

**Ut på tur!**



Nr. 1 - 2007/30. årgang

- **Omstillingsavtalen**

Side 6

- **Region Midt  
tenker vidt**

Side 8

- **Regiontillitsvalgte**

Side 12

- **Hvordan har vi det  
på jobben?**

Side 16

**Hva ville skattedirektøren gjort hvis  
han skulle omstille seg?**

side 10

## IVAR BERNHARDSEN

Oslo og Akershus  
Skattefogdkontor



**Hva jobber du med?** Jeg jobber med innkreving på Oslo og Akershus Skattefogdkontor. Nærmere presist er jeg særnamsmann. Det innebærer oppsøkende virksomhet hos skyldnere av MVA for å avholde utleggsforretninger. Tar da om mulig pant i hva de måtte eie, f. eks. biler, fast eiendom eller bankinnskudd.

**Hvor lenge har du jobbet i etaten?** I litt over 6 år. Har hatt samme arbeidssted og stilling hele tiden.

**Hvor lenge har du vært medlem av SkL?** Ikke lenge, ca 8 måneder. Var før det medlem av NTL og det er hovedsakelig der jeg har erfaringen og skoleringen som tillitsvalgt fra.

**Hvilke verv har du?** Jeg er nå vara tillitsvalgt på Oslo og Akershus SFK og med i SkLs sentralstyre. Der er jeg bl.a. leder av Skattefogdutvalget. Sitter også som medlem i ROS utvalget og IT utvalget.

**Hvilke utfordringer har SkL sett fra ditt ståsted?** Medlemsrekruttering i en skatteetat som går mot å vektlegge verdien av spesielt jurister og også revisorer i vel stor grad blir en utfordring. Likeså å få fremhevet realkompetanse og fartstid/stabilitet som det viktigste ovenfor arbeidsgiver. I tillegg ser jeg som relativt ny i SkL organisering, evt. sammenslåing, av SkLs avdelinger ifm ROS som langt mer utfordrende enn jeg først hadde trodd. Det virker for meg naturlig å organisere

avdelingene som regionene blir fra 01.01.08 og jeg håper det etter hvert blir slik over hele landet.

**ROS og innkreving – hvilke utfordringer ser du for deg her?** I stor grad dreier det seg om å få beholde kompetansen der den er pr. d.d. Det er etter min mening altfor enkelt å tro at det beste vil være å samle innkreving kun ett sted i hver region. Heldigvis ser det ut til at i hvert fall Stavanger også kommer til å få innkreving – i tillegg til Bergen. Ønsket er at alle byer med ett adekvat innkrevingsmiljø kan få beholde disse oppgavene. Det er imidlertid en skjevhet i saksmengden mellom fylkene, og dette er ett område ROS kan bidra til å forbedre gjennom flyt av oppgaver. Særnamsmannsfunksjonen virker tilsynelatende også noe utsatt, men vi har allerede begynt å jobbe med den saken. Dette går imidlertid også over på andre områder enn ROS.

**Hvilke forventninger har du til ROS?** Jeg gleder meg veldig faktisk. Mulig det er fordi jeg jobber på ett sted som etter all sannsynlighet får innkrevingsoppgaver, men som sagt er jo ikke akkurat min funksjon som særnamsmann fredet. Jeg forventer meg en langt bedre samhandling og samarbeid på tvers av det som er forskjellige kontorer pr i dag. Spesielt fastsetting og innkreving har mye å gå på. Samtidig tror jeg manntall vil ha veldig god nytte av oss særnamsmenn – og vi er jo også totalt avhengig av at kvaliteten i deres jobb er så bra som mulig. For de som begynner å bli rimelig lei av kollegaene sine kan jo også ROS bli ett løft J

## Redaktørens eget hjørne



Kristin Rabben

Årets første nummer er snart klar for trykk. 2007 blir et spennende år, og SkL -Nytt ønsker å ta pulsen på det som skjer i etaten og i SkL som organisasjon. I dette nummeret finner dere en presentasjon av region -Midt Norge. I løpet av året har vi som mål å presentere alle regionene, en i hvert nummer.

SkL-Nytt har et redaksjonsutvalg bestående av Ragnar Grina, Jens Chr. Batt og Kristin Rabben. Vår oppgave er å jobbe kontinuerlig for å lage et stadig bedre SkL - Nytt . I den forbindelse trenger vi hjelp fra leserne, og oppfordrer dere til å sende en mail med ros eller ris. Vi ønsker også å gjennomføre en bru-

kerundersøkelse etter hvert nummer, og vil i den forbindelse sende noen spørsmål til et utvalg medlemmer. Vi håper at dere som får forespørselen, har anledning til å bruke noen minutter på tilbakemelding.

Akkurat nå er jeg glad for at jeg befinner meg i Trøndelag, og sender en medfølelse tanke til dere som snør inne på Sørlandet. Snø er vakkert, men upraktisk i store mengder. Det er bare å gjøre det beste ut av det, potensiale for lek og mosjon er absolutt til stede.

Kristin Rabben

## Det store ROS året

Så er lyset fra nyttårsrakettene for lengst slukket og det er igjen de grå hverdage som kommer på rekke og rad.

Før jul fikk vi den endelige bekreftelsen på at Svein skal føre Skatteskuta videre de neste 6 årene. Vi gratulerer og ønsker lykke til med arbeidet. Når vi først er innom den ”nye” skattedirektøren er det ikke lett å unngå å komme med noen forventninger vi har til Sveins lederskap. Han har selv bidratt til disse forventningene gjennom å legge stor vekt på medvirkning i ROS-prosessen og SkL skal være konstruktive og løsningsorienterte som motytelse. Våre forventninger er at Sveins vektlegging av medvirkning også gjenspeiles nedover i organisasjonen. Det er viktig at både arbeidstakere og arbeidsgivere gjennomfører gode prosesser som ivaretar Hovedavtalens intensjoner om medbestemmelse. Her merker vi oss begrepene ”reell medbestemmelse/innflytelse” og ”på et så tidlig tidspunkt som mulig”.

ROS vil berøre oss alle. Mange vil få nye oppgaver og en del må være forberedt på å endre arbeidssted. Dette er en smertefull prosess for de det gjelder. For de fleste av oss vil dette på sikt kunne bli akseptable løsninger, både faglig og privat. Det vil likevel være viktig å være forberedt på og ta hensyn til reaksjonene som slike endringer vil kunne medføre. Når vi ser på anbefalt organisasjonsløsning for regionene, kan det se ut til at mye vann skal renne i havet før vi ser de endelige ”kartene” over hver region.

De regiontillitsvalgte har her en nøkkelrolle i forhold til å kunne påvirke sluttresultatet. Dere må gjøre arbeidet til våre regiontillitsvalgte mindre kre-

vende gjennom å komme med tilbakemeldinger og innspill til disse gjennom deltakelse i SkLs virksomhet i regionene.

Jeg skal ikke underslå at jeg har et par områder jeg er noe urolig for. Det første gjelder å kunne beholde og utnytte den kompetansen etaten har så god bruk for. Det er fort gjort å la være å bruke verdifull kompetanse, men tar tid å bygge den opp igjen. Vi må ikke havne i en situasjon der en stor del av etatens medarbeidere må tilegne seg kompetanse som andre sitter inne med, men ikke har anledning til å bruke på grunn av at de har fått andre oppgaver.

Hittil i ROS-prosessen er det menneskelige elementet kommet i bakgrunnen for de tekniske løsningene i form av bokser og firekanter. SkL vil legge stor vekt på at hensynet til menneskene blir i varetatt i det videre arbeidet. For å forebygge mulige negative virkningene med hensyn til mine bekymringer, vil fleksible løsninger og rimelige overgangsordninger være viktige tiltak.

SkL skal arbeide for å finne de beste løsningene. Engasjer dere i ROS-spørsmål og delta i arbeidet med å forme vår egen framtid!

Vi nærmer oss våren og dermed lysere tider. Hittil har det ikke vært mulig å skimte annet en konturene av den nye etaten. Vi går også lysere tider i møte på dette området og vi begynner å se litt mer av landskapet i ROS-landet.

Med vennlig hilsen og en oppfordring til å pleie vår fornemmelse.

Ragnar



Ragnar Grina

## Innhold

|   |      |
|---|------|
| Leder.....  | s.3  |
| YS 30 år.....   | s.4  |
| Grunnkurs for plasstillitsvalgte.....                               | s.5  |
| Omstillingsavtalen.....   | s.6  |
| Herlig, endelig mandag.....   | s.7  |
| Region Midt tenker vidt.....  | s.8  |
| Hva ville skattedirektøren gjort hvis han skulle omstille seg?..... | s.10 |
| Regiontillitsvalgte.....  | s.12 |
| Tenk seniorpolitikk.....  | s.14 |
| YS medlemsfordeler.....   | s.15 |
| Hvordan vil vi ha det på jobben?.....                               | s.16 |
| Verving.....  | s.17 |
| Leserinnelegg.....  | s.18 |
| Nytt.....   | s.18 |
| Viktige verv i SkL.....   | s.19 |



# YS 30 år

**For 30 år siden gikk fem partipolitisk uavhengige organisasjoner i norsk arbeidsliv sammen og stiftet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund. Det skjedde på et konstituerende representantskapsmøte i Oslo den 18. januar 1977. – I starten var vi 67 000 medlemmer, i dag teller YS 23 medlemsforbund med til sammen 205 000 arbeidstakere. Hele tiden har YS vært en representativ hovedorganisasjon, fordi vi har rekruttert bredt fra alle sektorer i arbeidslivet, påpeker YS-leder Tore Eugen Kvalheim.**

- YS-forbundene har i dag like mange medlemmer som er ansatt i privat som i den offentlige delen av arbeidslivet, og vi organiserer fra "gulvet" til direktørnivå. Denne representativiteten gjør at YS' standpunkter tar utgangspunkt i fellesløsninger, de snevre gruppeinteressene får ikke grobunn i vårt system.

- YS er i dag en etablert hovedorganisasjon, vi opplever å bli lyttet til og vi får ofte gjennomslag for våre standpunkter i arbeidslivet og i forhold til den fagligpolitiske dagsordenen, sier han. I de store sakene er det viktig og nødvendig å samhandle med andre aktører. I dag har vi et godt samarbeid med LO, Akademikerne og Unio fra sak til sak, og det er jeg glad for, sier han.

YS er i dag medlem i Nordens faglige samorganisasjon (NFS), Den europeisk faglige samorganisasjonen (EFS), Den frie faglige internasjonale (FFI) og "Trade Union Advisory Committee to the OECD" (TUAC). I tillegg er YS engasjert i solidaritetsprosjekter overfor fagbevegelsen i det sørlige Afrika.

## Utredning startet i 1974

Dannelsen av YS startet med et sonderingsmøte i Drammen 27. august 1974 etter initiativ fra NITOs avdeling i Buskerud og Vestfold. Initiativet var ikke overraskende, særlig ikke på

bakgrunn av tilsvarende fellesorganisasjoners posisjon og tyngde i våre naboland. I pressemeldingen som arbeidsutvalget sendte ut etter sitt første arbeidsmøte den 6. februar 1975, heter det blant annet:

«Målsettingen for utredningsarbeidet er å etablere et nytt og handlekraftig samarbeidsorgan. Dette organ forutsettes i første rekke å ivareta og fremme de interesser som disse organisasjoner og deres medlemmer har felles når det gjelder inntektspolitiske forhold, arbeidsmiljø, utdanningsproblemer og representasjon i offentlige og private styrings- og utredningsorganer og andre saker av felles interesse. Målet er å øke medlemsgruppens innflytelse i interesse- og samfunnsproblemer, og ved en rasjonell arbeidsdeling å utnytte de samlede ressurser best mulig. Ved etableringen av det nye samarbeidsorgan er det en forutsetning at de tilsluttede arbeidstakerorganisasjoner skal beholde sin identitet og mulighet til å ivareta sine tradisjonelle og mer spesielle interesser. I erkjennelsen av at lønnstakerne - uansett organisasjonstilhørighet - har en rekke fellesinteresser, vil man gjennom det nye samarbeidsorgan ta sikte på å etablere gode relasjoner til andre faglige organisasjoner såvel i Norge som i andre land.»

## Representerer alle nivåer

Den 9. juni 1976 besluttet så Forsikringsfunksjonærenes Landsforbund, Kommunale Funksjonærenes Landsforbund, Norske Bankfunksjonærenes Forbund, Statstjenestemannsforbundet og Yrkesorganisasjonenes Hovedsammenslutning (YH) å etablere YS med virkning fra 1. januar 1977.

YS vokste raskt og fikk tilslutning fra Norges Funksjonærforbund, Norsk Rutebilarbeiderforbund og Norsk Olje- og Gassmedarbeiderforbund det første året. Egil Sandberg fra YH var YS' første formann. Han startet yrkeskarrieren i flyvåpenet i Canada i 1941, og satt som sambandstabssjef ved Forsvarskommando Syd-Norge da YS ble stiftet.

Sandberg karakteriserte etableringen av YS som epokeskapende i norsk organisasjonshistorie. – Det er ikke uten grunn at det har vakt oppsikt innenfor organisasjonsverden – innenlands og utenlands – at vi nå endelig i Norge vil etablere et forbund med partipolitisk nøytrale organisasjoner fra så vel privat som offentlig virksomhet, og med et medlemsgrunnlag som representerer alle nivåer, sa han ved tiltredelsen.



*Deltakerne lot seg ikke skremme av stiv kuling over Skagerak da de deltok på SkL grunnkurs for tillitsvalgte 30-31 januar på M/S Stena Saga mellom Oslo og Fredrikshavn.*

## Grunnkurs for plasstillitsvalgte

SKL avholdt grunnkurs for tillitsvalgte den 30.- og 31. januar. Deltakere var plasstillitsvalgte fra ligningskontor, skattefogdkontor og fylkesskattekontor over det ganske land. Kurset ble holdt på M/S Stena Saga mellom Oslo og Fredrikshavn. Forelesere var Per Magnar Stavland og Elin D. Mjelle.

Det sentrale tema var den tillitsvalgtes rolle. Det innbefattet hvilke medvirkningssystemer vi har som tillitsvalgt, hvilket avtale- og lovverk vi kan støtte oss til. Og ikke minst hvor vi finner de aktuelle lover og avtaler. Det ble mer inngående kjennskap til hovedavtalen

med tilpasningsavtale, hovedavtalens intensjoner, partsforhold og størrelse på delegasjon, informasjon, drøftinger, forhandlinger, permisjonsregler, hovedtariffavtalen, arbeidsmiljøloven, tjenestemannsloven, tjenestetvistloven mv.

Kurset ble gjennomført som en mikspåarbeid og rollespill. Det kom mange nyttige innspill fra forelesere og fra salen. Og ikke minst fra de som har praktisert som tillitsvalgt og hadde erfaringer fra denne rollen. Det var mye læring i rollespillet som arbeidstakerorganisasjon og arbeidsgiver, erfaringer

som kan være nyttige på vår vei videre som tillitsvalgte.

Alle var enige om at det hadde vært et lærerikt kurs. Vi hadde fått ny kunnskap, dannet nye nettverk, blitt kjent med nye folk, fått opplevd Skagerak i stiv kuling og fått enda bedre motivasjon til å gjøre et godt arbeid som tillitsvalgt. Samtidig ble det ytret ønske om påbyggingskurs ut over grunnkurs. Takk til Per Magnar og Elin for et godt gjennomført kurs.

*Tekst og foto  
Åsmund Slåtøy*

# ROS - noen hovedpunkter i omstillingsavtalen

**Arbeidet med etablering av nye regioner er i full gang. Da er det greit å ha på plass prosedyrer som skal følges hvis det blir aktuelt med endring av arbeidsoppgaver eller endring av tjenestested. Hvilke rettigheter og muligheter har vi? Hva om vi får lyst til å prøve noe helt annet?**

I begynnelsen av februar ble det framforhandlet en omstillingsavtale i forbindelse med den pågående ROS-prosessen. Det var tidlig klart at ved framtidige omstillinger ville vi ikke være i nærheten av å få en tilsvarende omstillingsavtale som den som ble underskrevet i forbindelse med OAL. Når en i den tiden var sammen med ansatte fra andre etater i staten som hadde vært gjennom omstillinger eller stå midt inne i slike, var de helt uforstående til at det gikk an å få en så god avtale. Vi hørte også rykter om at departementet heller ikke var komfortabel med Skatteetatens OAL-avtale.

Dette var bakteppet når vi gikk i forhandlinger om omstillingsavtale i forbindelse med ROS. Altinnledningsvis gjorde arbeidsgiver heller ikke forsøk på å unngå å fortelle oss at en avtale på linje med OAL-avtalen ikke var aktuell politikk.

Den framforhandlede avtalen har mange positive elementer. Den gjentar for eksempel prinsippene som ligger til grunn for ROS, blant annet ønske om å flytte oppgaver framfor mennesker.

Avtalen er også viktig med hensyn til

å ha på plass de prosedyrer som skal følges dersom det blir aktuelt med endring av arbeidsoppgaver og/eller endring av tjenestested.

Det er også framforhandlet kompensasjon for de som får endret tjenestested og dermed merreisetid sammenlignet med dagens situasjon. Det er imidlertid bare merreisetid over 11/2 time som blir kompensert gjennom pluss tid i fleksiregnskapet. I en overgangsperiode på 2 år ytes det også dekning av merutgifter til reise utover kr 500. Merutgiftene beregnes imidlertid i forhold til offentlige transportmidler. Merutgifter som dekkes er begrenset til kr 2.500 per måned.

De som ønsker å opprettholde sitt bosted, men må ukependle på grunn av at de for eksempel ønsker/velger å følge sine arbeidsoppgaver, har også i en overgangsperiode på to år, krav på kompensasjon. Dette omfatter blant annet utgifter til husleie inntil kr 5.000 per måned og to hjemreiser per kvartal med inntil kr 4.000.

Når det gjelder virkemidler er det grunn til å merke seg at ansatte som ønsker å utdanne seg kan få stønad

i form av 2/3 lønn inntil 3 år. De som har tjenestetid på over 15 år har krav på 2/3 lønn i 3 år. Det er imidlertid en betingelse at de avslutter sitt arbeidsforhold i Skatteetaten.

Noen kan også påregne å få utbetalt sluttvederlag. Det er arbeidsgiver som avgjør dette etter søknad. Får en først slikt vederlag har en krav på vederlag som tilsvarer 6 måneders lønn. En kan også i heldigste fall få kompensasjon som tilsvarer lønn i 2 år. Det er imidlertid opp til arbeidsgiver, etter en individuell vurdering, å innvilge og fastsette størrelsen på eventuelt vederlag.

Alt i alt er SkL rimelig godt fornøyd med avtalen selv om vi på en del punkter hadde ønsket noen flere innrømmelser fra arbeidsgiver. Det vil likevel være praktiseringen ute i regionene og i forbindelse med etablering av SIS som er avgjørende for hvordan avtalen blir sett på ved utgangen av 2009.

*Ragnar Grina*

# Herlig, endelig mandag!

**Det er ikke akkurat kosemassasje til å sovne av, men godt gjør det. Sykefraværet har gått drastisk ned ved Gjøvik Ligningskontor etter at de ansatte fikk tilbud om massasje på kontoret hver mandag.**

Det er fokusert på at sykefraværet har blitt for høyt. Hva er årsaken til dette?

Jo, tidligere satt vi med blyant og regnemaskin, nå sitter vi ved pc-en og klikker på ei mus for å få gjort både basis og verdiorientert arbeid. Dette blir veldig statisk arbeid og mange har på grunn av dette fått problemer med nakke og tennis/golf albuer eller andre muskelære problemer.

Ved Gjøvik likningskontor ble det for ca. 3 år siden gitt tillatelse av ledelsen til å prøve massasje for de ansatte og det ble stilt et kontor til rådighet.

Stort sett hver mandag etter dette, har Elisabeth Haugen som massøren heter, benyttet kontoret og løser opp stive muskler i rygg, nakke og armer med massasje. Dette er ikke "kose massasje" så vi ligger ikke og sover. For de som ikke har hatt problemer med dette før, er det forbyggende.

Hun henviser oss også til fysioterapeut eller kiropraktor dersom det er mer enn muskellært. Det er de ansatte som betaler for tjenesten.

Ett år ble det enighet med vernetjenesten at noe av HMS-midlene skulle brukes til massasje.

Denne ordningen har bare vært positiv. Det går mindre ressurser enn når de



*Massør Elisabeth Haugen gyver løs på stive muskler i rygg, nakke og armer på de ansatte ved Gjøvik Ligningskontor, og det hjelper. Sykefraværet ved kontoret har gått drastisk ned de tre siste årene. Illustrasjon: Anne Karin Bratsvæn*

ansatte må bruke tid med reise til og fra fysioterapeuter/ kiropraktorer, men det aller viktigste er at sykefraværet har gått drastisk ned. Det har så å si ikke vært sykmeldinger på grunn av denne type problem de siste årene.

Vi anbefaler andre og prøve det samme og skulle dere ikke få det på en man-

dag, så kanskje det blir en annen dag dere kaller endelig. Her gleder i hvert fall alle som benytter seg av tilbudet, til mandag.

*Anne Karin Bratsvæn*



# Region Midt

## – tenker vidt

**Hva betyr dette mottoet for de ansatte i regionen? Ingenting vil en del muligens si, og det er greit. For hva som legger i det, er noe de ansatte skal jobbe videre med. Vi trenger noen felles sett med verdier, normer og holdninger som gjelder for alle og er akseptert av alle. Arbeid med kultur må gjøres parallelt med strukturendringene.**

Nye regioner skal være etablert 01.01.08. For å etablere de nye regionene er det satt ned et sentralt hovedprosjekt, ledet av Egil Martinsen og fem regionale delprosjekt. Leder av de regionale kontaktforum fungerer som leder i de regionale delprosjektene fram til de nye regiondirektørene er på plass. SkL-Nytt har satt seg som mål å presentere alle delprosjektene i løpet av året, og Region – Midt er først ut.

Delprosjektgruppa for Region - Midt har rigget seg i 5 etasje på Skattekontoret i Trondheim. Grappa består av Ann Kristin Emblem, kontaktperson/midlertidig prosjektleder, Alf Steinar Tømmervold, ligningssjef i Trondheim, Odd Arne Eidem, ligningssjef i Indre Sunnmøre, Anne Rangø, kontorsjef Innkreving, Sør-Trøndelag, Richard Storve, seniorrådgiver, Trondheim LK.

Jeg spør prosjektleder Ann-Kristin Emblem om hva som er oppgavene til prosjektgruppa? Kort sagt så er det prosjektgruppas oppgave å legge til rette for nødvendige aktiviteter og påse at det som må gjøres i linja blir gjort. Linjeledelsen skal sørge for daglig drift og ivareta ordinært personalansvar for



Regional prosjektgruppe fra v: Odd Arne Eidem, Ann Kristin Emblem, Alf Steinar Tømmervold, Richard Storve, Anne Rangø

medarbeidere.

Et kjapt blick på "Milepælsplanen" viser at her går det unna i svingene. Innen midten av mai skal det være laget en fullstendig oversikt over an-

satte, deres ønsker, kompetanse/ferdigheter og oppgaver. Alle ansatte skal ha gjennomført utviklingssamtale med sin personalleder. Det vil også bli gitt tilbud om karriereutviklingsprogramet i regional regi.

Innen 15.06 skal forslag til organisasjonsløsning være utarbeidet. Da skal strukturen innfor hver funksjon, uavhengig av geografi; være klar. Ennå gjenstår det en del arbeid før bemanningsplan med fordeling av oppgaver er klar. Rundt midten av november får vi svar på det vi er aller mest spente på, "hvilke oppgaver skal "jeg" arbeide med framover".

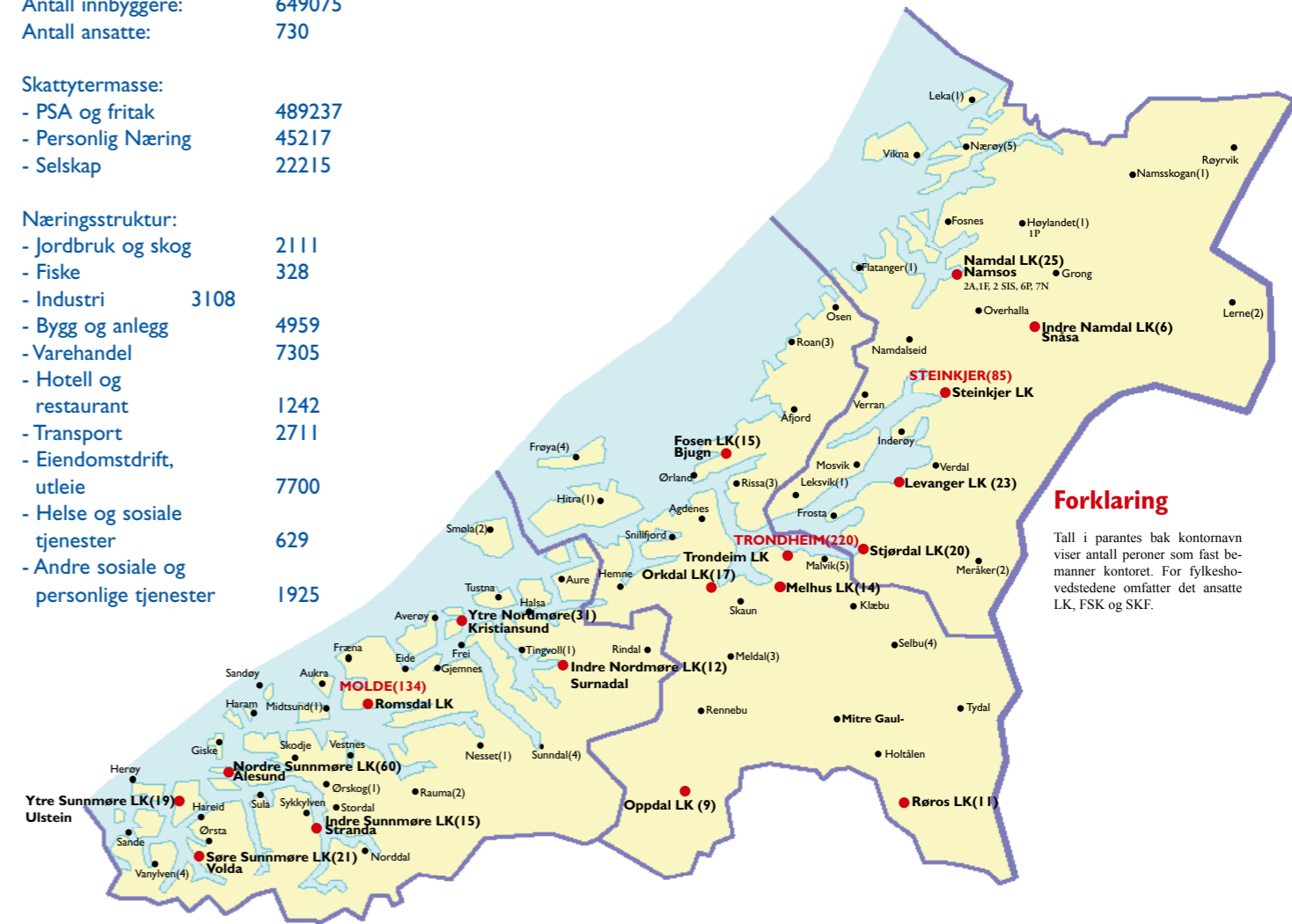
Det er etablert et godt samarbeid med regiontillitsvalgte/regionalt hovedverneombud og fylkesskattesjefene/skattefogdene. De vil sammen gjennomføre temadager om ROS i uke 11, for samtlige ansatte, for å sikre god, lik og samtidig informasjon i ROS prosessen. Aktiviteter våren 2007, organisasjonsmodellen med mulige scenarier og kulturutvikling vil være sentrale tema.

Jeg spør hvilke utfordringer regionen har sett i ulike perspektiv? Geografisk er det store avstander i regionen, og

## REGION MIDT- NORGE

|                    |        |
|--------------------|--------|
| Antall innbyggere: | 649075 |
| Antall ansatte:    | 730    |
| Skattytermasse:    |        |
| - PSA og fritak    | 489237 |
| - Personlig Næring | 45217  |
| - Selskap          | 22215  |

|   |      |
|---|------|
| Næringsstruktur:                        |      |
| - Jordbruk og skog                      | 2111 |
| - Fiske                                 | 328  |
| - Industri                              | 3108 |
| - Bygg og anlegg                        | 4959 |
| - Varehandel                            | 7305 |
| - Hotell og restaurant                  | 1242 |
| - Transport                             | 2711 |
| - Eiendomst drift, utleie               | 7700 |
| - Helse og sosiale tjenester            | 629  |
| - Andre sosiale og personlige tjenester | 1925 |



### Forklaring

Tall i parantes bak kontornavn viser antall personer som fast bemannet kontoret. For fylkeshovedstedene omfatter det ansatte LK, FSK og SKF.

Region-Midt består av fylkene Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag, og er landets nest minste region når det gjelder antall ansatte. Men arealmessig er vi stor. Ca. 730 ansatte er spredt ut over et areal på 56 333 km<sup>2</sup>. Fra Leka i nord til Vanylven i sør er korteste avstand med bil 847 km. Regionhovedstaden Trondheim ligger sentralt plassert både geografisk og kommunikasjonsmessig. Avstanden fra

Trondheim til fylkehovedstedene Molde og Steinkjer er henholdsvis 225km og 120 km.

Kommunikasjonsmessig er både fly, tog og hurtigbåt et godt alternativ til bil. Trønderbanen går en gang i timen mellom Steinkjer og Trondheim. Og det er flere flyavganger pr dag mellom Molde, Ålesund og Trondheim.

Regionen består av 87 kommuner, hvorav 18 distriktskontor og 23 etatskontor er bemannet med egne ansatte. Trondheim (skattekontoret) er det største kontoret med 220 ansatte (omfatter LK, FSK og SKF). 5 kontor har mer enn 30 ansatte.

etaten består av mange små enheter. Bare 5 av de 41 enheter, som er bemannet, har 30 ansatte eller mer. Gjennomsnittsalderen er også ganske høy, ca 10 % av de ansatte er over 60 år. Regionen må spesialisere seg på de eksisterende fagmiljøene samtidig som de må se fram i tid når oppgavefordeling skal legges.

64 % av de ansatte i regionen er kvin-

ner. Flere menn må rekrutteres hvis vi skal få en jevnere fordeling av kvinner og menn. Når det gjelder andelen kvinner i topp - og mellomlederstillinger ligger regionene godt an med henholdsvis 54 og 53 %. Det bør være en målsetning at andelen kvinner i lederstillinger ikke er gått ned 01.01.08.

Det er tre fylker med ulike kulturer som skal slås sammen. Det er viktig å

diskutere hva vi ikke ønsker å ta med oss av eksisterende kultur. Og det er selvfølgelig viktig å diskutere hvilke verdier, normer og holdninger som vi ønsker med oss inn i den nye regionen. det må settes mål i arbeidet med kulturbygging og kulturutvikling, og det må sjekkes ut hvordan vi ligger an i forhold til målene.



# Hva ville Skattedirektøren gjort hvis han skulle omstille seg?

Etter en travel arbeidsdag traff SkL-Nytt vår "nye" skattedirektør for å stille noen spørsmål. Han mener selv at han gjennom tidligere intervjuer har de fleste svarene lagret på disken så her er det bare å bruke "klippe og lime" funksjonen. Men SkL-Nytt er så infame at vi forsøker å unngå standard-spørsmålene.

## **Hva ville du bli omstilt til?**

I forkant av en forhåpentligvis hyggelig sammenkomst stiller vi vårt første spørsmål. Bakgrunnen er den situasjonen mange medarbeidere befinner seg i med hensyn til ROS-omstillingen. Vi tenker oss at Skattedirektoratet skal legges ned i løpet av 2007. Hva slags arbeidsoppgaver ville skattedirektøren kunne tenke deg å bli "omstilt" til å gjøre? Etter et lite "oj", og et øyeblikks betenkning kommer svaret. For det første gir han uttrykk for at en slik beslutning ville komme som en stor overraskelse og akkurat det skal vi jo holde med han i. Han ville, dersom en slik situasjon skulle oppstå, måtte gå noen skikkelige runder med seg selv.

Han tror imidlertid han skulle få noe å gjøre og at samfunnet har bruk for hans kompetanse, uten å være mer spesifikk i forhold til oppgaver og yrke. Vi unnskylder det noe ufullstendige svaret med at sannsynligheten for at noe slikt skal skje, vil overgått alle kjente odds-bomber.

## **Hva gjør deg glad?**

Mennesket Svein Ragnar Kristensen vet vi noe mindre om enn at han er tidligere områdedirektør og nå skattedirektør Kristensen. Vi drister oss til å spørre om hva som gir han glede, både på jobb og privat. Her merker vi at tempoet senkes et lite hakk og at andre ting enn etatens strategier legger føringer for svaret.

I jobbsammenheng gir det Svein stor glede få til resultater sammen med gode kolleger. Gleden ved gode resultater er mye større dersom de oppnås gjennom samarbeid.

Privat opplever han at det å være i gode venners lag en stor glede. Han

trives ved sjøen og særlig i Kragerø, ja dette betyr mer og mer for ham. Vi ser formelig skjærgården utenfor Kragerø blinke i øynene til intervjuobjektet. Det gir han også stor glede å reise til fjerne strøk og få nye og spennende opplevelser.

## **Like muligheter og likestilling i Skatteetaten?**

For å være aktuelle stiller vi også spørsmål til skattedirektøren om hva etaten vil gjøre i forbindelse med "Det Europeiske året for like muligheter" i 2007. SkL-Nytt har en intensjon om å få objektet på dypt vann, men der tar vi feil. Han setter i gang, og intervjueren er takknemlig for at mobiltelefonene nå til dags også har opptakststyr. Han legger i dette svaret stor vekt på å få ulike mennesker inn i etaten, gjerne med annen etnisk og kulturell bakgrunn enn de som har rådet grunnen så langt. Det må også være en bevissthet rundt problemene mobbing og trakassering. Han mener imidlertid at etaten er god til å ta vare på alle grupper.

Vi fortsetter med å spørre litt nærmere om hvorfor likestilling er så viktig i dagens samfunn. Alle skal ha like rettigheter og muligheter kommer det kontant. Han som så mange andre av oss, har gjort den erfaringen at grupper som er ulikt sammensatt, spesielt med hensyn til kjønn, fungerer best. Det er tydelig at likestilling er et tema som Svein er opptatt av, og at likestilling er viktig i etableringen av ROS.

## **Hva er mest spennende med ROS?**

Når vi skal intervju Svein Ragnar kan vi ikke komme utenom ROS. Vi drister oss til å hevde at ROS er hans verk. Svein er alltid full av optimisme

når han snakker om ROS, men er det noe han innerst inne er svært spent på med hensyn til gjennomføringen av prosjektet? Her merker vi en liten nøling, men er det fordi det er så lite han er spent eller er det fordi han er spent på det meste? Svaret på dette ligger i at han er mest spent på er hvor lang tid det tar før de positive effektene av organiseringen viser seg.

## **Hva vil du bli husket for?**

Svein er en moden mann og vil vel neppe være aktuell for en ny periode som skattedirektør om 6 år. Vi føler derfor ikke at han blir trakkert på tærne når vi spør om hvordan han ønsker å bli omtalt av etatens medarbeidere når han går av rundt nyttårsaften i 2012. Ikke uventet ville han ønske at han ble husket for de gode resultatene etaten hadde oppnådd. Det var også viktig at Skatteetaten hadde vært en god arbeidsplass og at de fleste hadde fått anledning til å utnytte sine evner og kompetanse. Svein håpet også at det kunne bli sagt at i denne perioden hadde etaten hatt et gjennombrudd i forhold til å bekjempe alvorlige og store skatteunndragelser.

SkL-Nytt takker for at vi fikk anledning til å stille den travle mannen noen spørsmål før han haster videre til det store utland for å se på hvilke kloke grep som tatt der - og som kanskje kan være aktuelle å ta med tilbake til Helsfyr.

*Tekst/foto:  
Ragnar Grina*



# Regionstillsvalgte

## REGION Nord



**Vigdis Hanssen, konsulent, Midt-Troms likningskontor i Målselv**

Forventningene jeg har er at jeg skal kunne påvirke angående ROS til beste for medlemmene i region nord.

Utfordringene blir nok først og fremst omorganiseringen som nå er i gang. Jeg har fått signaler om at det blir hektisk med dette arbeidet kommende år, og da gjelder det å være oppmerksom på all informasjonen som blir lagt ut på Skattenettet. Jeg synes det er spennende å få være med, så dette arbeidet blir prioritert. Jeg ønsker også at medlemmene skal komme med innspill på informasjon som blir lagt ut, slik at jeg kan ta dette videre til møter i regionen.

## REGION Midt



**Heidi Bolgnes, rådgiver på kontroll-skatt ved Trondheim likningskontor**

Forventninger: Jeg håper alle vi som er regiontillitsvalgt virkelig får være med å bidra i ROS-prosessen, og hittil tegner det positivt i region Midt. Det er jo dette som har mest fokus i disse dager. For SKL sin del så har jeg forventninger om at alle fylkene ser på og bruker meg som sin tillitsvalgte i saker som er på region-nivå. For øvrig har jeg forventninger om et godt og fruktbart samarbeid med styrene/ FTV i de forskjellige fylkene og at vi sammen kommer i gang med en prosess som tar stilling til organiseringen av SKL på region-nivå.

Utfordringer: Den største utfordringen i år vil utvilsomt bli selve oppgavefordelingen for dessverre vil det neppe være vinnerlodd til alle. Min personlige utfordring vil nok være at jeg hele tiden må være bevisst på egen rolle. I denne prosessen skal jeg representere medlemmer fra 3 fylker og pr i dag føler jeg ikke at jeg kjenner de andre fylkene like godt som mitt eget, men det er noe jeg jobber med.

## REGION Vest

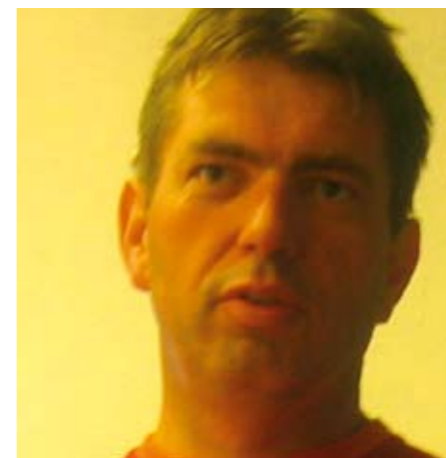


**Terje Vold, Seniorkonsulent, Jæren likningskontor**

Forventninger: Jeg forventer at den nye regionledelsen har et oppdatert og moderne syn på hovedavtalen på den måten at de bruker de tillitsvalgte på en god måte. Det skjer mye på grasrotplan i etaten som toppledelsen ikke har forutsetninger til å forstå godt nok til å finne de beste løsningene. Jeg håper at vi får til et godt samarbeid på Vestlandet der ledelse og tillitsvalgte kan møtes som likeverdige parter med felles mål om å utvikle en god og moderne skatteetat.

Utfordringer: På enkelte områder er jeg skeptisk til utviklingen i vår etat. Det skjer endringer som jeg ikke tror er til det beste verken faglig, for de ansatte eller for publikum. Og jeg håper at det ikke har gått så mye prestisje i gjennomføringen at det ikke er rom for evaluering og nytenkning. Det er også en stor utfordring å få til god kontakt mellom medlemmene-plasstillitsvalgte-regiontillitsvalgt. Jeg ser at det kan bli kostbart for SkL med reis og opphold i forbindelse med møter på Vestlandet, så jeg håper at vi kan ordne mye via telefon og e-post.

## REGION Sørøstlandet



**Vegard Holmbakken, førstekonsulent, Kristiansand likningskontor**

Forventninger: Dette er en spennende og utfordrende oppgave som tillitsvalgt, med mulighet til å være med å påvirke arbeidssituasjonen til våre medlemmer. Er glad for at det blir gitt mulighet for å bruke tid til dette sånn at en får gode arbeidsforhold i denne rollen. Det blir også viktig med god kommunikasjon mellom tillitsvalgte og medlemmer, og jeg forventer engasjement.

Utfordringer: Jeg tror det blir mange utfordringer fremover og det er vanskelig å trekke frem de største, men jeg tror oppgavefordeling innad i regionen kan bli utfordrende.

## REGION Østlandet



**Heidi Aamodt, førstekonsulent, næringsavdelingen ved Gjøvik likningskontor**

Forventninger: For at jeg skal kunne gjøre en god jobb for medlemmene, trenger jeg å vite hva de vil!!! Jeg har telefon og e-mailadresse, både på jobb og hjemme, og oppfordrer medlemmene til å ta kontakt. Jeg har med meg en dyktig vara, og jeg er aktiv og ikke redd for å si fra om hva jeg mener. Jeg forventer å kunne gjøre en god jobb for medlemmene.

Utfordringer: Region Østlandet er stor. Det er også store forskjeller på mange områder i regionen. Dette betyr at her er det mange muligheter. Vi vet ikke nå hvordan arbeidsoppgavene blir fordelt, men vi vet at det betyr endringer for mange. Vi alle er vel mest trygge på det vi driver med av arbeidsoppgaver akkurat nå, og noen tenker at det kanskje er litt skummelt med nye arbeidsoppgaver. Jeg kan love at jeg skal gjøre så godt jeg kan som regiontillitsvalgt på dette området.

# Tenk seniorpolitikk

Er 50 års – dagen like om hjørnet? Da er det på tide å begynne å tenke seniorpolitikk. Første skritt er å skaffe seg hefte "God Seniorpolitikk" som YS-seniorråd har utarbeidet, deretter er det lurt å undersøke om bedriften tilbyr "bevisstgjøringskurs".

YS-seniorråd har utarbeidet dokumentet "god seniorpolitikk som kan bestilles hos YS eller SkL.. Her gir YS seniorpolitikken en praktisk tilnærming. Heftet tar for seg prinsipper som bør gjelde i arbeidslivet, tiltak som god personalpolitikk bør kunne ut i og krav til den enkelte senior.

God seniorpolitikk handler om å verdsette, utvikle og stille krav til menneskene i bedriften i de aktuelle aldersjikt, samtidig som bedriften er fleksibel innenfor de muligheter som finnes, i forhold til den enkeltes behov og ønsker. Seniorpolitikken er en viktig del av den totale personalpolitikken og må forankres i toppledelsen.

Fra samfunnets side er det et klart ønske om at flere står lenger i arbeid. Dette er det bred politisk enighet om og YS støtter dette synet. Samtidig har



mange bedrifter behov for både omstilling, nedbemanning og fornyelse av kompetanse.

I dette perspektivet kreves det spesielle tiltak både fra den enkelte bedrift,

myndighetene, organisasjonene og den enkelte senior. Heftet tar for seg forslag til mange konkrete tiltak de fleste rettet mot bedriften.

Men det stilles også krav til den enkelte senior. Som senior er du ansvarlig for din egen utvikling, for vedlikehold og påbygging av egen kompetanse. Du er ansvarlig for egen helse, og du må være åpen for nye arbeidsoppgaver. Du må være aktiv med i dialogen om egen situasjon og utviklingsmuligheter i bedriften.

Og sist men ikke minst du må ta i mot tilbud om "bevisstgjøringskurs" – helst før fylte 50.

*Kristin Rabben*



Foran fra v: Arne Wesselvold, Turid Thorvaldsen, xx og hovedverneombud Gunda

## TEMADAG HOS SKL SØR-TRØNDELAG 7.12.06

En trivelig førjulssamling på Skattekontoret i Trondheim med gløgg, twist og julegaver. På programmet sto arbeidsmiljø, ROS og informasjon fra SkL lokalt og sentralt ved Rita Myrvold, Per-Magnar Stavland og Anne-Karin Bratsveen. Før deltakerne dro hjem ble det delt ut glass med SkL's logo til samtlige deltakere.

*Kristin Eggen*

# YS medlemsfordeler nytt banktilbud

Nystartede Gjensidige Bank har inngått avtale med YS, og tilbyr nå YS-medlemmene svært gunstige vilkår på banktjenester. Banktilbudet i YS-avtalen er tredelt, og består av dagligbank, sparing og finansiering.

Dette er nybrottsarbeid og spennende på alle vis. Banktjenesten vi nå har fått gjennom Gjensidige Bank, har medlemmene våre etterspurt i lang tid. Med en så god bankavtale er det all grunn til å tro at mange vil ta den i bruk. Avtalen er en ny og viktig pilar i YS mangeårige samarbeid med Gjensidige.

Banktjenestene er gebyrfrie, og at tilbudet også gjelder edlemmenes ektefelle, samboer eller partner. Det innebærer av avtalen har et stort nedslagsfelt. Avtalen er dessuten veldig bra for unge og folk i etableringsfasen. Både BSU-ordningen (BoligSparing for Ungdom) og Førstehjemslån. BSU-konto gir topp rente på sparing til egen bolig for alle under 34 år. I tillegg får medlemmene inntil 3000 kroner i fradrag på skatten, og fordeler ved kjøp av bolig. For den som skal kjøpe bolig for første gang tilbys Førstehjemslån med inntil 100 prosent finansiering og fleksibel nedbetalingstid.

## Lønnsomt

- Gebyrfri bruk av kort og nettbank
- Gunstige betingelser på lån og innskudd
- Betaler kun for det du trenger av produkter og tjenester - du slipper fordyrende tilleggsprodukter eller tjenester du ikke har brukt for

## Enkelt

- Informasjon om praktiske detaljer når du skal bytte bank
- Alt du trenger på et sted - bank, forsikring og sparing på nett
- Ett passord for tilgang til hele engasjementet ditt på bank, forsikring og sparing på nett

## Trygt

- Vi er et trygt og solid selskap, som har eksistert gjennom flere generasjoner
- Vi er et selskap som bryr oss om kundene

## For informasjon og rådgiving:

Ring tlf 03100 eller se: [www.gjensidige.no/ys](http://www.gjensidige.no/ys)



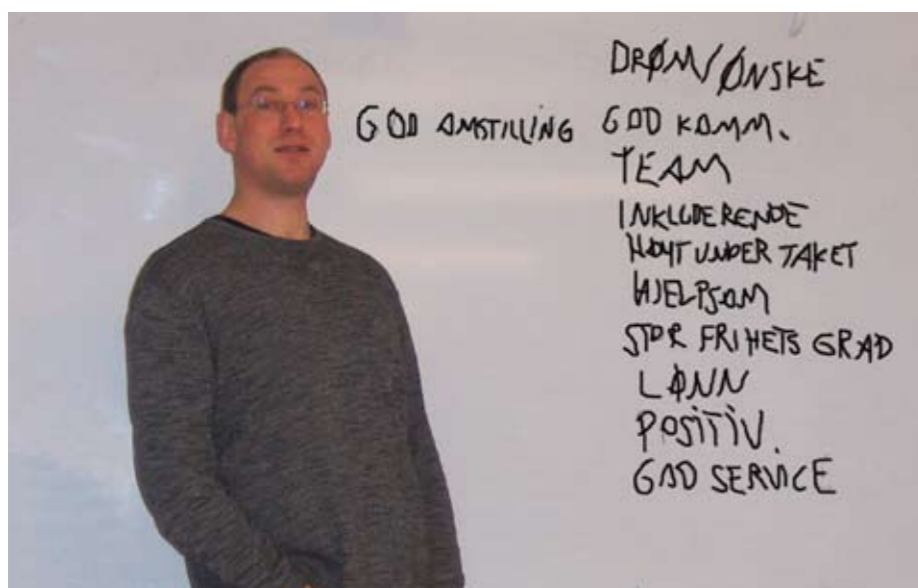
## Nasjonal selvbetjent nettbank med telefonstøtte:

- Gebyrfri bank
- 12 timers telefonstøtte
- YS-Konto: lønns/brukskonto med god sparerente og mulighet for kontokreditt
- YS-MasterCard med rentefri kreditt
- BSU-konto og Førstehjemslån
- YS-Fleksilån: overfør lån til egen konto – renter betales bare for delen av lånet som benyttes
- Bank og forsikring samlet på ett sted



# Hvordan vil vi ha det på jobben?

Vi vil ha god kommunikasjon, inkludering og hjelpsomme kollegaer. Vi vil ha et arbeidsmiljø som er preget av entusiasme. SkL`ere i Sør-Trøndelag er tydelige på hva de ønsket seg når de blir spurt om hvordan de vil ha det på jobben.



Karl Petter Knudsen- "noen tar ting i beste mening".

## Noen tar ting i beste mening

Før jul inviterte SkL sine medlemmer til temadag på Skattkammeret i Trondheim. Tema var arbeidsmiljø, og bedriftsfysioterapeut Karl-Petter Knudsen var invitert som foreleser. Han startet forelesningen med å si at noen folk er slik at de tar alt i beste mening, mens andre tar alt i verste mening. På en skala fra 0 til 10, er de som tar alt i verste mening på nivå 0. På en arbeidsplass finnes det masse personligheter, og dermed finnes også alle nivåer av skalaen. Skalaen viser hvordan man føler seg.

## Vilje til å tenke positivt

Karl-Petter fortalte at det finnes teknik-

|           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |            |
|-----------|---|---|---|---|---|------------|
| Glede     |   |   |   |   |   | Sorg       |
| Overskudd |   |   |   |   |   | Underskudd |
| Ivrig     |   |   |   |   |   | Likegyldig |
| Interesse |   |   |   |   |   | Uinteresse |
| Initiativ |   |   |   |   |   | Lat        |

ker for å få et godt (nok) arbeidsmiljø. Det er viktig å være løsningsorientert, ikke problemorientert. Et problem er egentlig en utfordring, og omtales nå ofte som mål. Mål er mer positivt betont enn problem. Vilje til å tenke positivt må også være tilstede..

Karl-Petter spurte deltakerne om hvordan vi ønsker å ha det på jobben og fikk blant annet svarene: god kommunikasjon, inkludering og å hjelpe hverandre. Det fremkom mange ønsker og det vil være forskjellig oppfatning om hva som er viktigst. I grupper kan man jobbe med det man er best på/mest interessert i. Når man når noen av målene vises det på personen, og man stiger på nevnte skala. Man kan hjelpe kollegaer med å stige på skalaen ved å spørre om ting kollegaen er god på, fordi det gir han en god følelse.

## 3,5 er "break even"

Det beste arbeidsmiljøet er det som er preget av entusiasme. Karl-Petter viste oss en tabell med tallverdier som kjennetegn på arbeidsmiljø:

Havner arbeidsmiljøet på 3,5 så er man på "break even". Lavere tall enn 3,5 viser at man har et dårlig miljø, med flere sykemeldinger. Man må komme seg over 3,5 for at miljøet skal fungere bra.

## PUST MED MAGEN

Hva skal til for å tenke positivt og få en bedre følelse? Rett deg opp og trekk pusten dypt med magen oppfordrer en inspirert og engasjert foredragsholder. Det frigjør endorfiner som gir oss velbehag og hjelper mot stress.

Kristin Eggen

# Hvor mange nye medlemmer?

SkL som forbund og YS - som hovedsammenslutning er et godt alternativ. Det vet vi som er organisert i SkL. Denne kunnskapen må vi dele med andre som jobber i skatteetaten, og som av en eller annen grunn ikke er organisert eller som vurderer andre alternativer.

SkL ønsker å ha fortsatt oppmerksomhet på å få flere medlemmer til forbundet. I 2006 satte vi i gang en vervekampanje over noen måneder. I 2007 ønsker vi at våre medlemmer skal være oppmerksom på verving hele året. Dette året vil de som verver nye medlemmer få en oppmerksomhet fra SkL. Hva dette er følger av vedlegget som ligger ved dette nummeret av SkL-Nytt.

Vi mener SkL er et meget attraktivt alternativ for oss som arbeider i Skatteetaten. Ved siden av at vi ivaretar medlemmenes faglige rettigheter, har vi

også som YS-forbund gode medlemsfordeler. Dette er gunstig tilbud om forsikring, banktjenester mv. Det kan være spesiell grunn til å nevne den nye bensinavtalen med ESSO der våre medlemmer oppnår 38 øre rabatt per liter drivstoff, på pumpepris.

Vi trekker hvert kvartal også ut et reisegavekort på kr 3.000 blant de nye medlemmene som er vervet i perioden.

De som verver 4 medlemmer i 2007 får et reisegavekort på kr 5.000. Det er for øvrig ingen grunn til å legge inn

årene etter å ha vervet 4 nye medlemmer. Den beste ververen får i tillegg til reisegavekortet på kr 5.000 ytterligere et gavekort på kr 5.000. Dersom flere har vervet likt antall medlemmer, foretas det loddtrekning.

Vi håper på mange nye medlemmer i 2007.

Ragnar Grina

## Tilbud til medlemmer

SkL Koffertsett kr 400,-

Praktisk koffertsett i 3 deler bag, cabinkoffert og stor (til innsjekk)

Bestill i sekretariatet, sendes fraktfritt.



## Leserinnlegg:

# Sykefravær og personalpolitikk

Vi har lagt nok et år bak oss og det er tid for visse refleksjoner. Fra møtereferatet i SAMU fra august 2006 leser vi at sykefraværet øker i etaten. Vi leser videre at sykefraværet aldri har vært så høyt tidligere. Videre fremgår det at det foreligger få holdepunkter om de ulike forhold som ligger bak utviklingen. Skattefogdkontorene melder med ett unntak at de ikke har indikasjoner på at sykefraværet er arbeidsrelatert.

Ved henvendelse til AMU i Finnmark får vi heller ikke derfra opplysninger som knytter langtidssykefravær opp mot arbeidsrelaterte forhold.

I SkL-Nytt nr 5/2006 leser vi at sykefraværet i etaten øker og SKD lufter muligheten for å opprette et sykefraværprosjekt i 2007. Det heter videre at organisasjonene var positive til dette, da utviklingen på dette området går feil vei og det er en problemstilling som må tas tak i. I samme spalte har man et avsnitt kalt personalpolitikk – hvilken politikk ønsker vi. Her nevnes i korte trekk ulike forhold, unntatt forhold knyttet til langtidssykefravær. Også arbeid med å få redusert sykefraværet hører med til en god personalpolitikk og temaet sykefravær burde vært tatt med her.

Det er prisverdig at SKD lufter tanken om å opprette et sykefraværprosjekt i 2007. I alle fall viser dette en vilje til å gå inn i problematikken.

Før prosjektet etableres er det viktig at man formulerer et mål med dette slik at det ikke ender som en akademisk avhandling i et arkiv. Målsettingen bør da være så konkret at arbeidet lar seg styre etter denne. Det er viktig at prosjektet også, i motsetning til innholdet i IA avtalen, også tar for seg personalpolitiske tiltak som kan hindre at middelaldrende og eldre medarbeidere blir

sendt ut i sykemelding gitt at denne gruppe er den mest fremtredende. I denne forbindelse bør man tenke over at sykdommer og plager som i utgangspunktet er knyttet til personlige forhold og ikke jobb fort kan bli raskt forsterket som følge av problemer i den daglige jobbsituasjonen, med daglige krav om nye og bedre resultater kombinert med kritikk for dårlig jobbing. I tillegg bør prosjektet også gi signaler om konkrete tiltak for tilbakeføring av sykemeldte, det vil si oppfølging av IA avtalen. Så bør prosjektet evaluere hvordan den nye lederrekrutteringen har virket, det vil si rekruttering av ledere utenfra etaten. Tenker da spesielt på rekruttering av fagledere der kravet har vært svært høy formell utdanning, der det heter at det er en fordel at søker har "kjennskap" til skatte- og merverdiavgiftsrett. Manglende kunnskaper hos fagledere om hvordan likning og kontroll foregår og reglene for dette skaper frustrasjoner som kan utvikle seg videre til fortvilelse, oppgitthet og sykmeldinger. Prosjektet bør ta for seg arbeidspsykologi. Prosjektet bør implementeres som en del av en god personalpolitikk.

### Stikkord:

- søke å forhindre langvarige sykemeldinger
- konkret oppfølging av IA avtalen, det vil si tilbakeføring av allerede sykemeldte
- Rekrutteringspolitikk av fagledere
- videreutdanning av ledere til å takle omstillingsproblematikk.

Så vidt jeg vet har den krevende øvelsen "store omstillinger" aldri vært omtalt ut fra et arbeidspsykologisk synspunkt – dette må med i prosjektet.

*Knut Boland  
SKL Finnmark*

# NYTT

## NY DRIVSTOFFAVTALE MED ESSO!

YS har på vegne av samtlige medlemmer inngått drivstoffavtale med Esso Norge AS.

Det er avtalt 38 ø/l i rabatt på bensin og diesel, på pumpepris, samt 20 % rabatt på bilvask.

Rabattordningen trer i kraft 1.mars 2007. Rabattene blir tilgjengelig via Esso Mastercard, et gebyrfritt kredittkort. I tillegg tilbys rabatt på boligvarme (15 ø/l) hos Esso Energi.

På [www.ys.no](http://www.ys.no) vil du innen avtalen trer i kraft, finne søknadsskjema.

## REFLEKSVEST

Samferdselsdepartementet har kunngjort påbud med refleksvest i bil. Påbudet sier at refleksvesten skal være lett tilgjengelig fra førersetet i bilen.

Det er viktig å forebygge skader derfor har YS og Gjensidige kjøpt inn vest til deg som har bilforsikring gjennom YS avtalen. Vestene blir sendt ut til den enkelte i posten i midten av mars.

## TILLITSVALGT ABC

ABC'en er nå ferdig revidert og sendt ut til alle avdelingene.

Er du plassert valgt og mangler den? Ta kontakt med din avdelingsleder eller ring sekretariatet og få den tilsendt.

# Profileringsartikler



SkLs vinopptrekker kr 25,-



SkLs vase kr.250,-



SkLs dokumentmappe kr 150,-



SkLs termos kr.75,-



Glass kr 20,-



Krus kr 20,-

I tillegg har vi bra lager av følgende artikler:

SkLs vekkerur kr. 135,-  
SkLs brevåpner i Telemarkmønster kr. 100,-

Alle profileringsartiklene er subsidierte, og de sendes dessuten fraktfritt ut. For øvrig kan SkL-penner og SkL-krus sendes de som måtte mangle dette - uten kostnader.

Bestilling kan sendes til: [post@skl.no](mailto:post@skl.no)

*Danica M.*

Manusfrist for SkL-nytt nr 1/07 er 1. februar

**Leder:**  
Ragnar Grina, Skattedirektoratet

**Nestleder:**  
Monica M. Bratvold, Asker og Bærum lk

**Styremedlemmer:**  
Per Magnar Stavland, Oslo LK  
Ivar Bernhardsen, Oslo og Akershus skattefogdktr.  
Kristin Rabben, Stjørdal LK  
Jan Mobæk, Hedemarken LK  
Anne Karin P. Bratsveen, Gjøvik LK  
Elin D. Mjelle, Nordland FSK  
Sissel Eilefstjønn, Vest - Telemark LK

**Varamedlemmer:**  
1. Inger Johanne viken, Nord-Jarlsberg LK  
2. Anne - Kathrine Selsvik, Svalbard LK  
3. Stian Hauenschild, Vestfold FSK  
4. Inger Sogn, SKD/Grimstad

**Avdelingsledere:**  
**Østfold:** Kari M. Schiøtz, Fredrikstad  
**Akershus:** Erik Nøkleby, Follo  
**Oslo:** Torunn Haugen, Oslo  
**Hedmark:** Jan Mobæk, Hedemarken  
**Oppland:** Marit Hellum, Gjøvik  
**Buskerud:** Bente Knudsen, Hokksund  
**Vestfold:** Inger Johanne B. Viken, Nord-Jarlsberg  
**Telemark:** Kjersti Pedersen, Skien  
**Aust-Agder:** Per Jarle Nørholmen, Grimstad  
**Vest-Agder:** Pål A. Guthe, Kristiansand  
**Rogaland:** Terje Vold, Jæren  
**Hordaland:** Rebekka Valvatne Andås, Bjørnefjorden  
**Sogn og Fjordane:** Jan Kåre Kjølseth, Sogndal  
**Møre og Romsdal:** Jan Olav Rødal, Molde  
**Sør-Trøndelag:** Rita Myrvold, Trondheim  
**Nord-Trøndelag:** Heidi G. Johansen, Levanger  
**Nordland:** Elin D. Mjelle, Bodø  
**Troms:** Vigdis Hanssen, Midt -Troms  
**Skd:** Inger Helen Jensen, SKD Oslo

**Kontaktledet:**  
**Finnmark:** Knut Boland, Vest-Finnmark  
**Grimstad:** Inger Sogn, SKD/BSS Grimstad

**Sekretariatet:**  
Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo  
Tlf: 21 01 36 00  
Faks: 22 17 56 09  
E-post: [post@skl.no](mailto:post@skl.no)

Jens Chr. Batt, tlf. 21 01 36 96  
Danica Milosevic, tlf 21 01 36 98  
Sissel Skytbekk, tlf 21 01 36 97 ( ikke torsdag )  
Monica Bratvold, tlf 97 61 73 00  
Ragnar Grina, tlf. 21 01 39 26

**Redaksjonen:**  
Kristin Rabben  
Sekretariatet/ Stjørdal likningskontor  
Tlf: 74 83 33 57/ Mobil: 95 08 98 43  
E-post: [kristin.rabben@ktv.no](mailto:kristin.rabben@ktv.no)

**Ansvarlig redaktør:**  
Ragnar Grina, 90 94 73 46

**Utgever:**  
Skatteetatens Landsforening

**Utforming:**  
Heidrun Klevan

**Ansvarlig Trykk:**  
Grenland Reklame A/S



## B-Postabonnement

(Returadresse)

SKL-Nytt

Lakkegata 3

0187 Oslo



## Informasjons- og innmeldingsblankett

Etternavn:

Fornavn/ mellomnavn:

Privatadresse:

Postnr.:

Poststed:

Arbeidssted:

Jeg ønsker å få post tilsendt:

Privat

På kontoret

Ja, jeg ønsker å få tilsendt ytterligere informasjon om :

SKL

YS

Forsikring

Bank

Andre økonomiske fordeler

Ja, jeg vil bli medlem i Skatteetatens Landsforening

Fødselsnr. (11 siffer):

Stillingskode (1):

Ansiennitet (1):

Stillingsandel (1):

Lønnstrinn (1):

Ja, jeg samtykker i at kontigenten (2) trekkes i lønnen

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

Sted:

Dato:

Underskrift:

1) Se lønsslipp for stillingskode, ansiennitet, stillingsandel og lønnstrinn

2) Kontigenten utgjør 1,1 prosent av regulativlønn. Prosenten dekker også distriktsavdelingens utgifter. Noen distriktsavdelinger har et minimalt tillegg som brukes lokalt til felles beste.

Blanketten sendes til: SKL, Lakkegt. 3, 0187 Oslo

Telefon: 21 01 36 00    Telefax: 22 17 56 09    E-mail: post@skl.no    Org.nr: 871481962