hatt

til HR i divisjonen nå som HR blir styrt fra sentralt. De er beroliget med at det fortsatt skal være kontaktpunkter i divisjonen selv om det kan være andre som bistår i de ulike sakene de tar opp.

Det er viktig med godt samarbeid med tillitsvalgte

HR-direktøren er veldig opptatt av et godt samarbeid med de tillitsvalgte og legger opp til flere endringer i forhold til tidligere praksis.

- Vi trenger større fleksibilitet, sier hun, og eksemplifiserer:

- Digitale møter
- Møter ved behov (ikke låst til kun en gang i mnd.)
- Saker som skal opp i etatsledelsen (ELM) presenteres for de tillitsvalgte først, slik at sakene kommer til ELM med tillitsvalgtes anbefalinger

- Holde hverandre løpende orientert

For å understøtte viktigheten av samarbeidet og ønsket om å ha med de tillitsvalgte trakk Ragndi frem en felles samling mellom HR og tillitsvalgte før påske. Der gjennomgikk vi ulike sider ved medbestemmelsen og arbeidsrettsekspert Annette Selmer var med og bisto. SkL hadde i forkant bedt HR-direktøren om også å si noe om hvor langt de har kommet med kompetanse- og bemanningsstyring. Vi vet at budsjettkutt og gevinstberegninger for ulike prosjekter vil gi oss utfordringer de kommende årene. I det store bildet skal kapasiteten reduseres fram mot 2027 og Ragndi presenterte de ulike tiltakene det jobbes med.

Så var det det med å bli løftet til himmels..

Odd Sverre Aasbø fra Delta er seniorrådgiveren som er ansatt i markedsseksjonen og har som jobb å løfte de tillitsvalgte til himmels, som han selv uttrykker det. Det vil si at han jobber med synliggjøring og rekruttering ved blant annet å kurse de tillitsvalgte. Han var invitert til konferansen for å gi oss inspirasjon og

et innblikk i hvordan Delta jobber med synlighet og rekruttering. Hans tilmålte tid på konferansen var 40 minutter så det ble et noe heseblesende, men svært friskt og engasjerende foredrag. Odd Sverre reklamerte for Ambassadørakademiet for tillitsvalgte, den nye Vekst-enheten, vervepremier og mange gode grunner til å være organisert.

Alle gode ting er fire, sier han om de gode argumentene for et medlemskap i Delta:

1. Yrkesorganisasjonene – kun fokus på deg og faget ditt
2. Partipolitisk uavhengig – støtter ingen politiske parti økonomisk – på parti med medlemmene
3. Delta Direkte – en tjeneste som gjør oss til Norges mest tilgjengelige fagforening
4. Som medlem i Delta har du en tillitsvalgt som tar vare på deg uansett hvor i landet du hører hjemme

Det er mange flere gode grunner, men han begrenser seg til fire, ellers blir det lett overkill. Han føyer likevel til et argument til, nemlig gode medlemsfordeler som du lett kan sjekke ut på fordelskalkulatoren!

Erfaringsutveksling, verneombudets rolle, lønn og avtaleverk

På slike samlinger er det alltid satt av tid til erfaringsutveksling både i plenum og divisjonsvis da det er viktig at våre tillitsvalgte på flere nivå kan komme sammen. Denne gangen hadde vi også verneombudets rolle som tema, presentert av vara hovedverneombud Bård Aspen. Nestleder Annelise gjennomgikk status i arbeidet med ny tilpasningsavtale, leder Ivar hadde medbestemmelse som tema og rådgiver Jens gjennomgikk reglene for midlertidig ansettelse.

Vi må heller ikke glemme sentralstyremedlem Kjells gjennomgang av 2.5.3-forhandlinger, dvs. lokale forhandlinger på særskilt grunnlag. SkL er positive til slike forhandlinger, mens andre organisasjoner er motstandere. Vi avslutter med Kjells bemerkning til akkurat den uenigheten:

- La andre hate 2.5.3 alene, og la samtidig våre medlemmer profitere på det!

Jens Chr. Batt

Foto Kaare O Seeberg Sidselrud

SKL UNG

Oppdatert nettside og ny teams kanal

Meld deg inn i vår teamskanal her:





AVSLUTNINGSINTERVJU MED YS STATS LEDER

Pål Arnesen

Han startet sin karriere som dørselger av støvsugere i Chicago, og da han flyttet hjem igjen til Norge skjønte han raskt at tillitsvalgt var en rolle han trivdes i. Han har jobbet som tillitsvalgt i 36 år hvor rettferdighet har vært en rettesnor i alt han har foretatt seg. Pål Arnesen går av som leder i YS Stat - med et entydig positivt ettermæle.

Vi må tilbake til 1987 hvor Pål startet sin karriere som tillitsvalgt i daværende Statsansattes Landsforening i UDI. Han forteller om en lærerik periode med fusjoneringer parallelt med det å være tillitsvalgt på heltid.

YS Stat sin hovedoppgave er å ivareta de statlige medlemmene i alle YS-forbund inn mot Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) som er arbeidsgiverrepresentant i staten. I tillegg til å være forhandlingsjef består mye av jobben også i å knytte kontakt med politisk ledelse i departement og politikere i Stortinget, i likhet med forbundsledere og forbundene selv.

Rollen som leder i YS Stat

-Hvilken tilnærming har du hatt til rollen?

-Jeg har vært genuint opptatt av likebehandling av alle forbundene. Her har jeg har heldigvis også fått mye konstruktiv kritikk underveis. Til dels har jeg vært

mer i dialog med de mindre forbundene enn de større. Jeg anser det å lytte som viktig.

Han sier selv at han ikke er en smalltalker, men han elsker å stå foran forsamlinger å holde innlegg om det han brenner for.

-Det har vært viktig for meg å være ute å møte forbundene, enten det er tillitsvalgte eller styrene. Her har AVYO har vært flinke til å invitere meg, og jeg har sagt ja så ofte jeg har kunnet!

Han påpeker at det er viktig å være ute å møte tillitsvalgte og forbundene for å sikre at man ikke fjerner seg helt fra de du representerer.

-Når du tenker faglig hvilke utfordringer du har stått i, hvilke utfordringer ser du fremover?

-Før pandemien var det stort sett en svak oppadgående linje i økonomien og arbeidslivet generelt. Vi ser det blir

andre tider og utfordringer fremover kontra de 13 årene før pandemien. Jeg opplever derfor at det er fornuftig å slippe andre til nå.

Videre forteller han at det er mye av det samme man jobber med som tillitsvalgt i dag, som man gjorde på 90-tallet. Med lanseringen av tillitsreform i offentlig sektor er det igjen debatt rundt arbeidsgivers styringsrett, blant annet om den er berettiget eller ikke. Dette påpeker Pål at man rundt årtusenskiftet brukte mye tid på ute på kurs og seminar.

-Hvorfor har tariffavtalen vært ditt viktigste fokusområde?

-Fordi det har så stor betydning. Vi så utviklingen gikk i en retning der det ble de tillitsvalgte sitt ansvar å ivareta lønnsdannelsen for sine medlemmer. Derfor er det viktig for oss å ha et sentralt tillegg slik at alle er sikret noe. Så håper og tror jeg vi får til en felles tariffavtale igjen i fremtiden.

Et ettermæle å være stolt av

-Hva er du mest stolt av som ditt ettermæle?

-Jeg er stolt av at jeg har blitt gjenvalgt tre ganger og at jeg har hatt anledning til å sitte som YS Stat leder i 16 år! Jeg kan ikke tenke meg en bedre jobb og verv enn det jeg har hatt, forteller den avtroppende YS Stat lederen med et smil.

-Det er virkelig en tillitserklæring, er det ikke?

-Det er en tillitserklæring å bli gjenvalgt tre ganger. Det gir en skikkelig god følelse noe jeg har følt veldig på. Et godt arbeidsmiljø og samarbeidsklime skapes ikke av seg selv, og der vet jeg at jeg har bidratt. Uoverensstemmelser vil det alltid være, men stort sett har det vært fryd og gammen.

Videre forteller han om de mange lønnsoppgjør gjennom årene, noe han er stolt over å ha vært med på.

-Det er ikke noe å skryte av at vi var i streik i 2012, men den prosessen var veldig god. Og vi kom ut etter streiken med et bedre resultat enn når vi gikk inn. Men streik må absolutt være siste utvei uansett.

-Lønna til folk skal ikke undervurderes. Vi har mange medlemmer som tjener dårlig, hvor den ikke står i stil til den jobben de gjør. Det har vært absolutt det viktigste.

Kompetanse i fokus

Han forteller også om at han ser en trend at utdanningsnivået i staten har endret seg betraktelig og at nesten enhver stilling krever mastergrad.

-Det har gått for langt i den forbindelse. Det fører til at vi får medlemmer som ikke er tilfreds med de arbeidsoppgavene de har, på grunn av at man har utdannet seg til noe annet eller et annet nivå. Vi merker det, spesielt i departementene, at det har vært et generasjonsskifte i tillegg til utdanningsnivå.

-Tidligere har det vært mange med re-

alkompetanse som har opparbeidet seg erfaring over år. I dag starter man, ofte med en juridisk bakgrunn, og da blir det gjerne Norges lover som danner utgangspunktet for saksbehandlingen og løsningene. Dette opplever jeg at vi sliter med og det har vært tydelig på overfor departementene. Dette er ikke en god utvikling og man trenger den gode blandingen av erfaring og kompetanse. Derfor kommer tillitsreformen svært betimelig og tidsriktig.

Endringer og tillitsreformen

Mye har utviklet seg under YS-paraplyen over tid der man også ser at flere forbund har slått seg sammen eller fusjonert. Da han høsten 2007 ble valgt inn i YS Stat var det til sammen 17 forbund. I dag har dette blitt til syv på det statlige området.

Hva er status i YS nå og hva er hans tanker rundt den synkende fagforeningstrenden, spurte vi den avtroppende lederen:

-Jeg skulle ønske det var en quick-fix, men sånn er det ikke. Men først og fremst: Sats på de unge! Jeg er glad at man i en eller annen form skal få YS Ung opp å gå igjen.

-Du har jo vært i gamet så lenge at du sitter med et overblikk som mange av oss ikke har. Har du noen tips?

-YS har vært frempå når det kommer til tillitsreformen. Regjeringen har sagt at tillitsreformen skal komme nedenfra og opp, og det blir opp til de lokale partene å drive dette videre. Det holder ikke! Her har forbundene og YS Stat en viktig jobb å gjøre i å faktisk få i gang reformen. Her kan vi fra arbeidstakersiden være en viktig pådriver. Først og fremst er det forbundene i YS Stat som kan drive den videre. Jeg håper forbundene fortsetter den gode jobben med kompetanseheving og opplæring av tillitsvalgte, og at YS bidrar som et supplement i dette arbeidet. -Til slutt lurer vi jo selvsagt på om hva som skal skje videre i livet til Pål nå? -Jeg skal ikke søke ny jobb, men jeg må ha noe å gjøre. Jeg har kontakt med den lokale marinaen der jeg bor for å hjelpe

til. I tillegg så blir det litt organisasjonsliv der ute, ikke verv, men frivillig i golf- og løpeklubben. Jeg treffer en del mennesker gjennom den lokale velforeningen, så jeg skal nok få tiden til å gå.

Takk til AVYOs Inger Marie Uran for gjenbruk av tekst og bilder.

- Det er en tillits-erklæring å bli gjenvalgt tre ganger. Det gir en skikkelig god følelse noe jeg har følt veldig på.

En hilsen til medlemmer og tillitsvalgte:

Det viktigste er å ha en dialog med medlemmene. Tillitsvervet i seg selv, uavhengig av nivå, er en ensom post. Det å bruke litt tid, gjerne uformelt, på medlemmene er viktig spesielt som lokal tillitsvalgt. Du må være en person medlemmene har tillit til, og denne tilliten må du bygge og skape. Dette gjør du ikke bare via epost eller medlemsmøter. Man må bygge relasjoner. Så man må faktisk prioritere tid til å bygge relasjoner til medlemmene.

I den tiden og utviklingen vi er på vei inni så er det også veldig viktig å tenke på seg selv – som tillitsvalgt. Der får også forbundene en rolle å ivareta sine tillitsvalgte.



Det finnes minst 60 grunner til å være medlem i SkL

Grunn nr. 1

Du står aldri aleine om du får problemer på jobben

Grunn nr. 38

SkL organiserer alle utdanningsgrupper i etaten

Grunn nr. 60

SkL har lønnsomme medlemsfordeler

Med deg på laget står vi enda sterkere



Plasstillitsvalgte

Vi tar turen rundt i landet og møter dyktige plasstillitsvalgte på små og store kontor.



AINA THERESE DALHAUG,
PTV ASKIM

Hvor lenge har du vært SkL medlem?
Ble virksomhetsoverført fra Tollvesenet til Skatteetaten i 2016, da gikk jeg fra Tollerforbundet til SKL.

Hvor mange medlemmer har du på kontoret?

Vi er åtte SKL-medlemmer på skattekontoret i Askim.

Hvordan kan SkL fortsette å være aktuelle de neste 60 årene?

Fagforeningene har hatt en viktig rolle for rettigheter og ordningene arbeidstakere har i arbeidslivet i dag. Arbeidslivet er stadig i endring, og fagforeningene vil nok ha minst like viktig rolle i tiden fremover. Vi må følge med i tiden vi er i, tenke nytt og enklere. Gode løsninger gir god energi!



MONICA ROSTAD ELIASSEN,
PTV I MOSS

Hvor lenge har du vært SkL medlem?

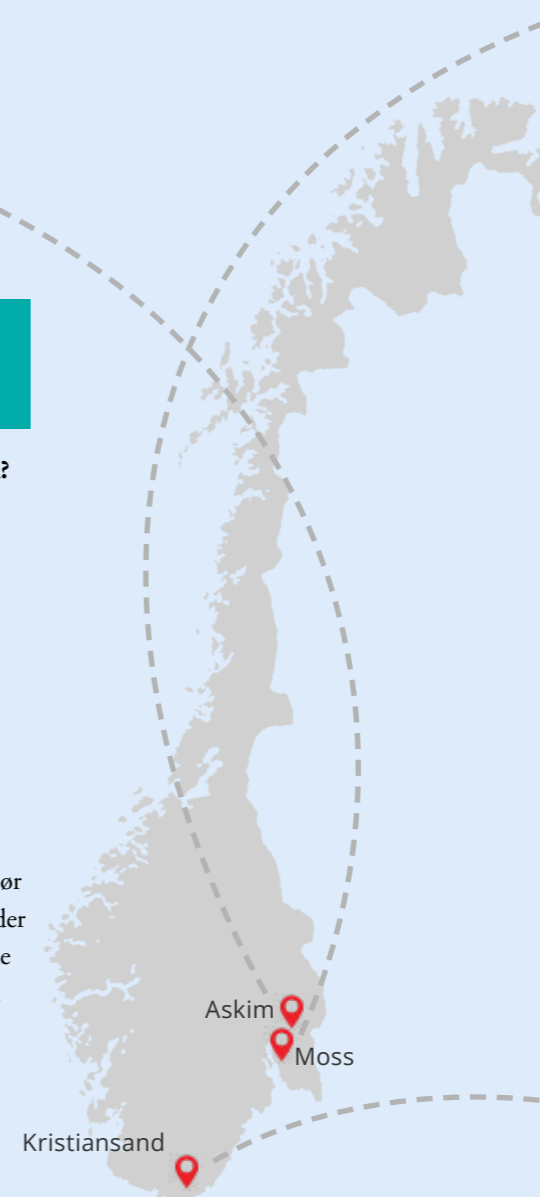
Jeg har vært medlem i 34 år (siden 01.01.86).

Hvor mange medlemmer har du på kontoret?

Det er 36 skl'ere i tillegg til meg, her på Mossekontoret

Hvordan kan SkL fortsette å være aktuelle de neste 60 årene?

SkL må fortsette den gode jobben de gjør for sine medlemmer, både når det gjelder lønn og arbeidsforhold og opprettholde et godt samarbeid med arbeidsgiver på deres vegne.



UYEN RØDLAND,
PTV I KRISTIANSAND

Hvor lenge har du vært SkL medlem?

Jeg har vært medlem siden 2010.

Hvor mange medlemmer har du på kontoret?

I Kristiansand har vi 64 medlemmer

Hvordan kan SkL fortsette å være aktuelle de neste 60 årene?

Aller først så vil jeg si gratulerer så mye med

dagen til alle oss. Det er vi som er SkL, og det er viktig å huske på.

Vi som er medlem og tillitsvalgt må huske at kun i fellesskap kan vi bidra til endring. Jeg mener at SkL må fortsette å kjempe hardt for våre synspunkter. Det blir viktig fremover, det er ikke tvil om at Skatteetaten er i endring både på godt og vondt. Endringen treffer oss medlemmene på ulike måter,

og derfor vil forventninger fra medlemmene også være ulike. Min forventning til SkL fremover er at vi fortsetter å være politisk uavhengige og er lydhør for endringsforslag som kommer fra medlemmer og samfunnet generelt. Hvis SkL skal være en aktuell aktør og attraktiv organisasjon, må vi holde oss oppdaterte og være der det skjer.

Evaluering av Den nye normalen – ordningen med hjemmekontor

Før Korona-pandemien var Skatteetaten veldig restriktiv med bruk av hjemmekontor, men pandemien førte nødvendigvis til endringer i dette.

I juni 2021 ble «Den nye normalen» - etatens policy for tilstedeværelse og fleksibilitet, som hjemmekontorordningen benevnes som, besluttet av Skattedirektøren. Hensikten med policyen var å finne gode løsninger etter pandemien, som skulle kunne sikre fortsatt økt fleksibilitet, samtidig som vi sikret effektiv oppgaveløsning, og god sosial og faglig samhandling.

Hjemmekontorordningen ble evaluert i mai 2023. Evalueringen viser at de aller fleste er fornøyd med ordningen og opplever at hjemmekontor har bidratt til økt fleksibilitet, at oppgaver løses effektivt, og det oppleves lett å samarbeide i en hybrid arbeidshverdag. Ifølge evalueringen benytter 89 % hjemmekontor i tråd med policyen med inntil to dager pr uke, mens 11 % benytter ordningen mer enn dette. Medarbeidere som har snakket med leder om hvordan det fungerer med hjemmekontor og som har god oversikt over når kollegaer er på kontoret, er mer fornøyd med ordningen. Det tyder på at god dialog mellom medarbeider og leder gjør at det fungerer bedre.

Ledere rapporterer noe lavere tilfredshet med hjemmekontorordningen totalt sett, og de opplever i noe mindre grad enn medarbeiderne at hjemmekontor har bidratt til økt fleksibilitet, effektivitet og samarbeid. Noen ledere synes det er vanskelig å følge opp etterlevelsen av



policyen og motivere ansatte til å komme på kontoret. Evalueringen viser noe usikkerhet knyttet til hvordan hjemmekontor virker inn på samhandling og oppgaveløsning.

Praktiseringen av hjemmekontor er lik på tvers av divisjoner og ansiennitet, nyansatte er like fornøyd med hjemmekontor som andre grupper. Tilfredsheten med hjemmekontor ser ikke ut til å ha sammenheng med om man er fjernledet, om man jobber på et stort eller lite kontor, eller hvor i landet man jobber. De fleste som velger hjemmekontor oppgir årsaker som bedre konsentrasjon,

reduksjon av reisetid og at det er lettere å kombinere jobb og privatliv. Det er ulike perspektiver på hjemmekontor, noen synes det skulle vært mulighet for flere dager på hjemmekontor, mens andre synes at det burde vært færre dager.

SkL har påpekt at det må følges opp at alle som ønsker mulighet for hjemmekontor, må inngå skriftlig avtale i henhold til policyen. SkL mener at det fortsatt kan være normalt inntil to dager hjemmekontor pr uke, men vi er opptatt av at det utvises fleksibilitet.

Tekst: Annelise I. Rosland

Sentralstyret



LEDER:
Ivar Sømhovd
Innkreving, Oslo
Mobil: 402 26 763
ivar.somhovd@skl.no



NESTLEDER:
Annelise I. Rosland
Innsats, Bodø
Mobil: 480 31 728
annelise.isaksen.rosland@skl.no



STYREMEDLEM:
Britt Elin Jaabæk
Brukerdialog, Kristiansand
Mobil: 412 57 735
brittelin.jaabak@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Trude Håland Garnes
Brukerdialog, Bergen
Mobil: 408 08 307
TrudeHaland.Garnes@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Kjell Reidar Søiland
Innsats, Sandvika
Mobil: 926 48 648
kjell.soiland@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Mona B. Kristoffersen
Brukerdialog, Oslo
Mobil: 468 54 577
mona.kristoffersen@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Roar Lyby
Brukerdialog, Oslo
Mobil: 958 31 548
roar.lyby@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Jeanette Cappelen Solvang
Innsats, Oslo
Mobil: 468 66 267
jeanette.solvang@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Svein Cato Samuelsen Wian
Brukerdialog, Alta
Mobil: 414 16 489
Svein.wian@skatteetaten.no



1. VAREMEDLEM:
Renate Hauffen
Innkreving, Bjørnevatn
Mobil: 41 10 35 27
renate.hauffen@skatteetaten.no



2. VAREMEDLEM:
Ingrid Kristine Lindquist
Brukerdialog, Trondheim
Mobil: 411 85 496
IngridKristine.Lindquist@skatteetaten.no



3. VAREMEDLEM:
Daniel Hermansen
Innkreving, Tromsø
Mobil: 940 38 793
Daniel.Hermansen@skatteetaten.no

Divisjonene

Brukerdialog:

HTV: Marianne Spangberg, Kongsberg
1. vara: Ronny Rydningen, Leikanger
2. vara: Anne Marie Bakke, Stavanger
ATV Innland: Svein Cato Samuelsen Wian, Alta
Vara: Tone Wigdis Jahrmann, Hønefoss
ATV Utland: Agnethe Carrera, Moss
Vara: Britt Arntzen, Grålum
ATV Brukerkontakt: Ingrid Kristine Lindquist, Trondheim
Vara: Uyen Rødland, Kristiansand
ATV Forbedring: Roar Lyby, Helsefy

Informasjonsforvaltning:

HTV: May-Britt Våg Prestøy, Oslo Helsefy
1. vara: Tormod Værvågen, Oslo Helsefy
2. vara: Lars Erik Klausen, Grålum

Innkreving:

HTV: Hege Sømhovd, Oslo
1. vara: Edel Strand, Mo i Rana
2. vara: Tove Bakken, Oslo Helsefy
ATV Bidrag: Karoline Bjarkøy, Bjørnevatn
ATV Oppdrag: Linda Acay, Mo i Rana
ATV Regnskap: Tove Bakken, Helsefy
ATV Internkontroll: Bodil Talakstad Riis, Skien
ATV Skatt: Rune Lavergren, Skien
ATV Regnskap: Vidar L. Risdal, Grimstad
ATV Avgift: Inger Guro Bendiksen, Oslo

Innsats:

HTV: Susann Stensrud, Grålum
1. vara: Håvard Stavem, Alta
2. vara: Ping Dai, Moss
ATV Fokus: Siv Godø, Ålesund
ATV Innsikt: Elin Birgitte Olsen, Bodø
ATV Skattekrim: Thomas L. Risan, Molde
ATV Storbedrift: Camilla S. Steen, Stavanger

Sekretariatet

Jeanette Cappelen Solvang mob. 468 66 267
Ivar Sømhovd, mob. 402 26 763
Annelise I. Rosland, mob. 480 31 728
Mona B. Kristoffersen, mob. 468 54 577



KONTORLEDER:
Danica Milosevic
Tlf: 21 01 36 98/ 951 89 502
danica.milosevic@skl.no



RÅDGIVER:
Jens Chr. Batt
mob. 908 84 168
jens.chr.batt@skl.no



ADMINISTRASJONS- OG KOMMUNIKASJONS-MEDARBEIDER:
Charlotte Leiren
mob. 996 38 121
charlotte.leiren@skl.no

IT:

HTV: Karen Marie Schnell, Helsefy
1. vara: Anne Sørensen Behdad, Oslo Helsefy
2. vara: Evy Gruer Larsen, Grimstad
ATV Produksjon: Merete Pettersen, Mo i Rana

Administrative tjenester:

HTV: Cecilie Thommesen, Tønsberg
1. vara: Bengt Karlsen, Moss
2. vara: Trine Nicolaisen, Oslo

SKD og Utvikling:

HTV: Anne S. Behdad, Helsefy
1. vara: Karen Marie Schnell, Helsefy

Forkortelser:

HTV: hovedtillitsvalgt
ATV: avdelingstillsvalgt
PTV: plasstillitsvalgt

Øvrige

Sekretariatet for skatteklagenemnda:

PTV: Anne Kristin Aske, Forus

SkL Ung:

Svein Cato Samuelsen Wian (leder)
Cathrine Larsen
Karoline Bjarkøy
Veronica Mollan
Solveig Larsen

Adresse: Lakkegata 23 0187 Oslo
Tlf: 21 01 36 98
E-post: post@skl.no

REDAKSJONEN:

Britt Elin Jaabæk
Uyen Rødland
Mona B. Kristoffersen
Ingrid Kristine Lindquist

ANSVARLIG REDAKTØR:

Ivar Sømhovd

UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

UTFORMING:

Heidrun Klevan

Forside:
Andreas Agasøster Vatnøy

Ansvarlig Trykk:
Erik Tanche Nilssen AS

www.skl.no

Returadresse
SkL-Nytt
Lakkegata 23
0187 Oslo



SkL, det naturlige valget for deg som jobber i Skatteetaten

- SkL kan Skatteetaten.
- SkL gir rask og riktig informasjon.
- SkL jobber for en god lønnsutvikling.
- SkL er partipolitisk uavhengig.
- SkL støtter deg i omstilling.
- SkL kan tilby juridisk bistand.
- SkL gir deg en stemme helt til topps.
- SkL har en ordning med studiestøtte.
- SkL har egen Ung-avdeling som tar for seg det unge.
- SkL har egen Ung-avdeling som tar for seg det unge. medarbeidere er opptatte av og tilbyr spennende konferanse.
- SkL tilbyr kompetanse og samhold gjennom kurs og arrangementer.

Medlemskontingenten kan spares inn gjennom:

- gunstige forsikringer i Gjensidige forsikring
- fordelaktige bankvilkår i Nordea Direct
- YS innbo kostnadsfritt i 6 måneder fra innmeldingstidspunkt
- fradrag i skatten din for betalt medlemskontingent
- gratis juridisk rådgivning i privat sammenheng

- meld deg inn på skl.no

*Dine interesser, vår oppgave
i fremtidens skatteetat*