



OLJESKATTEKONTORET:  
Mini-enheten  
som sørger for  
maks skatt

s. 4

SkL satser tungt på ungt

s. 8

Fra cellekontor til fritt setevalg

- Nytt arbeidsplasskonsept  
i Molde og i Ålesund

s. 12





## Redaktørens hjørne

2024 startet med mye vær for de fleste, og det var lite som minnet om palmesus på palmekysten 2. nyttårsdag. Da er det fint at Skatteetaten tilbyr oss en fleksibel arbeidshverdag med mulighet for å jobbe hjemmefra. Denne nye måten å jobbe på, som alt har vart en stund, har også ført til andre forandringer rundt på kontorene. Les om hvordan Molde og Ålesund skattekontor har tatt i bruk det nye arbeidsplasskonseptet.

Oljeskattekontoret utgjør 0,7% av de ansatte i Skatteetaten, men krever inn mer enn all annen skatt og avgift til sammen. Hvem er de og hvordan jobber de? Jens tar oss med på tur i deres kontorlandskap på s. 4. Også er det kjempespennende hvordan SkL satser på de unge i etaten. En ny Ung patrulje er i gang.

Jeg håper dere finner artiklene interessante, og jeg vil veldig gjerne høre fra dere om aktuelle tema dere ønsker å lese om i neste nummer som kommer ut en liten stund før sommerferien.

God lesing!

*Britt Elin Jaabak*

## Det er Landsmøteår, og valgkomiteen har startet arbeidet

På Landsmøtet 2024 skal delegatene velge nytt Sentralstyre for SkL for perioden 2024-2027. Landsmøtet skal avholdes i november og vi i valgkomiteen starter nå arbeidet med å sette sammen et forslag til nytt styre for kommende treårsperiode.

### Kontinuitet og nye krefter

Fortsatt er det for tidlig å si hvem som kommer til å takke av og hvem som fortsetter fra dagens styre. For selv om valgkomiteen er opptatt av kontinuitet, vil et nytt sentralstyre også representere en fornyelse.

Etter at Landsmøtet har vurdert vårt forslag til kandidater og gjennomført valg, så er det leder og nestleder som må organisere arbeidet i sentralstyret og velge de posisjonene som er best for den enkelte og for styrets arbeid. For SkL vil det som før være viktig å ha et sentralstyre som er gode ambassadører for SkL, som er synlige og skaper tillit, og som er gode på å samarbeide med etatens ledelse og eksterne aktører.

### Du som medlem av SkL

Vi i valgkomiteen trenger forslag på kandidater til neste sentralstyre. Tenk på om du kjenner noen som du tror har interesse for fagforeningsarbeid, ivrer for og kan være en god ambassadør for SkL

Alle forslag vil bli grundig vurdert og valgkomiteen legger stor vekt på at det forslaget vi legger frem for Landsmøtet er godt forankret i organisasjonen.

Send oss en epost med ditt forslag innen 10.mars 2024. Det er nyttig for oss å vite om han/hun kjenner til at han/hun blir foreslått.

### Hilsen valgkomiteen

*Kaare Seeberg Sidselrud  
Christina Kaarbø  
Elisabeth Verpelstad  
Vidar Larsen Risdal (vara)*

## Landsmøteår med nyvalg, men for hvor lang en periode?



Vi er når dette leses et lite stykke inn i 2024, et år med Landsmøte i SkL samt kongress i Delta. Kongress er i prinsippet bare et finere ord for Landsmøte, og noe av det viktigste som skjer begge steder er valg av nytt styre. På SkLs styremøte i januar kommer valgkomiteen på besøk, og snakker med det sittende styret om deres erfaringer og ikke minst ønsker om fremtiden. Dette er ofte en skillelinje i styrearbeidet i perioden. Etter dette begynner noen å planlegge for neste periode, mens de som allerede har bestemt seg for å ikke fortsette ofte preges litt av det. Det er en av grunnene til at noe annet viktig diskuteres i disse dager, og som også eventuelt vil ende opp som sak på Landsmøtet: Utvidelse av Landsmøteperioden og dermed også valgperioden fra tre til fire år. Det er andre organisasjoner som tidligere har gjort dette med nettopp den begrunnelsen at det gir et fullt funksjonelt styre mer tid.

Første år er alltid preget av oppgavefordeling/kompetanseheving, innkjøring etc. Siste året blir som sagt gjerne preget av kommende landsmøte samme år. Og med det er det kun året i midten som pr. i dag er helt optimalt. Det er også ytterligere minst én god grunn til å vurdere denne endringen, og det er harmonisering med Delta. Delta har sin kongress og valg hvert fjerde år. Det er helt klart en fordel i forhold til posisjoner i Delta at SkL har samme valgperiode.

Vår søsterorganisasjon AVYO, som vi halvt på spøk dilter etter: ut av STAFØ, inn som eget forbund i YS, og så inn i Delta, har allerede vedtatt at de øker fra tre til fireårig landsmøte/valgperiode.

Saken har i AVYO vært helt ukontroversiell, det er den ikke i SkL. Det har blitt pekt på at fire år er veldig lenge, og at det kan sitte lenger inne å akseptere valg til en ny periode. Samtidig er to perioder av fire år to år lenger enn to perioder av tre år. Blir det vanskelig å få styremedlemmer til å ta en ny periode? Samtidig har jeg jo pekt på at styremedlemmer i SkL sitter alt for kort. Som regel har det nettopp vært kun én eller to perioder. Ja, friskt blod er sunt, men det tar tid å bygge opp kompetanse, og erfaringen som de som har vært med lenge har er uvurderlig. Noen vil alltid bli byttet ut i et styre på ni personer pluss varaer. Det finnes vel ingen som ville byttet ut Jens Chr. Batt med friskt blod som rådgiver i SkL, selv om han nå har vært i styret/sekretariat i over 25 år.

Spørsmålet er da om tre eller fire år spiller noen rolle sånn sett. Det er også et grunnleggende spørsmål om hva som skal til for å få flere til å ha lyst, som Jens, å bli i SkLs tjeneste mer enn bare en periode eller to.

*Ivar*

## INNHOLD

Oljeskattekontoret	s. 4
SkL satser tungt på ungt	s. 8
Tre trinn for politisk påvirkning	s. 10
Fra cellekontor til fritt setevalg	s. 12
#jegertillitsvalgt – studieprogram for tillitsvalgte	s. 15
Forventer godt oppgjør i staten	s. 16
Lønnsforhandlingene 2023	s. 17
Jubileumsåret 2023	s. 18
SkLs nye nestleder	s. 21



Det er viktig å skille mellom hva som hører hjemme i hvilket skattegrunnlag. Sjefen for Oljeskattekontoret Sverre Vassbotn og saksbehandler Ine Kristiansen viser og forklarer. Foto: Jens Chr Batt



Bladet Kapital hadde i fjor høst en oversikt over de selskaper som betalte mest skatt i Norge. Av de 30 øverste på listen hører 18 hjemme i manntallet til Oljeskattekontoret.

## OLJESKATTEKONTORET (OSK):

# Mini-enheten som sørger for maks skatt

I en etat med over 7.000 ansatte utgjør OSK i underkant av 50 personer, dvs. 0,7% av de ansatte. Ingen enhet i etaten genererer så mye skatt per ansatt. Det ble ny rekord for inntektsåret 2022 med 883 milliarder i petroleumsskatt.

Riktignok var det rekordhøye resultatet hjulpet av høye olje- og gasspriser og en svak norsk krone, men det hadde ikke skjedd uten OSK som kontrollerer selskapene og fastsetter skatten. Det var pressemeldingen om petroleumsskatt på nesten 900 milliarder i statskassa som gjorde at jeg tenkte at dette måtte vi skrive noe om til bladet. Litt av en superenhet er det lett å tenke seg, men hvem er de og hvordan jobber man med petroleumsskatt?

### Egen skattemyndighet

Leder for Oljeskattekontoret, Sverre Vassbotn, stiller gjerne opp til en prat og sammen med saksbehandler Ine Kristiansen får jeg en innføring i hvem de er og hva petroleumsskatt dreier seg om. Jeg får høre at petroleumsskattene på norsk sokkel er statens eiendom, men selskapene får konsesjon til å lete etter, bygge ut og utvinne petroleum. De betaler ikke vederlag ved tildeling, men får eiendomsrett til sin andel av den petroleumen som

produseres. Statens andel av verdiene hentes inn gjennom petroleumsskattesystemet. Vi snakker om svært store verdier så det forutsetter grundig kontroll.

Oljeskattekontoret er, sammen med Klagenemnda for petroleumsskatt, en egen lovbestemt skattemyndighet for selskaper som driver leting, utvinning og rørledningstransport på norsk sokkel. OSK har derfor fagdialog direkte med Finansdepartementet om petroleumsskattesystemet og de har egne kontaktmøter med departementet, på samme måte som skattedirektøren, og har en løpende dialog med lovrådgivere i departementet.

### Fra egen etat til seksjon

For egen del har jeg vært ansatt i etaten i mange år og har alltid tenkt at Oljeskattekontoret egentlig ikke hører til etaten, selv om

de er tegnet inn på kartet. OSK har historisk hatt en relativt autonom stilling i etaten. Formelt ble man opprettet som en avdeling under Skattedirektørens kontor i 1975. Deretter ble man skilt ut som det første sentralskattekontoret i 1981. Fra 1983 ble OSK egen etat før de igjen ble lagt inn under Skatteetaten i 1996. Så fulgte en lengre periode der man ble administrativt styrt av Skattedirektoratet og faglig styrt av Finansdepartementet. Med Nye Skatt ble OSK innplassert som en seksjon under avdeling Storbedrift i divisjon Innsats. Med god kjennskap til Nye Skatt-prosessen vet jeg at skjebnen til Oljeskattekontoret var gjenstand for stor diskusjon og de ble kanskje ikke involvert så godt som de hadde ønsket. Sverre sier likevel at det ikke er en unaturlig plassering under Storbedrift.

### En eksklusiv og ettertraktet gjeng

I utgangspunktet skal de være ca. 50 ansatte på OSK, men akkurat nå er de litt underbemannet med rundt 40. De opplever at det slutter flere enn det begynner, og selv om de nå har fått midler til å lyse ut flere stillinger så er det vanskelig å få tak i den kompetansen de trenger. De ansatte på OSK er svært ettertraktet i markedet og selv om lønnsnivået er høyere enn i etaten for øvrig er det vanskelig å holde på de ansatte så lenge som ønsket. Før Nye Skatt var de et eget forhandlingsområde med egne budsjetter og hadde dermed en helt annen budsjettmessig frihet enn det de har nå som en seksjon i divisjon innsats. Akkurat det er en frihet Sverre savner.

### Litt om historikk og skattenivå

Men hvor begynte det hele? Jeg leser

*Forts. neste side*



- Ting er litt spesielle hos oss, sier sjefen for Oljeskattekontoret Sverre Vassbotn.  
- Det er store verdier, men det er det riktige resultatet som teller. Foto: Jens Chr Batt

i deres 10-års jubileumsberetning fra 1991 at petroleumsvirksomheten i Norge startet i 1963. Esso boret den første brønnen på norsk sokkel i 1966, men noe drivverdig funn ble ikke funnet før i 1969 og Ekofisk ble satt i produksjon ved en midlertidig plattform i 1971. De produserte 40.000 fat olje pr. dag og prisen lå mellom 2,5-3 dollar pr. fat. Det var mange penger den gang og mer skulle det bli. Tilbake i 1965 var beskatningen av oljeselskapene mildere enn for annen virksomhet for å tiltrekke seg selskaper som ville lete etter petroleum. Det ble imidlertid etter hvert klart at oljeselskapene ville få uforholdsmessig god avkastning med disse reglene og med 1975-loven ble marginals-katten langt høyere enn for annen virksomhet. Nå i dag er marginals-kattesatsen på 78%. Ikke rart det blir penger i statskassa. Jubileumsberetningen er full av historikk og kompliserte forklaringer, men det får være for de spesielt interesserte.

#### Lite manntall, men store selskap

For en som bare kjenner Skatteetatens ordinære kontrollvirksomhet så er jeg nysgjerrig på hvordan Oljeskattekontoret jobber. Det som er spesielt for OSK er at de har et veldig lite manntall. Det varierer litt, men nå er de nede i 35 selskaper. Det er få selskaper, men mange av de er store og betaler mye skatt, noe en oversikt fra

Kapital nylig viste. Det at de bare jobber mot én bransje gjør at de kanskje jobber på en annen måte enn i etaten for øvrig. Selv om selskapene sender inn regnskap som går rett inn i etatens IT-systemer så har de en del spesialskjemaer som er tilpasset dem. De har også utarbeidet en 6-7 standardbrev med spørsmål, for eksempel innenfor ulike internprisingsområder. Alle selskapene undergår en minimumskontroll, men basert på en årlig risikovurdering får noen en grundigere kontroll. I løpet av noen år vil de fleste ha fått en slik grundig kontroll.

Jeg må også nevne at de har annerledes regler for klagebehandling. Oljeskattekontoret treffer vedtak i første instans, men deretter går klager til en egen klagenemnd, Klagenemnda for petroleumsskatt, som OSK er sekretariat for. OSK forbereder klagen og utformer vedtak iht nemndas instruksjoner. Det er en stor oppgave for kontoret. En god del av sakene går også videre i rettssystemet.

#### Petroleumsskattesystemets iboende risiko

Petroleumsskattesystemet er komplisert, så det må bli en kortversjon her. Oljeselskapene betaler alminnelig selskapskatt på 22% på landbasert virksomhet og en skatt på 78% på inntekten fra olje- og gassutvinning. Derfor er det viktig å

skille hva som hører hjemme i hvilket skattegrunnlag. Oljeselskapene er ofte del av store konsern med underliggende selskaper som skatter til andre land med enda lavere skattesats enn hos oss. Det gjør at internprising er en viktig del av kontrollen. Det sier seg selv at hvis selskapene har mulighet for å sjonglere mellom det som beskattes med 22% eller mindre, kontra det som beskattes med 78% så er det åpenbart at de vil prøve å få inntektene dit med lavest skattesats. Økt risiko for både utilsiktede feil og bevisst utnyttelse gir økt kontrollbehov.

Men det er gråsoner på hva som egentlig er riktig og selskapene har et betydelig manøvreringsrom. Hva er riktig pris for en transaksjon? Det er ofte et vurderings-spørsmål så her er det opp til OSK å ha svært god kunnskap om bransjen og markedene det opereres i. Det tar mange år å bygge slik kompetanse. Selskapene har sterke muskler og store ressurser som OSK må matche, men det gjør de da også.

#### Et viktig samfunnsoppdrag

Samfunnsoppdraget er en viktig del av jobben og det tenker man på. De ansatte er opptatt av de store verdiene, men det er å få det riktige resultatet som teller.

Jens Chr. Batt



#### FAKTA

##### Petroleumsskatt

- Det er en rekke særregler for petroleumsskatt som er regulert i en egen lov (petroleumsskatteloven).
- Kontinentalsokkelen er et eget skattedistrikt i forhold til skattelovgivningens alminnelige regler.
- Petroleumsskattemyndighetene består av Oljeskattekontoret og Klagenemnda for petroleumsskatt.

##### Terminskatt

- Petroleumsselskaper skal betale terminskatt (forhåndsskatt) av inntekt fra utvinning og rørledningstransport på norsk sokkel.

- Terminskatten blir fastsatt av Oljeskattekontoret på basis av det enkelte selskapets opplysninger om forventet inntekt det aktuelle året. Beregningene baseres i hovedsak på realiserte priser i første halvår, mens det for andre halvår benyttes estimer.
- Terminskatt betales over seks terminer, tre i inntektsåret og tre i året etter inntektsåret.
- Selskapene har anledning til å betale inn ekstra terminskatt ved andre og femte termin hvis man ser at estimatene er for lave.
- Terminskatten revideres av Oljeskattekontoret før fjerde termin.
- Terminskatten avregnes mot faktisk beregnet skatt som fastsettes ved skatteoppgjøret.





Ung utvalget på utvalgsmøte i Lakkegata, fra venstre Veronica Mollan, Cathrine Larsen, Svein Cato Wian, Elisabeth Lindstrøm, Solveig Ekroll Hauknes, Kristina Løvhaugen Herault og Ioannis Bruheim Markakis, Karoline Bjørkøy var dessverre ikke til stede. Foto: Jens Christian Batt

# SkL satses tungt på ungt!

## Ung-patrolje i SkL

SkL Ung utvalget har fått tre nye medlemmer, dette er en del av SkLs nye storsatsing «SkL Ung-patroljen». Ung-patroljens primæroppgaver er å synliggjøre SkL Ung, rekruttere nye medlemmer, hjelpe PTVene å arrangere aktiviteter, arrangere webinar og kurs som engasjerer unge medlemmer og hjelpe i arbeidet rundt SkL Ung-konferansen.

Vi benytter her anledningen til å presentere våre nye medlemmer litt nærmere:

### Elisabeth

- Vikar fra mai 2022 og fast ansatt fra

januar 2023. Hun jobber i Gruppe 3 Hamar - Seksjon 2 – Brukerkontakt - Brukerdialog.

- Valget av SkL var enkelt for meg, da organisasjonen tydelig viste engasjement og synlighet. SkL var aktivt involvert i å informere om behovet for flere ansatte, og jeg ser dem som en pålitelig støttespiller for å fremme arbeidstakeres interesser.

- Min visjon for SkL Ung er å bidra til en inkluderende plattform for unge arbeidstakere, hvor et sterkt fellesskap gir støtte og vekstmuligheter. Jeg er ser frem til å bidra i arbeidslivets fremtid gjennom

SkL Ung, sikre at unge stemmer blir hørt, respektert, og verdsatt.

### Kristina

- Ansatt i etaten siden 1. juni 2019. Hun jobber også i Gruppe 3 Hamar - Seksjon 2 - Brukerkontakt – Brukerdialog.

- SkL var tidlig ute med å presentere seg, jeg likte veldig godt at SkL er en fagforening som er partipolitisk uavhengig og jeg ønsket trygghet når det kommer til å fremme lønnskrav, da de tilbyr flere kurs. SkL Ung turene var også med å bidra til at jeg ble medlem, jeg har vært med på flere av turene og blitt kjent med



Ung-patroljen består av Elisabeth Lindstrøm, Kristina Løvhaugen Herault og Ioannis Bruheim.

mange nye kollegaer. Jeg ønsker at enda flere kollegaer blir med på laget, og har derfor ikke nølt når spørsmålet om SkL Ung patroljen dukket opp.

- Min visjon for SkL Ung er å nå nye unge medlemmer, møte de der de er og skape en god dialog. Ved å lytte til deres ønsker å ivareta deres interesser kommer vi til å spille hverandre gode, både nye og eksisterende medlemmer.

### Ioannis

- Ansatt i etaten siden 1.april 2020. Han jobber i Gruppe 5 Trondheim/Kirkenes - Seksjon 6 servicesenter for utenlands - Brukerkontakt – Brukerdialog.

- Jeg valgte SkL siden jeg ønsket en tilknytning til arbeidsplassen, og det klinger godt med Skatteetatens Landsforbund. Jeg fikk en følelse etter jeg startet

at de var tettere på sine medlemmer og brydde seg mer enn andre forbund. Det mener jeg er det viktigste argumentet for at jeg fortsatt er medlem og nå tilknyttet SkL Ung arbeidet.

- Jeg ønsker tett kontakt med de unge medlemmene, og jeg ønsker at alle de unge i Skatteetaten skal føle at SkL er det beste forbundet for dem som jobber i Skatteetaten. Å ha tett dialog med sine tillitsvalgte, og selve arbeidsplassen, mener jeg er nøkkelen til at alle skal trives bedre der de jobber. Jeg kan ikke forstå at ansatte er medlem av forbund som ikke har den tilknytning SkL har med Skatteetaten, både lokalt og sentralt. Min visjon er å formidle dette til både eksisterende og nye medlemmer.

*Svein Cato Wian*

## FAKTA

### SkL Ung

SkL Ung er et utvalg i SkL som jobber spesielt for unge medlemmer.

Vi forsøker å sette fokus på saker som er viktige for de unge ansatte i etaten. Alle SkL-medlemmer som er 36 år (det året de fyller 36 år) eller yngre er automatisk medlem i SkL Ung.

Hvert år arrangerer utvalget SkL Ung-konferansen, som tilbyr en faglig og sosial arena for våre unge medlemmer.



## Har du meldt deg på SkL Ung-konferansen 2024?

Invitasjon skal være sendt ut til alle SkL Ung medlemmer, sjekk både jobb og privat e-post.

**Praha i Tsjekkia den 11-13. september**

**Påmeldingsfrist: 8. april 2024**



Delta med krav til helseministeren om bedre oppgavedeling, mer heltid, økt grunnbemanning og styrket beredskap. Fra v. helse- og omsorgsminister Ingvild Kjerkol, Delta-leder Trond Ellefsen og nestleder i Delta, Marit Solheim. (Foto: Else Marie Brodshaug).

← Det var et nyttig og viktig møte, sier Delta-leder Trond Ellefsen og nestleder Marit Solheim om møtet med statsminister Jonas Gahr Støre. Også Deltas politisk rådgiver Knut Roger Andersen deltok. Foto: Wegard Harsvik

## Tre trinn for politisk påvirkning

### FAKTA

**Navn:** Knut Roger Andersen

**Alder:** 55 år

**Sivilstand/familie:** Samboer, 2 sønner

**Bosted:** Abildsø, Oslo

**Fritidsinteresser:** Leser mye

**Tre ting du ikke klarer deg uten:**

1. Barna mine
2. Vennene mine
3. Mye å gjøre

*Som en del av Delta har vi nå en unik mulighet for å dra veksler på deres kompetanse og erfaring. Vi har tatt en prat med Knut Roger Andersen, politisk rådgiver og guru i Delta.*

Jeg møter Knut Roger en onsdag i januar. Denne dagen skal vi snakke om hva som er politikk, politisk påvirkning og hvordan Delta arbeider med politisk påvirkning.

Knut Roger begynner med litt historie. Da han ble hentet til Delta for 18 år siden var politikk nærmest tabubelagt. Man snakket ikke mye om det fordi man var opptatt av å være partipolitisk uavhengig og noen levde i den villfarelsen at det å være partipolitisk uavhengig er det samme som å ikke ta politisk standpunkt og det er det ikke.

Politikk dreier seg om å lage noen dansegulv hvor menneskene kan danse sine liv oppå dansegulvet, sitat fra Sveriges tidligere statsminister Tage Erlander. For Delta betyr det å ha en politikk som bidrar til at medlemmene får gode liv. Delta har 6 politiske satsningsområder; Heltid, Kompetanse, Oppgavedeling, Et godt arbeidsmiljø, Bærekraft og klima og Den norske modellen.

**Jeg er nysgjerrig på hvor hvordan Delta gjør dette i det praktiske liv og spør hvordan de får mulighet til å påvirke beslutningstakerne?**

Knut Roger svarer at han bruker å dele det opp i 3 trinn.

**Trinn 1, Relasjonsbygging** som handler om at du etablerer kontakt med ulike aktører som bestemmer. Det handler om å få kontakt med stortingsrepresentanter, statssekretærer, politiske rådgivere, statsråder og statsministeren. Tilsvarende relasjoner etableres med opinionsdannere som ledere i arbeidslivet f.eks. LOs leder, leder av Fagforbundet, NHO-sjefen eller skattedirektøren.

**Trinn 2, Nettverksbygging** betyr at du må pleie det nettverket du får slik at du kan spille på dette når vi ønsker kontakt og har saker vi vil ta opp.

**Trinn 3, Påvirkning** er da man tar kontakt og snakker med beslutningstakere, politikere og forteller at nå er vi i SkL bekymret og nå vil vi informere

statsråden om...

Relasjonsbygging og nettverksbygging er veldig viktig også er det viktig å forvalte de tre hovedvirkemidlene med aktsomhet og respekt. At du gir saklig, nøktern og korrekt informasjon og fakta.

**Har du et konkret eksempel du vil trekke fram?**

Et av Deltas politiske satsningsområder er Heltid. Her jobber Delta aktivt både sentralt og lokalt for å redusere bruken av deltidsstillinger. Sentralt jobbes det mot Storting og regjering og det har vært flere møter med blant annet helseminister Ingvild Kjerkol hvor temaet har vært tatt opp. I kommunesektoren er det stort fokus på heltidskultur i det lokale partsamarbeidet og i kommunesektoren arbeider Delta sammen med de andre partene for å skape en heltidskultur.

Et annet eksempel kan være Ola Ytre

fra Ambulanseforbundet som ønsker å påvirke kravet til ambulanseberedskap i distriktene.

Hvis du vil vite mer anbefaler jeg deg å gå inn på Deltas hjemmesider: delta.no

**Vi i SkL ønsker også å påvirke politisk. Hvordan kan vi dra nytte av Deltas erfaring og kompetanse?**

SkL må finne sine egne saker og etablere kontakt med miljøet rundt finanskomiteen. Et tips er å gå inn på stortinget.no eller regjeringen.no for å finne saker finanskomiteen jobber med og se om det er noe av interesse. Ellers vil jeg tro at dere kan få opp saker fra tillitsvalgte og medlemmer. Når dere først har funnet noen saker kan vi gjerne hjelpe dere med å opprette kontakt med beslutningstakerne.

*Mona Kristoffersen*



I Ålesund er det ikke faste plasser, her er eksempel på plasser medarbeiderne kan velge å sitte på.



Fine farger på møterom i Molde.



Ingen grunn til å ikke ta BIA i Molde.

## Fra cellekontor til fritt setevalg

Ålesund skattekontor flyttet inn i nye lokaler i desember 2022 og var det første kontoret innredet etter det nye arbeidsplasskonseptet. I august året etter fulgte Molde skattekontor etter. Jeg har tatt en prat med Siv Lindis Godø fra Ålesund og Jan Olav Rødal fra Molde og er spent på å høre hvordan det nye arbeidsplasskonseptet fungerer i praksis.

### Det første jeg lurer på er hvordan kontorene er bygd opp.

Siv starter med å fortelle at Ålesund har alt på en flate. Det er åpne landskap med primærarbeidsplasser og stillesone, multirom, noen få møterom, en prosjektsoner og sosial sone. Det er underdekning slik at medarbeiderne ikke har faste plasser. Stillesonen er adskilt i eget rom med 8 arbeidsplasser. I Molde er kontoret over 2 etasjer, med innsats i 5. etasje og resten av kontoret i 6. etasje. Det var enighet om at 6. etasje skulle følge ringer i vann prinsippet. Det vil si at det bli mindre og mindre støy jo lenger inn i lokalet du kommer. Stillesonen er ikke lukket, men ligger innerst i lokalene.

### Mitt neste spørsmål er om gruppene sitter sammen når de er på primærarbeidsplassene og er det

### ledige plasser der medarbeiderne ønsker å sitte?

Siv sier at hos oss er det ikke lagt opp til at gruppene skal ha egne soner for primærarbeidsplasser. Mange medarbeidere sitter på samme/foretrukne plass, men det er ingen som har krav på å få sitte på fast plass. Det er som regel ikke noe problem, da de fleste benytter seg av hjemmekontor og de fleste gruppene har faste dager på kontoret. Hos oss har vi tre forskjellige skjermer 36 tommers skjermer, 48 tommers skjermer og to skjermer på primærarbeidsplassene. Jeg velger den arbeidsplassen som har den skjermen jeg trives best med.

Jan Olav forteller at hos innsats i 5. etasje ble det diskutert om gruppene skulle få tildelt område med primærarbeidsplasser i arbeidssonen, men de kom til at dette ikke var nødvendig. Selv setter han seg ofte på samme plass eller i hvert fall i nærheten

når han er på jobb. I Molde har vi også noen medarbeidere som har fått tilrette-lagte faste arbeidsplasser etter individuelle behov.

### Jeg lurer på om det er vanskelig å finne seg multirom når dette er nødvendig og om det er noen som nærmest har flyttet inn et multirom?

Begge er enige om at det sjelden har vært noen problem å finne seg multirom når de har behov for dette. Det kan heller være et forstyrrende moment at medarbeidere ikke benytter seg av multirom for telefon-samtaler etc.

De forteller videre at ved innføring av nytt arbeidsplasskonsept ble det sagt at pulten skulle ryddes når medarbeiderne byttet arbeidsplass i løpet av dagen. Dette har ikke vært nødvendig, den plassen du har tatt om morgenen har du kunnet disponere hele dagen.

### Både Ålesund og Molde har prosjektsoner og jeg er nysgjerrig på hva sonen brukes til og hvordan den er innredet.

Prosjektsonene er ikke innredet med ergonomiske arbeidsplasser, noe som gjør sonene lite egnet til å arbeide i over lengre tid. (På ingen av kontorene er det fram til nå vært prosjekter som har benyttet seg av sonen.) I dag benyttes sonene til ulike møter. Brukerdialog bruker prosjektsonen til gruppe-møter da grupperommene er for små til hele

gruppen. Siv har blant annet benyttet rommet til medlemsmøte for SkL. Jan Olav skyter inn det er vel tenkt at prosjektsonen skal benyttes ved samarbeid og prosjekter på tvers av grupper og avdelinger fremover og legger til at i praksis har ikke dette vært en realitet ennå.

### Alt i alt hvordan synes dere at de nye lokalene fungerer?

Jeg var veldig spent da vi flyttet inn her, men kan ikke tenke meg å flytte tilbake

til de gamle kontorene. Det er mer en god nok plass til alle og det er et større problem at vi er så få til stede i lokalene. Men hvis hjemmekontorløsningen blir borte, og alle må tilbake på kontoret, vil det ikke være nok ergonomisk tilfredsstillende arbeidsplasser, sier Siv.

Det har vært en stor forandring for mange å gå fra cellekontor til åpne løsninger og fritt setevalg, men det ser ut som om medarbeiderne i Molde har

*Forts. neste side*

**Arbeidsplasskonseptet** beskriver et sett av soner som til sammen dekker de arealmessige behovene for Skatteetatens enheter. Disse er:

- Arbeidssone
- Samhandlingssone
- Sosial sone
- Stillesone
- Sone for andre funksjoner





←  
I Molde har alle eget skap til sine eiendeler som PC, mus og tastatur.

## FAKTA

### Arbeidsplasskonseptet

Nytt arbeidsplasskonsept ble vedtatt sommeren 2022.

Helt overordnet tar nytt arbeidsplasskonsept utgangspunkt i at ulike typer arbeid med fordel kan utføres på ulike steder, altså en tilpasning mellom oppgaver og arbeidssted også kalt aktivitetsbasert arbeidsplasskonsept. I konseptet velger medarbeiderne sin plass ut fra den arbeidsoppgaven hen skal utføre. Noen ganger velger man ny arbeidsplass flere ganger om dagen.

Veiledende dekningsgrad av primærarbeidsplasser i åpne landskap er mellom 60% og 75% og skal vurderes etter kartlegging, samtidighet og behov på lokasjonen.

## FAKTA MOLDE

**Flyttet inn:** 28.08.2023

**Antall ansatte:** Underkant av 90 ansatte

### Divisjoner/avdelinger representert på kontoret:

- Brukerdialog – innland og Brukerdialog – Brukerkontakt
- Innsats – Fokus og Innsats Skattekrim
- AT-Eiendomsforvaltning
- I tillegg flere medarbeidere som er fjerneledet og som tilhører grupper på andre lokasjoner

funnet seg godt til rette og trives i de nye lokalene, legger Jan Olav til.

**Etter hvert som husleiekontraktene går ut ved skatteetatens lokasjoner vil det nye arbeidsplasskonseptet bli aktuelt på flere steder. Har dere noen anbefaling til de som begynner eller er i denne prosessen?**

Det aller viktigste er å kartlegge behovene før man begynner å tegne noe som helst. Det neste er å involvere tillitsvalgte tidlig i prosessen. Egentlig bør tillitsvalgte ved

kontoret få være med i den lokale arbeidsgruppen på huset.

Møbleringen av lokalene er også viktig. Her må vi passe på at vi får møbler som fungerer. F.eks. har både Ålesund og Molde noen multirom med kun en lav stol og lavt bord. Rommene er ikke egnet til å sette seg ned for teammøte eller arbeid på PC.

*Mona Kristoffersen*

## FAKTA ÅLESUND

**Flyttet inn:** 05.12.2022

**Antall ansatte på kontoret:** 54 ansatte

### Divisjoner/avdelinger representert på kontoret:

- Brukerdialog – Innland
- Innsats – Fokus og Innsats Skattekrim
- Innkreving – Skatt person
- I tillegg flere medarbeidere som er fjerneledet og som tilhører grupper på andre lokasjoner

# #jegertillitsvalgt

## Et skreddersydd videreutdanningsprogram for tillitsvalgte

*YS Stat ønsket en skreddersydd videreutdanning der medlemmene kunne lære mer om partssamarbeidet i offentlig og privat sektor. Gjennom et vellykket samarbeid med Høyskolen Kristiania har nå første kull med tillitsvalgte gjennomført studiet. Undervisningen har vært en kombinasjon av nettundervisning og fysiske samlinger.*

For snart to år siden startet første kull med tillitsvalgte på høyskolen Kristiania. Nå er de snart ferdige med fire ulike emner. Hege Sømhovd, Marianne Spangberg og Ronny Rydningen fra SkL har alle fullført studiet.

Siste fysiske samling fant sted på Gardermoen kurs- og konferansesenter hvor «Verdiskapning gjennom den norske modellen» var tema.

### Viktig for medbestemmelsen i offentlig sektor

I et arbeidsliv der samarbeidet mellom de ansattes representanter og arbeidsgivere blir forstått ulikt og man i større grad «tror» enn «vet», er det verdifullt med kunnskap. Dette er bakteppet for den satsningen som YS Stat startet høsten 2021. Gjennom de siste to årene har tillitsvalgte fra alle forbundene vært gjennom fire emner som alle er viktige bidrag til å forbedre medbestemmelsen i statlig sektor. De har også fått klar oppfordring til å dele denne med sine ledere – slik at begge parter kan få en bedre forståelse for hva dette dreier seg om – og hvordan dette kan skape verdier for virksomhetene.

Emnet i høst – «Verdiskapning gjennom den norske modellen», er helt nytt og YS Stat er de første som har gjennomført studiet. Her er søkelyset satt direkte på trepartssamarbeidet; dens historie, forståelse, betydning og potensial for å skape verdier – også i Staten. Emnet er utviklet gjennom et samarbeid der Kristiania har stått for det akademiske opplegget, og hvor tidligere tillitsvalgte fra YS Stats forbund har bidratt sterkt for å tune det slik at det treffer den virkelighet som gjelder i dagens samfunn.

Vi ønsket å gi de tillitsvalgte påfyll på et strukturert og høyere nivå. God forståelse for arbeidslivets spilleregler gir ekstra trygghet i hverdagen. – I tillegg er det viktig for oss å gjøre det attraktivt både å bli tillitsvalgt, og å forbli tillitsvalgt. Å tilby formalisert kompetanse gjennom studiepoeng, bidrar til dette.

Allerede før første program var avsluttet, skrev YS Stat kontrakt for en ny runde. – Utdanningen har gitt de tillitsvalgte større trygghet i rollen, sier leder av YS Stat, Jens B. Jahren.

Marianne Spangberg er hovedtillitsvalgt i Brukerdialog, hun sier: «Studie har vært veldig nyttig for meg som tillitsvalgt og det har vært emner som har truffet min arbeidshverdag. Gøy å kunne utvikle seg og få tilegnet seg ny kunnskap. Jeg håper på flere muligheter til å studere fremover. Det er viktig med kompetanspåfyll for oss som er tillitsvalgte.»

Hege Sømhovd, hovedtillitsvalgt i divisjon Innkreving er like positiv: «Skolen har vært nyttig på alle måter. Meget nyttige temaer som forhandlinger og påvirkning, arbeidsrett og lovverk. Indi-



viduell arbeidsrett og kollektivarbeidsrett. Dette er viktig i rollen vår og gir oss ekstra tyngde i arbeidet. Vi får «utdanning» som er relevant som tillitsvalgt. Vi hadde også viktig tema som medbestemmelse og ledelse i endring. Ikke minst siste studie - Verdiskapning i den norske modellen. Som er betydningen av medbestemmelse og tariffsystemer som er en ny studie på høyskolen, som jeg mener alle ledere burde tatt. Alt i alt har jeg lært utrolig mye og veldig takknemlig for å kunne ta denne utdanningen.»

Denne artikkelen gjengir tekst fra artikkel om studiet på YS.no og kristiania.no.

*Britt Elin Jaabæk  
og Mona Kristoffersen*





YS Stats leder Jens Jahren sammen med digitaliserings- og forvaltningsminister Karianne Tung. Foto: Øyvind Førland Olsen

## YS Stat forventer godt oppgjør

YS Stat forventer et godt resultat i det kommende tariffoppgjøret, og statsråden forstår hvorfor. Riksmekleren tror det blir en travel vår. Om få uker begynner årets hovedoppgjør, og oppvarmingen startet tirsdag.

– Det er en meget krevende økonomisk situasjon for mange, og det vil sannsynligvis ikke bli bedre i 2024. Vi ser også at vi har blitt liggende bak i flere lønnsoppgjør. Derfor vil det være et klart krav fra oss at det er behov for et godt oppgjør. Det er store forventinger om å opprettholde kjøpekraft blant våre medlemmer.

Det sa YS Stats leder Jens Jahren på YS Stats konferanse tirsdag. Årets hovedoppgjør var det sentrale temaet på konferansen, som også hadde sikkerhet og beredskap på agendaen.

### Forstår kravet

Digitaliserings- og forvaltningsminister Karianne Tung deltok på konferansen i Oslo tirsdag. Tung sier hun forstår kravet.

– Jeg forstår at de forventningene er der, fordi vi er inne i en tid som er veldig krevende for folk, rentene blir stadig høyere og prisene stiger. Når lønningene ikke har tatt de store skrittene etter betyr det at folk har det trangere og at man får store forventninger til oppgjøret. Vi skal gjøre vårt til at oppgjøret skal bli bra, at det skjer innenfor forsvarlige rammer, og med fortsatt små forskjeller i Norge, sier hun.

### Beholde kompetanse

Jahren var opptatt av viktigheten av å beholde riktig kompetanse i staten.

– Lønn er et av de virkemidlene staten rår over for å sikre riktig kompetanse. Det handler om å sikre god service, trygghet og sikkerhet for alle i hele Norge. Vi må sørge for å beholde flere

av de dyktige ansatte som i dag jobber i staten, og da mener jeg lønn er et godt virkemiddel, og da er det lurt med et godt lønnsoppgjør.

### Riksmekleren er klar

På scenen i konferansesalen sto også riksmekler Mats Ruland. Han tror årets oppgjør blir tøft, og at det vil bli nok å gjøre for meklerne utover våren.

– Vi er rigget både for at det blir få saker og at det blir mange saker, men jeg tror det blir mange saker i år, sier han.

Vetle Daler

## LØNNSFORHANDLINGENE 2023

# - Slik var det

De lokale lønnsforhandlingene i 2023 foregikk på en annen måte enn for tidligere år. Den nye modellen med alt i én forhandling medførte endringer i måten SkL måtte jobbe på, spesielt under selve forhandlingene.

I forkant av forhandlingene foregikk arbeidet på samme måte som tidligere år. Våre lokale lønnsutvalg fikk inn lønnskrav fra medlemmene, gikk igjennom disse og laget en prioritert rekkefølge for sin divisjon.

SkL's sentrale forhandlingsdelegasjon, hvor lederne av alle lønnsutvalgene ute i divisjonene er med, sydde så sammen et felles krav fra SkL. I dette felleskravet som vi sendte til arbeidsgiver sørget vi for at alle våre lønnsutvalg skulle få sin forholdsmessige andel av potten.

Våre tillitsvalgte ute i de lokale lønnsutvalgene i divisjonene har gjort en strålende jobb for alle medlemmene våre i denne prosessen. De bruker mye av fritiden både på kveldstid og av og til i helger for å komme igjennom og prioritere alle lønnskravene.

Selve forhandlingene foregikk på skattekontoret i Drammen. Der satt vi fysisk i to og en halv uke og forhandlet med arbeidsgiver. Deretter brukte vi 2-3 dager på kvalitetssikring av resultatet. Den nye måten å forhandle på medførte mye mer tidsbruk for enkelte av våre tillitsvalgte som tilhører noen av de mindre divisjonene.

Det var omfattende, tøffe og krevende forhandlinger med snaut 4500 medarbei-



dere. Det er en god del krav man er enige om, som man ikke trenger å bruke lang tid på. Det er imidlertid svært mange krav man er mer uenige om og da argumenterer partene for sitt syn på den enkelte. I tillegg brukes det tid på å få ut så mange som mulig av de uorganiserte på listene. Vi ønsker ikke at disse medarbeiderne skal få høyere lønn på bekostning av våre medlemmer.

Forhandlingsklimaet mellom partene var veldig bra. Under forhandlingene møtte vi en arbeidsgiver som vet godt hva de holder på med. SkL's deltakere i forhandlingsdelegasjonen opptrådte på en profesjonell og god måte og argumenterte flott for sine medlemmer.

En utfordring for oss under tidligere forhandlinger har ofte vært at det kun er arbeidsgiver som har vurderingene nærmeste leder har gjort av medarbeider. Det var en klar fordel for oss å ha fått inn kopi av lønnsamtalene. Alle anbefales å ha en lønnsamtale med nærmeste leder og

å sende denne inn til sitt lønnsutvalg ved fremtidige lokale lønnsforhandlinger.

Det ble et godt totalresultat for SkL's medlemmer under de lokale forhandlingene. Det er dessverre allikevel veldig mange medlemmer som verken har fått lønnsøkning eller endring av stillingskode.

### Hva skjer i 2024?

I 2024 er det et hovedtariffoppgjør. Det betyr at hele tariffavtalen er i spill. Denne gangen er det vanskelig å vite hva som skjer. I dag har vi to hovedtariffavtaler, en hvor YS og LO er part og en hvor Akademikerne og Unio er part. Staten er veldig tydelige på at de ønsker en avtale, men dette er det opp til alle partene å bli enige om. Hvilken modell vi skal bruke for eventuelle lokale forhandlinger i 2024 vet vi ikke ennå. Det vil først bli avklart senere.

Kjell Reidar Søiland

# Jubileumsåret 2023



**SkL fylte 60 år i 2023!** Jubileet ble markert gjennom hele året med ulike arrangementer og tiltak. Det hele startet rundt selve stiftelsesdagen, den 6. februar, med god synlighet og servering av flotte SkL-kaker og annet godt ute på kontorene.



Det første nummeret av SkL Nytt i 2023 ble et fyldig jubileumsnummer med historiske milepæler i SkLs sekstiårige historie. Det ble i tillegg laget egen jubileumslogo til bruk i mange sammenhenger, blant annet på brevark, plakater, notatbøker, samt at det ble delt ut jubileumsartikler som penner og paraplyer til medlemmene. Det store høydepunktet var likevel

jubileumswebinaret som de fleste steder ble arrangert ute på kontorene senhøstes 2023. I tillegg til forhåndsinnspilte foredrag med Dag Otto Lauritzen, SkLs forbundsleder, Deltas leder og leder av SkLs lønnsutvalg, så ble det lagt opp til hyggelig samvær på kontoret med bevertning av ulikt slag. Det var opp til lokale tillitsvalgte og legge til rette

for tilpassede arrangement som ville passe til det enkelte kontor, så her ble det mange hyggelige varianter.

Alt i alt må vi si oss svært fornøyd med de ulike jubileumsaktivitetene, og på bildene ser dere et utvalg av aktivitetene rundt omkring på skattekontorene i jubileumsåret.

*Forts. neste side*



# Jubileumsåret 2023



## SKLS NYE NESTLEDER

# Trude Håland Garnes

### Du tok over som nestleder i november 2023, hva var det som fikk deg til å si ja?

Som sentralstyremedlem og leder av SkLs Organisasjonsutvalg hadde jeg allerede god innsikt i arbeidet til SkL. Da jeg ble spurt om å ta på meg vervet på kort varsel i høst, og fikk «tommel opp» fra min leder, kollegaer og på hjemmebane, ble det lett å si ja til en så spennende utfordring.

### Hvor lang fartstid har du i SkL?

Jeg ble medlem i 2016, da ansvaret for særavgifter ble flyttet fra Tolletaten til Skatteetaten. Jeg var nestleder i SkL Vest i 2 år, før jeg ble valgt inn i Sentralstyret fra 2019 - hele tiden kombinert med arbeidet med særavgifter.

### Etaten står overfor mange utfordringer, er det noe du er spesielt opptatt av?

Jeg tenker at vi må huske på at den viktigste ressursen i Skatteetaten er menneskene som jobber her - vi er ikke bedre enn det vi greier å få til sammen. Da må vi samarbeide godt og spille hverandre gode. Dette forutsetter gode arbeidsmiljø på alle nivå i etaten, som igjen kan gi grunnlag for trivsel, utvikling og vekst for den enkelte og for fagmiljø. Kompetansevidning og bruk av riktig kompetanse på riktig sted tenker jeg er essensielt fremover. Videre at organiseringen og rammene for å løse oppgavene, faktisk gir rom for å løse oppgavene på en hensiktsmessig måte og med et helhetlig blikk. SkL jobber kontinuerlig for at medlemmene skal ha

best mulige arbeidsforhold.

### SkL - hvor står vi og hvor går vi tenker du?

SkL står stødig som det største YS forbundet og den nest største arbeidstakerorganisasjonen i Skatteetaten. SkL er også en selvstendig organisasjon i YS' største forbund, Delta. Gjennom dette har SkL fått enda større slagkraft og nyter godt av stordrifts- og medlemsfordeler. SkL har dyktige tillitsvalgte, og jeg vil rette en honnør til disse - og tillitsvalgte generelt - som tar ansvar og gjør en innsats for at kollegaene i Skatteetaten skal ha en god arbeids- hverdag.

De tillitsvalgte i Skatteetaten bidrar konstruktivt på flere nivåer i etaten, og gir god og nyttig informasjon ut til medarbeiderne. Det er imidlertid avgjørende at arbeidsgiver anerkjenner og respekterer den viktige jobben som blir gjort, ved at tillitsvalgte får komme tidlig nok inn i prosesser og dermed kan utøve medbestemmelse - på vegne av medlemmene - til fordel for etatens gjennomføringsevne og samfunnsoppdrag.

Skal man greie å beholde og rekruttere dyktige tillitsvalgte i etaten, må forholdene legges godt til rette for dette fra arbeidsgivers side. Dette innebærer både aksept for tilstrekkelig tidsbruk til å utøve vervet, og at en ikke taper på det lønsmessig om man tar på seg et verv. I tillegg må det kommuniseres tydelig ut på medbestemmelsesarenaene



våre at jobben som tillitsvalgt er viktig for etaten som helhet. Vi opplever at dette til tider kan være under press, og dette er derfor et kontinuerlig arbeid - Jeg er alt i alt ved godt mot!

*Trude*

## FAKTA

**Navn:** Trude Håland Garnes

**Alder:** 53 år

**Familie:** Gift, 3 barn, 1 bonusbarn og snart 2 bonusbarnebarn:)

**Bosted:** Bergen

**Stilling i etaten:** Seniorrådgiver, BDINS3G1 Særavgift

# 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

## Sentralstyret



**LEDER:**  
Ivar Sømhovd  
Innkreving, Oslo  
Mobil: 402 26 763  
[ivar.somhovd@skl.no](mailto:ivar.somhovd@skl.no)



**NESTLEDER:**  
Trude Håland Garnes  
Brukerdialog, Bergen  
Mobil: 408 08 307  
[TrudeHaland.Garnes@skatteetaten.no](mailto:TrudeHaland.Garnes@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Britt Elin Jaabæk  
Brukerdialog, Kristiansand  
Mobil: 412 57 735  
[brittelin.jaabak@skatteetaten.no](mailto:brittelin.jaabak@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Kjell Reidar Søliland  
Innsats, Sandvika  
Mobil: 926 48 648  
[kjell.soiland@skatteetaten.no](mailto:kjell.soiland@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Mona B. Kristoffersen  
Brukerdialog, Oslo  
Mobil: 468 54 577  
[mona.kristoffersen@skatteetaten.no](mailto:mona.kristoffersen@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Roar Lyby  
Brukerdialog, Oslo  
Mobil: 958 31 548  
[roar.lyby@skatteetaten.no](mailto:roar.lyby@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Jeanette Cappelen Solvang  
Innsats, Oslo  
Mobil: 468 66 267  
[jeanette.solvang@skatteetaten.no](mailto:jeanette.solvang@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Svein Cato Samuelsen Wian  
Brukerdialog, Alta  
Mobil: 414 16 489  
[Svein.wian@skatteetaten.no](mailto:Svein.wian@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Renate Hauffen  
Innkreving, Bjørnevatn  
Mobil: 41 10 35 27  
[renate.hauffen@skatteetaten.no](mailto:renate.hauffen@skatteetaten.no)



**1. VAREMEDLEM:**  
Ingrid Kristine Lindquist  
Brukerdialog, Trondheim  
Mobil: 411 85 496  
[IngridKristine.Lindquist@skatteetaten.no](mailto:IngridKristine.Lindquist@skatteetaten.no)



**2. VAREMEDLEM:**  
Daniel Hermansen  
Innkreving, Tromsø  
Mobil: 940 38 793  
[Daniel.Hermansen@skatteetaten.no](mailto: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  
Trude Håland Garnes, mob. 408 08 307  
Mona B. Kristoffersen, mob. 468 54 577



**KONTORLEDER:**  
Danica Milosevic  
Tlf: 21 01 36 98/ 951 89 502  
[danica.milosevic@skl.no](mailto:danica.milosevic@skl.no)



**RÅDGIVER:**  
Jens Chr. Batt  
mob. 908 84 168  
[jens.chr.batt@skl.no](mailto:jens.chr.batt@skl.no)



**ADMINISTRASJONS- OG KOMMUNIKASJONS-MEDARBEIDER:**  
Charlotte Leiren  
mob. 996 38 121  
[charlotte.leiren@skl.no](mailto: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: plasstillsvalgt

## 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](mailto:post@skl.no)

### REDAKSJONEN:

Britt Elin Jaabæk  
Mona B. Kristoffersen  
Ingrid Kristine Lindquist

### ANSVARLIG REDAKTØR:

Ivar Sømhovd

### UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

### UTFORMING:

Heidrun Klevan

Forside:  
Jens Chr Batt

Ansvarlig Trykk:  
Erik Tanche Nilssen AS

[www.skl.no](http://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](http://skl.no)**

*Dine interesser, vår oppgave  
i fremtidens skatteetat*