



Les om etatens nye
personvernombud
Kevin McGillivray

s. 14-15

MØT VÅR NYE
SKATTEDIREKTØR
NINA SCHANKE
FUNNEMARK

Hun ser etaten med friske øyne

s. 4-7

SKRANKEN I KORONAEN

- Magdalena og Silje forteller
om sin hverdag i skranken
på Grålum

s. 16-17





Redaktørens hjørne

“Å hoppe etter Wirkola” er et velbrukt uttrykk som passer godt når man overtar som redaktør etter SkLs Wirkola Jens Chr. Batt.

Han kan kun beskrives med store fine ord. En uvurderlig ressurs for SkL med en enorm arbeidskapasitet. SkL-Nytt har blomstret i hans omsorg. Tusen takk for redaktørinnsatsen din Jens! Heldigvis er han fremdeles med på sidelinjen. Sammen med han og resten av en strålende liten redaksjon skal SkL-Nytt, håper jeg, fortsette å være et spennende og aktuelt blad både for medlemmer av SkL og resten av medarbeiderne i Skatteetaten.

Jeg gleder meg over dette nummeret som kommer ut nå. Vi har fått ny skattedirektør, nå kan dere bli enda bedre kjent med henne. Vi har også hatt en lang fin prat med flotte jenter i skranken på Grålum, skrankejengen i skatteetaten har stått på fremst i rekkene i et utfordrende år. Les intervjuet med Kevin McGillivray, etatens nye personvernombud, han er levende opptatt av personvernet i offentlig myndighet.

Som vi alle vet så kan ikke SkL klare seg uten dyktige plasstillitsvalgte som tar vare på medlemmene lokalt. Fremover vil vi presentere noen av disse og stille dem korte spørsmål om deres kontor. Dette og mye mer, håper dere liker det.

Kom gjerne med tilbakemeldinger, innspill og ideer til de neste numrene av SkL-Nytt, hva har du lyst til å lese mer om?

Britt Elin Jaabak



En prat med...

May-Britt Vaag Prestøy

I dette nummeret har vi bedt May-Britt Vaag Prestøy, nyvalgt HTV på Informasjonsforvaltning, om å svare på et par spørsmål slik at vi kan bli litt bedre kjent med henne.

Du er ny hovedtillitsvalgt på Informasjonsforvaltning, kan du si litt om din fartstid og erfaring i etaten?

Jeg begynte som ligningssekretær ved Oslo Ligningskontor i 1983. Gikk så etatskolen. Deretter saksbehandler, gjorde begrensede kontroller, intern revisjon, ledet folkeregisteret i Oslo og personbeskatning ved Follo ligningskontor. Deretter arbeidet jeg med internkontroll, styring og rapportering i stab på fastsetting i Skatt øst før tjenesteeier for Skattemeldingen i SKD fra 2014 til 2019.

Hvilke forventninger har du til medbestemmelse og samarbeid med ledelsen i divisjonen?

Jeg gleder meg. Min eneste erfaring er fra jeg var plasstillitsvalgt på Helsfyr i 2020. Ut fra de treffpunktene jeg har hatt med ledelsen har jeg forventning om at medbestemmelsen blir reell og at begge parter er lydhøre ovenfor hverandre. Det tegner til å bli et godt samarbeid.

Hva blir de viktigste sakene for deg som tillitsvalgt?

Først vil jeg bli kjent med mine varaer og øvrige medlemmer i IF, bygge relasjoner, få på plass utvalg som gjør at vi kan jobbe godt med sakene. Vi må få ut til medlemmene at vi er der for dem og at de kan kontakte oss. Jeg syns også det er viktig at SkL har en positiv og løsningsorientert tilnærming til sakene.

Hvordan tenker du å ha kontakt og dialog med medlemmene på IF?

I denne hjemmekontortiden så blir nok mye av dialogen elektronisk. Jeg og mine varaer har allerede snakket om å ha et digitalt medlemsmøte før påske. De som har ønsker til tema må bare sende de til meg. Når pandemien roer seg håper jeg på muligheten for fysiske dialoger.

Ikke glem å se medarbeiderne!



Når dette skrives, er vi dessverre inne i en mørk periode med tanke på covid-19. Den britiske mutasjonen gjør ikke situasjonen bedre, etaten har stengt ned fysisk og vi risikerer å få vaksiner senere enn antatt. Dette påvirker selvsagt SkL. Det er ikke til å komme bort i fra at det er tyngre å drive fagforening i disse tider. Det er landsmøteår, vi skal velge nytt sentralstyre og vi

skal ta stilling til om SkL skal bli en del av Delta. Det hadde passet bra med en runde med medlemsmøter nå, men reising rundt i landet er for tiden noe umusikalsk. Vi skal gjøre hva vi kan digitalt, og om det kommer noe som helst godt ut av dette, så er det at vi ser at digitale alternativer kan fungere utmerket.

Å fungere utmerket kan også fjernledelse og hjemmekontor gjøre, men det krever noe annet fra lederne. Det er ikke like lett å følge opp alle sine medarbeidere. Statsbygg ser i disse dager på fremtidens kontorløsninger i lys av pandemien og skal levere en rapport til de sentrale parter i staten. Jeg håper det ikke blir en konklusjon som først og fremst skal tilfredstille økonomien i de statlige virksomheter, men at de ser menneskene som jobber i staten.

Nå har for så vidt SkL alltid ment at dette egentlig bør være samme sak. Det er ressursmessig klokt å sørge for helsebringende arbeidsplasser fremfor færrest mulig kvadratmeter, som lett kan gå ut

over helsa. Samtidig kan vi håpe på at holdningen til både hjemmekontor og fjernledelse kan mykes opp. Selv om hovedregelen nok bør være at de aller fleste jobber på skattekontoret og er ledet av en leder på stedet, må vi ikke glemme gevinsten ved hjemmekontor.

Lønnsoppgjøret blir nok ganske spesielt også i år. Det er kun kroner og øre vi skal forhandle om. Hovedtariffavtalen skal ikke endres, og det er stor usikkerhet hvor mye vi kan forvente. I Norge benytter vi som kjent frontfagsmodellen, det vil si at den konkurranseutsatte delen av industrien forhandler først. Det innebærer at frontfagsoppgjøret setter rammene for hvor mye vi kan få, i det minste som hovedregel. Usikkerheten ligger sånn sett i hvordan det står til i industrien som følge av pandemien. Frontfaget tenker på f.eks. jobbsikkerhet på en helt annen måte enn oss i staten. Derfor ser jeg ikke veldig optimistisk på et saftig lønnsoppgjør i år, men det vil vi selvsagt komme tilbake til.

Vi har nå gjennomført valg av hovedtillitsvalgte m/varaer i divisjonene. De fleste av disse ville heldigvis fortsette, men noen nye har det blitt. Jeg vil gratulere de som er valgt og takke de som har fratrudd for en formidabel innsats. Jeg ønsker de nyvalgte lykke til i deres nye oppgave, dere har en viktig jobb foran dere!

Ivar Sømhovd

INNHold

Ninas comeback	s. 4
De hovedtillitsvalgte, noen nye og mange fortsetter	s. 8
SkL-Delta-samarbeidet	s. 10
Medarbeiderundersøkelsen	s. 12
Etatens nye personvernombud	s. 14
Skranken i koronaen	s. 16
Informasjon om valg av nytt sentralstyre	s. 18
Overføring av SKO	s. 19
Plasstillitsvalgte	s. 20
Hva har egentlig kvinner i etaten til felles med skattemeldingen?	s. 21
Det er alltid viktig å bli sett, men nå er det enda viktigere	s. 22

Ninas comeback

Etter over to år i Lånekassa vender hun tilbake til Skatteetaten. Vår nye skattedirektør ser etaten med friske øyne.

Mitt håp om å få en fysisk prat med Nina forsvant med Ernas siste korona-tiltak, så vi måtte møtes på Teams. Nina Schanke Funnemark er ikke ny i etaten og det virker som om hun har vært sjef lenge, men hun presiserer at hun bare har vært i stillingen i tre måneder.

Første inntrykk og Nye Skatt

Vi starter med å spørre om det er noe som har gjort spesielt inntrykk etter at hun tok over.

- Jeg kjente jo Skatteetaten godt fra før, så jeg visste at jeg kom til en etat som var fremoverlent og utviklingsorientert og med mange medarbeidere som er dedikert i jobben og stolte av det samfunnsoppdraget vi har.

Det var noe av grunnen til at hun ville ha jobben. Hun konstaterer også at den utviklingsorienterte etaten, den stoltheten og den kulturen som preget Skatteetaten fra før, den er der fortsatt.

- Det har vært veldig nyttig å se etaten fra utsiden en stund. Mye har skjedd på mange områder, noe dere som har vært her hele tiden kanskje ikke har merket så tydelig. Utviklingen er veldig gledelig. Hun har brukt tid på å forstå hvordan den nye organiseringen virker og hva som har gått som planlagt. Hun var veldig delaktig i tilblivelsen av Nye Skatt. Det har vært veldig interessant sier hun. Jeg følger opp med spørsmål om hva hun synes, ble det slik som du hadde tenkt?

- Noe har definitivt blitt slik vi hadde tenkt, og så er det noe som trenger litt mer tid til å justere seg og å gå seg til. Det er kjempebra at vi har fått så sterke faglige landsdekkende divisjoner, men vi må ikke glemme at for samfunnet så er vi én etat. For skattyterne spiller det ingen rolle hvilken divisjon medarbeiderne våre kommer fra.

- Skal vi opprettholde den tillit og det omdømmet vi har i samfunnet, må vi få oppgaveløsningen til å gli godt internt. Der har vi nok noe å gå på, og det sier også de foreløpige funnene fra den eksterne evalueringen.

Vi i SkL var i Nye Skatt-prosessen veldig opptatt av at alle i førstelinje skulle få en bedre arbeidshverdag med like muligheter for fleksitid, ferieavvikling og BIA. Etter vår oppfatning har det ikke blitt helt som planlagt. Dette viser også evalueringen. Jeg spør Nina om hva hun tenker om det.

- Her har vi foreløpig lite konkret fra evalueringen, så langt har vi fått mest overordnede funn. Men etter hvert som ny organisasjon har satt seg og vi har fått jobbet med ansvar og oppgaver, så har også handlingsrommet i brukerkontakt blitt bedre og arbeidsoppgavene mer varierte.

Hun husker godt at vi diskuterte førstelinje under prosessen, men det er et av de områdene hun ikke har gått i dybden på ennå. Hun har vært mest opptatt av at vi må bruke erfaringene fra tidligere år og at vi er

godt rigget for en ny høysesong. - Å se hvordan Brukerkontakt er rigget, og i hvilken grad de utøver oppgavene som er tenkt, den jobben har jeg ikke begynt på ennå, men jeg har god dialog med ledelsen i Brukerdialog og Brukerkontakt. I 2020 har svarprosenten blitt mye bedre enn i 2019. Brukerkontakt er jo vårt ansikt utad, så det er veldig bra.

Omdømme

Det bringer meg over på omdømme. Skatteetaten hadde sin egen NAV-skandale hvor vi ikke hadde foretatt endringer som vi hadde lovet. Vi har også fått overskrifter i mediene på grunn av lang ventetid på telefon og at klagesaker tok for lang tid. Fra SkLs ståsted henger det mye sammen med å ha nok ressurser. Er hun bekymret over etatens omdømme?

- Som toppleder er du alltid opptatt av omdømme. Det er svært viktig, og vi har et godt omdømme som til og med er bedret, sier hun og viser til IPSOs undersøkelse hvor Skatteetaten har klatret på rankingen.

- Det å være opptatt av omdømmet er helt avgjørende, men det handler om så veldig mye mer enn ressurser. Jeg er opptatt av at hvordan vi løser oppgavene våre krever god ledelse, godt samarbeid med de tillitsvalgte og tydelige rammer og signaler til medarbeiderne. Så det å snakke om ressurser alene blir feil, bildet er mye mer sammensatt enn det. *Forts. neste side*



Her ser vi Nina på allmøte hvor hun overtar stafettpinnen fra fungerende skattedirektør Eve Bergli, kommunikasjonsdirektør Astrid Bugge Mjærum til høyre.



Stramme budsjetter

Etatens budsjettsituasjon er stram, og for mange oppleves den som så prekær at det går ut over hvordan vi leverer på samfunnsoppdraget. På spørsmål om stramme budsjetter, svarer hun:

- Jeg har vært ute en periode og opplevd hva stramme budsjetter virkelig er!

Det svaret kom så kontant at jeg ler høyt, vi tror kanskje at vi har det så ille at andre knapt har opplevd maken, men åpenbart ikke. Hun fortsetter:

- Jeg tror at det også handler mye om ambisjonsnivået vårt og det skal være høyt. Og så er vi kanskje ikke alltid like flinke til å si nei til gode tiltak fordi vi må prioritere på en annen måte. Så det er inngangen min - vi må i større grad tenke på helheten når vi prioriterer.

Det handler mye om å balansere utvikling og drift, og det er en krevende oppgave vi tillitsvalgte også vet mye om. Men Nina opplever at vi har en god dialog om dette på fellesmøtene. Funnene fra den eksterne evalueringen sier at vi faktisk er flinke til nettopp det.

- I stedet for å si at det er en balanse mellom drift og utvikling så er det en balanse mellom å håndtere de som er skattytere i dag kontra de som er skattytere i morgen. Hvis ikke vi tenker på dette i dag så kommer vi ikke til å klare samfunnsoppdraget i morgen, mener Nina.

Har vi noe å lære fra Lånekassa?

- Ja det tror jeg absolutt, men det går begge veier. Det vi har å lære av Lånekassa er den smidige utviklingsmetodikken, som

gir raskere effekter. Metodikken brukes av fagmiljøene i Lånekassen som jobber med forretningsutvikling i tillegg til teknologimiljøene. Det gjør at samarbeidet mellom funksjoner og profesjoner er på en annen måte. Men det er enklere når man er en mindre organisasjon.

Korona

Vi kommer ikke unna et korona-spørsmål – hvilken betydning har det hatt for oppgaveløsningen vår i denne perioden og er det noe vi vil ta med oss videre?

- Det vi har sett er at Skatteetaten har håndtert koronasituasjonen på en helt fantastisk måte: Våre ansatte fortjener skryt for den solide innsatsen.

- Og så er det jo slik at vi har måttet omprioritere oppgaver og ressurser som har fått betydning for kontroll- og etterlevelsaktiviteter. De alle fleste områdene leverer like bra og så har vi på grunn av omprioriteringer noen områder som vi ikke har kunnet ha et like sterkt trykk på som vi hadde før koronasituasjonen. Er det noe vi vil ta med oss?

- Det håper jeg, og det tror jeg. Vi har en helt annen kompetanse på alternative arbeidsmåter, og vi har masse erfaring med hva som fungerer bra ved fjernledelse. Vi har satt i gang prosjektet digital arbeidsplass som blir vel så nyttig når pandemien er over som nå.

- Vi skal diskutere det videre både i ledelsen og med de tillitsvalgte. Vi får passe på at vi tar

det beste fra når vi jobbet fysisk sammen og det beste fra den perioden vi har vært igjennom når vi utvikler nye måter å jobbe på.

Hjemmekontor

De fleste av oss jobber fortsatt hjemmefra, har du noen tips for hvordan vi best kan overleve på hjemmekontor?

- Det er mange som er lei, men det er viktig å ha rutiner og en struktur. Selv prøver jeg å gå til jobb hver morgen, og det gjør jeg ved å gå en liten luftetur i nabolaget før jeg setter meg ned foran pc-en. Det er viktig å skille mellom jobb og arbeidsliv, og jeg oppfordrer alle til å ha en god dialog med leder slik at man setter av tid til å komme seg ut i dagslys dersom arbeidsoppgavene tillater det.

Tillitsvalgte

Et spørsmål vi alltid pleier å stille direktører i et intervju er hvilken betydning de mener de tillitsvalgte har i etaten.

- Ja, jeg har sagt det før og sier det nå: samarbeidet med tillitsvalgte er både viktig og nyttig, og jeg opplever at vi har en god relasjon og et godt samarbeidsklima. Det gode samarbeidet gjør at vi har et bedre utgangspunkt for å håndtere krevende situasjoner, for vi er ikke alltid enige. Sånn er det jo, og sånn må det være.

Raus personalpolitikk

Generelt er etaten en god arbeidsplass, men det er ikke alle som opplever den rause personalpolitikken etaten prediker. Jeg spør Nina om ikke etaten har mer å

gå på for å leve opp til det å være en raus arbeidsgiver.

- Skatteetaten har som ambisjon å være en god arbeidsgiver, og jeg opplever at de fleste mener at vi er nettopp det. Dette ser vi på hvor lenge de ansatte er i etaten og hvor mange som søker på stillinger. Vi ser også at vi får gode skår på medarbeiderundersøkelsen.

Når det går på de mer konkrete temaene, mener hun etaten er fleksibel og legger til rette når det er behov for det, men at dette likevel avhenger av hva slags oppgaver man har. Hun kommenterer også at vår ordning med BIA er mer raus enn i mange andre statlige etater.

- Det vil alltid være litt diskusjon om enkeltsaker, men alt i alt så tenker jeg at det er bra stelt i Skatteetaten.

Kvinnelig skattedirektør

Du er den første kvinnelige skattedirektøren, vil det ha noe å bety for etaten?

- Jeg tror ikke det har så mye å si for etaten. Jeg har alltid vært opptatt av at det skal være god kjønnsbalanse i ledelsen, og der har vi i etaten kommet langt. Det var bare to kvinner i ledergruppa da jeg ble assisterende direktør, men nå er det flere kvinner enn menn og jeg må tenke motsatt for å sikre balansen. Utad har det ikke noe å si at Skatteetaten har en kvinne på toppen. Jeg pleier å si at jeg er stolt av å være første kvinne, men at det var på tide. Andre etater har vært mye tidligere ute. Hvordan vil vi merke deg som sjef sammen-

lignet for forgjengeren Hans Christian?

- Jeg tror ikke jeg skal sammenligne meg med Hans Christian eller andre tidligere direktører. Jeg er en annen person og er opptatt av å ta rollen på min måte som jeg synes er best. Blant de tingene jeg er opptatt av er at jeg skal være en skattedirektør som er åpen og inkluderende, og fortsatt jobbe med at jeg har god innsikt og oversikt over det som skjer i etaten.

Skattbar

Du har satt i gang Skattbar, hva var tanken bak og oppnår du det du hadde tenkt ved det?

- Jeg venter på en evaluering og kan ikke si så mye før jeg vet noe mer. Men det jeg var opptatt av, var at jeg ville ha noen kanaler som var internt rettet og hvor jeg kunne snakke med flere. Jeg får mange positive tilbakemeldinger, men er selvfølgelig spent på hvor mange som faktisk lytter på den. Du har også en Instagram-konto, er noe av tanken den samme, bare utadrettet?

- Nei, tanken bak Instagram-kontoen er at den er for ansatte i Skatteetaten. Av praktiske grunner er den også åpen for andre. Grunnen til at jeg ville ha en slik kanal var at Lånekassen hadde «Yammer», et internt nettverk hvor jeg kunne legge ut bilder og kommentarer. Det var en fin måte å kommunisere på.

Om så videre, er etaten i rute?

- Det er et godt spørsmål. Vi skal snart ha et statusmøte med ledelse og tillitsvalgte, og da får vi en evaluering. Jeg er sikker på

at vi på noen områder er i rute i henhold til virksomhetsstrategien, mens vi på andre områder ikke er helt i rute. Men så har samfunnet rundt oss utviklet seg på samme tid.

Etter tre måneder i stolen så er det så konkret hun kan være akkurat nå. Vi vil definitivt følge opp tråden ved en senere anledning. Vi takker for praten.

Jens Chr. Batt

Foto: Andreas Agasøster Vatnøy

PERSONALIA

Navn: Nina Schanke Funnemark

Alder: 50 år

Bosted: Høvik i Bærum

Familie: Gift med Even og to voksne døtre som bor i henholdsvis Edinburgh og Trondheim

Hva liker du å gjøre på fritiden?
Bruke marka og sjøen. Nylig bitt av golfbasillen.

Hva er ditt favorittnettsted?
Tja.. Yr – familien kaller meg en “sin egen værtjeneste”

Tre ting du ikke klarer deg uten?
Cola light, sjokolade og mobilen

De hovedtillitsvalgte, noen nye og mange fortsetter

De hovedtillitsvalgte velges for to år. Før nyttår ble det gjennomført elektroniske valg på alle divisjonene og det er klart hvem som fyller vervene neste periode. Vi gratulerer alle sammen og ser frem til godt samarbeid i SkL. Her blir dere presentert for tre av gruppene som skal representere medlemmene de neste to årene. De tre siste møter dere i neste nummer.

I Informasjonsforvaltning er alle HTV-ene helt nye tillitsvalgte i SkL

Hovedtillitsvalgt:

May-Britt Vaag Prestøy

Kontorsted Helsfyr. Arbeidet i Skatteetaten siden 1983 og vært innom alle fagområder i Skatteetaten med unntak av innkreving. Se forøvrig "en prat med" May-Britt på s.2.

1. Vara HTV:

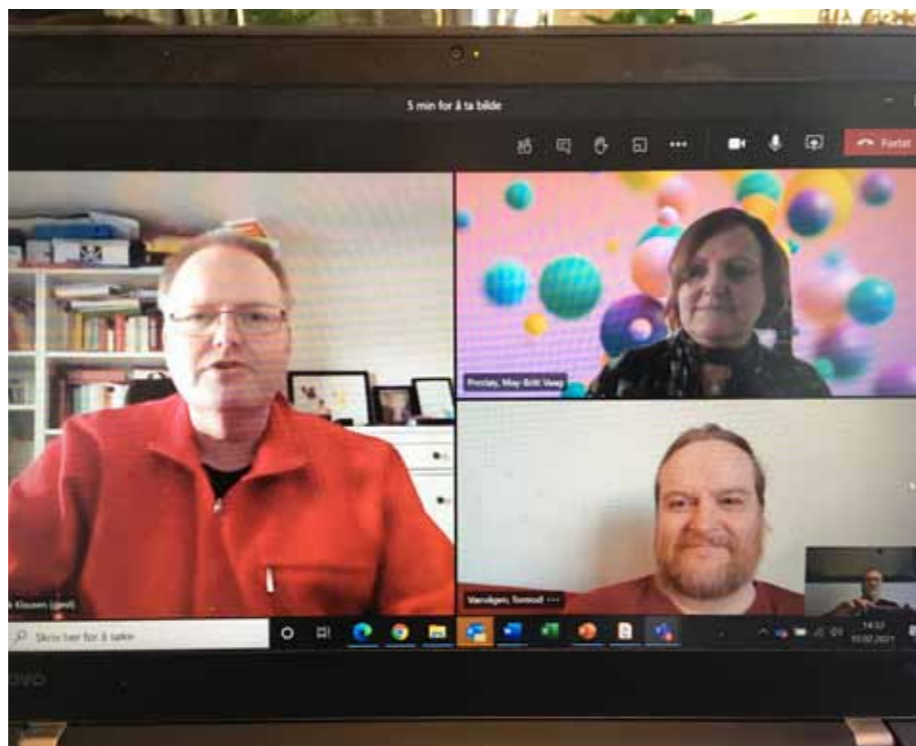
Tormod Værvågen

Kontorsted Helsfyr. Har arbeidet i Skatteetaten som informasjonsarkitekt siden 2019. Utdannet medieingeniør (Foto/Lyd), har tidligere jobbet 15 år med informasjonsarkitektur i NRK og den Europeiske kringkastingsunionen, EBU. Erfaring fra fagforenings- og verneombudsarbeid på avdelingsnivå i NRK. Jobber i gruppa for innhold i Deling i Informasjonsforvaltning.

2. Vara HTV:

Lars Erik Klausen

Kontorsted Grålum. Ble overført fra Tolletaten til Skatteetaten i 2015. Har så vidt vært innom kontrollmiljøet, men har de siste to årene vært tilsatt ved folke-registeret gruppe 2.



HTV-ene i IF på Teamsmøte, Lars Erik Klausen, May-Britt Vaag Prestøy og Tormod Værvågen.

I 2021 blir det viktig å bli kjent med SkL-medlemmene i Divisjon Informasjonsforvaltning, opprettholde og forbedre medbestemmelsen i Informasjonsforvalt-

ning, følge opp og være med å gi innspill til PPL-arbeidet i divisjonen og følge opp effekten av hjemmekontorsituasjonen.

Tre av fire hovedtillitsvalgte forsetter i IT, Utvikling og SKD

HTV og varaer for divisjonene IT, Utvikling og SKD var til sammen fire i forrige periode, og tre av oss: HTV Karen Marie Schnell, 1. vara Anne Sørensen Behdad og John Sigurd Thomassen fortsetter.

Vi takker for tilliten medlemmene har utvist ved å velge oss på ny. 2021 blir som 2020 et år der uforutsigbarheten er mye større enn tidligere: Koronasituasjonen fortsetter – uvisst hvor lenge og hvordan - med de oppgavemessige og psykososiale utfordringer det medfører.

Det planlegges en større omorganisering av divisjon IT. Vi er tett på ledelsen når modeller og oppgavefordeling diskuteres og drøftes – og iht plan forhandles i uke 9. Erfaringsmessig vil implementering av ny organisasjon også være krevende.



Karen Marie Schnell, John Sigurd Thomassen og Anne Sørensen Behdad, alle tre fortsetter som hovedtillitsvalgte.

Vi understreker at vi har et godt samarbeidsforhold med ledelsen i våre tre divisjoner og opplever at vi blir hørt. Vi opprettholder så klart alle aktiviteter som informasjonsarbeid, drøftinger/

forhandlinger og andre møter med arbeidsgiver, men savner å møte medlemmene våre! Vi er her for dem!

De hovedtillitsvalgte i Brukerdialog takker for tilliten

Først vil vi takke for tilliten dere i SkL Brukerdialog har gitt oss. Vi synes dette er et spennende og givende verv og ser frem til to nye år som hovedtillitsvalgte.

Vi er også så heldige at alle våre avdelingstillitsvalgte er med videre. I tillegg har vi fått med oss varaer i de ulike avdelingene: Britt Arntzen(Grålum) – Utland, Ingrid Kristine Lindquist(Trondheim) – Brukerkontakt og Tone Jahrmann(Hønefoss) – Innland. Vi har allerede hatt vårt første møte og det er en flott og engasjert gjeng som vil bidra mye.

De viktigste sakene i Brukerdialog i 2021 vil for oss være:

- Arbeid med strategisk bemanning
- Følge opp de som sitter på hjemmekontor og de som er jobber i skranke
- Passe på at divisjonen får tid til utvikling
- Arbeid med fremtidsmedarbeideren også for de som allerede jobber i etaten
- Følge opp arbeidet med den nye organisering av fremtidsfastsettingen
- Oppfølging av de nye SKO medarbeiderne
- SIRIUS, MEMO og Minerva



HTV-ene i BD, Ronny Rydningen, Marianne Spangberg og Anne Marie Bakke

Vi oppfordrer våre medlemmer til å ta kontakt med oss hvis dere har spørsmål og vi håper at vi kan reise rundt å treffe dere i løpet av 2021.

SkL-Delta-samarbeidet – hva mener de tillitsvalgte?

For sentralstyret er det viktig med en god forankring av en eventuell beslutning om å gå inn i Delta som en selvstendig organisasjon.

De hovedtillitsvalgte har vært med i prosessen nesten fra start i egenskap av å være en del av landsstyret, deretter ble de plass-tillitsvalgte koblet på.

Det er viktig at resten av organisasjonen og medlemmene også henger med. Her er en

fem på gaten-variant hvor vi har tatt en prat med to hovedtillitsvalgte og tre plass-tillitsvalgte.

Det er laget et «spørsmål og svar»-dokument som er lagt ut på skl.no, vi oppfordrer alle medlemmene til å gå inn og se.



PTV LILLEHAMMER, SISSEL SKYLTBEKK

- Det er viktig at det fungerer godt overfor medlemmene og at de ikke mister fordelene vi har i dag, er Sissels første kommentar, for det er jo dem vi er til for.

Sissel er «gammel i gamet», har vært medlem i 30 år, vært medlem av sentralstyret i flere perioder og har hatt en mengde andre verv i SkL. Hun satt i sin tid i fører-setet da vi jobbet for å bli et selvstendig forbund i YS. Det er ikke rart hvis hun undrer når vi nå vurderer å gå inn under et annet forbund.

- Forutsetningene er annerledes enn den gang, reflekterer Sissel. Det er svært viktig at vi får gode avtaler på plass slik at det ikke blir personavhengighet og utslagsgivende

hvem som sitter som leder i Delta, men at det blir et forutsigbart grunnlag for å drive SkL i fremtiden.

Sissel er også opptatt av at det skal være gode arbeidsforhold for de som jobber i sekretariatet og tenker at det sikkert kan være områder vi kan samarbeide på og dra nytte av felles ressurser. Jeg bekrefter at det er tilfelle og viser blant annet til områder som regnskap, kommunikasjon og media.

Når det gjelder å få på plass gode avtaler som ikke gjør det personavhengig hvem som sitter i ledelsen, så mener vi i arbeidsgruppen dette er godt ivare tatt ved at vår plass i YS Stat, YS Hovedstyre og andre utvalg mv. er avtalefestet.



HTV BRUKERDIALOG, MARIANNE SPANGBERG

- Ut fra de opplysninger vi har fått ser jeg kun positive ting og muligheter med samarbeidet, sier Marianne, med HTV-brillene på.

Marianne ser muligheter for flere kurs og kompetansepåfyll.

- Det vil bli en bedre opplæring for oss tillitsvalgte, noe som igjen vil komme våre medlemmer til gode.

Delta har også kurs og aktiviteter som kan være aktuelt for ordinære medlemmer.

Hun peker også på at SkL blir større.

- Vi får et større nettverk, flere å sparre med og et samarbeid med andre dyktige tillitsvalgte.

PTV GRÅLUM, TRUDE OLSEN

- Det er viktig at vi ikke bli «slukt» av Delta, var Trudes første tanke og har ikke helt bestemt seg for hva hun mener om samarbeidet.

Hun har vært medlem av SkL i 28 år og har stilt opp som tillitsvalgt lokalt i årevis. Hun har vært en viktig bidragsyter til å ivareta SkLs kultur og den nærheten til medlemmene vi kjenner i dag. Trude er opptatt av at vi må beholde den gode etatsfølelsen.

- Vi er et lite forbund med kort vei til toppen, det er noe som gjør oss unike. Det er viktig at vi kan fortsette med pizza-møter osv. og ta vare på det gode vi har i dag.

Hun peker på at vi sentralt kanskje kjenner mer på at skoen trykker andre steder. Jeg svarer at joda, det er flere elementer i denne saken, men det som i hvert fall er helt sikkert, er at den nærheten vi har til medlemmene i dag, og som vi er så kjent for, den skal vi fortsatt ha.



HTV INNSATS, ROY STRØMSTAD

- I praksis vil det ikke bli særlig endringer, vi vil fortsatt ha en tydelig profil i etaten, mener Roy, og peker samtidig på at SkL blir større og mer slagkraftig. Roy er positiv og mener det er «fordeler nesten over hele linja».

Han peker på at vi beholder navnet og identiteten vår, men at vi samtidig har et større forbund i ryggen. Medlemmene vil ikke merke annet enn at de eventuelt får ekstra medlemstilbud. Blant annet har

Delta yrkesorganisasjoner som kan være interessant for noen av våre medlemsgrupper å knytte seg til. Delta har også telefontjenesten Delta Direkte og de utvikler en ny App som vil være nyttig for medlemmene.

- Vi kan dra fordeler ved å ha et så stort forbund i ryggen, men det vil være opp til oss hvordan vi benytter oss av det. Blant annet kan det være et større rådgiverkorps vi kan dra nytte av, tenker Roy.



PTV OTTA, KJELL PETTER SYVERGAARD

- Det er en god idé, Delta er en fin partner for SkL å integreres i, og det vil styrke SkL, er Kjell Petters syn på saken.

Kjell Petter kom over til Skatteetaten for noen år siden og har vært medlem av SkL i fire år. Han har den fordel at han faktisk har vært medlem av Delta tidligere. Som kommunerevisor var han medlem i Delta i 7-8 år og var veldig fornøyd med det. Kona hans er også

medlem så han har erfaringer fra to kanter.

- Jeg var ikke aktiv i foreningen, men opplevde dem som tett på og nære, og flinke til å være synlige. Jeg fikk også god hjelp hvis jeg trengte det, avslutter han.

Jeg takker for praten med alle sammen.

Jens Chr. Batt

MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2020

– skap god balanse mellom jobb og fritid

Omstillingsprosesser og endringer gir generelt mer belastning for ledere og medarbeidere. Nye Skatt i 2019 krevde stor innsats, mange fikk nye oppgaver og ansvarsområder. Mange ledere har jobbet mye med å forstå ny organisasjon i praksis, hva det betyr for egen gruppe og hva som forventes av dem. Midt i omstillingsprosessen kom koronapandemien med ytterligere omstilling og nye krav. Samtidig som Skatteetaten forberedte seg på å ta imot over 1000 nye medarbeidere fra skatteoppkreverne. Summen av dette har krevd mye av våre ledere.

Grensen mellom jobb og fritid kan ofte være utydelig, spesielt på hjemmekontor. Dette kan gå ut over privatlivet, noe som igjen påvirker jobben. Vi vil se nærmere på hvordan spesielt ledere men også medarbeidere hadde det i 2020 og hvilke forbedringstiltak HR har innført.

Medarbeiderundersøkelsen 2020

Medarbeiderundersøkelsen 2020 viser totalt sett en positiv utvikling fra 2019. Selv med hjemmekontor og utfordringene det førte med seg. Vi ser likevel en tilbakegang på spørsmål knyttet til trygghet og god dialog, samt balansen mellom jobb og fritid for ledere.

Vi har alle hatt et utfordrende år men for lederne har det nok vært ekstra krevende. MU i 2019 viste at lederne opplevde større arbeidsbelastning og økt negativt stress. SkL delte ledelsens bekymring og diskuterte tiltak med fokus på å styrke etatens lederkompetanse.

MU 2020 viser at den negative trenden knyttet til balanse fortsetter. Vi ser likevel at lederne har hatt en positiv utvikling knyttet til utviklingsorientert ledelse.

Det er hovedsakelig topp- og mellomledere som melder om negativt stress og for lite tid til å utføre arbeidsoppgavene med god kvalitet. Førstelinjeledere for små grupper har hatt en forbedring i opplevd stress siden 2019, mens de som leder større grupper i størst grad opplever at de ikke får fulgt opp medarbeiderne på en god måte. For å ha en balansert arbeidsbelastning er det særlig tid til å utføre oppgavene med god kvalitet som er viktig for mestringsfølelsen. SkL er spesielt opptatt av arbeidssituasjonen til en del ledere som har for stor belastning. De fleste lederne opplever at de har god oversikt over medarbeidernes arbeidsbelastning. Det er utarbeidet en rapport som ser på arbeidsbelastning og gruppestørrelse. Her viste resultatene at

å lede medarbeidere med ulik fagretning hadde større innvirkning på arbeidsbelastningen enn gruppestørrelse. SkL mener derfor at gruppestørrelse må vurderes ut fra antall fagområder som er representert. Lederrollen har også fått ekstra utfordringer med hjemmekontor. Hvordan ivareta og utvikle dine medarbeidere og samtidig sørge for at produksjonen opprettholdes? Også digitale endringer, endret saksflyt, overføring av skatteoppkrever, kompensasjonsordningen, resultatkrav og koronatiltak har stilt store krav til leder og medarbeider.

Hvilke tiltak har arbeidsgiver iverksatt?

Det er gitt uttrykk for at man i Nye Skatt opplever uklar rolle- og ansvarsfordeling, innskrenket handlingsrom og økt møtevirksomhet. Tiltakene som ble utarbeidet tok utgangspunkt i nettopp dette. At ledere har relevant kompetanse og tilstrekkelig kapasitet, er viktig for å minimere negativt



Dette er AMP utvalget, leder Uyen Rødland, Bård Aspen, Ronny Rydningen og Ragnhild Lieberg.

stress. SkL mener at lederrollen i Skatteetaten må avklares med hensyn til personalansvar og fagansvar. Skatteetaten lanserer nå et ledelsesutviklingsprogram i praktisk endringsledelse som rulles ut for 140 ledere fra januar 2021.

Det er besluttet å opprette egne kommunikasjonsstaber i Brukerdialog, Innsats og Innkreving. Det vil bli gjennomført en egen prosess for Informasjonsforvaltning. Gevinsten vil være at kommunikasjonsressurser kommer tettere på divisjonsledelsen og kan styrke små og til dels spredte fagmiljøer. SkL støtter endringen som var sterkt ønsket i de berørte divisjonene.

Det skal også jobbes med å utrede et forslag til en forenklet målstruktur for etaten. Den skal gi tydelige styringssignaler, mindre fokus på rapportering og mer på styring, samt gi bedre vurdering av etatens måloppnåelse.

Hjemmekontor

For året 2020 ble det naturlig nok tatt med enkelte spørsmål om arbeidssituasjonen med hensyn til hjemmekontor. Alle divisjonene har hatt fremgang målt opp mot covid-19 kartleggingen. Utvikling i trivsel på hjemmekontor er positiv. Samtidig svarer

17% at de ikke trives med å jobbe hjemme. De som hovedsakelig jobber hjemmefra, opplever noe større grad av autonomi og arbeidsro, men har lavere resultat knyttet til arbeidsbelastning, verktøy og samhandling. Unge medarbeidere, nyansatte og ledere skårer lavere på trivsel enn andre. Det er tydelig at flere møtepunkter med leder fører til høyere engasjement, gjennomføringsevne og mestring.

Behovet for arbeidet med digital arbeidsplass er stort. Det er viktig å kunne kommunisere og samarbeide på en god og effektiv måte. Ny plattform skal ivareta både sikkerhet og ytelse, SkL mener dette blir et verdifullt redskap for alle ansatte fremover.

HR vil fremover jobbe med resultatene av den nyeste Puls-målingen angående ansattes erfaringer med egen arbeidssituasjon under pandemien. Men også spørsmålet rundt hva om blir den "nye normalen" samt innsikt fra evaluering av Nye skatt er store HR oppgaver.

Hva har vært viktig for SkL?

For SkL har det blant annet vært viktig å løfte vår bekymring om arbeidssituasjonen

til mange ledere. Tilbakemeldinger vi har fått fra medarbeidere er at de savner en leder med tid til å følge dem opp. Lederne gir uttrykk for dårlig samvittighet da de må prioriterer møter istedenfor personaloppfølging. SkL har spurt om det virkelig er nødvendig at en bruker lederressurser inn i alle prosjekter. Vi forstår at prosjekter og arbeidsgrupper skal være forankret hos ledelsen, men det er uheldig når enkelte ledere bruker mesteparten av sin arbeidsdag i prosjektmøter. Dette mener vi ikke var intensjonen til Nye Skatt.

SkL jobber aktivt for en bedre lederhverdag. Ledere skal ha tid til å gjøre hovedoppgaven sin, lede og se medarbeiderne sine. Dette vil gi positive utslag på medarbeiderundersøkelsene og forhåpentligvis også redusert sykefravær.

Artikkelen er skrevet av:
Arbeidsmiljø- og personalutvalget:
Uyen Rødland, leder
Ronny Rydningen
Bård Aspen
Ragnhild Lieberg

Etatens nye personvernombud

Kevin McGillivray skal bidra til å opprettholde og forbedre Skatteetatens arbeid med personvern. En stor oppgave i en etat som til daglig behandler personopplysninger i stort omfang.

Hva innebærer jobben som personvernombud?

Hensikten med personvernombudet er å styrke virksomhetens evne til å etterleve regelverk for behandling av personopplysninger. Personvernombudet er en uavhengig og objektiv rådgiver for hele Skatteetaten om personvernspørsmål. Personvernombudets hovedoppgave er å informere og gi råd om de forpliktelsene Skatteetaten har etter personvernlovgivningen samt til de ansatte som utfører behandlingen av personopplysninger.

Personvernombudet har ikke beslutningsmyndighet i saker som gjelder etterlevelse av personvernregelverket, men virksomheten har en plikt til å innhente råd fra personvernombudet før beslutninger fattes. En dedikert person, som både skal kunne

opptre uavhengig og som er faglig kompetent, øker muligheten for at Skatteetaten følger reglene i praksis. Personvernombudet skal på riktig måte og i rett tid involveres i alle spørsmål som gjelder vern av personopplysninger.

Hva med etatens systemer – er personvernet godt nok ivaretatt, og er det forskjell på hvordan borgernes personvern er ivaretatt og de ansattes?

Skatteetaten har i mange år jobbet med systemer som ivaretar personvern. Allikevel er det alltid muligheter for forbedring. Dette er arbeid som egentlig aldri kommer til å bli helt ferdig. Vi har per i dag noen områder som har forbedringspotensialet og vi jobber aktivt med dem. Alle nye prosjekter har fokus på personvern. På sikt

vil dette øke etterlevelse i alle nye systemer og behandlinger.

Som arbeidsgiver må Skatteetaten behandle personopplysninger om de ansatte. Dette inkluderer blant annet rekruttering og ansettelse, lønn og personalforvaltning. Når Skatteetaten behandler personopplysninger som følge av et ansettelsesforhold, opptre Skatteetaten i egenskap av å være privatrettslig aktør (arbeidsgiver). Når Skatteetaten behandler borgernes personopplysninger, utøver etaten "offentlig myndighet" og behandlingen er fastsatt i lovgivningen som Skatteetaten er underlagt.

Behandlingen av opplysninger til de ansatte må vurderes nøye. De ansatte har de samme rettigheter som andre skattebetalere i samfunnet har.

Personvern og hjemmekontor – er det noen spesielle utfordringer her?

Personvernrutiner er viktig når vi jobber hjemmefra. Vi har samme forpliktelser som vi har på kontoret når det gjelder behandling av personopplysninger. Det er særlig viktig å tenke på personvernet ved bruk av digitale verktøy.

Det er et enormt press på å finne løsninger raskt og det er fort å glemme at noen skytjenester som er veldig nyttig å bruke, som for eksempel videosamtaler og deling av dokumenter med kolleger, ikke gir tilstrekkelig vern av personopplysningene Skatteetaten håndterer. Bruk av systemer som ikke er godkjent, kan ha store personvernkonsekvenser, som ulovlig overføring av personopplysninger eller avvik.

For arbeidsgiver er det også viktig å tenke på de ansattes rettigheter på hjemmekontor, særlig retten til privatliv. Det er en trend i arbeidslivet i mange land som f.eks. USA, at arbeidsgiver tar i bruk verktøy for å overvåke de ansatte på hjemmekontor. Noen av de mer inngripende systemer tar bilder og bruker kamera for å sikre at det ansatte er på plass, måler tid brukt på Word og Excel kontra tid brukt på nyhetssaker.

Siden du kommer fra USA, er det forskjellig tilnærming til personvern i Norge og USA?

Amerikansk personvernregulering er ganske annerledes enn i EU og Norge. I USA er utgangspunktet at behandling av personopplysninger er lov så lenge det er ikke noe juridiske begrensninger. I Norge er det motsatt. All behandling av personopplysninger må ha et rettslig grunnlag for å være lov. Uten det, er det ulovlig.

EU/Norge har en generell personvernlov og begrenset personvernlovgivning for

hver enkel sektor. I USA er det motsatt. Personvernlovgivningen er nedfelt i sektorlovgivningen. I tillegg er det ganske stor forskjeller mellom delstatene i USA.

Selv om lovgivning i USA er ganske annerledes, har utviklingen der betydning for Norge. F.eks. er over 85 % av skyleverandører som er brukt i Europa, Amerikanske.

Hvordan havnet du i Norge forresten?

Kona mi er norsk, og vi valgte å flytte til Norge i 2009 etter noen år i USA. Jeg trodde vi skulle bo her et par år, men nå har det blitt nesten 12 år. Det har ikke vært så veldig fristende å flytte tilbake de siste fire årene.

Du er en av få med doktorgrad i etaten – hva var emnet for den og hvilken nytte har du av den i ditt daglige virke?

Hovedspørsmålet i avhandlingen var om det er mulig for offentlig sektor å bruke skytjenester på en hensiktsmessig og lovlig måte. Jeg så mest på hva slags kontrakter og anskaffelsesplaner offentlig sektor bruker. Jeg så også på hvordan det nye personvernregelverket (GDPR) påvirker bruken av skytjenester. Avhandlingen fokuserer også på mulige løsninger på utfordringene. Kunnskapene jeg opparbeidet meg gjennom arbeidet med doktorgraden, er noe jeg vil si jeg drar nytte av hver dag.

Er det en spesiell type saker/saksfelt innen personvern som du er opptatt av?

Jeg skriver bok om det samme tema som doktoravhandlingen min, avhandlingen må bare gjøres med spisset. Jeg syns ellers det er spennende med problemstillinger knyttet til globale tjenester. Teknologien går så fort nå

om dagen og det er derfor alltid nye problemstillinger som dukker opp. Dette gjør at arbeidet mitt er ekstra spennende.

*Jens Chr. Batt
Foto: Privat*



Kevin McGillivray er etatens nye personvernombud.

PERSONALIA

Navn: Kevin McGillivray

Alder: 41

Bosted: Rælingen

Familie: Gift og to døtre på 4 og 7 år

Hva liker du å gjøre på fritiden? Jeg bruker mesteparten av fritiden min på døtrene mine og nå om dagen får jeg gått litt på ski i Østmarka.

Hva er ditt favorittnettsted? NY Times.

SKRANKEN I KORONAEN:

Noen må ta imot skattyter til tross for smitterisiko

Da koronapandemien slo inn for fullt i mars 2020, ble alle veiledningskontorene stengt og "hele" skatteetaten dro hjem for å jobbe. I løpet av mai åpnet ID-kontorene delvis opp igjen, men kun for ID-kontroll og farskapskjennelser. Etter flere uker uten å ha tatt imot noen sto publikum i kø for å besøke oss.

Vi har pratet med Magdalena Jansen og Silje Torp, skrankeveiledere på Grålum i Sarpsborg. Der har kontoret vært åpent for ID-kontroll siden midten av mai, Skranken er åpen for timebestilling hver dag og er stort sett fullbooket.

Hvordan har det vært å jobbe i skranken under pandemien?

Vi er glade i jobben vår, derfor var det fint å få lov til å åpne igjen. Det var frivillig å komme tilbake og dette har fungert, og ingen har følt seg tvunget. Noen må ta imot skattyter til tross for smitterisiko, vi har kjent på det. Det har vært tøft psykisk. Har man personer i risikogrupper hjemme, begrenser det sosiale seg til jobben. Man tar ikke sjansen på å treffe flere.

Både Silje og Magdalena trekker frem hvordan det har vært krevende å tenke på den risikoen man utsetter seg for, spesielt fra starten da smittetrykket var høyt og de tok imot mange arbeidsinnvandrere.

Det har i ettertid vist seg at Norges åpne grenser og mange unntak fra karanteneplikten var den største grunnen til økt smitte etter sommeren. Det er kommunisert bekymring fra flere veiledningskontorer om

Å jobbe i førstelinje i Skatteetaten, i alle kanaler, er krevende

stor pågang av arbeidere som var unntatt karanteneplikt og dermed kunne møte til ID-kontroll kort tid etter ankomst.

Flere i skranketjenesten har uttalt at de ikke føler seg sett av arbeidsgiver og at fokuset er mest på de på hjemmekontor. Hva tenker dere om det?

Vi savner å bli sett for den jobben vi gjør. Psykisk helse på hjemmekontor er kjempeviktig, men vi må heller ikke glemme den psykiske helsen for oss som må være på kontoret og i skranken. Man kjenner at man er heldig som har en

jobb i en tid hvor det ikke er en selvfølge. Også kjenner man også på hvordan man mentalt må motivere seg for den risikoen man tross alt tar når man møter så mange mennesker hver dag.

Å jobbe i førstelinje i Skatteetaten, i alle kanaler, er krevende. Vi får ikke den anerkjennelsen vi burde hatt. Det er en selvfølge at vi skal holde oss oppdaterte på regelverk, rutiner, fag og lovverk. Det er rett og slett for lite fokus på hvor mye som kreves for å gjøre denne jobben. Vi er ansiktet utad og må svare på alt, vi fortjener å i større grad bli anerkjent. Det ville motivert oss i en svært travel hverdag.

Silje kommer fra Skatteopplysningen, Magdalena har jobbet med kundeveiledning i ulike bransjer. Man må være nullstilt og "på" hele tiden. Men de er begge to enige om at det er veldig fint å være veileder i Skatteetaten. Det er et kick å få den du veileder, til å forstå det de spør om.

Hva mener dere kunne vært gjort?

Lederne kunne i større grad tatt initiativ til møter for å snakke sammen om de utfordringene vi har hatt, gjerne på tvers av lokasjonene.

Vi mener også at etaten burde tilpasset seg lokale tiltak og ikke bare gått ut ifra nasjonale smittetiltak. Det er nå mange kommuner som har måtte innføre strengere tiltak enn på nasjonalt nivå. Det føles forvirrende når de som jobber innenfor en kommune som stenger ned skoler og kjøpesenter skal på jobb, og de som bor i byer der det er lite smitte må holde seg hjemme.

Her på Grålum ser vi også hvor forskjellig offentlig myndighet håndterer dette. Vi deler bygning med politiet som utfører mange forskjellige oppgaver (blant annet Pass, våpen og Politiets utlendingskontor). Nå holder de stengt for kunder men vi holder åpent. De har tidligere benyttet treningsrom på huset men vi har ikke fått lov. Vi føler nok at det skaper forvirring og stilles spørsmål ved hvorfor det har blitt løst slik.

I Oslo har vi sett bilder av byggplast i skranken for å hindre smitte - hvordan har smittevernstiltakene fungert på Grålum?

Vi har store pleksiglass på hver skrankeplass. Nå er det pålegg om at alle besøkende til etaten må ha munnbind og vi har, som de andre, hatt vekter på jobb hele perioden.

Vekteren har vært gull verdt. Det har vært godt å ha noen utenfor som har oppgaven med å håndheve regelverket rundt karanteneplikten.

Flere har forsøkt å booke time før de har fullført karantene, og noen er kreative med hensyn til regelverket. Da er det godt å ha en uniformert person med myndighet med på laget.

Er det noen av tiltakene dere mener vi bør fortsette med etter koronaen?

Vi tenker absolutt at ordningen med vekter bør fortsette også etter pandemien.

I skranken møter vi mange, og sakene har stor innvirkning på folks liv.

Vi håper også at vi kan beholde pleksiglasset. Det har mye å si for andre typer smitte, og det føles tryggere å sitte bak det.

Det har nok også hatt en effekt at vi spriter hender og overflater. Jeg har ikke vært forkjølet i det hele tatt dette året sier Magdalena.

Munnbind håper vi at vi slipper etter korona.

Ser dere for dere at det blir endringer i skranketjenesten etter at pandemien er over?

Vi har litt blandede følelser, vi ser at fokuset blir på ID-kontroll. Magdalena trekker frem bekymringen for å miste oppgaver og den kompetansen som følger med det som blir borte.

De er begge opptatt av service og ser faren med å lukke skranken for andre henvendelser.

Da Silje startet i Skatteopplysningen, var fokuset stort på digitale tjenester. Hun har stor tro på dem, men ser, etter å ha vært i skrankeveiledningen, at ikke alle kan gjøre alt selv. Det er flere grupper der ute som trenger hjelp.

Til vanlig er det fine med skranken at ingen dager er like. Vi som jobber der, er bekymret for at det blir helt mainstream og like oppgaver hele tiden.

Helt siden booking ble innført, har vi hatt inntrykk av at man skal lukke mer og mer. Skranken skal være siste utvei, vi er svært digitale i Norge, men samtidig er alt med skatt og folkeregister veldig komplisert. Vi må huske på hvem vi er til for og at de trenger ulike kanaler.

Tusen takk for at dere stiller opp og



Veileder i skranken på Grålum skattekontor, Magdalena Jansen.



Veileder i skranken på Grålum skattekontor, Silje Torp.

forteller om hverdagen deres. SkLs tillitsvalgte følger tett med på situasjonen for skrankemedarbeiderne i hele landet.

Britt Elin Jaabæk

Informasjon om valg av nytt sentralstyre for perioden 2021-2024

På Landsmøtet 2021 skal delegatene velge nytt sentralstyre for SkL for perioden 2021-2024. 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

Det er greit for oss å vite om han/hun kjenner til at han/hun blir foreslått. Vi retter en spesiell henstilling til våre nye medlemmer som kom fra Skatteoppkreveren 1.11.20 – vi er sikker på at mange blant disse kan bidra godt også for SkL.

Hilsen valgkomiteen
Rolf Lillerovde
Christina Kaarbo
Elisabeth Verpelstad

Overføring av SKO – hvordan går det så langt?

Flere er positive til overføringen og de er tatt godt imot, men det trengs mer opplæring og mange føler seg isolert på hjemmekontor.

Det er kort tid etter overføringen og i skrivende stund er vi fortsatt i beredskapsperioden, med beredskapsmøter sentralt og lokalt. Så langt virker alt til å ha fungert bra og det er ingen alvorlige avvik som følge av overføringen.

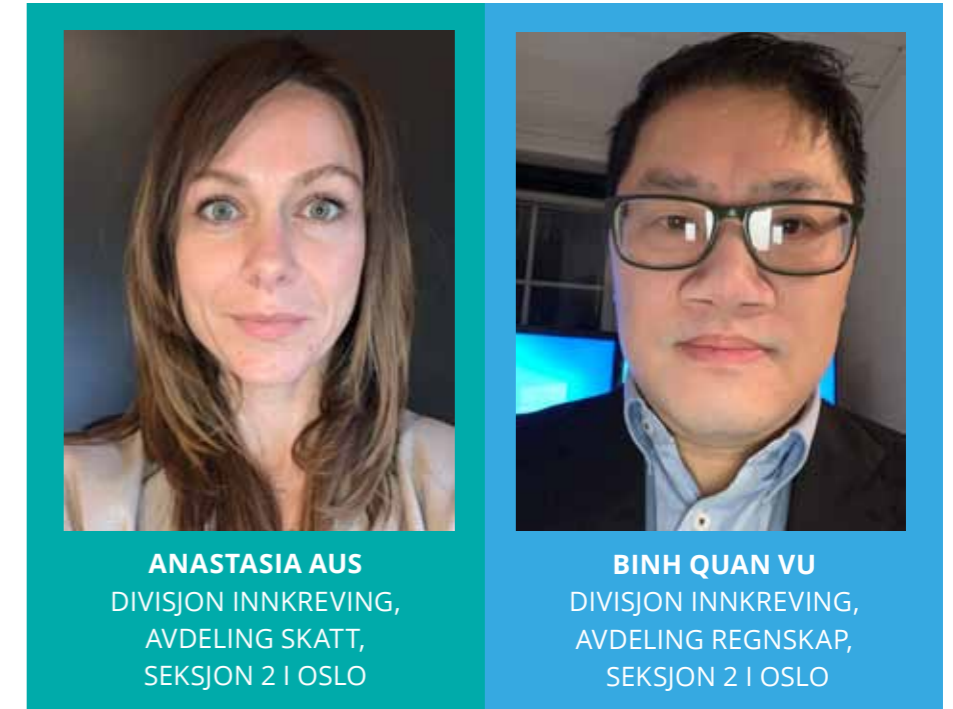
Men hva mener de ansatte? Det er foretatt tre endringsmålinger blant de som er overført slik at man kan se utviklingen over tid. Disse viser en klar trend om at flere er positive til selve overføringen, men mange ønsker mer opplæring og mange føler seg isolert og alene på hjemmekontor. Det er heller ikke alle som føler at overføringen har vært positiv for deres arbeidshverdag. Resultatet av endringsmålingen følges opp både sentralt og i divisjonene og ulike tiltak vil bli satt i verk der hvor nødvendig.

Vi har tatt en liten temperaturmåling og spurt et par av våre medlemmer fra SKO, Anastasia og Binh, om hvordan de har det så langt.

Hva er ditt inntrykk av Skatteetaten og er du fornøyd med mottakelsen?

ANASTASIA: Jeg har jobbet i Skatteetaten før jeg begynte hos skatteoppkreveren og har veldig bra inntrykk av Skatteetaten som arbeidsgiver. Skatteetaten er en stor organisasjon med flere spennende arbeidsoppgaver og gode muligheter for videreutvikling. Veldig fornøyd med mottakelsen.

BINH: Skatteetaten er profesjonelle og imøtekomende og har evne til å yte høy grad av service. Vi ble godt ivaretatt og tilrettelagt for, fra dag én.



ANASTASIA AUS
DIVISJON INNKREVIING,
AVDELING SKATT,
SEKSJON 2 I OSLO

BINH QUAN VU
DIVISJON INNKREVIING,
AVDELING REGNSKAP,
SEKSJON 2 I OSLO

Hva er de største endringene for deg i din arbeidshverdag?

ANASTASIA: Hjemmekontor. Vi har ikke hatt hjemmekontor på "full-tid" hos skatteoppkreveren. Det ble en stor endring å jobbe fra hjemmekontor rett etter overgangen til Skatteetaten.

BINH: Helt ærlig så merker jeg ikke endringen i hverdagen, oppgavene jeg utførte på Oslo kemnerkontor var nøyaktig de samme. Jeg trives godt i stillingen min.

Hva er ditt inntrykk av veiledningen publikum får nå kontra tidligere?

ANASTASIA: Det er nok en endring for noen at de ikke kan nå kontaktpersoner de kjente til tidligere og må forholde seg til en større organisasjon. De fleste blir fort vant med å bruke digitale løsninger på skatteetaten.no i større grad enn før.

BINH: Jeg jobber med skatteregnskap og er derfor ikke direkte i kontakt med publikum slik som kollegaene mine i Brukerdialog. Men jeg tror vi er gode sammen og opplever at publikum har et godt inntrykk av Skatteetaten.

SkL er på vei til et bredere samarbeid med Delta, dere er de første med dobbelt medlemskap. Hvordan synes dere det fungerer?

ANASTASIA: Det fungerer veldig bra. Vi fikk god og nyttig informasjon før statliggjøringen takket være dobbelt medlemskap. Det bidro til at vi følte oss godt ivaretatt i prosessen.

BINH: Jeg synes informasjonen fra SKL og Delta er svært god.

Jens Chr. Batt



Plasstillitsvalgte

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



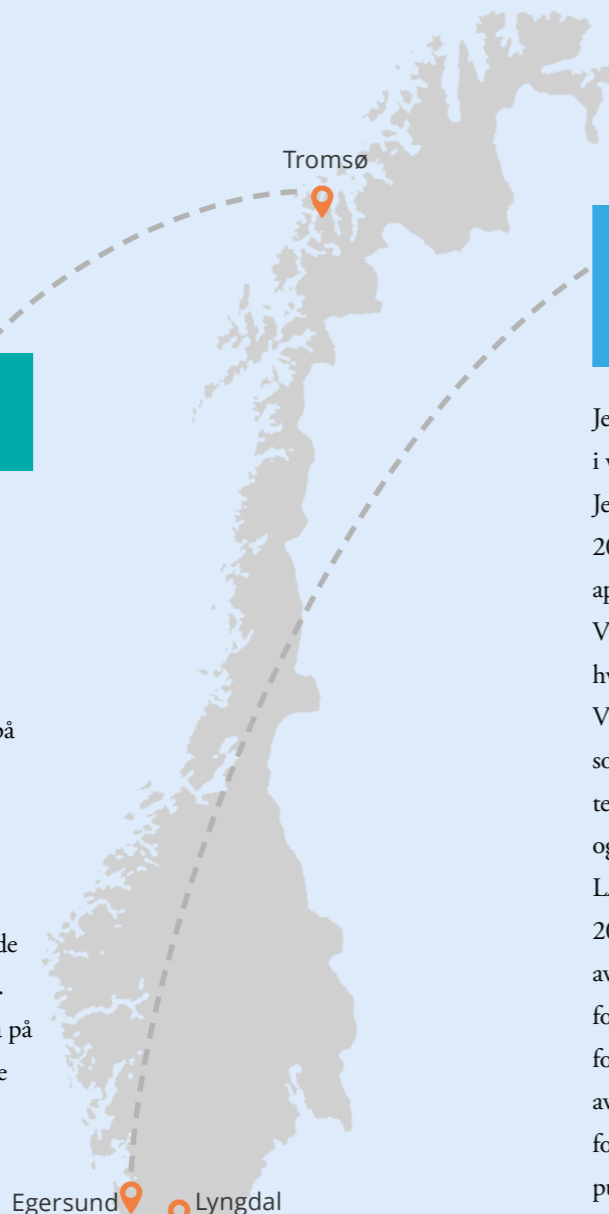
METTE MARI VIK
PTV I TROMSØ

Jeg begynte i Skatteetaten i febr. 2009 og ble vervet etter ganske kort tid. Vi er 27 medlemmer her i Tromsø. Jeg tenker at det som blir viktig er å få folk tilbake på kontoret da jeg føler at jeg ikke får gjort så mye her jeg sitter på hjemmekontor. Ønsker å vise at vi er der for medlemmene våre. Samarbeidet med Delta er jo en viktig ting som vi må få ut til folket sånn at de får vite at dette er ting det jobbes med. Ellers så håper jeg jo at jeg kan få delta på litt kursing sånn at jeg kan bli en bedre tillitsvalgt da jeg ganske brått tok over det vervet og føler at jeg ikke har helt taket på det.



BOGDAN JAKOBSEN-LATIPOV
PTV I EGRSUND

Jeg begynte i Skatteetaten oktober 2019 i vikariatstilling med et års engasjement. Jeg var så heldig og fikk fast stilling i mai 2020 og har vært medlem i SkL siden april 2020. Vi er tjueen herlige kollegaer på kontoret, hvor seks av oss er medlemmer i SkL. Vi i Egersund er et relativt liten kontor som nylig har fått ny leder. Personlig tenker jeg at det blir viktig å etablere god og inkluderende dialog med den nye LAR, og ser frem til tett samarbeid. 2020 har vært et turbulent år preget av mye usikkerhet og uforutsigbarhet for vårt kontor, etaten, og samfunnet forøvrig. Vi ser frem til en normalisering av situasjonen i år, og kommer til å jobbe for at medlemmenes erfaringer, synspunkter og ønsker blir ivaretatt.



ARNLJOT HANSSON – PTV I LYNGDAL

Jeg har vært medlem i SkL siden 1992. Vi har 13 medlemmer på kontoret i Lyngdal. Vi er nå på hjemmekontor. Vi må regne med at mange må være på hjemmekontor i

tiden fremover. Det kan bli lenge til alle kan komme tilbake til kontoret. Det er viktig at vi løser dette på en god måte.

Hva har egentlig kvinner i etaten til felles med skattemeldingen?

Gratulerer med dagen alle dere kvinner i skatteetaten. Med 8. mars så tett på syns jeg det var på sin plass å rette spotlighten mot kvinnene i etaten et lite øyeblikk.

For vi er mange, hele 61,9 % av etatens medarbeidere er kvinner. Slik har det vært lenge, at vi utgjør størstedelen av medarbeiderne. Også i ledelsen, av 514 lederstillinger innehar vi 303 av dem, nå også direktørstillingen! I SkL-Nytt fra 2007 Siterte Kristin Rabben den gang skattedirektør Svein Kristensen:

“ Jeg ønsker at vi skal ha like muligheter for kvinner og menn, at vi skal ha en balansert kjønnsfordeling i ulike funksjoner i arbeidsgrupper og prosjekter og at vi skal ha dyktige kvinner i lederstillinger. På den måten bidrar arbeid med likestilling til stadig bedre resultat i etaten”.

Og etaten går så den suser.

I 1910 ble kvinnedagen for første gang markert over hele verden, i 1911 ble det vedtatt ny skattelov i Norge og med det ble selvangivelsen innført, det tok riktignok et par år før dette trådte i kraft, slike store endringer tar tid. Men i 1913 kom den, og for mange var det vanskelig og uvant å forholde seg til.

Da kvinnene kom inn i arbeidslivet, betydelig tidligere, var det også vanskelig og uvant for mange. Det tok tid. Mye mer enn et par år. Vi hadde vår plass hjemme. Men sterke kvinner sto på og ville mer. Et samfunn i stadig utvikling trengte innspillene og tankene fra kvinnene. I Skatteetaten kunne arbeidsoppgavene og arbeidstidene godt forenes med familielivet, vi ble mange. Selvangivelsen fikk fotfeste og viste seg å være en ganske nyttig innføring, den

utviklet seg, sakte ble den enklere og kunne tilslutt godtas uten et tastetrykk. For kvinnene ble det også lettere med tiden. Vi fikk mer innflytelse. Det norske samfunnet aksepterte stadig mer vår eksistens i arbeidslivet, helt til det ble en selvfølge og ingen lenger tenker på det, vi er godtatt nesten uten et tastetrykk. Vi blir sett og hørt, hvert fall i etaten.

For kvinnekampen foregår i aller høyeste grad på mange arenaer i verden og i arbeidslivet. Fremdeles er det store ujevnheter i avlønning for likt arbeid og vår plass er ikke alltid like synlig. Vi settes på prøver og veien frem til “uten et tastetrykk” er endeløs for mange. Derfor står vi sammen og markerer kvinnedagen også i 2021.

Selvangivelsen har endret navn til skattemelding, den fremstår ny og moderne. Det gjør Skatteetaten også, med en kvinne på toppen og massevis av nytenkende fremtidsmedarbeidere, både

Jeg ønsker at vi skal ha like muligheter for kvinner og menn, at vi skal ha en balansert kjønnsfordeling i ulike funksjoner i arbeidsgrupper og prosjekter og at vi skal ha dyktige kvinner i lederstillinger. På den måten bidrar arbeid med likestilling til stadig bedre resultat i etaten.

kvinner og menn i skjønn forening rundt viktige samfunnsoppgaver. Takk til alle dere mannlige kollegaer for at dere er med å skaper den fine balansen. Hurra for oss og Gratulerer med dagen alle kvinner!

Britt Elin Jaabæk

FAKTA

61,9% av medarbeiderne i skatteetaten er kvinner. Her er oversikten over ledere:

Stillingskode	Kvinne	Mann	Totalsum
9125 Skattedirektør	1		1
1062 Direktør	5	4	9
1060 Avdelingsdirektør	10	14	24
1211 Seksjonssjef	50	34	84
1059 Underdirektør	237	159	396
Totalsum	303	211	514

Det er alltid viktig å bli sett, men nå er det enda viktigere

I denne tiden er det av stor betydning at leder og medarbeider har en god dialog seg imellom. Medarbeidere har behov for å bli sett av leder og når det ikke kan skje fysisk på kontoret, må det skje digitalt.



Når dette skrives, har Korona-pandemien igjen medført innstramminger i samfunnet. Det påvirker selvfølgelig situasjonen i Skatteetaten og noen skattekontorer holder også publikumsmottakene stengt. Alle medarbeidere i etaten som kan, skal jobbe hjemmefra. Det er særskilte grupper som likevel kan arbeide fra kontoret, medarbeidere som har kritiske oppgaver eller HMS-behov. Medarbeiderne i Skatteetaten er omstillingsdyktige, men vi hører at en del medlemmer opplever den langvarige hjemmekontorsituasjonen som slitsom. Det er høyst forståelig. Vårt inntrykk er at etaten ivaretar HMS-behov på en god måte, slik at de som har behov for det, får arbeide fra kontoret.

Medarbeidere må få anerkjennelse for den jobben som blir gjort, få tilbakemeldinger om hva som eventuelt kan gjøres bedre og ha en dialog som gir muligheter for utvikling i forhold til kompetanse og nye oppgaver. Det er ikke alltid så enkelt å få til den gode dialogen. Når man kommuniserer digitalt blir det fort slik at noe av kommunikasjonen blir borte hvis man ikke ser hverandre, men kun ser på en sort boks på skjermen. Det er derfor en god ide å ha kamera på når man har digitale møter med leder, med mindre det er tekniske utfordringer som tilsier noe annet. Leder skal

tross alt fange opp hvordan medarbeider har det på hjemmekontoret, ikke bare i forhold til arbeidsoppgaver og arbeidsutførelse, men også hvordan medarbeideren har det psykisk og fysisk, og i forhold til balanse mellom jobb og privatliv.

Det er også viktig at de som har arbeidsoppgaver som må utføres på kontoret, f.eks i publikumsmottak eller medarbeidere i AT, også blir sett i denne tiden. De har vært på kontoret siden i fjor vår og har utført oppgaver som innebærer risiko for smitte. Det er selvsagt viktig at etaten har gode smitteforebyggende tiltak og at de medarbeiderne som utfører disse viktige oppgavene får best mulig smitteforebyggende utstyr, men det er også viktig

at de blir sett og verdsatt for den jobben de gjør.

Også i SkL er vi berørt av Korona-pandemien. Sekretariatet er fortsatt stengt og vi jobber hjemmefra, med utstrakt bruk av digitale møter.

I tillegg til arbeidsmøter har vi sekretariatmøter, sentralstyremøter, ukentlige samarbeidsmøter med hovedtillitsvalgte og ulike typer møter med arbeidsgiver. Vi ivaretar medlemmene så godt vi kan, alt tatt i betraktning. Vi ser fram til at vi igjen kan møtes fysisk, og ikke minst at vi kan møte medlemmene igjen.

*Annelise I. Rosland
Nestleder SkL*

Sentralstyret



LEDER:
Ivar Sømhovd
Innkrevning, Oslo
Mobil: 40 22 67 63
ivar.somhovd@skl.no



NESTLEDER:
Annelise I. Rosland
Innsats, Bodø
Mobil: 48 03 17 28
annelise.isaksen.rosland@skl.no



STYREMEDLEM:
Tom Erik Åmfelt
Innsats, Oslo
Mobil: 40 04 83 66
tom.erik.amfelt@skl.no



STYREMEDLEM:
Anita Breivik
Innsats, Molde
Mobil: 91 64 31 14
anita.breivik@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Britt Elin Jaabæk
Brukerdialog, Kristiansand
Mobil: 41 25 77 35
britt.elin.jaabak@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Uyen Rødland
Brukerdialog, Kristiansand
Mobil: 93 41 22 17
uyen.rodland@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Kaare S. Sidselrud
Informasjonsforvaltning, Oslo
Mobil: 90 84 59 55
kaare.sidselrud@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Imran T. Mahmood
Brukerdialog, Oslo
Mobil: 47 79 99 32
imran.mahmood@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:
Trude Håland Garnes
Brukerdialog, Bergen
Mobil: 40 80 83 07
TrudeHaland.Garnes@skatteetaten.no



1. VARAMEDLEM
Kjell Reidar Søiland
Innsats, Sandvika
Mobil: 92 64 86 48
kjell.soiland@skatteetaten.no



2. VARAMEDLEM
Vidar Larsen Risdal
Innkrevning, Grimstad
Mobil: 37 25 21 62
VidarLarsen.Risdal@skatteetaten.no



3. VARAMEDLEM
Merete Pettersen
IT, Mo i Rana
Mobil: 95150068
Merete.pettersen@skatteetaten.no

Divisjonene

Brukerdialog:

HTV: Marianne Spangberg, Kongsberg
1. vara: Ronny Rydningen, Leikanger
2. vara: Anne Marie Bakke, Stavanger
ATV Innland: Svein Cato Samuelson Wian, Alta
Vara: Tone Wigdis Jahrmann, Hønefoss
ATV Utland: Agnethe Carrera, Moss
Vara: Britt Arntzen, Grålum
ATV Brukerkontakt: Beate Lindstrøm, Steinkjer
Vara: Ingrid Kristine Lindquist, Trondheim
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

Innkrevning:

HTV: Hege Sømhovd, Oslo
1. vara: Edel Strand, Mo i Rana
2. vara: Tove Bakken, Oslo Helsefy
ATV Bidrag: Renate Hauffen, 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: Roy Strømstad, Oslo
1. vara: Javid Soltani, Lillestrøm
2. vara:
ATV Fokus: Siv Godø, Ålesund
ATV Innsikt: Elin Birgitte Olsen, Bodø
ATV Skattekrim: Thomas L. Risan, Molde
ATV Storbedrift: Camilla S. Steen, Stavanger

Sekretariatet

Tom Erik Åmfelt mob. 400 48 366
Ivar Sømhovd, mob. 407 27 860
Annelise I. Rosland, mob. 908 39 736



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



INFORMASJONSRADGIVER
Astrid Hellwig
Mobil 90 67 05 48
astrid.hellwig@skl.no

IT:

HTV: Karen Marie Schnell, Helsefy
1. vara: Anne Sørensen Behdad, Oslo Helsefy
2. vara: John Sigurd Thomassen, 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: Karen Marie Schnell, Helsefy
1. vara: Anne S. Behdad, Helsefy
2. vara: John Sigurd Thomassen, Grimstad

Forkortelser:

HTV: hovedtillitsvalgt
ATV: avdelingstillsvalgt
PTV: plassstillsvalgt

Øvrige

Sekretariatet for skatteklagenemnda:

PTV: Anne Kristin Aske, Forus

SkL Ung:

Leder: Imran T. Mahmood, Oslo
Kine Hildal, Narvik
Vidar L. Risdal, Grimstad
Silje Løvstad, Kristiansand
Cathrine Larsen, Mo i Rana
Karoline Bjarkøy, Bjørnevatn

Adresse: Grønland 4, 0188 Oslo
Tlf: 21 01 36 98
E-post: post@skl.no

REDAKSJONEN:

Britt Elin Jaabæk
Jens Chr. Batt

ANSVARLIG REDAKTØR:

Ivar Sømhovd

UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

UTFORMING:

Heidrun Klevan

Forsidefoto:
Andreas Agasøster Vatnøy

Ansvarlig Trykk:
Erik Tanche Nilssen AS

www.skl.no

Returadresse
SkL-Nytt
Grønland 4
0188 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

*Mennesket i fokus i et
utviklende fellesskap*