



SkL Ung-konferansen 2017 s.12

Robotene kommer s.6

YS 40 år

– Året da alt
snudde s.13

Kurs i presentasjonsteknikk
s. 10





Redaktørens eget hjørne

Det er mye snakk om hvor fort alt går nå for tiden, fortere enn noensinne. Det føles litt sånn når det gjelder Nye Skatt. Finansdepartementet har bedt om en rapport med anbefalt modell med økonomiske og administrative konsekvenser innen 15. desember. Det har gitt SkLs tillitsvalgte en hektisk høst og førjulstid. Jeg tror det er mange som nå ser frem til noen fridager før alt tar seg opp igjen over nyttår.

Fort går det også innen kunstig intelligens, og med det ser det ut som angsten for at vi allerede er for sent ute følger hakk i hel. Temaet har vært debattert mye i de siste par årene, og budskapet er ofte det samme: Vi tar ikke inn over oss hvor fort utviklingen går. Nå kan det se ut som de mest pågående kanskje har vært litt for ivrige. Det er ikke bare mennesker som trenger tid, teknologien gjør det også. For foreløpig har ikke IBMs Watson brøytet veien for innovativ kreftbehandling og de førerløse bussene kolliderer når de kommer på veiene.

Mon tro om ikke noe av forklaringen henger sammen med at utviklingen går for fullt mange steder? At det ikke tenkes på som noe annet enn helt naturlig videreutvikling av teknologi vi allerede har? Slik opplever jeg at det er i Skatteetaten. En stor takk til Per Olav Stenseth som på kort varsel var til stor hjelp i forbindelse med artikkelen om kunstig intelligens.

Riktig god jul, og takk for året som snart er omme!

Arvid



En prat med...

Anita Breivik

Arbeidssted: Molde

Ansatt siden: 1989

Medlem i SkL siden: januar 1991

Gratulerer med det nye vervet som hovedtillitsvalgt for Innsats. Dere har blitt tillitsvalgte før noen er innplassert. Hva tenker du vil være spesielt viktig i året som kommer?

Tusen takk. Jeg er veldig takknemlig for å ha fått tilliten til å inneha dette vervet i oppstarten av Nye Skatt. Det blir veldig viktig å få involvert medlemmene og å få mulighet til å treffe dem. Vi får en utfordring med det, vi vet ikke hvem som blir plassert i Innsats. I tillegg må vi klare å frigjøre oss fra dagens organisering. Vi må tenke landet under ett og vi må klare å se hva som blir oppgavene til resultateneheten Innsats.

Du har fått med to dyktige tillitsvalgte, Roy Strømstad og Annelise Rosland, som vara. Hvordan har du tenkt at samarbeidet vil bli?

Jeg tror at Annelise, Roy og jeg kommer til å få til et veldig godt samarbeid. Vi er allerede i gang, og jeg opplever at diskusjonene går friskt. Vi er tre sterke personer med masse meninger, noe som er veldig positivt og nødvendig for å få til et godt samarbeid. Vi er også avhengig av å få til en god arbeidsfordeling oss imellom for å favne alt innen Innsats.

Hva håper du dere har oppnådd når medlemmene kommer på plass?

Jeg håper vi har klart å få til en plan for en omorganisert skatteetat som gjør hverdagen til medlemmene best mulig. At vi har fått til gode løsninger for de ansatte og organisasjonen.

Hovedtillitsvalgtrollen er også ny i forhold til hvordan SkL er organisert i dag. Hva tror du det vil bety for jobben dere skal gjøre?

Jeg tror sentralstyret, sekretariatet, nestleder og leder vil være til utrolig god støtte for oss i den nye rollen. Organiseringen vi har i dag vil gjøre det lettere for oss å nå medlemmene nå i startperioden før de er innplassert. Da får vi prate med alle på f.eks. årskonferansene uavhengig av hvilken resultatenehet de vil tilhøre.

Nye Skatt preger førjulstida



YS ble stifta i 1977 og feirar dermed 40-årsjubileum i år. Sjølv bursdagsfeiringa var på YS-konferansen 18. oktober. Eg vil nytta dette høvet til å gratulera oss alle med at hovudorganisasjonen er 40 år, og i sin beste alder. Vi ser fram til å påverke det norske arbeidslivet i mange år til.

SkL har nå valt hovudtillitsvalde med vara for dei nye einingane i Nye Skatt. Gratulerer med nye verv til alle dykk som er blitt valde. Sjølv om Skatteetaten ikkje vil ha leiarar på einingane på plass før tidlegast på vårparten, så treng SkL dei tillitsvalde på plass nå. Desse har allereie fått i oppdrag å gi råd til sentralstyret om standpunktet vårt i drøftingar og forhandlingar med skattedirektøren om ny organisering.

Mange er opptekne av den nye organiseringa av Skatteetaten. Det som nå skal avgjerast, er organisasjonskartet på nivå 3 og kor leiinga av nivå 2 og nivå 3 geografisk skal plasserast. Eg meiner at det er viktig med ein så flat struktur som mogleg. Blir det for få einingar på nivå 3, så vil det føre til at me får fleire nivå i den nye Skatteetaten. Dette må ein sjølvsgt vurderer opp mot ei mest mogleg effektiv oppgaveløysing. Det blir spanande å sjå kor leiinga foreslår å leggja leiarfunksjonane på nivå 2 og 3. Det er viktig å sjå både nivåa i samanheng, men eg meiner at også nivå 2 treng ei særskilt geografisk fordeling av leiinga.

Skattedirektøren skal snart overlevera eit utdjupa forslag til organisering av Nye Skatt til Finansdepartementet. Det har vore mange møtepunkt i form av referansegruppemøte og hovudavtalemøte. Fagforeiningane har fått god informasjon undervegs. Likevel har eg sakna overordna diskusjonar med skattedirektøren om prinsipielle spørsmål i forkant av forslaga til organisering frå arbeidsgruppene.

Ikkje uventa stadfesta statsbudsjettet tidlegare oppdragsbrev frå regjeringa om at NAVI skal overført til Skatteetaten. Denne månaden drar eg til Bjørnevatn for å treffa YS-medlemmane på NAVI, som er organisert i AVYO. Eg vil informera dei om Nye Skatt og håper å få tilbakemeldingar om korleis dei ser på arbeidsplassen sin når dei nå skal inn i Skatteetaten, og seinare innplasserast i Nye Skatt. Eg håpar dei blir nøgde med dei organisatoriske løysingane ein kjem fram til, og at dei i prosessen nå får eit godt inntrykk av etaten dei blir ein del av frå 1. april neste år.

Jula nærmar seg nå med stormskritt. Eg vil nytta dette høvet til å ynskja alle ei fin adventstid og førjulstid, og ei hjarteleg god jul.

Per Magnar Stavland

INNHOLD

Nye Skatt – en stemningsrapport	s.4
Robotene kommer	s.6
Arbeidsmiljø og psykisk helse	s.9
Tydelige, trygge og troverdige tillitsvalgte	s.10
Kurs i presentasjonsteknikk og retorikk	s.10
SkL Ung-konferansen 2017	s.12
YS 40 år – Året da alt snudde	s.13
Kompetanse blir enda viktigere i fremtiden	s.14
Trygg jobb i staten?	s.15
YS-forbundenes styresamling	s.16
Ingemund Sægrov til minne	s.17
Til minne om Valborg Lie	s.17
SkL-butikken	s.18
Viktige verv i SkL	s.19



Som vanlig er det en litt større gjeng samlet til Skype-møte i Oslo. Foto: Kaare S. Sidselrud

Nye Skatt

– en stemningsrapport

Den vanlige ansatte i etaten synes kanskje det går sent og at det skjer lite i Nye Skatt. På sentralt nivå er det imidlertid svært så hektisk. Det er mye som skal på plass før rapporten skal leveres Finansdepartementet 15. desember.

I skrivende stund er vi i uke 45 og det er nok en uke med Nye Skatt-møter, både med arbeidsgiver og internt i SkL. Ukens store drøftingstema er organiseringen av kjernevirksomheten på nivå 3, dvs. hvor mange bokser skal vi ha under direktøren for resultatene og hvordan skal de

deles inn. Drøftingsmøtet er på torsdag og det er viktig å få organiseringen på plass før vi skal gå i gang med lokaliseringen av både nivå 2 og 3 mandagen etter. Det ligger i ordet kjernevirksomhet at dette er viktig for etaten og for våre medlemmer. Derfor har vi i SkL også interne møter for å drøfte vårt

syn og finpusse vår argumentasjon overfor arbeidsgiver. Det fyller opp uken ytterligere. Det er ikke fritt for at vi har noe ulikt syn på hvordan organiseringen skal være.

FIN vil ha en finger med i spillet

Den største grunnen til alt hastverket er rapporten til Finansdepartementet. I deres svarbrev i mai i år ba departementet om en beskrivelse av anbefalt modell, samt økonomiske og administrative konsekvenser innen 15. desember. I SkL var vi noe overrasket over at departementet ønsket en så stor finger med i spillet om den videre organiseringen, og vi liker dårlig at så mye må avklares før de nye lederne er på plass. Ideelt sett burde direktørene for de nye enhetene være med og forme hvordan deres avdeling skal se ut. Nå vil det meste være ferdig før de har begynt.



De nye hovedtillitsvalgte for Nye Skatt har allerede hatt sitt første møte med sentralstyret. Som et voksende antall møter ellers i SkL, deltok mange på Skype. Foto: Kaare S. Sidselrud

Over 20 Nye Skatt-møter etter ferien

Fram til rapporten skal leveres i desember, vil vi ha hatt over 20 møter med arbeidsgiver der Nye Skatt har vært tema i en eller annen variant. Det ble en brå start etter ferien hvor vi opplevde at vi ikke var nok involvert, eller godt nok informert. Stor honnør til leder av Nye Skatt-prosjektet, Tord Bern Hansen, for å ta dette på alvor. Det er noe av årsaken til den store møtevirkosomheten nå i høst. Vi har likevel savnet møtepunkter med skattedirektøren for å diskutere strategisk retning, spesielt for videre organiseringen under nivå 2.

Hva skjer videre?

Når rapporten til FIN er levert, gjenstår det å få aksept fra dem før vi kan gå videre. Direktørene på nivå 2 skal lyses ut eksternt. Det kan først skje på nyåret og etter planen skal de være innplassert innen 10. april. De som kommer utenfra vil muligens ha oppsigelsestid, så det kan godt ta lenger tid å få dem på plass.

Innen 15. mai skal resten av organiseringen og lokaliseringen etter planen være ferdig forhandlet og drøftet med organisasjonene. Innen 15. mai skal også ledere på nivå 3 være innplassert/tilsatt. De vil bli lyst ut internt. Ledere på øvrige nivå skal være innplassert innen 29. juni mens alle medarbeiderne skal være innplassert innen 26. oktober. Iverksettelse av ny organisering er som kjent 1. januar 2019.

Hva lurer mange på?

Ut fra spørsmålene å dømme, lurer mange på om hva som må til for å følge stillingen: Hvor blir jeg innplassert? Hva hvis mine oppgaver blir flyttet til nabokontoret – kan, eller må jeg følge med? Hvis mitt kontor skal ha andre oppgaver enn det jeg har kompetanse på, hvordan løser vi det? Hvilket tidsløp snakker vi om da?

På dette stadiet er fortsatt mye uavklart, men vi jobber med saken. Spesielt forhold som har betydning og som vil gi forutsigbarhet for den enkelte, er vi opptatt av å få på plass så snart som mulig. SkL sender ut fortløpende informasjon, men følg også med på etatens intranett, det er en god kilde for å holde seg oppdatert om hva som skjer.

Jens Chr. Batt

SKL HAR VALGT HOVEDTILLITSVALGTE FOR NYE SKATT

Sentralstyret har oppnevnt hovedtillitsvalgte for Nye Skatt. Selv om ikke direktørene er på plass før til våren, har SkL stor nytte av faglige innspill fra de hovedtillitsvalgte i den delen av prosessen vi nå er inne i. Det vil bli enda større behov ut over i 2018 når resten av organiseringen skal på plass.

Normalt er det medlemmene som velger sine tillitsvalgte av og blant medlemmene i den aktuelle enheten. Siden vi ikke blir innplassert i Nye Skatt før neste høst, har sentralstyret oppnevnt de nye hovedtillitsvalgte for perioden frem til ordinære valg på nyåret 2019.

De som er oppnevnt på de ulike områdene er som følger:

INFORMASJONSFORVALTNING

Hovedtillitsvalgt	Anne Fürstenberg-Rysjedal, Førde
1. vara	Kaare Seeberg Sidselrud, Oslo
2. vara	Kari Trøan Hansen, Oslo

BRUKERDIALOG

Hovedtillitsvalgt	Sissel Eilefstjønn, Seljord/Bø
1. vara	Elisabeth Mørland, Oslo
2. vara	Anne Jorunn Mo, Trondheim

INNSATS

Hovedtillitsvalgt	Anita Breivik, Molde
1. vara	Roy Strømstad, Oslo
2. vara	Annelise Rosland, Bodø

INNKREVIING

Hovedtillitsvalgt	Hege Sømhovd, Oslo
1. vara	Edel Strand, Mo i Rana
2. vara	Anne Christine Mohn, Mo i Rana

IT

Hovedtillitsvalgt	Einar Holmer-Hoven, Grimstad
1. vara	Merete Pettersen, Mo i Rana
2. vara	Karen Schnell, Oslo

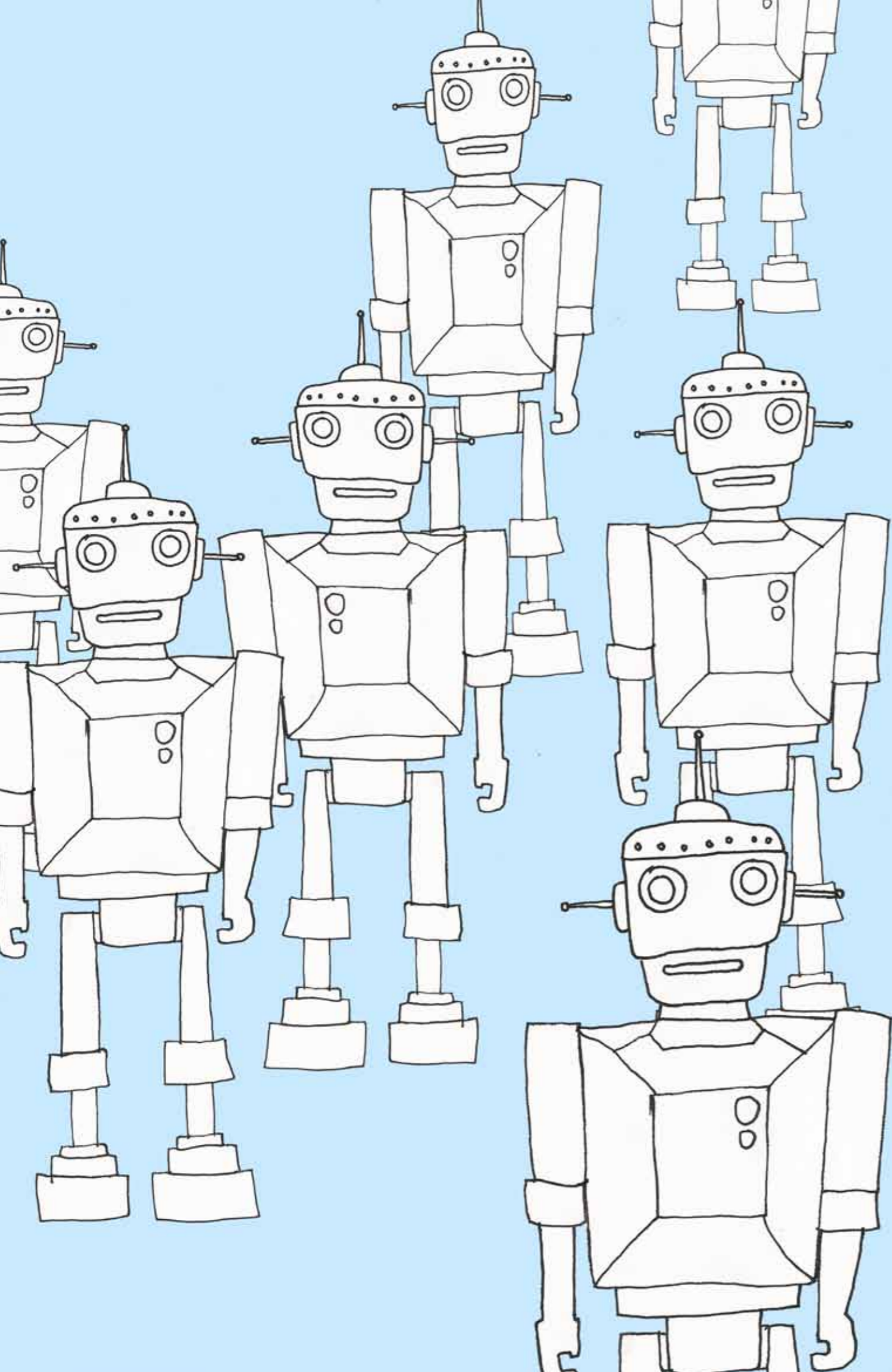
UTVIKLING

Hovedtillitsvalgt	Karen Schnell, Oslo
1. vara	Henning Vatn, Grålum

ADMINISTRATIVE TJENESTER

Hovedtillitsvalgt	Ronny Rydningen, Leikanger
1. vara	Karen Schnell, Oslo

Medbestemmelsesarenaene kommer formelt først på plass i forbindelse med revidering av Skatteetatens tilpasningsavtale. Spesielt direktoratsnivået er uavklart per i dag. Karen Schnell vil ivareta dette området.



Robotene kommer

Virkelig noe å være redd for?

Arbeidet med å ta i bruk kunstig intelligens (KI) i Skatteetaten har begynt. Både teknologisk utvikling, forventninger til service, krav fra Finansdepartementet og strammere budsjetter forsterker behovet for å bruke KI og å automatisere en rekke arbeidsoppgaver. Gevinstene lokker, men samtidig er det for Skatteetaten også viktig å unngå å ende opp med kongens nye klær.

Du har sikker fått det med deg, blandingen av dommedag og fremtidstro når det handler om roboter, kunstig intelligens og teknologisk utvikling. Optimistene forteller om alt som nå kommer til å bli mulig og tiden som vil bli frigjort. Pessimistene bekymrer seg for om vi vanlig dødelige i det hele tatt har jobb i fremtiden og hva vi skal leve av. I det siste har en mer nøktern fremstilling så smått begynt å dukke opp. Utviklingen ser ikke ut til å ha kommet like langt som de mest optimistiske vil ha oss til å tro, og robotisering oppleves som mer positivt, i hvert fall for de som jobber side om side med robotene.

Skatteetaten har lagt seg på en nøktern linje. I løpet av det siste året har etaten jobbet aktivt med å kartlegge, forstå og teste ut mulighetsrommet for å ta i bruk automatisering og kunstig intelligens. I første omgang satser etaten videre på tre områder: maskinlæring, virtuelle assistenter med

kunstig intelligens (VAKI) og automatiserte prosesser (RPA).

Ikke alt er kunstig intelligens

Å automatisere prosesser regnes egentlig ikke for å være kunstig intelligens. Det har allerede eksistert i flere tiår. For veldig mange, som for Skatteetaten, er det likevel fortsatt mye å hente på dette området. At det fungerer godt med eksisterende teknologi, er et helt klart fortrinn. I tillegg vil automatisering av rutinemessige arbeidsoppgaver som innlesing av skattemeldinger og momsoppgaver på papir og maskinell kontroll av innkommende opplysninger, frigjøre tid. Tid som heller kan brukes til de mer krevende arbeidsoppgavene.

En intelligent assistent

Med VAKI-prosjektet (virtuell assistent med kunstig intelligens) får Skatteetaten testet ut kunstig intelligens. Forprosjektet, som

ble gjennomført våren 2017, hadde som mål å finne ut hva som ville være realistisk å gjennomføre i Skatteetaten. Resultatet har blitt planer om en virtuell assistent, en chatbot, som skal betjene førstelinjetjenesten i Skatteopplysningen og Veiledning. Etaten forventer at dette på sikt, når chatboten lærer flere og flere svar, vil gi høyere kvalitet og likebehandling.

Når chatboten på førstelinje overfører samtaler til andrelinje for svar, vil svarene etter en godkjenningssprosess utvide svaromfanget til chatboten. Over tid vil det gi mindre behov for å sette over samtaler til andrelinje. Med en chatbot som førstelinje økes også kvaliteten ved at den er tilgjengelig til enhver tid. Frigjort tid har blitt foreslått å brukes til å bedre service og kvalitet på tjenesten.

Med denne løsningen vil ventetiden være kortere for de som tar kontakt med Skatteetaten, også i pressperioder. Møtet med

en chatbot vil nok oppleves som mindre fleksibelt i startfasen. På sikt regner en med at det vil være mindre merkbart, spesielt når løsningen også blir mer vanlig for offentlige og private tjenester. På sikt skal innloggede brukere også få personlige svar, basert på deres egne data. Om det vil føre til at færre vil ha behov for å oppsøke et skattekontor, er for tidlig å si.

Intelligent mønstergjenkjenning

Et av de mest interessante områdene innen kunstig intelligens for Skatteetaten er likevel på et annet område: mønstergjenkjenning av store data og utvikling av modeller som forutser det som kommer til å skje. Statistiske modeller med maskinlæring blir i økende grad brukt i etatens analysearbeid, enten det er modeller som kartlegger sannsynligheten for manglende levering av eller feil i meldinger, eller det går på å identifisere systematisk manglende etterlevelse. Samlet danner analysene grunnlaget for bedre å kunne vurdere risiko og et behov for kontroll. Det vil gjøre bruk av kunstig intelligens til et slagkraftig verktøy i arbeidet mot svart økonomi. Helt uproblematisk er innføring av kunstig intelligens i analysearbeidet ikke. Både tid, ressurser og kompetanse vil begrense hvor fort Skatteetaten vil være i stand til å etablere en ny informasjonsplattform for KI. I tillegg må lagring, sammenstilling og bruk av dataene tilfredsstillende sikkerhetsmessige og juridiske hjemler, blant annet nye regler for persondata.

Maskinlæring

I satsingen SOFUS har maskinlæring blitt tatt i bruk for å lage mer presise modeller for prognoser av forskuddstrekk og skatteoppgjør. Hensikten med å få mindre avvik mellom trukket og faktisk skatt har blitt nådd. I tillegg har det gitt bedre tjenester

mot skattyter i etatens portalløsning. Maskinlæring har også blitt testet ut for å finne kandidater til ukjent bosted i forbindelse med moderniseringen av Folkeregisteret. I løpet av kort tid har det ført til gode kvantifiserte og verifiserbare resultater. Nå skal modellen forbedres og integreres i saksbehandlingen, først og fremst gjennom å forbedre datagrunnlaget. Målet er at den også skal fange opp nye mønstre etter hvert som det kommer nye data.

Automatiserte prosesser

Prosessautomatisering, det vil si en programvare som gjør repeterende, manuelt arbeid, er kanskje det mest effektive grepet etaten kan ta. Det gir kontrollerbare kostnader, minimal risiko og klare gevinster. Etaten har testet ut dette på skattemeldinger levert på papir. Hvis alt går som forventet, vil en foreslå å anvende løsningen på all registrering av skattemeldinger levert på papir fra neste år. Nå kartlegger hele etaten hvilke oppgaver og prosesser som kan effektiviseres på denne måten. Refusjonsoppgaver fra utenlandske næringsdrivende er en annen oppgave som etaten ønsker å automatisere. Det er en rutinepreget oppgave der data fra søknadsskjemaet punches inn i RUT/MVA, og der søknadsfristen er 30. juni hvert år. Mellom 50-60 dagsverk brukes på de rundt 4 200 søknadene som kommer inn, og kravet er at det skal være registrert i ELARK innen 48 timer. Det gir en betydelig arbeidstopp i juni og juli, samtidig med ferieavviklingen. Etaten regner med å kunne spare rundt 70 prosent av de 50-60 dagsverkene på å automatisere oppgaven, og forventer også økt kvalitet i de innregistrerte opplysningene.

HR vil merke behovet for ny kompetanse

Endringene berører HR-arbeidet i etaten

på spesielt tre områder. For det første vil det være viktig å ta vare på kompetansen som dekker arbeidsoppgaver og områder som er helt spesielle for Skatteetaten, og som er lite tilgjengelig utenfor. For det andre må ansatte med spesialkompetanse gis muligheten til kompetanseheving på nye oppgaver og samarbeidsmodeller når det blir behov for det. Kompetansekravet vil også måtte endres og tilpasses fortløpende i forbindelse med rekruttering. Til slutt gir nye verktøy også den enkelte ansatte muligheten til selv å tilpasse arbeidsmønster og personlige preferanser, og HR må jobbe for at det blir en reell mulighet. Det vil også kunne være et konkurransefortrinn for Skatteetaten i jakten på nye, dyktige ansatte.

Datakvalitet er gull

I arbeidet så langt har det blitt tydelig at etatens data er en av de viktigste ressursene for utnyttelsen av kunstig intelligens. Grunnleggende basiskunnskap og tilhørende prosesser på datafangst og analyse må være til stede for at etaten skal kunne oppnå interessante analyser og oppdage uventede resultater.

Hva betyr det for deg?

Hvor mange som blir berørt av at arbeidsoppgaver blir løst med bruk av kunstig intelligens, er nok spørsmålet de fleste vil stille. Skatteetaten er tydelig på at de tror den beste måten å utnytte kunstig intelligens på er i samhandling med mennesker. Erfaringer fra andre virksomheter har også vist at det er samspeilet mellom menneske og maskin som kan gi kvalitetsgevinster og mer effektive virksomheter. Kvalifikasjonen som i økende grad kommer til å bety noe, er å kunne ta til seg lærdom i et høyere tempo enn i dag.

Tekst: Astrid Hellwig

Arbeidsmiljø og psykisk helse

I september var Skatteetatens arbeidsmiljøutvalg (SAMU) vertskap for representanter fra de lokale arbeidsmiljøutvalgene i etaten. Det ble en god dag med erfaringsutvekslinger og påfyll på Helsfyr.

Skatteetatens arbeidsmiljøutvalg (SAMU) representerer alle ansatte og skal være pådriver for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og for at etatens visjoner og mål for HMS-arbeidet realiseres. SkL møter fast i SAMU. SAMU skal sammen med de lokale arbeidsmiljøutvalgene (AMU) legge de grunnleggende premissene og gi retning for arbeidsmiljøutviklingen. Hver driftsenhet i Skatteetaten har et arbeidsmiljøutvalg (AMU).

Fungerende HR-direktør Inger Harstveit ønsket velkommen. Tema for dagen var psykisk helse og ny medarbeiderundersøkelse, og i bunn ligger omstillingene vi er inne i.



Jon Atle Spilde leder Skatteetatens arbeidsmiljøutvalg (SAMU), og var sammen med de andre SAMU-representantene vertskap for fagsamlingen.

Nina Henriksen fra bedriftshelsetjenesten Stamina holdt foredrag om psykisk helse i hverdagen. Lise Marie Fjeldli fra HR-stab i Skatt sør fortalte om iBedrift - trygg i jobb tross plager, og deres gode erfaringer fra samarbeidet med NAV arbeidslivssenter og Sykehuset i Vestfold.

SkL synes det er bra at psykisk helse nå er kommet opp på dagsordenen. At vi i lag kan øke forståelsen for at vi alle har en psykisk helse, som kan variere, vil kunne endre kulturen slik at jobbnærværet kan øke.

Forebyggende psykisk helse

Det varierer svært hvordan de lokale AMU har hatt temaet på agendaen. Hvordan de kan jobbe videre med nærvær og psykisk helse i et forebyggende perspektiv, ble diskutert i grupper. For eksempel kan AMU, når de skal vurdere arbeidsmiljøkonsekvenser i saker til behandling, også vurdere hva det betyr for psykisk helse. SkL ser fram til resultatene fra kommende arbeid lokalt.

Medarbeiderundersøkelsen

I tilknytning til gruppediskusjon om hvordan AMU skal jobbe med medarbeiderundersøkelsen, var SKD HR v/Klaas Smith og SITS HR v/Line Marie Lyhell Johansen invitert til å informere om den nye undersøkelsen. Det er forskjell på hvor mye info hvert enkelt AMU har fått i tidligere år. Oppsummert fra diskusjonene synes det tydelig at AMU må ha mer informasjon enn det de har fått tidligere år, for å kunne



Lise Marie Fjeldli, HR-rådgiver i Skatt sør var invitert for å fortelle om iBedrift og erfaringene fra samarbeid med NAV arbeidslivssenter og SKE for økt nærvær.

behandle undersøkelsen godt nok, det vil si være med å ivareta oss kolleger.

AMU i omstillingsprosesser

Har AMU en rolle ved omstillinger? Deltakerne, og SkL, mener JA! For eksempel kan AMU i omstillingsprosesser være tett på ved å risikovurdere endringsprosessen, ha hyppige nok møter, forsøke å være proaktive for å kunne arbeide forebyggende.

SkL er enig med deltakerne også på punktet om at det var en utbytterik samling.

Tekst og foto: Eva H. Hagland

Tydelige, trygge og troverdige tillitsvalgte

I store omstillingsprosesser som Nye Skatt kan rollen som tillitsvalgt være krevende. Både i møter med arbeidsgiver og medlemmer er gode kommunikasjonsevner viktig. Ønsket om et kurs i retorikk og kommunikasjon har stått høyt på agendaen til mange av våre topptillitsvalgte, og da tilbudet om retorikk-kurset kom, var påmeldingene langt flere enn det var plasser.

Det var en ivrig gjeng som møtte kursleder Anne Jorunn Ravndal. Deltakerne var tillitsvalgte med ulik erfaring som jevnlig møter arbeidsgiver, alle med like store forventinger til kurset.

Ravndal kaller retorikk-kurset sitt «Kunsten å overbevise». Uansett om du skal



Anne Jorunn Ravndal advarte mot å bruke mange forkortelser. - Dere har mye forkortelser her i rommet, vær oppmerksom på det. Dette er en uting, det er å snakke seg selv opp, og å gjøre de andre mindre.

overbevise eller ikke, ingenting er mer frustrerende i en samtale enn å oppleve

at det du sier ikke blir forstått. Det er da retorikk kan hjelpe. Med de riktige



Praktisk ble det også under kurset. Mye av kurset bestod av gruppearbeid og å holde innlegg. Tilbakemeldingene kom fra både kursleder og deltakerne, og gikk på alt fra praktiske råd som å ha en stemme som bærer og å puste med magen, til å finpusse argumentasjonen ved å sette seg godt inn i både sak, situasjon og partene.



forberedelsene og teknikkene er det mulig å stille sterkere i situasjoner der det er viktig å få frem eget budskap.

Hensikten med retorikk

- Retorikk er å overbevise noen. En rekke med ord som ikke skal overbevise, er bare en rekke ord, innledet Anne Jorunn Ravndal kurset. Selv gikk hun løs på oppgaven med å skolere våre tillitsvalgte med en blanding av teori og praktiske råd og tips.

Etos, logos og patos er kjente begreper fra retorikken, og berører kjernepunktene for hva som må til for å kunne overbevise

andre. På godt norsk kan trekløveret oversettes til troverdighet, fornuft og følelser, alle viktige elementer for å bygge opp effektiv argumentasjon. Vi lar oss overbevise når vi opplever at kombinasjonen av kunnskap, fakta og følelser stemmer, uavhengig av hvilken av delene vi vektlegger sterkest der og da.

Talekunst er lyttekunst

Samtidig holder det ikke med å sammenstille en rekke argumenter. Måtehold kan også overføres til kommunikasjon, og betyr at vi ikke skal si alt til enhver tid. Skal man bli god på å kommunisere, må man

også lytte og vite hvem man henvender seg til.

- Retorikk er et praktisk fag. Jo mer en trener på å lytte, jo bedre retoriker blir man, sa Ravndal og fortsatte: - Vi lever i en tid der synet er veldig viktig. Kroppsspråket er en viktig del av dette. Er vi i stand til å møte folk med øynene? Skape kontakt?

Kommunikasjon er på alle mulige måter en sanselig opplevelse, det gjelder å bruke virkemidlene som passer best i situasjonen man er i.

Tekst og foto: Astrid Hellwig

KURS I PRESENTASJONSTEKNIKK OG RETORIKK

Vi var 18 spente kursdeltakere som var samlet på Thon Hotel Oslofjord for å lære mer om presentasjonsteknikk og retorikk.

Kursleder Anne Jorunn Ravndal hadde et tett program. Vi ble utfordret til å stå foran gruppen og legge frem en sak på 3 minutter, som vi kun hadde fått en times forberedelse på. Her skulle vi legge vekt på budskapsformuleringen og strukturen som vi hadde lært. Vi fikk

umiddelbar tilbakemelding fra både kursleder og deltagerne på hva vi burde forberede. Dette var tøft, men utrolig lærerikt.

Intens jobbing

Vi fikk høre at retorikken er læren om talekunsten, en over 2500 år gammel kunst med Aristoteles som den store læremesteren. Viktigheten av å forstå forskjellen mellom bruken av etos, patos og logos ble understreket og vi fikk hjemmelelse etter første dag.

Hjemmeleksen var å utvikle vårt første innlegg basert på det vi hadde lært. Deretter måtte vi legge frem våre innlegg på nytt neste dag. Det var mange som tydeligvis hadde jobbet intenst med oppgaven utover kvelden og natta. Det var utrolig morsomt å høre innleggene på nytt neste dag ettersom man så en tydelig forbedring på innleggene hos samtlig.

Trening gjør mester

På dag to lærte vi mer om hersketeknik-

ker og bruken av PowerPoint i presentasjoner. I tillegg hadde vi mer teori om språklige verktøy, fremføring samt taleteknikk.

Dette skulle vi selvfølgelig praktisere og ble på nytt utfordret til å legge frem et helt nytt tema etter en times forberedelse. Vi fikk også beskjed om å bruke et mer blomstrende språk. Trening gjør som sagt mester og jeg så at vi alle var komfortable med å stå og legge frem en sak. Nå var både budskap, struktur og språk på plass.

Til slutt fikk vi ytterligere en utfordring da vi fikk beskjed om å trekke et ukjent tema og deretter si noen ord på sparket. Jeg følte spenningen og nervøsiteten i rommet, men dette klarte alle med bravur.

Nyttig for tiden som kommer

Jeg synes dette var et meget nyttig kurs hvor jeg måtte ut av komfortsonen for å lære og praktisere noe nytt. Jeg ser at verktøyet og teknikkene som vi lærte på kurset må praktiseres i hverdagen slik at

vi blir bedre til å argumentere og legge frem ting.

Takk til kursleder Anne Jorunn Ravndal som holdt en stram regi og kom med gode råd som vil være nyttige for oss tillitsvalgte i tiden som kommer. Takk også til deltagerne som lot seg utfordre.

Roy Strømstad

Faglig påfyll i historiske omgivelser



Tradisjonen tro er det et tett pakket program på SkL Ung-konferansen. Middagene på kveldene bidrar til et mer avslappet samlingspunkt på turen. Foto: SkL Ung

Et av høstens store høydepunkter er jo selvsagt SkL Ung-konferansen! Denne gangen i Dublin, en by med kultur, sjel og historie. Med oss på tur hadde utvalget fått Ivar Sømhovd, nestleder i SkL sentralt, og Pål Botilsrud, seksjonssjef på stab i skattedirektoratet. Et svært godt grunnlag for å lære mer om aktuelle tema som lønn, tillitsvalgтарbeid og Nye Skatt.

Det sies at norske vikinger kom og gjorde byen til sete for norsk kongedømme tilbake til år 840. Selv om de ikke beholdt makten særlig lenge, kan det være en av grunnene til godfølelsen man får i denne byen. Så, for oss som fremdeles er så heldige å være innenfor aldersgrensa, lå alt til rette for noen kjempefine dager sammen med gode kollegaer. Vi ble innlosjert ved Maldron Hotell i Pearse street. Her møtte SkL Ung-utvalget oss med dekkede lunsjbord og fine konferanselokaler.

Lønn og tillitsvalgтарbeid

På dag én var det Ivar og SkL Ung-utvalgets egne krefter som sto for programmet. Lønn og forhandlinger er et tema vi aldri blir utlært på. Ivar dro oss igjennom begrepsforklaringer og forhandlingsnivåer på en forunderlig engasjerende måte, før Imran og Vidar informerte om arbeidet til SkL Ung og vår deltakelse i YS Ung-nettverket. Ivar avsluttet dagen med fagforenings- og tillitsvalgтарbeid i et

historisk perspektiv. Hvordan kom organisasjonene til? Hvorfor er det fremdeles så viktig med fagorganisasjoner og tillitsvalgte? Visste du for eksempel at den første dokumenterte streiken var under byggingen av pyramidene? Slavene streiket da for olje, korn og vin!

Nye Skatt

Dag to kom med høstsola og Pål Botilsrud på programmet. Nye Skatt er et hett tema i etaten nå om dagen, og i løpet av timene med Pål fikk vi et nyansert innblikk i arbeidet med Nye Skatt og resultatene som foreligger. Hvorfor trenger vi Nye Skatt? Hva ligger i de ulike driftsenhetene? Hvilke forventninger har vi til ny organisering? var spørsmål han forsøkte å gi svar på. Pål Botilsrud jobber sentralt i etaten og har svært god kunnskap om hvordan etaten fungerer i dag, og han har klare meninger om hvordan han tror Nye Skatt vil fungere i fremtiden. Dag to ble avsluttet med at Ivar gikk

gjennom innholdet i Hovedavtalen før gruppeoppgaver ble delt ut. Disse skulle besvares innen avreise dagen etter.

... og litt turist i Dublin

Spekket av ny informasjon inntok vi Dublins gater. Noen av oss fikk med oss en viktig del av Dublins historie på det anerkjente og berømte Guinness-bryggeriet. Turens absolutte kulinariske høydepunkt ble inntatt på The port house. Nydelig tapas i hjertet av Dublins pubdistrikt. Dag tre var gruppeoppgaver, frokost og avreise for de som ikke var så heldige å få bli igjen over helgen. Enda en vellykket SkL Ung-konferanse er over. Tusen takk til SkL Ung-utvalget for fine dager med interessante temaer, gode foredragsholdere og ikke minst alle de fine deltakerne!

Britt Elin Jaabæk

Året da alt snudde



1977 er året da snøen faller i Miami, den første Star Wars-filmen har premiere og i Norge blir Klassekampen dagsavis. Men det er også året da den norske økonomiske politikken snudde. I alle fall hvis vi skal tro professor Einar Lie.



Norge må forberede seg på store forandringer i arbeidslivet fremover. Den norske konsensusmodellen gjør dette enklere, anser professor Einar Lie. Foto: Trygve Bergsland

Frem til da hadde norsk økonomisk politikk vært preget av sterk underliggende konsensus. Endringer ble drevet av ytre faktorer og møtt med ny konsensus. Det var en næringspolitikk som var svært aktiv. Det var billig skatt, billig kraft og billig kreditt til enkelte næringer. Konsepsjoner ble delt ut målbevisst. – Det var fire land i Europa som hadde et sterkt regulert kredittmarked. Norge sto her sammen med militærdiktaturene Spania, Portugal og Hellas. Det sterkt regulerte kredittmarkedet gjorde at

politikkerne hadde stor makt over næringslivet. Det krevdes et sterkt politisk sentrum for å gjennomføre denne politikken, sa Lie, da han innledet under årets YS-konferanse. Lie er sosialøkonom og historiker ved Universitetet i Oslo.

Store politiske endringer

70-tallet var også årtiet der flere større internasjonale trender slo inn over Norge. Oljepengene begynte å flyte og politikkerne fikk et større økonomisk handlingsrom. Samtidig kom ungdoms-

opprøret, som slo hardt ned på de etablerte kollektive bevegelsene. Ungdommene var i mye større grad individuelt orienterte. I tillegg kom kvinnekampen, som førte norske kvinner inn i arbeidslivet. De krevde sin plass i etablerte strukturer.

Bruke penger

I begynnelsen av 70-tallet slet mange bransjer. Politikernes løsninger var å pøse penger over næringer og enkeltbedrifter, uten å tenke på kostnadene og om de egentlig var konkurransedyktige. I tillegg kom en rekke dyre reformer, arbeidsmiljøloven, med sykelønn og sikkerhet og miljø. Det kom også en rekke andre tiltak, drevet av et sterkt storting og en visshet om at man hadde mye penger. – Den tradisjonelle måten å diskutere utgifter på, ble satt ut av spill, sier Lie. Dette toppet seg i 1977 med en sterk ekspansjon i offentlig pengebruk og kraftige lønnsøkninger. Resultatet ble at industrien havnet i en situasjon der man ikke lenger var konkurransedyktig. Og da kom det som måtte komme. De siste par årene på 70-tallet ble preget av innstramminger. Dette fortsatte inn i 80-tallet. Da ble det også en sterk deregulering og liberalisering. Åpningstider ble oppmyket, NRK-monopolet falt, boligmarkedet ble deregulert og kredittmarkedet ble sluppet fritt.

Trygg jobb i staten?

Ikke nå lenger viser årets YS Arbeidslivsbarometer

Samtidig hadde vi et skattesystem som ga sterke incentiver til å låne mye, særlig for dem som hadde høye inntekter. Det ga en kraftig utlånsboom og en sterk økning i investeringer og konsum. Det hele fikk et boblepreg.

– Innstrammingene og liberaliseringen skjedde i like stor grad med sosialistisk som med borgerlig regjering. Man sluttet også med devaluering som et verktøy når man havnet i vanskeligheter. Isteden skulle pengepolitikken styres ut fra et mål om fast kronekurs. Dette mandatet ble gitt til sentralbanken. Skattefordelene med lån ble kraftig redusert. Det ga en bråstopp med konkurser og høy arbeidsledighet. Og på begynnelsen av 90-tallet fikk norske banker store problemer, der banksystemet hadde et stort sammenbrudd i perioden 91-93, forteller Lie.

Lang oppgang

Siden begynnelsen av 90-tallet har Norge i bunn og grunn hatt en lang, sammenhengene økonomisk oppgang. Det har vært store næringsmessige endringer, men

disse har gått ganske smertefritt for seg. Mye industri er forsvunnet, men en sterk oppbygging av oljeindustri og da særlig leverandørindustrien har holdt arbeidsledigheten nede.

– Bankkrisen på begynnelsen av 90-tallet er den siste krisen som har slått ordentlig hardt ut mot Norge. Mens resten av verden har hatt kriser med stor ledighet og økonomisk nedgang har vi klart oss godt. Det kan ha gitt oss en noe feilaktig oppfatning av hvordan økonomi fungerer, sier Lie, som allikevel vil peke på hvor godt de tradisjonelle industrisamfunnene har håndtert omstillingen som tross alt har vært kraftig.

– Det har vært en oppløftende god omstillingsevne. Vi ser at når noe forsvinner så vokser noe annet frem, sier Lie, og påpeker at det ikke bare er i industri endringene har vært store.

– Også andre bransjer har hatt enorme endringer. Se på finans. Der er de ansattes hverdag en helt annen i dag enn for bare få år siden, sier Lie.

I takt med at Norge har gått bra, har også

lønnsnivået gått i været. Vi er langt over sammenlignbare land.

– Oljeinntektene har vært mye høyere enn det vi har forventet. Det har drevet norsk økonomi, sier Lie.

Ny situasjon

Professoren er klar på at vi nå står foran en ny situasjon, der vi igjen er nødt til å omstille oss.

– Den økonomiske politikken frem til i dag har i all hovedsak vært vellykket. Vi har fått en opptur fordelt på mange. Men nå trenger vi en omstilling andre veien. Oppturen kan ikke fortsette like sterkt. Men her tror jeg vi får se styrken i konsensusorienteringen, og at vi kommer helskinnet gjennom dette også. Jeg tror det går å se optimistisk på fremtiden, sier Lie.

Tekst: Sjur Frimand-Anda

KOMPETANSE BLIR ENDA VIKTIGERE I FREMTIDEN

Å spå fremtiden er en høyst usikker affære. Rolf Rønnes, Simen Markussen og Steffen Sutorius var likevel enige om at kompetanse blir det største fortrinnet i fremtidens arbeidsmarked. Samtidig må utfordringen med å få de med liten formalkompetanse inn i arbeidslivet, løses.

Det var lite snakk om robotisering da fremtidens kompetansebehov ble diskutert på YS-konferansen. I stedet ble den teknologiske utviklingen sett med befolknings- og sysselsetningsutviklingen i sentrum. Utviklingstendensene vi vet om i dag, vil påvirke produktivitet og vår evne til å møte behovene som kommer.

Kompetanse favoriseres

– Vi tror det kommer til å bli stadig vanskeligere for menneskene med lav utdanning til å finne seg jobb. Den norske modellen favoriserer kompetanse, sa Rolf Rønnes fra Samfunnsøkonomisk analyse. – Det ser helt annerledes ut for de med høy eller mellomlang utdanning. Den økte kompleksiteten i samfunnet tilsier at vi trenger høy, akademisk kompetanse. De med høy utdanning er relativt sett også mer lønnsomme, la han til. Samtidig trakk han også frem at det kommer til å bli et økende behov for arbeidstakere med fagutdanning: – Alle kan ikke være ingeniører, understreket han.

Arbeid til alle?

Simen Markussen fra Frischsenteret

snudde perspektivet ved å komme inn på insentivordningene som skal sørge for at så mange som mulige tar del i arbeidslivet. Hans utgangspunkt var den synkende sysselsettingen blant menn i alderen 25 til 54 år som startet på 70-tallet.

– Er den såkalte kvalifiseringslinjen løsnings? På noen områder må det åpenbart gjøres mer. Vi må gjøre mer for å øke etterspørselen etter lavt kvalifisert arbeidskraft, sa han. Markussen trakk også frem sin bekymring for at skillet mellom de som faller utenfor og de som lykkes øker, og at sosial mobilitet blir mer og mer vanskelig. – Totalt sett faller sysselsettingen. Den faller mest blant de som ikke har noen formell utdanning. Det å ha svak sosial bakgrunn, ser ut til å være langt mer hemmende enn før, sa Markussen.

Tall fra årets undersøkelse viser at nå er statsansatte like redde for å miste jobben som ansatte i det private. Budsjettkutt, flytting av arbeidsplasser og moderniseringsprosesser i staten bidrar til økt utrygghet for statsansatte.

I alle år har fast jobb i staten blitt sett på som sikkert og trygt for resten av livet. Ikke nå lenger viser YS Arbeidslivsbarometer. Statsansatte svarer nå på lik linje med privat sektor, og føler seg ikke mer enn gjennomsnittlig trygge i jobbene sine. Det er en dramatisk endring på få år. I 2012-2013 bekymret statsansatte seg minst for å miste jobben, eller for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon. – Det er en overraskende stor nedgang vi ser, sier Pål N. Arnesen, leder for YS Stat.

Nedskjæringer og omstillinger

Blant de som jobber i offentlig sektor, er statsansatte gruppen der flest kjenner på at nedskjæringer og omstillinger kan påvirke arbeidssituasjonen negativt. Avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen, der alle statlige virksomheter får kuttet sine budsjetter med 5 prosent, merkes.

– En rekke tiltak og virkemidler blir iverksatt, men uten at konsekvensene er utredet, eller forankret i virksomhetens målsetting og ressursituasjon. Opplevelsen av trygghet endrer seg fordi gevinstene av effektiviseringen tas ut før tiltakene er planlagt eller gjort mulige, påpeker Arnesen.

Flytting av statlige arbeidsplasser

Flyttingen av 630 arbeidsplasser i staten ut av Oslo bidrar også til å skape utrygghet. – På toppen har vi utflyttingene av statlige arbeidsplasser. Uten noen form for faglig begrunnelse, og mot fagdepartementenes anbefalinger, blir statsansatte redusert til

brikker på politikernes sjakkbrett. Politisk hestehandel, distriktpolitisk tåkelegging og lukkede prosesser tar fra mange statsansatte den tryggheten og forankringen arbeidsgiver prediker, og som er grunnpilaren for verdiskapingen og tjenestene de statsansatte skal levere landets innbyggere, sier Arnesen.

Dårligere arbeidssituasjon

Når 1 av 4 statsansatte også mener det er ganske, eller svært sannsynlig at de står i fare for å få en dårligere arbeidssituasjon som følge av omorganiseringer og nedskjæringer, viser det hvor alvorlig de opplever situasjonen. Det er over dobbelt så stor andel som i kommunal sektor. I tillegg mener hele 58 prosent at det vil være svært eller nokså vanskelig å finne en jobb som er like god som den de har i dag. Bare 19 prosent mener det være nokså eller svært lett.

Tekst: Astrid Hellwig

ledere i det offentlige. Det å sette retning, få ting til å skje og å ha gjennomføringskraft, tror vi er viktig, sa Sutorius.

Hva med dagens arbeidstakere?

Dagens arbeidstakere er på mange måter heldige. Vår kompetanse øker som en del av det å være i jobb. – Det jeg har erfart, er at det er ingenting som er bedre enn å være inne i arbeidslivet og det å ha krevende arbeidsoppgaver, sa Rolf Rønnes.

Han trakk også frem muligheten for å skifte totalkompetansen på et eller annet tidspunkt i karrieren som et velferdsgode. Spørsmålet blir heller hvordan omskolering skal finansieres, av den enkelte eller samfunnet?

Tekst: Astrid Hellwig



Arbeid til alle? Simen Markussen, seniorforsker ved Frischsenteret, er bekymret for at sysselsettingen blant menn mellom 25 og 54 år har sunket siden 70-tallet, mye på grunn av samfunnsutviklingen. Foto: Trygve Bergsland

Styrke gjennom samspill



Forbundsstyrene i YS var samlet for å diskutere hvordan YS skal bli enda mer attraktiv for arbeidstakere i Norge. Foto: Kaare S. Sidselrud

For første gang har YS samlet alle styremedlemmene i YS' 16 forbund. I fellesskap ble det drøftet hvordan vi kan gjøre YS enda mer attraktiv for arbeidstakere i Norge. Hovedtemaet for konferansen var «Styrke gjennom samspill». Det var gode diskusjoner om hvilke saker, i tillegg til YS Arbeidslivsbarometer, YS kan profilere seg på i arbeidslivet og media.

Er vi er flinke nok til å fortelle om det vi har fått til, var en av diskusjonene. I SkL må vi stille oss det samme spørsmålet. Selv om vi sender ut SkL-infoer, er på facebook og har artikler i SkL Nytt, så må vi vel innrømme at vi kunne være enda flinkere til å fortelle medlemmer og andre i Skatteetaten hva SkL og alle tillitsvalgte klarer å få til på vegne av medlemmene.

YS på alle arbeidsplasser

Videre ble det diskutert om YS bruker mulighetene riktig, slik at samspill i form av møter og samlinger fører til «styrke». Hvordan skal vi bli bedre på å dra i samme retning og vise det norske arbeidslivet at YS

er et godt alternativ?

Et mål for YS må være at ansatte på alle arbeidsplasser i Norge der det finnes et YS-forbund, skal ha fått spørsmål om å organisere seg. Det er også viktig for SkLs verving av nye medlemmer. SkLs tillitsvalgte og medlemmer skal være garantister for at alle som jobber i Skatteetaten har fått informasjon om SkL og hvorfor de bør organisere seg. Så er det opp til hver enkelt å velge organisasjon.

En premissleverandør i arbeidslivet

YS består av autonome forbund som har stor grad av selvstendighet. Dette er bra for forbundene, men kan samtidig være en

hemsko for YS, som i mindre grad kan utforme en felles politikk. Ulike YS-forbund kan ende opp med å ha forskjellig politikk, og YS kan dermed fremstå som vinglete. Et tema på konferansen var derfor: Hvordan skape arenaer i YS hvor vi kan samarbeide om å lage en felles plattform for YS' politikk på arbeidslivsområdet og i andre samfunnsprosjekter? YS har som mål å være en premissleverandør i norsk arbeidsliv der vi skal utvikle samfunnet til beste for medlemmene.

Inger Helen Jensen
og Per Magnar Stavland

Ingemund Sægrov til minne

Det var en svært trist beskjed sentralstyret fikk den 31. oktober om at Ingemund var død.

Det var ikke lenge siden Ingemund var innom sekretariatet. Det var i forbindelse med hovedavtalemøtet på SOL i september. Han kom i god tid før møtet som han pleier, siden nattbussen er tidlig inne. Vi slo av en prat og snakket om sakene som skulle opp på møtet. Trafikkstyring og produksjon, A-ordningen, åpningstider på SOL og sykefravær var noen av temaene. Etter møtet kom han tilbake for å skrive info og jeg fikk full rapport om hvordan møtet hadde gått. Ingemunds engasjement og interesse for etaten og i jobben på SOL spesielt, var tydelig.

I så måte var tillitsvalgtrollen en god arena for ham til å bidra med all sin erfaring og kunnskap. I etaten hadde han kanskje lengst stillingen som likningssjef i Gloppen kommune i Sogn- og Fjordane.

Etter diverse omorganiseringer og nedleggelse var siste stoppested Skatteopplysningen i Leikanger, men fortsatt hadde han kontorstedet i Nordfjordeid, tettstedet i Eid, nabokommunen til Gloppen. Ingemund hadde mange verv i SkL opp igjennom årene. Han var tidlig aktiv i egen avdeling, LFL Sogn- og Fjordane som det het den gang. I forbindelse med ROS i 2008 ble han SkLs hovedtillitsvalgt på SOL. Det var et verv han hadde i mange år, de senere årene som

vararepresentant. Ingemund var gammel i gamet, ifølge medlemsregisteret vårt ble han innmeldt 1. januar 1971. Altså var han aktiv medlem i over 46 år og han hadde ikke tenkt å slutte enda. Det er en fartstid det står stor respekt av!

I etterkant av hovedavtalemøtet nevnt innledningsvis, deltok Ingemund på SkLs spesialkurs i retorikk sammen med andre sentrale tillitsvalgte. Der bidro han som alltid med egne erfaringer og gode

historier fra jobben på SOL. Skjønt, Ingemund var kanskje ikke den som hadde mest behov for et kurs i retorikk. Få var like taleføre og slagferdige som Ingemund. Latteren satt løst når Ingemund hadde ordet. Jeg husker spesielt en gang, jeg tror det var på landsmøtet på Granerød i 1994, hvor Ingemund i kjent stil plinget på glasset og kom med et par gode historier. Applausen runget, men min sidedame syntes nok at historiene var litt i groveste laget og klappet mer behersket. Men det var Ingemund i et



En aktiv tillitsvalgt har gått bort. Ingemund vil bli savnet for sitt engasjement og gode humør. Her sammen med Anita Brevik fra tillitsvalgtsamlingen i august.

nøtteskall, frampå, morsom og gjerne litt på kanten. I etterkant av nyheten om Ingemunds bortgang er det mange som har uttrykt sorg og vist til gode minner de har hatt med Ingemund. Han har satt spor etter seg, og vil bli savnet. Kjære Ingemund, takk for det du i alle år har bidratt med for SkL.

Vi lyser fred over Ingemunds minne.

Til minne om Valborg Lie

Valborg ble 89 år. Hun meldte seg inn i det som den gang het LFL i 1975 mens hun arbeidet ved Tønsberg ligningskontor.

Allerede i 1976 deltok hun som observatør på landsmøtet. I 1979 og 1982 deltok hun på landsmøtene som 1. vararepresentant i landsstyret. I 1983 og 1985 deltok hun på landsmøtene som fast landsstyremedlem. Valborg deltok også i lønnsutvalget i tiden

1983 til 1985.

Hun var en meget god støttespiller for LFL, og hadde et slagord: Ikke spør hva foreningen kan gjøre for deg, men hva du kan gjøre for foreningen! Valborg var et sosialt kraftsenter, et muntrasjonsråd som likte alle typer historier, men kanskje best de litt på kanten etter hvert. Og hun var en kjempegod kollega som det var lett å betro seg til.

Valborg var ikke redd for å ta i et tak. Til landsmøtene i 1988 og 1991 hjalp hun til med beretningene, noe som medførte at hun fikk delta som observatør. Dessuten hjalp hun Pål Abell med jubileumsskriftet 1963-1988, noe som var en meget stor jobb.

Vi lyser fred over hennes minne.

Finn Syvertsen

SkL-butikken

FLERE PRODUKTER

Gå inn på vår hjemmeside, skl.no, og logg deg inn for å se resten av våre produkter.

- SkL-krus, kr 30,-
- Termokrus, 350 ml., med SkL logo, kr 60,-
- Paraply med SkL-logo, kr 115,-

Produkter for fri utsending:

- SkL- penner
- SkL- mapper/skrivepapir
- SkL- nøkkelring
- SkL- post-it bok
- SkL- handlenett
- SkL- refleks

Send bestilling til: post@skl.no



Liten bolle fra SkL, kr 250,-



SkL lyslykt, kr 165,-



SkLs pc-sekk, kr 350,-



Lader med SKL-logo, kr 165,-



Høy SkL-vase, kr 350,-



SkLs dokumentmappe, kr 150,-



SkLs fat, kr 500,-



SkL-termos, kr 95,-

Sentralstyret



LEDER:

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



NESTLEDER:

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



STYREMEDLEM:

Inger Helen Jensen
SITS Oslo
Mobil: 92 46 84 30
inger-helen.jensen@skl.no



STYREMEDLEM:

Annelise I. Rosland
Skatt nord, Bodø
Mobil: 48 03 17 28
annelise.rosland@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

Mona Kristoffersen
Skatt øst, Jessheim
Mobil: 46 85 45 77
mona.kristoffersen@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

Katarzyna Wawrzyszko
Skatt sør, Hønefoss
Tlf. 32 11 58 64
katarzyna.wawrzyszko@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

Eva Hagland
Skatt vest, Haugaland
Tlf. 52 86 51 32
Mobil 41 21 96 12
eva.hagland@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

Siv L. Godø
Skatt Midt-Norge, Ålesund
Tlf. 70 17 48 58
Mobil: 94 34 30 97
siv.godo@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

Kaare S. Sidselrud,
Skatteopplysningen, Oslo
Tlf. 22 66 17 44
Mobil 90 84 59 55
kaare.sidselrud@skatteetaten.no



1. VAREMEDLEM:

Torhild G. Rygg
Skatteopplysningen, Steinkjer
Tlf. 74 17 02 08
torhild.rygg@skatteetaten.no

2. vara: Imran T. Mahmood, Oslo
3. vara: Jan Sivert H. Sandøy, Molde

Avdelingene

SkL nord:

Avdelingsleder: Bjørghild Solhaug, Storslett
Regiontillitsvalgt: Annelise Isaksen Rosland, Bodø
ATV Veiledning: Bengt Jensen, Narvik
ATV Fastsetting: Christina Kaarbø, Harstad
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Marit Gaup, Alta
ATV Innkreving: Jan-Børge Hanssen, Tromsø
ATV Administrasjon/stab: Linn Bratteng, Tromsø

SkL Midt-Norge:

Avdelingsleder: Anita Breivik, Molde
Regiontillitsvalgt: Heidi Bolgnes, Trondheim
ATV Veiledning: Henrik Sesseng, Trondheim
ATV Fastsetting: Marianne Reitan, Stjørdal
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Anne Jorunn Mo, Trondheim
ATV Innkreving: John Østhus, Trondheim
ATV Skattekrim: Espen Mo, Trondheim
Administrasjon/Stab: Heidi Bolgnes, Trondheim

SkL vest:

Avdelingsleder: Ronny Rydningen, Bergen
Regiontillitsvalgt: Anne Fürstenberg-Rysjedal, Førde
ATV Veiledning: Svein Ove Myking, Bergen
ATV Fastsetting: Bente Evelyn Kvarme, Stord
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Kjell Reidar Søiland, Stavanger
ATV Innkreving: Øyvind Sømme, Stavanger
ATV SFU: Camilla Steen, Stavanger

SkL øst:

Avdelingsleder: Hege Sømhovd, Oslo
Regiontillitsvalgt: Roy Strømstad, Oslo
ATV Veiledning: Hilde Marit Nilsen, Oslo
ATV Fastsetting: Hanne Stagrim, Oslo
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Anne Helland, Gjøvik
ATV Innkreving: Hege Sømhovd, Oslo
ATV Skattekrim: Roy Strømstad, Oslo
Administrasjon/stab: Roy Strømstad, Oslo

SkL sør:

Avdelingsleder: Gjertrud Eide, Skien
Regiontillitsvalgt: Gjertrud Eide, Skien
ATV Veiledning: Pia Hansen Rolstad, Sandefjord
ATV Fastsetting: Tove Jacobsen, Hokksund
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Kyrre Engelstad, Kristiansand
ATV Innkreving: Esmå Bozdogan, Drammen
Administrasjon/stab: Cecilie Thommesen, Tønsberg
Styring/analyse: Sissel Eilefstjønn

SkL SKD/SITS:

Leder: Karen M. Schnell, SITS, Oslo
Hovedtillitsvalgt: Karen M. Schnell, SITS Oslo
Plassstillingsvalgt: Grimstad: Einar Holmer-Hoven

SkL SI:

Leder: Edel Strand, Mo i Rana
Innkreving: Linda Acay, Mo i Rana
Driftssentralen: Merete Pettersen, Mo i Rana

Øvrige

Skatteopplysningen:

Hovedtillitsvalgt: Atle Magne Rognså, Bodø
ATV Skatt nord: Atle Magne Rognså, Bodø
ATV Skatt Midt-Norge: Beate Kristiansen, Steinkjer
ATV Skatt vest: Birgit Gjerland, Leikanger
ATV Skatt øst: Ina Hovind, Oslo
ATV Skatt sør: Lene Merete Justnes, Kristiansand

Sentralskattekontoret for storbedrifter:

Hovedtillitsvalgt: Tone Hansen, Moss

Sekretariat for skatteklagenemnda:

Hovedtillitsvalgt: Ann Kristin Aske, Stavanger

SkL Ung:

Katarzyna Wawrzyszko, Hønefoss (i permisjon)
Imran T. Mahmood, Oslo
Kine Hildal, Narvik
Uyen Rørdland, Kristiansand
Vidar Risdal, Grimstad

Sekretariatet

Adresse: Grønland 4, 0188 Oslo
Tlf: 21 01 36 98
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



INFORMASJONSRAÐGIVER

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

Mona Kristoffersen, mob. 46 85 45 77
Inger Helen Jensen, mob. 92 46 84 30
Per Magnar Stavland, mob. 91 19 69 67
Ivar Sømhovd, mob. 40 22 67 63

REDAKSJONEN:

Astrid Hellwig
Jens Chr. Batt

ANSVARLIG REDAKTØR:

Per Magnar Stavland

UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

UTFORMING:

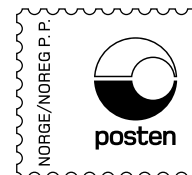
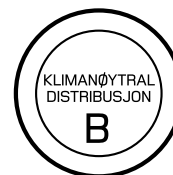
Heidrun Klevan

Forsidefoto:
SkL Ung og Astrid Hellwig.

Ansvarlig Trykk:
Erik Tanche Nilssen AS

www.skl.no

Returadresse
SkL-Nytt
Grønland 4
0188 Oslo



SkL SKATTEETATENS
LANDSFORBUND *- et forbund i YS*



Verv og vinn gavekort på kr 5 000,-

Verver du flest medlemmer i løpet av kalenderåret, kan du ende som den heldige vinner av et gavekort på kr 5 000,-.

Uansett hvor mange du verver, er det en fast premie på kr 1 000,- for hvert nye medlem du verver.

Fyll ut blanketten på baksiden, eller registrer innmeldingen på skl.no.

Du bestemmer selv hvordan du bruker kortet

Paygoo Gift Gavekort er et forhåndsbetalt MasterCard som kan benyttes alle steder som aksepterer kort fra MasterCard – inkludert nettbutikker.



VERV OG VINN!

Elektronisk innmeldingsblankett finner du på skl.no eller

