

Nr. 3 - 2011/34. årgang

- **Skatteetatens fullmakt til å legge ned småkontor**

Side 4

- **Region sør - 5 fylker tett i tett**

Side 6

- **Intervju med Frida Nokken**

Side 12

- **SkLs seniorer trives på jobb**

Side 16

Møt den nye HR-direktøren

Lise Sannerud

Side 14



En prat med...

Maria Aasland

Førstekonsulent
Innkrevning, Skien
leder i SkL øst



Redaktørens eget hjørne

Vooops!

Jammen er det ikke sommer igjen. Og heldigvis, i dag skinner sola på flere enn sørlendingene. Takk til SkL sør som har bidratt med sommerpreg og presentasjon av SkL sør og Skatt sør til dette bladet.

En stor takk til Skatteetatens sporty HR-direktører, både den påtroppende Lise Sannerud og avtroppende Frida Nokken som fant plass til meg i en tett pakket kalender. Dere finner intervju med begge litt lengre bak i bladet.

Frida sier seg er fornøyd med HR-strategien og verktøyene knyttet til den. Det kan jeg godt skjønne. Jeg har nylig gjennomført utviklingssamtale etter ny mal for medarbeidere og ledere.

Jeg opplevde malen som nyttig. Ikke minst fordi den stiller krav til både meg og lederen min om å være konkrete og fokuserte. Det tror jeg er bra, både for meg og lederen min.

Klokka rusler langsomt mot deadline. Og jeg har ennå "et hav av tid" igjen når jeg nå setter sluttstrek for SkL Nytt 03/11.

God sommer!

Hilsen
Kristin

Maria Aasland, 32, begynte i Skatteetaten i 2006 og har vært medlem i SkL siden. Allerede som 18 åring starten hun yrkeskarrieren i treningsbransjen og var både tillitsvalgt og hovedverneombud der.

Hva jobber du med i Skatteetaten?

I hovedsak all innfordring av mva og arveavgift fra A-Å, fra kravet oppstår og til det er betalt eller innfordret med tvang. Hos oss har vi valgt å spesialisere noen av oppgavene, og jeg sitter i gruppen som jobber med tvangsrealisasjon. Det betyr at alle utlegg som er tatt i "mitt" fylke kommer opp på arb.listen min. Da starter jobben med vurdering av friverdi, innhenting av dokumentasjon og grunnboksutskrifter før tvangsrealisasjon kan begjæres.

Gratulerer som nyvalgt leder i SkL sør – hvordan kjennes det ut?

Litt overveldende. Det var ikke det første jeg hadde i tankene da jeg startet opp etter fødselspermisjon, men det er veldig hyggelig å bli valgt og jeg gleder meg både med og til oppgavene.

Hva er mest spennende/utfordrende med lederjobben?

Selv om jeg har vært her siden 2006, ser jeg på meg selv som ny både i etatsammenheng og hos SkL. Så det mest utfordrende hittil har vært å få litt "fugleperspektiv" på alt som rører seg i regionen og sentralt.

Det hjelper seg, men nå gjenstår jobben med å samle trådene og se til

at alle drar i samme retning. Ledervervet er litt overordnet og strategisk, men jeg er en praktisk dame og jeg er veldig bevisst på at vi ikke har flere baller i luften enn vi må. På styremøtet vårt i mai, fikk vi landet "fane-sakene" våre, kompetanse, lønn, arbeidsmiljø og personalpolitikk, og sett på hvordan vi i sør kan gjøre et godt arbeid på disse områdene.

Hva er de viktigste sakene i SkL sør for tiden?

Det er mye som rører seg, men på lik linje med de andre regionene så er det nok småkontorene som har høyest prioritet. Selv om det er politisk bestemt at disse skal legges ned, er det viktig for oss å bidra til gode løsninger og at prosessen blir så skånsom den kan for de berørte. Ellers er vi jo også i full gang med videreutvikling av oppgaveløsningen i sør. Hvilke arbeidsoppgaver vi skal satse på i fremtiden er det viktig å ha gode og smarte tanker rundt. Det er viktig og riktig å involvere og engasjere tillitsvalgte og medarbeidere i dette arbeidet, så her må vi bare henge på.

Annet i forhold til SkL/eller jobb som du vil si noe om?

Jeg er veldig imponert over mottakelsen jeg har fått i styret. Det er en enestående gjeng, hvor alle tar ansvar og bidrar. Når oppgaver skal fordeles, er det alltid noen som sier, det kan jeg ta.

Forts. side 17

Leder.....	s.3	Møt den nye HR-direktøren.....	s. 14
Skatteetatens fullmakt.....	s.4	SkLs seniorer trives på jobb.....	s.15
Kurs for representanter i tilsetningsråd.....	s.5	I 14 år i statens tjeneste.....	s.16
Region sør.....	s.6	Modernisering av folkeregisteret.....	s.18
Selskapsavdelingen i Sandefjord.....	s.7	Kurs for SkLs lønnsutvalg.....	s.19
Liten, mindre, minst.....	s.8	Workshop for verveansvarlige.....	s.20
Ellen M. Martinsen.....	s.9	SkL butikken.....	s.22
Sol i sør.....	s.10	Viktige verv i SkL.....	s.23
Fortsett med å stille gode spørsmål.....	s.12		

Om å forvalte sitt pund

Ragnar Grina

Dette begrepet betyr at du skal ta vare på du har fått, dvs forvalte det på en best mulig måte. I statsbudsjettet for 2011 fikk Skatteetaten en fullmakt til å legge ned småkontor. Denne fullmakten var knyttet til en del forutsetninger om blant annet dialog med de berørte kommunene og de ansattes organisasjoner.

Finansdepartementet(FIN) har nå trukket deler av fullmakten tilbake og det er nå bare kontor som var på mindre enn 5 ansatte ved inngangen til dette året som kan legges ned. Det kan være fristende å gjøre seg noen tanker om hvorfor denne fullmakten er endret og ikke lenger så omfattende som opprinnelig. Min enkle tanke sier at denne fullmakten skulle vært brukt på en klokere måte. Det er helt opplagt at departementet har fått så mange entydige tilbakemeldinger på at viktige forutsetninger har vært neglisjert av Skd. For meg er det mest nærliggende å trekke fram at det i denne saken skulle være en god dialog med organisasjonene. Min, selsagt helt subjektive, oppfatning er at de organisasjonene som kunne tenke seg å ha avvikende standpunkt, skulle spilles ut over sidelinja. Aller helst skulle de sendes ut av stadion.

Mange kommuner har nok følt det på samme måten. Dialog betydde at de fikk innrette seg slik som etaten fant det for godt. Tilsammen har dette medført så sterke og støyende signaler til FIN at de har funnet det klokt å trekke fullmakten.

Jeg mener at etaten bør gå litt i seg selv for å lære noe av dette. Fullmakter og makt forøvrig skal forvaltes på en klok måte. Også organisasjonene ønsker etatens beste, men vi har et medarbeiderperspektiv som kanskje ikke er like tydelig på

arbeidsgiversiden. Gode resultater kommer som følge av prosesser der det er ulike synspunkter som møtes og blir slipt mot hverandre. Jeg har det håpet at prosessen så langt i forbindelse med nedlegging av småkontorene, var et engangstilfelle og at etatens ledelse "forvalter sitt pund" på en bedre måte framover.

Til sist vil jeg skrive noen ord om vår HR direktør, Frida Nokken, som er i ferd med å forlate oss til fordel for det deilige Danmark. Frida har vært kontaktperson mellom Skd og organisasjonene. Hun kom inn som et friskt pust og har vært usedvanlig lett å forholde seg til. Ikke det at hun har vært medgjørlig, men vi vet hvor vi har henne. Det er en sjelden og god egenskap, men ikke alle er i stand til å praktisere denne egenskapen så godt som Frida. Hun har også en annen svært god egenskap, hun er, av alt i denne etaten, relativt frittalende. Det har vært forløsende å høre at det er mer enn et syn på en sak. Så til deg Frida, SkL takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til med ditt nye virke i nabolandet i sør. Vi kommer antagelig til å savne Frida en god stund. Hvor lenge kommer an på etterfølgeren.

I disse dager er sola høyest på himmelen og sommervarmen har forhåpentligvis spredd seg over hele landet. De mange medarbeiderne i Skatteetaten har en velfortjent sommerferie i sikte. Bruk den til å slappe av eller gjøre noe annet. Ha en riktig god sommer alle sammen. Høsten kommer alltid tidsnok.

Med sommer- og solskinnshilsen
Ragnar

Skatteetatens fullmakt til å legge ned småkontor

Den fullmakten Finansdepartementet ga til skattedirektøren åpnet for storeendringer i kontorstrukturen. Vi har lenge sett at det foregår en bevisst sentralisering til de største kontorene og de andre kontorene blir derfor gradvis bygget ned ved at naturlig avgang på disse kontorene ikke blir erstattet.

0-kontorene

Vi har lenge oppfattet etatens signaler slik at disse kontorene var på vei ut. For et år siden ba Skattedirektoratet om tilatelse til å avvikle kontor som i realiteten var lagt ned og der bemanningen ble opprettholdt ved at ansatte ble "beordret" dit. Siden har direktoratet utvidet denne definisjonen til kontor som har egen bemanning, om enn ikke på fulltid. SkL er svært skuffet over at ansatte på kontor som har hatt disse kontorene som sitt arbeidssted deler av uken, ikke kunne bli behandlet samtidig med ansatte på de øvrige småkontorene. En liten trøst er at en del av de dette gjelder har fått mulighet til å beholde sin arbeidsplass som vanlig fram til 01.11. selv om kontoret stenges 1. juni.

Øvrige av de såkalte småkontorene

Siden direktoratet legger til grunn at alle småkontor er i målgruppen for nedlegging, vil det bli en diskusjon av kriterier for at kontor likevel kan opprettholdes. SkL har følgende forslag som er oversendt Skd:

Tidligere "distriktskontor"

Dette er kontor som etter en grundig vurdering i forbindelse med OAL ble valgt. Disse kontorene ble vurdert ut fra hensy-

net til publikum og tilgjengelighet. Det har ikke skjedd så store endringer at det skulle tilsi noen vesentlig endring.

Kontor som i utgangspunktet skulle ha en spesiell status

Dette er ytterst få kontor. Som eksempel kan nevnes Vågsøy der det i forbindelse med OAL ble forutsatt at kontoret skulle styrkes. Dette er kontor som ikke skulle vært i målgruppen hadde Skatteetaten innrettet seg som forutsatt.

Kontor med spesialoppgaver

Kontor som har oppgaver av ulike slag, f.eks. med hensyn til publikumsoppgaver og avstand/tilgjengelighet for publikum. Et eksempel kan være i forbindelse med ID kontroll. Her er det viktig å se på de beste løsninger mht gjennomføringen av ID kontroller. Kontor som kan samle ansatte i andre kontor som skal legges ned.

Det kan være med en beliggenhet som tilsier at ansatte fra andre kontor kan arbeide her uten å måtte bytte bosted eller ukependle. Slike kontor bør opprettholdes selv om de er i målgruppen. Dette kan også være med på å løse forutsetningen om at nedlegging ikke skal føre til sentralisering.

Kompetanse

Det bør tas spesielt hensyn til kontor der det er kompetanse som er av stor betydning for etaten og som det vil være viktig å beholde.

Gjennomføringen

Skatteetaten må ha som mål å beholde alle medarbeiderne. Det ligger gode føringer for dette som forutsetninger for fullmakten. Bruken av virkemidler og tillem্পninger er svaret på om etaten ønsker å beholde verdifulle medarbeidere eller om de tvert i mot ønsker å kvitte seg med disse.

Dette kommer i tillegg de forutsetningene som følger fullmakten om at det skal tas hensyn. Det er grunn til å minne Skd om at etaten har underskrevet IA-avtaler. De forpliktelser som følger av denne avtalen må vurderes som svært viktige å følge opp. SkL mener at kontor bør ikke legges når det er relativt få år til en naturlig avvikling. Her bør det også ses på hva en slik avvikling koster opp mot å beholde kontoret.

SkL ønsker videre at flest mulig ansatte fortsatt skal kunne arbeide i etaten og at dette kan bli mulig gjennom å opprettholde kontor eller arbeidsplasser.

Ytterligere avvikling av kontor

SkL registrerer at nyrekruttering i regionene stort sett skjer på kontor i de største byene i regionene. Det var derfor både nødvendig og klokt av departementet å trekke tilbake fullmakten til å legge ned kontor som er eller ville blitt "småkontor" etter 01.01.11. Dersom det ikke blir ansatt nye medarbeidere på mange kontor, vil en vesentlig andel av disse ha en alderssammensetning som tilsier at de snart ville blitt i målgruppen for nedlegging.

SkL respekterer politiske vedtak, men den gode prosessen som statssekretær Schjerva i Finansdepartementet lovet oss har uteblitt, så langt. Det er imidlertid ikke noe i veien for å peke på virkningene av vedtak. Det er mulig at de som har gitt fullmakt ikke har oversikt over konsekvensene, eller kanskje de har det? Vi skal fortsette å peke på konsekvenser av fullmakten, både slik den nå har blitt og i sin opprinnelige form. Vi kan ikke ta for gitt at "noen" prøver seg igjen.

Tekst: Ragnar Grina



Fra venstre: Astrid E. Eriksen, Evy Hopland, Vigdis Hanssen, Knut Boland og Jonny Kirkeeide. Bak: Helge Ruud og Per Magnar Stavland.

Kurs for representanter i tilsettingsråd

Den 5. mai arrangerte SkL kurs for alle sine representanter i tilsettingsråd da SKDs kurs i fjor ikke var åpent for varamedlemmer. Etaten har fått et nytt reglement som inneholdt noen endringer, i tillegg til at antall vararepresentanter er utvidet. Det var derfor behov for en runde med skolering. Kursdagen inneholdt både gjennomgang av særskilte tema og erfaringsutveksling.

Saker for tilsettingsrådet

Eva Songe-Møller fra SKD hadde samme tema som på SKDs sentrale opplæring. Hun gjennomgikk sentrale bestemmelser og trakk frem eksempler og erfaringer fra etaten. I tillegg til å bidra til best mulig tilsetninger, har tjenestemannsrepresentantene en viktig rolle som vaktbikkje for å sørge for gode og korrekte prosesser.

Deltakelse på intervju

I hvilken grad tjenestemannsrepresentantene (en eller begge) skal delta på intervju har vært et betent spørsmål, og som også ble tvistebehandlet under forhandlingene om nytt reglement. Det er fortsatt åpent for at begge kan delta på intervju, og SkL mener de bør delta for å få best mulig grunnlag for å vurdere søkerne. Erfaringsutvekslingen på kurset viste at det ofte var to til stede på lederstillinger, mens det på lavere stillinger var mer varierende praksis.

Ulik praksis

Erfaringsutvekslingen avdekket også ulik praksis både på generelle rutiner og grad av involvering. Noen steder har man et stort forbedringspotensiale. Her fikk deltakerne nyttige tips å ta med hjem.

Tekst/foto: Jens Chr. Batt



Maria Aasland

Leder
Innkreving
Skien



Jan Ove Nilsen

Innkreving
Skien



Marianne Spangberg

Fastsetting
Hokksund



Bente Knudsen

Fastsetting
Hokksund



May Britt Fredriksen

Fastsetting
Skien



Per Jarle Nørholmen

Veiledning
Grimstad



Turid Kåsa
Skatteopplysningen
Kristiansand



Unni Røssnes

KR
Tønsberg

Region sør – fem fylker tett i tett!

Fra høyfjell i innlandet til kyststripe og sørlandsidyll strekker region sør seg fra agderfylkene, gjennom Telemark og Vestfold opp til og med Buskerud. Sammenliknet med andre regioner kan vi ikke påberope oss lange reiseveier med fly og ferjer som eneste fremkomstmiddel, men videokonferanser har blitt populært også her.



Med regiondirektør Jan Mathisen i spissen (til høyre) serverte regionledelsen både dikt, sang og rap (musikkvokalen og ikke kroppsliden, red. anm.) under årskonferansemiddagen i Kristiansand. Enkelte var nok mer komfortable enn andre under parykker og annet rekvisit. (Foto: Ukjent)

Med ca. 900 medarbeidere fordelt på 33 store og små kontorer ivaretas interessene til regionens vel 946 000 innbyggere etter alle kunstens regler. Regionshovedstaden ligger midt i regionen i Skien i Telemark, hvor også regionledelsen er innom en gang i blant. For uten regionlederstøtte, er det 4 andre grupper i staben hvor også dokumententeret har en sentral og viktig rolle.

I Veiledning har vi 4 skatteveiledningsgrupper, 1 gruppe med uteveiledere, samt den nyopprettede skattehjelpen. Avdeling for Fastsetting er den desidert

største avdelingen. Denne er delt inn i 4 seksjoner (Folkeregister, MVA, Skatt Selskap – Eiendom – Arv, og Skatt Person) og har totalt 24 grupper og rundt 450 medarbeidere. I Skatt sør består KR av 12 kontrollgrupper og 1 gruppe for rettsanvendelse. Skattekrim er lokalisert med sine 2 grupper i Tønsberg, og for uten styring og kontroll av skatteoppkreverne er Innkrevingsavdelingen representert med 1 gruppe i Drammen og 1 gruppe i Skien.

Selv om ikke Skatteopplysningen og SITS organisatorisk er en del av Skatt sør, har vi mange kollegaer og medlemmer som

hører til her. Den største grupperingen til SKD/SITS i sør finner vi i Grimstad. I tillegg har vi 8 medlemmer i SITS Servicesenter sør. Skatteopplysningen (SOL) er i all hovedsak lokalisert i Kristiansand. Turid Kåsa gjør en kjempejobb for SkL her. Med 38 medlemmer totalt (og de fleste i Kristiansand) er vi den største fagforeningen på SOL her, og samholdet og arbeidsmiljøet er alltid på topp!

Styret i sør skal ivareta de økonomiske, faglige, kulturelle og sosiale interessene til alle de 285 medlemmene vi har i sør. Alle fylkene er representert i styret, og alle avdelingstillitsvalgte og regiontillitsvalgt er på en eller annen måte med her. I tillegg til regiontillitsvalgt, avdelingstillitsvalgte og styret har vi plasstillitsvalgte på kontorene for å opprettholde nærheten til medlemmene.

Årskonferansen har blitt et høydepunkt for mange, og det har vært godt over 100 deltakere hvert år fra stiftelsesmøtet i 2008. De to siste årene har også regionledelsen deltatt, ikke minst med underholdning på kvelden. Selv om vi ikke alltid er enig i arbeidsgivers løsninger og fremgangsmåter, er vi opptatt av å ha en god tone og et godt samarbeid med ledelsen. Det er på den måten vi kan få til gode løsninger for den enkelte ansatte og Skatt sør og skatteetaten som helhet.

Tekst: Jan Ove Nilsen

Selskapsavdelingen i Sandefjord

Vi er gjeng gjeng på 23 personer med godt humør. Aldersspennet er fra 30 til 65. Hovedarbeidsoppgavene er vanlige fastsettingsoppgaver og vorkontroll av aksjeselskaper.

Noen jobber stort sett bare med saker til Skatteklagenemnda og noen med BFU. I tillegg har vi en "pool" som blir brukt som skrankeveiledere ved behov og vi hjelper til på fastsetting person på vårparten.

Arbeidsmiljø:

Vi har et meget godt arbeidsmiljø i Sandefjord. Det er stor oppslutning om de ulike velferdstiltak gjennom året og det topper seg med julebord i desember.

Hver uke har vi fredagskaffe med vinlotteri. Da er det selvsagt mest populært med hjemmebakst. Overskuddet av lotteriet fordeles mellom velferdsgruppa og en utenlandstur for alle på kontoret. Vi har jo en lokal flyplass som har ført oss til Dublin i 2009 og Bremen i 2010. Årets tur er under planlegging og ser ut til å gå til Riga. I tillegg blir det jo en og annen harry-tur med svenskeferja - sånn innimellom.

Tekst: Christian Sperre



Liten, mindre, mist: Her representert med kasserer May-Britt Fredriksen (minst), styremedlem Per Jarle Nørholmen (liten), og regiontillitsvalgt Inger Johanne Viken (mindre) en vårblastet kveld på brygga i Tønsberg.

Liten, mindre, minst...

I kjølvannet av Auneutvalget har småkontorsaken medført mye arbeid for SkL. Ikke bare sentralt, men også regionalt der arbeidsgruppene er satt i full sving. Arbeidsgruppene skal sørge for at alle sider av prosessen med nedleggelse av småkontorene får bredest og best mulig behandling. I Skatt sør er i alt 20 kontorer med totalt 17 ansatte som er berørt.

Arbeidsgruppen i sør startet opp den 18. mars og har hatt hyppige møter siden den gang. Det skal samles inn fakta, og det er viktig å få fram alle sider av hva og hvem som berøres og om mulige ringvirkninger for de ansatte og lokalmiljøene/kommunene på de aktuelle stedene. Alle opplysningene kvalitetssikres før det

oversendes et forslag som forhåpentlig tillegges vekt i den videre prosessen.

SkLs deltakelse i arbeidsgruppen setter hovedsakelig fokus på de av våre medlemmer som blir berørt og forsøker å finne løsninger og forslag som blir best mulig. Det er ikke til å unngå at mange får sin hverdag endret, og det er da viktig å forsøke å få til best mulige overgangsordninger. Det er også viktig for den enkelte å nøye vurdere elementer i omstillingssavtalen, og ikke hoppe på det første som kanskje kan synes brukbart.

Prossessen i sør

Tidlig foreslo vi å samle alle berørte til en felles informasjon uavhengig av forening-

stilknytning. Dette fikk arbeidsgruppens tilslutning. Vi fikk da regionen til å holde en informasjonsdag der ledelsen hadde sin del hvor de presenterte "småkontorsaken" og omstillingsavtalen (så langt den var kommet på det tidspunktet), og ellers svare på spørsmål fra de berørte. Siste del av dagen hadde SkL, NTL og vernetjenesten alle de berørte til dialog om situasjonen og prosessene så langt.

Møtet var etter SkLs mening vellykket, selv om det berørte tunge hverdagslige problemer for de berørte. Det er jo hovedsakelig distriktene dette går ut over når det varsles at mange kontorer og servicepunkter skal legges ned. Dette gir mange en helt ny hverdag som kan være

vanskelig å forholde seg til. Mye lengre reisevei, og da ofte på innenlandsveier med varierende kjøreforhold, familiesituasjon, alder, helse og kommunikasjon er stikkord vi hører fra de fleste som er berørt.

Romslig personalpolitikk?

Arbeidsgruppen har nå kommet i mål med de såkalte "0-kontorene", og resultatet her er jo kjent. Disse hadde kun begrenset åpningstid, og en begrenset servicefunksjon i lokalmiljøene. Neste gruppe gjelder bemannede kontorer med mindre enn 5 ansatte. I Skatt sør gjelder dette 10 kontorer. Dette arbeidet vil nok bli langt tyngre og inneholde mange flere momenter som må ses på når arbeidsgruppen jobber videre med disse frem mot oktober.

Selv om dette er en sentral drøfting, før endelig vedtak fattes i Skattedirektoratet (SKD), så fremlegges arbeidsgruppens arbeid og forslag til informasjon og drøfting i de regionale Hovedavtalemøtene. Her har foreningene og vernetjenesten nok en arena hvor nye innspill kan tilføres saken. SkL håper at etatens romslige personalpolitikk gjenspeiles for den enkelte når det endelige vedtaket fra SKD foreligger.

Omstilling er blitt et vanlig begrep etter ROS, og er noe som de aller fleste av oss vil bli berørt av i ulik grad i årene som kommer. Omstillingene vil nok være av varierende omfang og karakter, og prosessene kan til tider være svært så krevende. For SkL er det viktig at vi jobber sammen for gode løsninger for den enkelte som berøres.

Tekst: Per Jarle Nørholmen

Foto: Jan Ove Nilsen



INTERVJU

Ellen M. Martinsen

Alder: 58 år

Stilling: Rådgiver

Arbeidssted: Skatt sør, Sandefjord

Arbeidsoppgaver: Jobber med selskapsligning, nettverk og kontrollsetting i SL

På bildet: To gode kollegaer/naboer, Ellen og Christian Sperre som holder til innerst i gangen (Kilde: Skattenett)

40 år i Skatteetaten

Ellen var 18 år da hun begynte å jobbe i Skatteetaten. Da tilsettingsbrevet fra fylkesskattesjefen kom, gjensto både eksamen og russetid før hun kunne si seg ferdig med videregående skole, eller handelsgym som det het den gangen. 24.05.1971 begynte hun ved Hedrum likningsskontor. Hun var tilsatt som kontroassistent, men på et lite kontor som Hedrum fikk hun fort bryne seg på de fleste oppgaver. Så da arkiveringa var ferdig var det bare å gå løs på jordbruksligning.

-Jeg har jobbet med omtrent alle områder: - jordbruksligning, ligning av forskuddspliktige, næringsdrivende, forskudd, folkeregister og de siste 14 år AS, sier Ellen.

På Hedrum jobbet hun fram til 1988, da kontoret ble slått sammen med Larvik likningskontor. - Det har vært mange store endringer, men innføring av data og alle mulighetene på nettet har nok vært den største i tillegg til omorganiseringene ROV og ROS, sier Ellen.

Kan du nevne "tre ting" som har gjort Skatteetaten til en god arbeidsplass?

-Ja, det er uten tvil arbeidsmiljøet, kollegaene og arbeidsoppgavene, svarer Ellen. Som ikke vil "garantere" at det blir noe 50 års jubileum i Skatteetaten.

Tekst: Kristin Rabben

Sol i sør

Skatteopplysningen (SOL) i sør

- holder til i Kristiansand
- avdelingsdirektør er Sverre Kvammen
- avdelingstillitsvalgt er Turid Kåsa
- SOL har 69 ansatte, hvorav 8 sitter på andre lokasjoner.
- mer enn halvparten er SkLere
- SOL i sør er organisert i 4 grupper som dekker alle tastevalg.

Turid Kåsa, 59 år.

Hun hadde sin første arbeidsdag i Skatteetaten i 1971. Siden da har hun jobbet i etaten, med unntak av 10 år hvor hun var hjemme mens barna var små. Hun jobber på tastevalg Lønnstakere og pensjonister og betjener i tillegg engelsk linje. Hun er med i styret i SkL sør og har vært avdelingstillitsvalgt i SOL sør siden Skatteopplysningen ble opprettet.

Når kommer pengene?

Skattyterne er opptatt av skatteoppgjøret. Fredag 3.juni besvarte Turid 79 anrop. Ca. halvparten dreide seg ikke overraskende om det kommende skatteoppgjøret og "når kommer pengene?" - Det er også mange spørsmål om skattekort og endring av kontonummer for skatteoppgjøret, sier Turid.

Vi får forholdsvis mange telefoner fra skattytere som gjelder spørsmål til kemneren. Ofte har disse skattyterne ringt kemneren først men så blitt sendt over til oss. Turids lille hjertesukk til kemneren er: - lytt til hva skattyteren vil før dere sender han over til Skatteopplysningen.

Ledelsen

Når sola skinner over sørlandet, er det herlig å ha en ledelse som spanderer jordbær og is. Turid skryter av ledelsen på Skatteopplysninga i sør. Vi er glade for at vi har en ledelse som takker oss når vi har gjort en god jobb. Samarbeidet med

ledelsen er godt og vi har et godt arbeidsmiljø her.

Vi er også glade for at vi har fått rekruttert mange nye, unge medarbeidere. De har falt godt inn i miljøet og beriket det.

Vi holder til i de gamle lokalene til likningskontoret, midt i byen. Lokalene er opprustet og godt tilrettede for vår jobb. Det jobbes med samlokalisering med Skatt sør litt lenger opp i gata hvor Veiledning og Kontroll - og rettsanvendelse holder til, så kanskje blir det flytting på oss.

Velferdsturer

Onsdag og torsdag 8. og 9.juni drar hele Skatteopplysningen i sør på velferdstur til Ålborg. Det er god oppslutning, av 69 ansatte blir 43 med. Arbeidsgiver har innvilget en velferdsdag og vi yter et lite tilskudd fra velferds-kassen, men i hovedsak dekkes turen av den ansatte selv. I fjor hadde vi tilsvarende tur til Skagen.



Skatteopplysningen i sør på velferdsturtur til Skagen i 2010.

I og med at vi er bundet av vaktlista i arbeidstiden, må mye av det sosiale skje på fritiden. Velferdskomiteen er aktiv og vi er flinke til å gå ut sammen etter jobb. Da er det mye latter og god stemning.

Godt nettverk i SkL

- Jeg må også få berømme vår hovedtillitsvalgt som jo er Ingemund Sægrov. Han jobber godt for oss på SOL, og tar opp saker vi er opptatt av. Det er det som gjør det så flott i SkL. Det er like enkelt å snakke med leder som med alle tillitsvalgte rundt omkring. Vil bare nevne den flotte turen vi hadde til Svolveær. Det er viktig for oss å møtes, diskutere og snakke om hvordan hverdagen er for oss på SOL, sier Turid avslutningsvis.

Tekst: Kristin Rabben
Foto: Gunn Sandstaa



Sola skinner på Skatteopplysningen i sør. Fra venstre: Avdelingstillitsvalgt Turid Kåsa og Edel Leithe som er vara avdelingstillitsvalgt og representant i AMU. Edel har vært aktiv i SkL i mange år både lokalt og sentralt. Hun har vært sentralstyremedlem og medlem av valgkomite til sentralstyret.

**Frida Nokken**

62 år. Gift med Erik, 2 sønner på 32 og 30 år; 2 bonusbarnebarn
Bosatt i København

HR-direktør i Skatteetaten fra 2007

Cand.polit fra universitetet i Oslo

hun har hatt en rekke lederstillinger i norsk offentlig administrasjon siden 1986.:

Avdelingsdirektør i Statskonsult,

Administrasjonssjef i Kredittilsynet,

personaldirektør i Posten til 92-95.

og Toll- og avgiftsdirektør 1995-99

Rådsdirektør Nordisk Råd 1999-2007

Hva er HR?

HR er en forkortelse for "Human Resources" og betyr de menneskelige ressursene eller humankapitalen i Skatteetaten. Måten vi forvalter, videreutvikler og anvender de menneskelige ressursene og den kompetansen disse har, er nøkkelen til å realisere Skatteetatens samfunnsoppdrag og de konkrete målene som er satt for virksomhetsområdene.

Fortsett med å stille **gode spørsmål**

HR-direktør i Skatteetaten, Frida Nokken, blir pensjonist. 30. juni har hun sin siste arbeidsdag på Helsfyr. Da kan hun droppe morgenflyet på mandagene mellom København og Oslo.

- Hvis det ikke hadde vært en spennende jobb, hadde jeg ikke gidde sier Frida. I fire år har hun ukependlet mellom København og Oslo for å jobbe med omstilling og HR-strategi i Skatteetaten.

- Jeg er nok mest utviklingsorientert, så arbeidet med HR-strategi og implementering av denne har nok vært det mest interessante, sier Frida.. - Jeg er aller mest fornøyd med HR-årshjulet. Her har vi fått til forpliktende HR-prosesser, med frister og felles verktøy som vil være like for hele etaten.

Etter 8 år som rådsdirektør i Nordisk Råd i København, begynte hun i Skatteetaten i 2007. Først som rådgiver til Inge Bolstad ved dannelsen av SITS, deretter som HR-direktør da denne stillingen ble ledig. Siden 1986 har hun hatt en rekke leder-

stillinger i norsk offentlig forvaltning. - Omstillinger i en eller annen form har jeg alltid jobbet med, sier Frida.

I perioden 1992 - 95 var hun personaldirektør i Posten Norge da den omstilte seg fra "forvaltning til forretning". Det var ikke bare enkelt å komme inn som kvinne og akademiker uten etatsbakgrunn og skulle gjennomføre store endringer. I posten oppdaget jeg hvor viktig det var å reise rundt og treffe medarbeiderne der de var for å skjønne deres ståsted.

Skatteetaten I Skatteetaten har du vært med å gjennomføre Reorganisering av Skatteetaten(ROS). Hva er de største endringene som har skjedd i Skatteetaten? -Det er nok endringen fra papir til elektronikk. Det har endret bl.a. måten vi tenker kontroll på, mulighetene for dialog med brukerne og innrapportering fra arbeidsgiverne etc.. Jobbene er blitt mer komplekse. Det kreves mer vurderinger og analyse. Og det kreves annen og høyere kompetanse enn skatteetaten tradisjonelt har hatt.

Fra et HR-synspunkt - hvilke utfordringer har etaten på kort sikt?

Kontorstrukturprosjektet: Å få kontorstrukturprosjektet i havn på en god måte for de berørte medarbeiderne.

Informasjonsflyten: Å få informasjonen til å flyte begge veier er en stor utfordring. Både for arbeidsgiver og for arbeidstaker. Større enheter gjør at færre medarbeidere er involvert i medbestemmelse. Det gjør at færre medarbeidere opplever å være informert selv om informasjonen foreligger.

Kulturen: "Intern åpenhet policy" er avhengig av gjensidig tillitt. Organisasjonene og medarbeiderne må tåle å se noe halvferdig uten å rope ulv. Vi må tåle å ta det ansvar som følger med å være i en prosess med åpen ende. Åpenhet i endringsprosesser skaper ofte usikkerhet hos medarbeiderne og det krever omtanke fra ledelsens side. Det er en utfordring å være så trygg at vi kan tenke sammen før beslutning tas.

Organisasjonene Hvordan er din opplevelse av organisasjonene i etaten generelt

og SkL spesielt? Organisasjonene i Skatteetaten er seriøse, profesjonelle og som regel godt forberedt til tross for korte tidsfrister og at det går en kule varm i blant. Det siste året har det vært flere ting som arbeidsgiver og organisasjonene har vært uenige i, bl.a. organisasjonsmodeller. At vi er uenige betyr ikke nødvendigvis at medbestemmelsen er dårlig. Når det er mange ting som man er uenige om, får man testet ut samarbeidsklimaet. Jeg opplever at SkL bidrar konstruktivt og ofte kommer med innspill som det er naturlig å ta hensyn til.

I hvilken grad mener du organisasjonene har innflytelse? Selv om organisasjonene ikke alltid får det som de vil, må vi ta hensyn til synspunkter på prosess etc. og lytte og legge til rette så vidt mulig. Bl.a. synes jeg vi innarbeider endringer i dokumenter til drøfting i stor grad. Jeg mener at organisasjonene har innflytelse. Det ser vi både i arvesaken og når det gjelder forhandling om ny omstillingsavtale.

Har du noen råd til organisasjonene på veien? Ja, organisasjonene må fortsette å

stille gode spørsmål. Og det er viktig at tillitsvalgte med høyt frikjøp tenker og oppfører seg som om de aktivt arbeider i etaten hele tiden. Det innebærer at de har et selvstendig ansvar for å holde seg oppdatert blant annet på Skattenett. Skattenett er Skatteetatens viktigste informasjonskanal, og det legges ut mye informasjon her. Organisasjonene sentralt bør prioritere hardere og sørge for kontinuitet i hvem som møter på fellesmøtene. Saksmengden er så stor at de er nødt til å la noen tillitsvalgte spesialisere seg på saker som er viktig for dem.

Nå kan hun droppe mandagsflyet. Frida har alltid jobbet mye. Siden 1986 har hun vært i ulike topplederjobber. De 4 siste årene har Frida pendlet mellom ektemann Erik (som jobber i Dansk Skat) i København, leilighet i Oslo og sommerhus på Vestsjælland. I tillegg har det tidligere vært mye reising i jobbsammenheng.

Hva har vært drivkraften? - At det har vært spennende jobber og et godt privatliv har gitt meg krefter til å stå løpet ut, sier Frida.

Det positive med en pendlertilværelse er at det ikke er tid og rom til hverdagens trivialiteter. Utfordringen er å få livet til å henge sammen, tid til venner og familie, fraværet hjemmefra og ikke minst savnet av mannen min.

Avslutningsvis, hva skal du gjøre nå? Til nå har det vært 100 % jobb og lite tid til hverdagssystemer og venner. Så nå blir det 100 % til alle de hverdagstingene jeg ikke har fått gjort mens jeg har jobbet så mye. Som å trene mer, bruke mer tid på familie og venner, studere fransk, gå gjennom et tonn med gamle fotografier, pakke ut kasser fra tidligere flyttinger, lese bøker, pusse opp vår gamle gård ved havet, bruke metervis med gardinstoffer og litervis med maling og dyrke tomater. Og når høstmørket senker seg og tomatene er høstet, starter jeg et lite konsulentfirma. - Jeg er en habil utreder, sier Frida.

SkL ønsker Frida lykke til med "pensjonist tilværelsen".

Tekstfoto: Kristin Rabben



Avtroppende HR-direktør Frida Nokken på vei ut, inn kommer Lise Sannerud.

Møt den nye HR-direktøren

Lise Sannerud er tilsatt som ny HR-direktør i etaten. Hun begynner 15. august. 31. mai hadde hun sitt første møte med sine nye medarbeidere i HR-stab.

Lise Sannerud er 49 år, og kommer fra stilling som kommunalsjef i Frogn kommune. Hennes bakgrunn er master i ledelse og 20 år med HR-arbeid i private og offentlige bedrifter. Hun er bosatt på Sogn i Oslo og har en sønn på 21 år og en datter på 19 år som begge studerer juss. Lise er en glad og aktiv dame som setter stor pris på natur, kunst og kultur. På fritiden står skitur, fjellturer og teaterbesøk høyt på prioriteringslista.

Lise er en sporty dame som straks svarte ja på SkL Nyttfs forespørsel om et møte, og hun fikk oss velvillig "puttet inn i mellom de andre møtene hun hadde på sin første dag på Helsfyr.

Jeg ønsker henne velkommen til Skatteetaten, og lurer på hva det er ved denne jobben som fikk henne til å søke seg hit. -Etter å ha jobbet som kommunalsjef noen år, ønsket jeg å jobbe med HR igjen, svarer Lise. - Jeg har et svært positivt inntrykk av Skatteetaten. Så da stillingen som HR-direktør ble lyst ut var det bare å søke. Skatteetaten er en spennende etat som utøver et viktig samfunnsopdrag og jeg opplever den som en innovativ etat med høy kompetanse.

- Hva er dine viktigste egenskaper til denne jobben? Først og fremst min lange erfaring med HR-arbeid. I tillegg liker jeg å jobbe strategisk og er opptatt av samarbeid og dialog.

Er det noe spesielt du ser fram til? - Jeg har nettopp hatt mitt første møte med kollegaene mine på HR-avdelingen. Der fikk jeg en presentasjon av hver enkelt

medarbeider og deres arbeidsoppgaver. HR – avdelingen har god kompetanse og har gjort et flott stykke arbeid i forhold til etatens HR-strategi. Jeg gleder meg til å bli kjent med etatskulturen og bidra til og jobbe for at Skatteetaten skal bli en av Norges mest attraktive arbeidsplasser. Det skal bli spennende å få reise ut å møte medarbeidere rundt om i landet, ta etaten på pulsen og bli kjent med kulturen, sier hun. Og ikke minst ser jeg fram til et godt samarbeid med organisasjonene. De er viktige samarbeidspartnere for ledelsen. Organisasjonene sitter på kunnskap som er viktig for lederne å ha med seg i beslutningsprosessen.

SkL ser fram til et godt samarbeid med den nye HR -direktøren, og ønsker henne velkommen og lykke til i ny jobb.

*Tekstfoto:
Kristin Rabben*

SkLs seniorer trives på jobb

Flertallet av SkLs seniorer ønsker å fortsette i sitt arbeidsforhold til normal pensjonsalder, de trives på jobb og har arbeidsoppgaver de føler de mestrer og liker.

Et av målene i den "nye" IA-avtalen er å forlenge yrkesaktivitet etter fylte 50 år med 6 måneder. SkLs sentralstyre ønsket i den forbindelse å kartlegge hva som skal til for at våre medlemmer ønsker å stå lenger i jobb. Spørreskjemaer ble sendt til medlemmer født i tidsrommet 1946-1952.

Følgende spørsmål ble stilt:

- Har du planer om å ta ut AFP
- Hva skal til for at du vil stå lenger i jobb
- Er arbeidsmiljøet på din arbeidsplass en positiv eller negativ faktor i dine vurderinger
- Synes du at din kompetanse utnyttes i dine arbeidsoppgaver
- Hvilke tilbud om kompetanseheving kan være interessant for din del
- Kan tilbud om andre arbeidsoppgaver være interessant
- Kan tilbud om flere seniordager (fridager med lønn) være interessant

SkL har fått svar fra 42 % av de forespurte. Det ser vi oss godt fornøyd med, selv om vi gjerne skulle hatt et enda bedre grunnlag å jobbe videre med.

I diagrammet til høyre kan du se hvor stor prosent som har svart ja eller nei på aktuelle spørsmål.

På spørsmålet om hva som skal til for å stå lenger i jobb er følgende ønsker oppgitt:

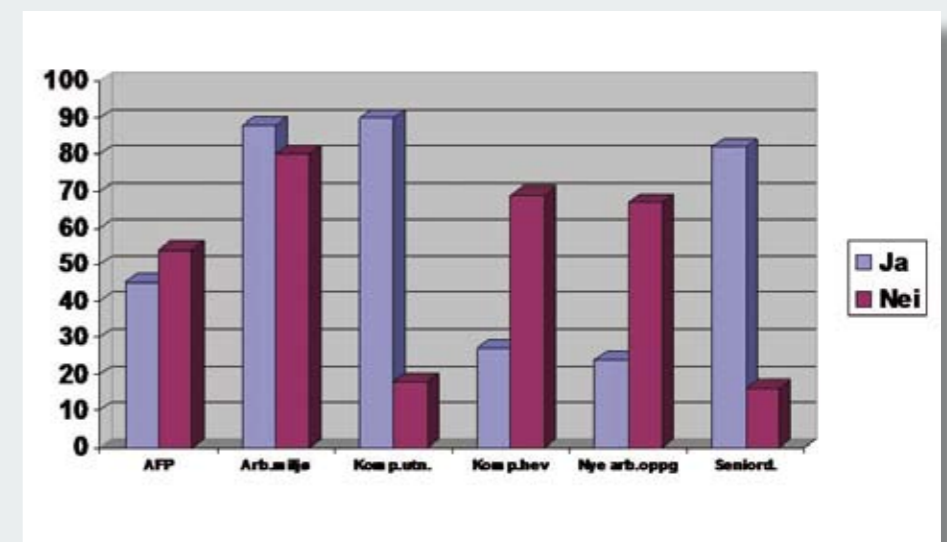
- Redusert arbeidstid: 31 %
- Høyere lønn: 34 %

Øvrige forhold som er nevnt:

- Respekt
- Beholde samme oppgaver
- Trivsel
- Bedre ledelse



Thorild Andersen og Rolf Lille-rovde jobber med undersøkelsen.



- Tilrettelegging
- Eget cellekontor
- Samme arbeidssted
- Forutsigbarhet
- Arbeidsro

Undersøkelsen viser at over 80 % av de som har sendt inn svar kan tenke seg flere seniordager. Vi er positivt overrasket over at nærmere 20 % ikke ser behov for flere fridager enn de som kan tas ut pr. i dag. Det er et godt tegn på trivsel og en interessant arbeidshverdag.

Sentralstyret vil i første omgang jobbe videre med besvarelsene for deretter å vurdere eventuelle tiltak.

Takk til dere som har svart på undersøkelsen.

*Tekst: Thorild Andersen/Rolf Lille-rovde
Foto: Jens Chr Batt*



Fra venstre: Dagrunn Foss, Anne Lise Holstad og Eva Bakken Dahlø.
Foto Leif Trønhus.



Eva Bakken Dahlø
Andøy likningskontor:
Aspirant
25.02.1966
Månedslønn: kr. 910,-
Kleskode: Kjole eller skjørt
Pensjonist fra: 01.08.20



Anne Lise Holstad
Beitstad samvirkelag
Bestyrer
1964
Månedslønn: kr. 1000,-
Kleskode: Nylonfrakk
Pensjonist fra 01.08.2011



Dagrunn Foss
Telegrafverket, Oslo
01.10.1059
Månedslønn: kr. 575,-
Kleskode: Svart frakkeforkle
Pensjonist fra 21.09.2011

I 14 år i statens tjeneste

Når Eva Bakken Dahlø, 63, Anne Lise Holstad 67 og Dagrunn Foss 70 blir pensjonister, kan de se tilbake på tilsammen 114 år i statens tjeneste.

Eva startet sin karriere i Skatteetaten ved Andøy likningskontor i 1966. Anne Lise begynte ved Nord - Trøndelag Skattefogdkontor i 1991 og Dagrunn begynte som kontorsjef samme sted 01.10.99.

”
Jeg ser fram til å ha frihet til å gjøre ting når det passer meg

Eva Bakken Dahlø

De siste årene har de jobbet ved Skatteopplysningen på Steinkjer. Eva på folkeregister, Anne Lise på arv og gave og Dagrunn med lederstøtte, økonomi og personalsaker.

De er alle tre samstemte i at staten har vært en god og trygg arbeidsplass. Ordnete forhold vedrørende arbeidsoppgaver, gode kollegaer og muligheter for kompetanseheving har bidratt til det.

Hvilke endringer/omstillinger har vært de største mens du jobbet der?

Eva: Det må være i 1987 da jeg fikk gå på kurs i Edb I og II med innføring i data. Var heldig som fikk være med på noe helt nytt fra starten av. Ble utdannet som driftsinstruktør. Så denne omstillingen til bruk av datamaskin, er nok det største som jeg har vært med på.

Anne-Lise: Den største endringen var nok omorganiseringen av Skattefogdkontoret. Ingen ble oppsagt, men alle ble innplassert i nye jobber.

Dagrunn: For meg har det vært flere store endringer, Omorganisering av Skattefogdkontoret, overføring av økonomitjenestene til SSØ og ROS.

Hva husker dere fra deres første arbeidsdag/ sted?

- At der var så mange gamle folk med grått hår. Vi måtte gå i skjørt eller kjole og strøpene raknet hele tiden pga dårlige arkivskuffer. Da det senere ble moderne med buksedress (bukse og tunika), måtte jeg sende skriftlig søknad med begrunnelse for å gå med slikt antrekk. Det gjorde jeg, og buksedress fikk jeg lov å ha på meg, sier Eva.

- Jeg var nok mest overveldet av det store ansvaret og så syntes jeg kollegaene var nokså gamle, sier Anne Lise.

”
Jeg ser fram til å senke tempoet. Jeg har alltid jobbet i 100% stilling.

Anne Lise Holstad

- Jeg skulle begynne på grunnkurs i Telegrafverket i Oslo kl.0800 01.oktober 1959 og var ute i god tid pga det passet slik med toget. Det var bitende kaldt, døra var stengt og jeg følte meg bortkommen. Men om sider kom en smilende

dame som ønsket meg velkommen, sier Dagrunn.

”
Jeg gruer meg litt. Det blir vanskelig å si farvell til gode kolleger og interessante arbeidsoppgaver.

Dagrunn Foss

Har dere et råd til Skatteetaten, sånn på tampen?

Eva: Etaten må bli flinkere til å sende tilbakemelding til publikum om at saken deres er mottatt og behandlet. Gjerne med en e-post.

Anne Lise: Skatteetaten må sette av nok ressurser til å yte service overfor publikum.

Dagrunn: Fortsette med å gjøre det som er bra. Jeg synes det har skjedd en kjempeutvikling i Skatteetaten siden jeg begynte, når det gjelder IT-siden, kundebehandling og medarbeiderpleie. Det er mange spennende prosjekt på gang rettet mot dette. Jeg kan nevne KS, medarbeidersamtaler, utvikling/forbedring av Skattenett, kundene i fokus osv osv.

Litt senere på sommeren vil gode kollegaer på Skatteopplysningen sørge for at alle tre blir behørig takket av. SkL ønsker lykke til som "pensjonistaspiranter".

Tekst: Kristin Rabben

Forts.fra side 2

Det er helt avgjørende for at vi skal lykkes.

Fritidsinteresse/aktiviteter? Første pri er familien min. Mannen min har to store gutter fra før, og selv om de er store så ønsker vi å være til stedet der de er i sine liv.

I februar 2010 fikk vi enda en gutt. 15 mndr, aktiv og blid og som absolutt vet å ta sin plass. Jeg har aldri vært sånn "baby-dame", men må bare kripe til korset og innrømme at jeg har blitt skikkelig "pudding-mamma" og stortrives i den nye rollen:-)

Ellers er jeg ikke spesielt glad i å sitte stille og bør ha en daglig dose med tur, løping, sykling eller ski. Alene eller sammen med venner eller familie. Jeg har også gjort krav på en gruppetime på Elixia i Skien. Så hver mandag kl 06:30 får jeg instruere en super gjeng i sykkel og styrke. Mange av dem har fulgt meg fra jeg var 18 år, så det har vært viktig for meg å få ha en time i uka med nettopp dem.

Innimellom dette prøver jeg å skvise inn litt kaffe og noen sene kvelder med venninner.

Hvordan er en perfekt sommerdag for deg? Jeg har en mann som er over snittet interessert i båtliv, og det er jeg nok over snittet glad for :-)

3 uker av sommerferien bor vi i båt, med utgangspunkt i familiens feriested på Gjernes, midt mellom Risør og Portør.

Jeg kan ikke tenke meg noe bedre, enn å våkne til klukkende bølger, måkeskrik og nykøkt kaffe. Gå barbeint på butikken på Levang og handle ferskt brød. Spise lang frokost. Sitte på brygga, dingle med beina og klø på et myggstikk. En båtutur til Risør for å spise is og kjøpe fersk loff og reker, for så å finne en holme og innta lunsj og nyte ettermiddagen. På kvelden kryper små og store frem fra sitt og samles rundt grillen på hytta. En god latter, kaffe og cognac før jeg legger meg, så kan ikke livet bli bedre :-)

Maria Aasland

Modernisering av folkeregisteret

Fire fagpersoner som til daglig jobber med folkeregister på forskjellig nivå i etaten møttes 3. mai til workshop om modernisering av folkeregister.

Det er utarbeidet et program for modernisering av folkeregisteret som skal strekke seg fra 01.01. 2011 til 31.12. 2016 Oppdragsgiver er SLG og programansvarlig avdeling er innovasjon og utvikling. Programmets hovedmål er å bidra til utvikling av kostnadseffektive folkeregistertjenester, som leverer personopplysninger av høy kvalitet i tråd med samfunnets behov. Organisasjonene er invitert til å gi tilbakemelding på programmet.

De som arbeider med folkeregistrering ser et behov for en modernisering av folkeregisteret. Slik systemet er bygd opp i dag, er registeret sårbart med hensyn til misbruk i form av ID-tyveri samt det å urettmessig kunne tilegne seg flere fødselsnummer uten at dette oppdages. Det gjennomføres i alt for liten grad kontroller på området. Dagens system er i liten grad tilrettelagt for at regionene kan kjøre egne kontroller uten at dette må bestilles særskilt fra SITS.

Det sentrale folkeregisteret (DSF, heretter omtalt som "folkeregister") er samfunnets sentrale register for grunndata på personinformasjonsområdet. Personinformasjon fra folkeregisteret spiller en viktig rolle både i offentlig og privat sektor. Folkeregisteret er en viktig del av den nasjonale informasjonsinfrastrukturen. Et korrekt og ajourført folkeregister er en forutsetning for at alle borgere skal motta informasjon fra offentlige myndigheter



Tilstede fra venstre var Lisbet Huseby SkL sør, Bjørg Landfall SkL SKD system fr og fagutvalgets leder Elin Davidsen Mjelle. Kaare Seeberg Sidselrud fra FR på SOL og Solbjørg Koksrud SkL sør var også tilstede på møtet.

og at borgernes rettigheter og plikter blir ivaretatt. Det å "sikre et oppdatert folkeregister og bidra til samfunnets øvrige fellesregistre" er del av Skatteetatens samfunnsoppdrag.

I tråd med regjeringens satsing på felles IKT-komponenter i offentlig sektor og klassifiseringen foretatt av Difi kan folkeregisteret allerede i dag anses som en nasjonal felleskomponent i offentlig sektor, i den forstand at mange gjenbraker per-

soninformasjon fra folkeregisteret for ulike formål, og at disse informasjonen fremstår som forretningskritisk i forbindelse med mange arbeidsprosesser, særlig i offentlig forvaltning.

Med dette som utgangspunkt arrangerte SkL workshop for å gi en tilbakemelding på programmet. Fire personer som til daglig jobber med folkeregistrering på forskjellig nivå i etaten ble plukket ut. Sammensetningen med hensyn til fag og

systemkompetanse viste seg å være vellykket. De forskjellige erfaringene som ble delt i arbeidsgruppen med hensyn til utfordringer med det gamle systemet og forventninger til det nye dannet grunnlag for tilbakemeldingen. Vi lærte alle noe nytt den dagen.

Skal skatteetaten ha ansvar for produksjon og vedlikehold må det tenkes helt nytt i forhold til det folkeregisteret vi har i dag.

- Kvaliteten blir en utfordring da denne er avhengig av avgivers opplysninger. Skatteetaten må ha begrenset ansvar for kvaliteten på data som legges inn maskinelt via andre etater.
- Sikkerhet med hensyn til overgang mellom gammelt og nytt system
- System som kan identifisere registrering i begge registrene for å unngå dobbelt registrering og derav misbruk.
- Bygging og utvikling av kompetanse både på system, fag og kontroll av opplysningene som legges i registret.
- Organisering av et register som kan være til nytte for forskjellige brukergrupper.
- Tilførsel av ressurser for å gjennomføre programmet på en tilfredsstillende måte

Først når de skisserte strategiske valg med hensyn til satsing på folkeregister er landet politisk, vil en se konsekvenser og muligheter for et modernisert register.

Tekst: Elin D Mjelle

Foto: Jens Chr Batt

Hvordan bli mer effektiv?

1. Start med å rydde opp

- oversikt gir ro
- du bruker ikke tid til å lete
- en tom hylle gir rom til noe annet

2. Fyll opp arbeidstiden din

- ikke hjernen
- skap oversikt - hjernen klarer sju biter
- oppnå større konsentrasjon
- kjenn deg trygg på at du ikke glemmer noe

3. Tøm flaskehalsene

- ta beslutninger oftere
- deleger mer til andre
- bestem deg for noe som er godt nok

4. Skap en mental oase

- varier rytme og intensitet - alt etter hvilken type oppgave du skal løse
- sørg for at det er åpne rom
- ikke la andre sabotere deg

5. Kommuniser klart første gang

- vær direkte, og lytt
- gi overblikk, så utdypning
- vær konkret og få bekreftet antakelser
- legg inn sjekkpunkter og gi ansvar
- gjør det uttalt uttalt - det skaper trygghet

6. Fyll på med noe viktig

- la tankene løpe fritt innimellom
- oppsøk mennesker som gir deg næring
- gi fritiden din innhold
- lad opp uten å forbruke

7. Ikke kjemp for tapte saker

- konsentrer deg om det du kan påvirke
- løs gamle konflikter
- la ikke skuffelsen bringe deg på avveie
- smelt sinne om til energi
- tilgi deg selv og andre
- finn noe å takke for

Mvh. Jens Chr. Batt
som har vært på kurs.

Kurs for SkLs lønnsutvalg



Vi er forberedt på at det kan bli krevende forhandlinger til høsten: Fra venstre: Ellen Nicolaisen, Laila Thorvik, Rolf Lillerovde og Maria Aasland.

Den 10.-11. mai arrangerte SkL kurs for medlemmer av lokale lønnsutvalg, og tre fra hver avdeling var invitert. Lønn er et tema som opptar medlemmene i stor grad, og det er viktig med god skoloring.

Denne gangen var det mer fokus på særskilte temaer som 2.3.4-forhandlinger, skriving av lønnskrav og prioritering av krav, i motsetning til tidligere kurs som har hatt lange case-oppgaver. En gjennomgang av deler av lønssystemet, og hvordan jobbe med lønn generelt, ble det også plass til.

Krevende lokale forhandlinger til høsten

Den lille potten til lokale forhandlinger

i år vil by på utfordringer. Det blir svært mye ressurser som går med til å fordele svært lite penger. Arbeidsgiver har utfordret oss til å komme med innspill på hvordan vi kan gjøre det enklere. En variant som ikke innebærer at den enkelte sender inn krav vil være enkelt, men vanskelig å komme til enighet om. Til det har de ulike partene normalt for ulike interesser. Det vil også være et brudd på tidligere praksis og intensjonen om individuell vurdering.

Kreative innspill som f.eks. å kun gi til seniorer (starte med de eldste), eller kun til lavtlønte (starte med de laveste) eller kun til veiledning, kom på bordet. Andre mener det fortsatt er skjevheter etter

ROS som bør rettes opp. Føringer om likelønn som kom i fjor gjelder fortsatt og vil måtte legges til grunn uansett hvem eller hvilken gruppe som prioriteres. Det som er helt klart er at det blir svært få som vil få uttelling i årets forhandlingsrunde.

Tekst/foto: Jens Chr. Batt

Workshop for verveansvarlige i avdelingene



Fra v. Elin D. Mjelle, Roy Strømstad, Ronny Rydningen, Sissi Suen, Line Knippen Sveistrup. Bak fra v. Siv L. Godø og Per Magnar Stavland. Foto: Jens Chr. Batt.

Hensikt

Hovedmålet med en workshop er å få en ny giv i verveinnsatsen i avdelingene. Ved å gjennomgå materiell, oppdatere argumenter og utarbeide rutiner for avdelingen og de som verver vil avdelingene være bedre i stand til å gjøre denne jobben.

Tid, sted og deltakere

- 4. mai 2011 kl 10.00
- Nitos konferanseavdeling, Lakkegata 3.
- Roy Strømstad
- Line Knippen Sveistrup
- Ronny Rydningen
- Siv Godø
- Bjørnar Andorsen
- Sissi Suen

Temaer på workshopen

- Informasjon om SkL
- Grunnleggende info om SkL og hvor de kan finne mer info
- Gjennomgang av sentralt verveopplegg
- Verveflyer og brev som er sendt ut
- Gjennomgang av vervemateriell
- Egne brosjyrer, YS' og Gjensidige
- Organisering av vervearbeidet i avdelingen
- En hovedansvarlig i styret, avklaring av oppgaver og ansvar
- Utarbeidelse av rutine for verveansvarlige
- Hvem skal i praksis utføre vervingen
- Egen rutine for hvordan vervingen skal foregå

- Materiell og logistikk mv.
- En gjennomgang og oppfrisking av de gode argumentene
- Lokal infobrosjyre
- Hver fikk ansvar for å fylle inn for egen avdeling
- Annen profilering og indirekte verving
- Plakater, blad, skattenett mv.m

*Tekst: Elin D Mjelle
Foto: Jens Chr. Batt*

SKL butikken



SKLs bolle, kr: 475,- SKLs lyslykt, 180,-



SKLs fat, kr: 500,-



SKLs ryggsekk, kr: 150,-



SKLs jubileumsbolle, kr: 175,-



SKLs vinopp trekker, kr: 65,-



A5 skrivebok kr: 30,-



SKLs krus, kr: 25,-



SKLs dokumentmappe, kr: 150,-



Comelbak
drikkeflaske kr: 125,-



Kortholder
kr: 55,-

Vi har også for salg:

SKL bag kr: 275,-
SKL minnepenn kr: 100,-

I tillegg har vi for fri utsending:

SKL penner
SKL mapper/skrivepapir
SKL nøkkelring
SKL note-it bok
SKL våtservietter
SKL skriveunderlag
Førstehjelpsutstyr

Send bestilling til: post@skl.no

Sentralstyret



Leder:
Ragnar Grina
Skattedirektoratet
Mobil: 90 94 73 46
ragnar.grina@skl.no



Nestleder:
Per Magnar Stavland
Skatt øst, Sandvika
Mobil: 91 19 69 67
per.stavland@skl.no



Styremedlem:
Ivar Bernhardsen
Skatt øst, Oslo
Mobil: 40 72 78 60
ivar.bernhardsen@skatteetaten.no



Styremedlem:
Elin D. Mjelle
Skatteopplysningen, Bodø
Tlf.: 21013697
Mobil: 99 23 39 64
elin.mjelle@skl.no



Styremedlem:
Inger Helen Jensen
SITS Oslo
Tlf.: 22 07 74 41
Mobil: 92 46 84 30
Inger-helen.jensen@skatteetaten.no



Styremedlem:
Kjell Johannesen Borlaug
Skatt vest, Knarvik
Tlf.: 56 35 76 37
Mobil: 90 04 09 02
kjell.borlaug@skatteetaten.no



Styremedlem:
Rolf Lillerovde
Skatt Midt-Norge, Volda
Tlf.: 70 07 42 66
Mobil: 90 83 97 36
rolf.lillerovde@skatteetaten.no



Styremedlem:
Thorild Andersen
Skatt øst, Ski
Tlf.: 64 85 11 92
Mobil: 90 51 37 74
thorild.andersen@skatteetaten.no



Styremedlem:
Sissel Eilefstjonn
Skatt sør, Seljord
Telefon: 35 06 30 92
sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no

Varamedlemmer:

1. Siv Godø,
Skatt Midt - Norge, Ålesund
2. Kaare Sidselrud,
Skatteopplysningen, Oslo

Stine Tapaninen har gått over
i annen stilling utenfor Skatteetaten.

Avdelingene

SKL nord:

Avdelingsleder: Asbjørn Eliassen, Brønnøy
Regiontillitsvalgt: Vigdis Hanssen, Andselv
ATV Veiledning: Bengt Jensen, Narvik
ATV Fastsetting: Ingeborg Jacobsen, Narvik
ATV Kontroll - og rettsanvendelse:
Marit Gaup, Alta
ATV Innkreving: Jan-Børge Hanssen, Tromsø
ATV Skattekrim: Siv Marit Haugdal, Bodø
ATV Administrasjon/stab: Wenche Wang,
Tromsø

SKL Midt-Norge:

Avdelingsleder: Jan Olav Rødal, Molde
Regiontillitsvalgt: Jan Olav Rødal, Molde
ATV Veiledning: May-Gunn Nordstrand, Ålesund
ATV Fastsetting: Eva Bævre, Trondheim
ATV Kontroll - og rettsanvendelse:
Rita Myrvold, Trondheim
ATV Innkreving: John Østhus, Trondheim
ATV Skattekrim: Espen Mo, Trondheim
Administrasjon/Stab: Jan Olav Rødal, Molde
ATV SITS: Ole Bjørn Remseth, Ålesund

SKL vest:

Leder: Axel Seglem, Dalane
Regiontillitsvalgt: Terje Vold, Bryne
ATV Veiledning: Svein Ove Myking, Bergen
ATV Fastsetting: Elisabeth Verpelstad, Vaksdal
ATV Kontroll - og rettsanvendelse:
Kjell Reidar Søiland, Stavanger
ATV Innkreving: Lars Brakestad, Stavanger
ATV SFU: Camilla Steen, Stavanger

SKL øst:

Avdelingsleder: Kaare Sidselrud, Oslo
Regiontillitsvalgt: Roy Strømstad, Oslo
ATV Veiledning: Torunn Haugen, Oslo
ATV Fastsetting: Mona Kristoffersen, Jessheim
ATV Kontroll - og rettsanvendelse:
Trude Olsen, Moss
ATV Innkreving: Charlotte Frostvin, Oslo
ATV Skattekrim: Roy Strømstad, Oslo
Administrasjon/stab: Karin Aarkvisla, Sarpsborg

SKL sør:

Avdelingsleder: Maria Aasland, Skien
Regiontillitsvalgt: Inger Johanne Viken, Tønsberg
ATV Veiledning: Per Jarle Nørholmen, Grimstad
ATV Fastsetting: Marianne Spangberg, Øvre Eiker
ATV Kontroll - og rettsanvendelse:
Unni Røssnes, Tønsberg
ATV Innkreving: Jan Ove Nilsen, Skien
ATV Skattekrim: Inger Johanne Viken, Tønsberg
Administrasjon/stab: Liv Kirsti Koroma, Tønsberg

Skatteopplysningen:

Hovedtillitsvalgt: Ingemund Sægrov, Nordfjordeid
Skatt nord: Geir A. Heitmann, Bodø
Skatt Midt-Norge: Bjørn Kolstad, Steinkjer
Skatt Vest: Ingemund Sægrov, Nordfjordeid
Skatt øst: Kaare Sidselrud, Oslo
Skatt sør: Turid Kaasa, Kristiansand

SKD/SITS

Leder: Karen M. Schnell, SITS, Helsefy
Hovedtillitsvalgt: Inger Helen Jensen, SITS, Helsefy

Kontaktledd:

Grimstad: Einar Holmer-Hoven

Sekretariatet:

Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo
Tlf: 21 01 36 98
Faks: 22 17 56 09
E-post: post@skl.no



Kontorleder

Danica Milosevic
Tlf: 21 01 36 98/ 95 18 95 02
danica.milosevic@skl.no



Rådgiver

Jens Chr. Batt
Tlf. kontor: 40 61 70 89
mob. 90 88 41 68
jens.chr.batt@skl.no

Ragnar Grina, Mob. 90 94 73 46
Per Magnar Stavland, Mob. 91 19 69 67
Ivar Bernhardsen (mandag og tirsdag)
Mob. 40 72 78 60 E-post: ivar.bernhardsen@skl.no
Elin D. Mjelle (tirsdag, onsdag, torsdag)
Mob. 99 23 39 64. E-post: elin.mjelle@skl.no

Redaksjonen:

Kristin Rabben
Sekretariatet/ Trondheim skattekontor
Tlf: 73 86 57 19/ Mobil: 95 08 98 43
E-post: kristin.rabben@gmail.com

Ansvarlig redaktør:

Ragnar Grina, Mobil: 90 94 73 46

Utgiver:

Skatteetatens Landsforbund

Utforming:

Heidrun Klevan

Ansvarlig Trykk:

Erik Tanche Nilssen AS

www.skl.no

B-Postabonnement
(Returadresse)
SkL-Nytt
Lakkegata 3
0187 Oslo



Verv og reis!

Verveperioden gjelder i 12 måneder fra den første du verver.

4 medlemmer

Verv 4 medlemmer og få et gavekort til en verdi av 5.000 kroner.

3 medlemmer

Verv 3 medlemmer og få et gavekort til en verdi av 1.000 kroner.

2 medlemmer

Verv 2 medlemmer og få et gavekort til en verdi av 500 kroner.

1 medlem

Verv 1 medlem og få 10 flax-lodd.

Vervepremiene gjelder for 2010. Den som verver flest medlemmer i 2010 får et gavekort til en verdi av 5.000 kroner. (Loddtrekning foretas dersom det er flere med likt antall.)

Du kan velge om du vil ha premie for 1, 2 eller 3 medlemmer, eller vente til du har vervet 4 medlemmer. Hvert kvartal trekkes det ut et gavekort til en verdi av 3.000 kroner blant de nye medlemmene som er vervet i perioden.



SkL
Skatteetatens Landsforbund

SkL
Skatteetatens Landsforbund

Innmeldingsblankett

Ja, jeg vil bli medlem av Skatteetatens Landsforbund fra dato:

Navn: Fødselsnr.

Privatadresse: Postnr.

Arbeidssted Region: Arbeidsområde:

Kontorsted:

Stillingskode: Lønnstrinn:

E-post: Tlf.:

For ivaretagelse av mine medlemsbetingelser samtykker jeg i at SkL utleverer nødvendige opplysninger om min fagforeningstilknytning til YS' samarbeidsparter.

Dato: Underskrift:

Vervet av: Tlf.nr.

Jeg vil gjerne ha vervepremien: Nå Senere

Blanketten sendes til:

Skatteetatens Landsforbund
Lakkegata 3
0187 Oslo

Elektronisk innmeldingsblankett finner du på **skl.no**