

**God jul og
godt nytt år**



Nr. 5 - 2006/29. årgang

- Du kan hvis du vil

Side 6

- Hvor viktig er kommunikasjon i en organisasjon?

Side 8

- Den nye staten

Side 12

- Hva driver dere på med i Oslo?

Side 16

Landsmøtet

side 10

Ledern i Møre og Romsdal



Navn: Jan Olav Rødal
Alder: 43
Kontorsted: Romsdal LK
Stilling: Førstekonsulent

Hva jobber du med? InContact næring, SLN, finans, kvalitets-sikring, fagforening m.m

Hvor lenge har du jobbet i etaten? Siden april 1984.

Hvor lenge har du vært medlem av SkL? 19 år.

Som leder, hva er de største utfordringene i din forening? En stor utfordring de kommende årene vil være å opprettholde medlemsmassen når mange av de nyansatte vil være jurister og revisorer. I løpet av de neste 5-10 årene vil mange av medlemmene gå av med pensjon. Oppgavefordelingen i den nye regionen vil og bli en stor utfordring.

Hvordan går arbeidet med regionalt kontaktforum? Regionalt kontaktforum ROS for Midt-Norge har hatt ett møte. De viktigste utfordringene som ble diskutert var informasjon, lik og samtidig til alle i regionen, lederne som blir berørt av endringene, prosessen i forbindelse med oppgavefordeling i regionen, regionen

som en enhet og kompetansebevissthet gjennom karriereprogram, kompetansesamtaler mv. De interne informasjonsbladene skal slås sammen til ett felles i regionen. Det vil og bli jobbet med å opprettet egen side på intranettet for regionen.

Hvilke kompetansetiltak har dere planlagt for fylket i 2006? Det har nettopp vært avholdt felles oppdateringskurs med Nord og Sør Trøndelag med ca 250 deltagere. Det er første gang så mange deltakere fra den nye regionen har vært samlet og vil sannsynligvis bli gjenntatt for senere år.

Er responsen stor på skatteløftet? I vårt fylke er det 11 personer som er med i første kullet på skatteløftet. De har hatt to samlinger i Trondheim og er kommet godt i gang.

Hvilke interesser har du? Er med som aktiv på innebandy og må skryte litt av at vi vant en turnering i Trondheim. I tillegg følger jeg med på fotball og er på de fleste Molde kampene.

Etaten som attraktiv arbeidsplass, hva må til? Det vil være viktig at de som har lang fartstid i etaten vil bli tatt vare på i forbindelse med ROS. God lønn og faglige utfordringer vil også være viktig samt mulighetene for kompetanseheving.

Redaktørens eget hjørne



Kristin Rabben

Til dere som var med i Loen på Landsmøte, "takk for sist". Bladet har naturlig nok med en del stoff fra landsmøte.

Nytt styre er på plass, og det blir spennende å samarbeide tett med nye styremedlemmer. Det gleder jeg meg til. Takk for tilliten til alle som bidro til at jeg ble gjenvalgt. Det ligger sterkt an til at jeg fortsetter som redaktør av SkL - Nytt en periode til. Jeg skal gjøre mitt for at bladet skal bli levende og leseverdig, men jeg trenger litt hjelp fra dere. Innspill til stoff, og ikke minst ris og ros som kan bidra til å justere kursen står høyt på ønskelista mi. Sentralstyret vil ha en

løpende evaluering av bladet, og vurderer å gjennomføre en begrenset brukersøking.

I skrivende stund er det ennå noen få timer igjen av november. Jeg gleder meg til i morgen, for da skal første pakke i adventskalenderen åpnes. 24 små og store overraskelser ligger og venter på meg.

Snart banker jula på døra, og nissen sitter på taket og kommer seg ikke gjennom pipehatten.

God Jul alle sammen.

Kristin Rabben

Det blir utfordrende og lærerikt



Ragnar Grina

Så har det altså falt i min lodd å utforme denne spalten. Jeg ønsker først å berømme Kari for det gode grunnlaget hun har vært med på å legge for det videre arbeidet i vårt forbund. Jeg synes det også er på sin plass å nevne at Landsmøtet i Loen ble gjennomført på flott måte – all ære og takk til de som stod for arrangementet.

Hittil har jeg hatt mer enn nok med å orientere meg i det nye landskapet. Det ble mange nye i sentralstyret, hele 6 stykker, men jeg opplever at det nye styret innehar mye kompetanse og bred erfaring. Vi vil nok likevel arbeide en stund med å etablere gode rutiner og samarbeidsformer samtidig som at den daglige driften skal pågå for fullt. Det første styremøtet er holdt. Der la vi stor vekt på å bli kjent med hverandre og å etablere oss som et lag. Jeg vil hevde at det som skjedd lover bra for arbeidet framover.

Landsmøtet i Loen vedtok nye styringsdokumenter som viser retningen for vårt arbeid. Det nye styret vil gjøre alt for at de forventningene som ligger i disse dokumentene skal bli innfridd. Vedtaket i Loen innebar ingen revolusjon, men heller en fortsettelse av tidligere kursen. Det er stor enighet om at SkL skal være en konstruktiv og løsningsorientert samarbeidspartner. Det nye styret ønsker også å være en god støtte for avdelingene og de tillitsvalgte, på alle nivå, i det praktiske arbeidet. Vi vil stor legge vekt på å lykkes med dette.

For en stund siden ble det offentliggjort en undersøkelse som viste at mer hver femte tilsatt i offentlig sektor ikke ville si fra om kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass på grunn av mulige konsekvenser. Det er grunn til å ta dette svært alvorlig. I hvor stort omfang dette skjer i vår etat er ukjent, men bare at situasjonen oppleves på denne måten er ytterst beklagelig. Ved etablering av nye regioner og strukturer må det legges mye arbeid i å innføre en kultur der velmente innspill blir tatt godt i mot.

Vi har snart vært gjennom et år med mange krevende prosesser og forberedelser til ROS, uten at vi vet hvilke konkrete løsninger som ROS avstedkommer. Det eneste vi kan si med sikkerhet er at neste år blir enda mer utfordrende for oss alle. Ikke minst vil det lokalt/regionalt bli igangsatt mange prosesser som skal ende opp i hvordan den praktiske gjennomføring av ROS skal skje. Vi har imidlertid hørt og sett at skattedirektør Svein ønsker medvirkning fra vår side. Det er derfor viktig at vår erfaring og kompetanse blir formidlet for å bidra til de gode løsningene.

Nå står julen for døren og vi skal ha det hyggelig sammen med våre nærmeste. Ta derfor en velfortjent juleferie for å komme sterkere igjen til neste år. Vi i Skattetatens Landsforbund ønsker dere alle en riktig god jul og et godt, men antagelig hektisk, nytt år.

Ragnar

Innhold

Leder.....	s.3
Hovedavtaleseminar.....	s.4
Du kan hvis du vil.....	s.6
Hvor viktig er kommunikasjon i en organisasjon.....	s.8
Landsmøtet i Loen.....	s.10
Den nye staten.....	s.12
Periodens tillitsvalgt.....	s.13
SKD/Grimstad i Trier.....	s.14
Hva driver dere på med i Oslo?.....	s.16
Vi er SkL, ikke kødd med oss....	s.18
Viktige verv i SkL.....	s.19

Hovedavtaleseminar - SKD og organisasjonene



Erfaringsutveksling, samarbeid, sykefravær, personalpolitikk og ROS var noen av temaene på seminaret for SKD og organisasjonene/vernetjenesten nylig.



Foran fra v. Stein Thorvaldsen (NTL-Skatt), Nina Fosshaug (NTL-Skatt), Jens Chr. Batt (SkL) og Bjørn Linde (SJ). Midterst fra v. Magne Bergset (hovedverneombud), Inga Bolstad (SKD), Bente Holt (NTL-Skatt), Kjersti Granlund (vara hovedverneombud), Ingrid Sølberg (NTL-Skatt), Therese Talleraas (SKD), Elin D. Mjelle (SkL), Martin Øksenholt (SJ), Ragnar Grina (SkL) og Monica M. Bratvold (SkL). Bak fra v. Eva Songe-Møller (SKD), Erling Broen (NTL-Skatt), Roar Wægger (SJ), Jan Magnus (SKD), Jan Christian Sandberg (SKD), Per Magnar Stavland (SkL), Frode G. Aarum (SJ) og Bergliot Skaarer (SJ). Skattedirektør Svein R. Kristensen måtte forlate seminaret før bildet ble tatt og personalsjef Marianne Njøten er fotografen.

I hovedavtalen §1 nr 11 står det at man årlig skal ha evalueringsmøter med erfaringsdiskusjoner om samarbeidet mellom partene, eventuelt sammen med nødvendig opplæring. På sentralt plan så foregår denne evalueringen og erfaringsutvekslingen på et seminar på høsten, denne gang på Kiel-ferga. Skattedirektør Svein Kristensen, avdelingsdirektører Inga Bolstad og Jan

Magnus, personalsjef Marianne O. Njøten samt andre sentrale personer fra SKD deltok fra arbeidsgiversiden, og fem fra hver av partene på arbeidstakersiden (SkL, NTL-Skatt og SJ) samt to fra vernetjenesten.

Erfaringer

Når det gjelder samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte på sentralt plan

så oppfattes dette som meget bra fra begge parter. Spesielt pekes det på at vi har et godt samarbeidsklima hvor man kan ta opp ulike forhold, SKDs representanter er tilgjengelige, og man er flinke til å skille sak og person selv om man i sak ikke alltid er enige. Av forbedringspunkter så kan nevnes at SKD kan være flinkere til å sende ut informasjon, og vi i fellesskap kan kanskje bli mer effektive i de ulike sakene vi jobber med.

Sykefravær

Sykefraværet i etaten øker og SKD lufte muligheten for å opprette et sykefraværprosjekt i 2007. Organisasjonene var positive til dette, da utviklingen på dette området går feil vei og det er en problemstilling som må tas tak i. Ulike sider ved sykefraværet ble diskutert. Både kartlegging om årsak og nyttenkning om tiltak er områder som prosjektet må ta tak i.

Personalpolitikk – hvilken politikk ønsker vi?

Etatens personal- og organisasjonspolitikk, herunder lønns- og belønningspolitikk, var tema på samlingen. Det var stort sett enighet i at det er mye bra i etatens lønns- og personalpolitikk

som den er i dag, men at det skorter på praktiseringen. Ulike sider ved personalpolitikken ble diskutert. Det var et stort ønske fra organisasjonenes side at man øker bevisstheten ute i etaten omkring dette og temaet bør inngå i en opplæring av eller i ulike samlinger for etatens ledere.

ROS

ROS var selvsagt også tema på samlingen. De ulike aspektene av ROS tas ned i forskjellige fora, enten det er i kontaktforum, skattedirektørens ledermøte, møter om omstillingsavtalen eller andre møtepunkter. Det var likevel nyttig å sette ROS på dagsorden og ha mulighet for å ta opp problemstillinger som vi er opptatt av.

Både organisasjonene og SKD ser stor nytte i å ha slike samlinger. Stor takk til personalsjef Marianne Ono Njøten for et vel gjennomført seminar. Det er å håpe at også etatens øvrige enheter har tilsvarende i en eller annen form.

Jens Chr. Batt

Nytt sentralstyre med styringsdokument i ryggsekken

På Landsmøte i Loen ble det store utskiftninger i sentralstyret hvor 6 av 9 er nye medlemmer. De er nye i sentralstyresammenheng, men har lang og bred erfaring både fra etaten og som tillitsvalgte i SkL. De har allerede startet opp sitt arbeid. I bunnen for arbeidet som skal gjøres ligger nye styringsdokumenter for perioden 2006 - 2009 vedtatt på Landsmøtet og prioriterte tiltak 2007 vedtatt av Landsstyremøtet. SkLs verdigrunnlag er fortsatt Mennesket i fokus i et utviklende fellesskap og danner fundamentet i vårt forbund.



Det nye sentralstyret i SkL fra v: Monica Bratvold, nestleder, Ivar Bernhardsen, Elin D Mjelle, Per-Magnar Stavland, Anne - Karin Bratsveen, Jan Mobæk, Kristin Rabben og Ragnar Grina (leder). Sissel Eilefstjønn (ikke tilstede)

SkL's 5 styringsmål for perioden 2007 – 2009

- SkL skal ha de mest fornøyde medlemmene
- SkL skal ha de beste tillitsvalgte
- SkL skal ha stor innflytelse
- SkL skal utvikle seg som organisasjon
- SkL skal være synlig

Kristin Rabben

Fra førstelinje til avdelingsdirektør

Du kan hvis du vil

Det er noe av budskapet til personalsjef Marianne O. Njøten når hun nå er i ferd med å skifte beite. Fra å være kontorfullmektig på folkeregisteret starter hun nå som avdelingsdirektør i Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). SkL-nytt har tatt en avskjedsprat med vår Marianne.

Hun starter altså som avdelingsdirektør i AID etter nyttår, som leder for personalfunksjonen. Det vil være mye av de samme oppgavene hun har hatt i Skattedirektoratet, men i et annet miljø og med andre utfordringer.

Er du lei av Skatteetaten?

- Nei absolutt ikke lei, men jeg tenker på det som et bra karrieresteg for meg selv. Jeg har hatt en bra utvikling og ønsker å fortsette med det, dette er et riktig skritt videre. For øvrig synes jeg det også er viktig å bytte beite innimellom.

Marianne startet sin karriere i etaten som kontorfullmektig på Oslo folkeregister i 1986, med flyttesaker og annet skrankearbeid. Så kom den nye bemanningsplanen med en reduksjon fra 120 til 48 medarbeidere. Hun valgte å flytte på seg og neste stopp ble som 1. sekretær på Nittedal likningskontor. Rundt dette tidspunktet ble hun valgt inn i styret i SkL og jobbet også til tider i sekretariatet vårt. Hun sluttet i etaten for å studere, men begynte i SKD halvannet år etter i et vikariat på personalsiden i 1995. Oppgavene var fellesmøter, stillingsoversikter og normalfordelingsplan. Resten av historien kjenner vi.

Vi liker å tro at perioden i SkL også har bidratt med noe på veien?

- Ja, det har gitt et viktig input. Man



Personalsjef Marianne Njøten slutter i etaten, og starter som avdelingsdirektør i AID etter nyttår

lærer helhet og å tenke i større perspektiv. Man får innblikk i lover og regler, og for mitt vedkommende så var det i SkL jeg fikk trening i å holde foredrag og å stå foran en forsamling.

Du har hatt utviklingsmuligheter i etaten, er det fortsatt like muligheter i dag?

- Det handler om vilje og å legge energi i det. Det er få som har spurt meg om hva jeg vil under veis. Men jeg har spurt og fått ja. Min opplevelse er at

det er mange muligheter dersom man ønsker det. Det er imidlertid viktig å ikke tro at noen (les: lederne) leser på innsiden av hodet vårt. Det gjør de ikke..... Så her er det mye opp til den enkelte.

En viktig faktor er og blir formell utdanning. Før i tiden kunne man i større grad tro at bare man var flink nok, så går det bra. Nå holder ikke det lenger, det må mer til. Jeg ville også ha muligheter og måtte gjøre noe med det selv, og har tatt mer utdanning underveis. Nåløyet er mye mindre i dag. Vil man ha flere valgmuligheter, ja da er utdanning tingen.

Hva har vært den største utfordringen som personalsjef?

- Det er de store og tunge personalsakene. Det er personlige skjebner og vanskelige saker med mange aspekter som det er viktig å finne gode løsninger til.

Har du fått mye pepper i jobben som personalsjef?

- Nei, egentlig ikke. Det er en morsom jobb hvor det skjer noe hele tiden.

Har personalområdet forandret seg mye de siste 10 årene?

- Det er forskjellig i den forstand at det nå er mer individuelle ordninger hvor man ser mer etter muligheter i stedet for begrensninger. Ytre etat har mer

fullmakter enn tidligere. Det er positivt – det handler om ansvarliggjøring. Samtidig er det viktig å ha virkemidler og fullmakter. Da kan man kreve resultater og at lederne også tar ansvar.

Mener du at etaten er den attraktive arbeidsplassen vi ønsker at den skal være?

- Ja, langt på vei så er den det. Man kan alltid ønske seg mer, men vi har det egentlig ganske godt hvis man sammenligner med andre etater. Ser man f.eks. på personalpolitikken og lønnspolitikken så har vi mye bra som andre ikke har. Vi er opptatt av involvering og medvirkning, det gir innflytelse på egen arbeidssituasjon. De som ikke tror det kan se seg om. Gresset er ikke grønne andre steder, tvert imot.

Hvilke utviklingstrekk ser du for etaten 10 år frem i tid?

- Vi følger med i den øvrige samfunnsutviklingen. Vi har høyere kompetanse og er mer spesialiserte. Det er viktig og riktig – vi må henge med. Skal vi være den beste skatteetaten i verden, så må vi det.

Det er sagt at det gode samarbeidet mellom ledelsen i SKD og organisasjonene er bortimot unikt. Hva tror du er årsaken til det?

- Dette tror jeg handler mye om Bjarne og hans lederstil. Han hadde et sterkt ønske om å høre på organisasjonene og

å oppnå enighet. Han ønsket medvirkning, og å få til mest mulig uten støy, så langt det var mulig. Han har i så måte gjort min rolle enkel.

Siden vi er inne på dette - hva mener du er oppskriften for at en tillitsvalgt skal få mest mulig innflytelse?

- Generelt så handler det om å være tydelig men ydmyk og å skape relasjoner. I hovedsak bør man ha en konstruktiv og mild tilnærming til vanlig, og så være tydelig og velge de kampene der det virkelig gjelder. Jeg føler at organisasjonene, i hvert fall sentralt, ofte får gjennomslag. Om ikke man får stoppet en sak, så blir den i hvert fall snudd i en retning man ønsker. Etatens åpningstider er et eksempel på dette, likeledes ulike spørsmål i ROS.

Vi står overfor ROS - hva er den største utfordringen i så måte?

- Det er viktig å få til ROS på en god måte. Vesentlig er at vi får til en kompetanseutvikling både raskt nok og tilstrekkelig. Det handler om motivasjon, penger og organisering. Vi har ikke fått til tiltak tidlig nok eller kommet langt nok, men vi er på rett vei - det er tungt å vri kompetanse. Ellers så kreves det stor bevissthet og klokskap å få til personalløpet i ROS. Dvs. å innplassere de tilsatte i forhold til oppgavene og å få bemanningen på de fremtidige kontorene best mulig.

Hva må til for å motivere etatens ansatte ifm ROS?

- Jeg tror at motivasjon er noe som kommer innenfra. Det er viktig å ikke gjøre seg selv til et offer, men sette seg i en situasjon hvor man kan velge. Jeg tror vi mennesker langt på vei kan hvis vi virkelig vil, og da er det ikke mye som kan stoppe en.

- Er vi en treg masse i etaten?

- Nei absolutt ikke, men det er viktig at vi backer opp hverandre – at noen sier bra, eller spør hvordan det går. Det viktigste er at vi tør å ha tro på oss selv!

Det er Marianne et godt eksempel på, vi ønsker henne lykke til i ny jobb.

Jens Chr. Batt

Hvor viktig er kommunikasjon i organisasjoner?

Hva er forskjellen på en reflekterende dialog og en politisk debatt? Ulike kommunikasjonsformer bidrar til forskjellige ting. En politisk debatt gir ikke nødvendigvis ny innsikt for deltagere og tilhørere og i en reflekterende dialog kan alle være vinnere.



Johannes har deres fulle oppmerksomhet: fra venstre Per Jarle Nørholmen, Pål Guthe, Terje Vold og Johannes Snilstvedt.

”Et rotete arbeidsliv” var tittelen på foredraget som Johannes Snilstvedt og Håkon Gran hadde på landsstyremøtet til SkL i Loen. Med utgangspunkt i filmen ”Så som i Himmelen” av Kay Pollak – med kor og dirigent som modeller tok de for seg eksempler på god og dårlig kommunikasjon.

Nesten alt vi gjør, har mer eller mindre et snev av kommunikasjon over seg. Fordi alle i organisasjonene bedriver

kommunikasjon mer eller mindre hele tiden, er det viktig å ha et bevisst forhold til det.

Hva er potensialet i god kommunikasjon, og hva er elendigheten i dårlig kommunikasjon var spørsmål de stilte.

De tok for seg ulike kommunikasjonsformer og hva de bidrar til. I en **reflekterende dialog** lytter deltakerne uten motstand, de undersøker ukjente

muligheter og nye innsikter og forsøker å fremme felles forståelse.

I en **konstruktiv diskusjon** brukes fakta analytisk. Motargumenter sammenstilles for å finne løsninger på problemer.

En **kontrollerende diskusjon**, som politiske debatter er et godt eksempel på, kjennetegnes ved angrep, unnvikelser, konkurranse, krangel om abstraksjoner

og forsvarstaler. Hensikten er ikke å skaffe seg ny innsikt, men å vinne.

Hva er potensialet i en god kommunikasjon? I en god kommunikasjon løfter vi andre og bidrar til at de føler seg vel. Og vi blir større selv. Konsekvenser er energi, glede, inspirasjon, stolthet, motivasjon, engasjement og ikke minst latter. Filmsnuttene som ble vist ga mange flotte eksempler på god kommunikasjon.

Og hva er elendigheten i dårlig kommunikasjon? Vi får andre til å føle seg mindre og de blir triste og sinte. Angst, sorg, frykt, isolasjon og trakassering er elendighet i dårlig kommunikasjon. Og vi tror at vi selv blir større, men dårlig kommunikasjon har ingen vinnere. Igjen hadde filmen gode eksempler på dårlig kommunikasjon og konsekvenser av den.

Konklusjonen er ikke vanskelig. Vi trenger mer reflekterende dialog og mindre debatt og skråsikkerhet. Vi trenger en forsterket bevissthet, både om egen og andres adferd i kommunikasjon og større forståelse av konsekvenser av den. Gjør mot andre som du vil at de skal gjøre mot deg (Bergprekenen).

Til de av dere som ikke har sett filmen anbefales den. Den har mange gode eksempler på kommunikasjon, på hvilke roller vi inntar og ikke minst den har flotte eksempler på raus og inspirert ledelse.

Kristin Rabben



Hva er potensialet i god kommunikasjon?

- Energi, glede, inspirasjon, stolthet, engasjement, motivasjon, latter...

- Vi gjør hverandre større
- og oss selv større

Landsmøtet i Loen 2006



Avtroppende leder Kari M. Norheim overrekker klubba til nyvalgt leder i SkL, Ragnar Grina



Fra Landsmøtesalen, her er det nye vedtekter som er oppe til votering. Det skulle stemmes over flere forslag til de ulike paragrafene. Dyktige dirigenter sørget for en ryddig gjennomføring

Så var det duket for nok et landsmøte, og nok en gang i på Hotel Alexandra i Loen - sist var landsmøtet i 2000. Det var like langt å reise dit som sist og ikke fullt så fint vær, men både hotell og omgivelser er en opplevelse som både delegater og gjester visste å sette pris på.

Nytt navn og nye styringsdokumenter

Et landsmøte består i hvertfall av noen formelle saker som vedtekter og styringsdokumenter. Mest synlig på denne fronten var navneendringen fra landsforening til landsforbund - i tråd med vår nye status i YS. Det ble også foretatt

vedtektsendringer som legger til rette for at avdelinger kan slå seg sammen og følge utviklingen i etaten. Nye styringsdokumenter ble vedtatt, med fra noens synspunkt, skuffende lite debatt og engasjement. Engasjementet kom til gangs i forbindelse med valget, da flere benkeforslag gjorde endringer i valgkomiteens forslag. Mer om det nye styret annet sted i bladet. Avslutningsvis fikk det gamle styret gitt en siste samlet opptreden i form av Line-dance til stor applaus.

Den nye skatteetaten

Et landsmøte må som seg hør og bør ha skattedirektøren på besøk for å

si litt om "rikets tilstand". Svein R. Kristensen tok for seg Skatteetatens utvikling og fremtid - hva skal til for at etaten fremstår som effektiv, profesjonell, moderne, nytenkende og imøtekommende også i 2010 og fremover? Å gjengi hele foredraget er det ikke plass til, men stikkord er ROS - som åpner for nye muligheter for utvikling av Skatteetaten. Som ROS-rapporten heter: Én etat - effektiv og imøtekommende.

ROS - personalpolitiske tema

Personalsjefen er en annen som alltid er invitert til vårt landsmøte. Marianne Ono Njotens emne var personalpo-

litiske tema i ROS. Vi fikk gjentatt føringene på dette området: i hovedsak å flytte oppgaver fremfor tilsatte, behov for endret og høyere kompetanse, videreutvikling av de tilsatte vi har, økt juridisk kompetanse gjennom rekruttering og beholde lønn ved overgang til annen stilling. Etaten har lang tradisjon i å ivareta sine ansatte, og legger vekt på gode prosesser og god medvirkning.

Innkrevingsområdet

SkL har tradisjonelt ikke hatt mange medlemmer på innkrevingsområdet, men det er en gruppe for oss som er i stadig vekst. For første gang er derfor avdelingsdirektør på innkrevingsavdelingen, Jan Magnus, invitert til SkLs landsmøte. Noe av det han skulle snakke om var rett og slett: hva innkrevingsområdet? I tillegg til innkrevingsavdelingen i SKD består området av skattefogdkontorene, ca 490 tilsatte og 18 kontorer. I tillegg har de det faglige ansvaret for skatteoppkreverne (SKO), ca. 1700 tilsatte og 400 kontorer. Utfordringene er mange også på dette området, vi kan nevne innføring av nye systemer, nedbygging av restanser på arv, mva og skatt, en sterkere faglig styring av SKO, kompetanseoppbygging, innføring av ny skattebetalingslov og selvfølgelig ROS.

Jens Chr. Batt



Levi Slåen var en glitrende toastmaster under landsmøtemiddagen



Kari Norheim takker avtroppende styremedlemmer: Fra venstre Jens Chr. Batt, Elisabeth Tønsberg, Vegard Holmbakken og Dagny Hammer



Jens Chr. Batt holdt en flott tale til Kari, og takket for et nært og langt samarbeid.



Avtroppende leder og nestleder med gjester fra arbeidsgiversida. Fra venstre: Jan Magnus, Inga Bolstad, Svein Kristensen, Kari M. Norheim, Jens Chr. Batt og Marianne Njoten.

Den nye staten – omfang og effekter av omstilling i staten

Forestillingen om et svulmende statsapparat med byråkrater som klamrer seg til gamle arbeidsmåter og prosedyrer, er bare en myte. Fafo's analyser viser at statlige virksomheter har gjennomgått mange og store endringer de siste femten åra. Omstillingene har vært så mange og omfattende at staten er en helt annen i dag enn før 1990. Ansatte i statlig forvaltning er betydelig redusert og antallet i statselskaper har økt.

Referat fra foredrag på SKL-landsmøtet.

Foredraget om Den nye staten, som Espen Løken fra Fafo, holdt på SKL's landsmøte bygger på Rapporten med samme navn. Den er et resultat av forskningsprosjektet Den nye staten, utført ved Fafo på oppdrag fra arbeidstakerorganisasjonene LO stat, Unio og YS stat. Espen Løken deltok i prosjektet.

Sentrale spørsmål er: Hvilke begrunnelser og drivkrefter ligger bak endringene og hvilke virkninger har omstillingene hatt på de ansatte?

På spørsmålet hvorfor endringene skjer, viser Fafo's analyser at forskjellige drivkrefter har vært i sving: Ideologi og partipolitikk har påvirket noe, men det har de 15 siste årene også skjedd store endringer i teknologi og internasjonale rammebetingelser, som har lagt til rette for fristilling og økt bruk av markedsmekanismer.

Ett eksempel på forskyvningen fra statlig selskap til den helt andre ytterkanten er statens kantiner, som i dag finnes igjen i det fullstendig privatiserte



Espen Løken fra Fafo.

selskapet Grødegaard. Som eksempel på hva den teknologiske utviklingen har ført til, viser Fafo til vår egen etat og statistikken for innlevering av selvangivelsen på telefon, internett og SMS i årene 2002-2005: Antall elektroniske leveringer har fordoblet seg fra ca 900 000 i 2002 til 1.8 millioner i 2005. Et annet eksempel er posten,

hvor den elektroniske utviklingen har ført til store endringer: Økt elektronisk betalingsformidling og bruk av internettjenester har vært en hovedårsak til nedleggelsen av 2300 postkontorer i årene 1990 til 2004.

Hva skjer så med de ansatte i disse endringsprosessene? For å finne ut dette har Fafo bla. analysert hva som har skjedd med alle ansatte i fire statlige virksomheter, som har vært gjennom ulike typer omstillinger siden 1990: Posten, vegvesenet/Mesta, Skatteetaten og Politiet. Fafo har spesielt sett på utviklingen i arbeidsledighet, sykefravær, attføring, uførepensjon, AFP og bruk av ventelønn.

Posten har hatt den største omstillingen, og der er tallene mest negative, både når det gjelder økt sykefravær, attføring og uførepensjon. I tillegg har veldig mange blitt overflødige og måtte finne seg ny jobb!

For de andre virksomhetene kan det oppsummeres med at omstillingene har ført til noen negative konsekvenser for de ansatte, men den negative utviklingen i sykefravær, attføring, uførepen-

sjon og AFP har ikke økt særlig mer enn i samfunnet generelt. Statistikken viser at faren for å bli arbeidsledig eller havne på ventelønn har sunket i disse virksomhetene.

Nå står vi i Skatteetaten ovenfor en ny stor omstilling og det blir viktig for både ledelse, tillitsvalgte og vernetjenseten å ha et spesielt fokus på at ROS heller ikke får føre til store negative konsekvenser for de ansatte, som resulterer i økt sykefravær, attføring, uførepensjon og AFP. Ledelsen har forsikret at ROS ikke skal være en nedbemanningsprosess, så de mest negative konsekvensene ved omstilling, som arbeidsledighet og ventelønn blir heldigvis ikke et tema i forbindelse med ROS!

For de som ønsker mer detaljer, oppfordres det til å lese Fafo's rapporter. Korversjon: Fafo-rapport 537, kan lastes ned fra www.faf.no Hovedrapporten, nr 530 - kan bestilles fra Fafo.

Inger Helen Jensen

Periodens tillitsvalgt 2003 - 2006



Terje Vold mottar prisen som periodens tillitsvalgt 2003 - 2006

Komiteens begrunnelse

Leder i Rogaland Terje Vold ble tildelt prisen som periodens tillitsvalgt for landsmøteperioden 2003 - 2006.

Terje Vold har vært fylkestillitsvalgt i en årrekke og leder for sin avdeling i ca. 10 år. Han evner å favne hele etaten, og har med sitt utrettelige engasjement bidratt til at SkL organiserer nye grupper i etaten.

Det hele begynte for ca. 13 år siden. Da påtok han seg vervet som fylkesdatatillitsvalgt. Som fylkesdatatillitsvalgt var Terje på kurs for fylkesdatatillitsvalgte i SkLs regi. Da ble han etter eget utsagn hekta på tillitsvalgarbeid.

I SkL har vi alle lært Terje å kjenne som meget engasjert, dyktig og initiativrik. Det er gøy å jobbe for SkL sentralt med slike ressurspersoner på lokalt nivå!

Komiteen for valg av periodens tillitsvalgt har bestått av Kristin Rabben, Vegard Holmbakken og undertegnede – som fikk æren av å dele ut prisen, noe jeg gjorde med stor glede!

Monica Bratvold

SkL ved SKD/Grimstad på seminar i Trier

ROS og omstilling i etaten, utfordringer for den enkelte medarbeider og hva med SkL for deg som medlem? – var tema på seminaret i Trier, Tyskland, nylig.

De enkelte avdelinger i SkL har ulik kultur for hva man arrangerer av aktiviteter for medlemmene. SKD/Grimstad-gjengen reiser gjerne på en båttur som mange andre avdelinger også gjør. Denne gang gikk turen imidlertid til Trier i Tyskland. Med rimelige priser på både fly og overnatting ble turen billigere enn de fleste andre alternativ i Norge. Med avreise onsdag ettermiddag og hjemreise lørdag kveld så fikk man to hele konferansedager samt litt tid til å se seg rundt i en av de eldste og severdige byene i Tyskland.

Forelesere ble medbrakt fra Norge og første konferansedag hadde Haakon Gran fra SKD ansvar for. "Snu krav og problemstillinger til spennende utfordringer" var temaet han ble forelagt – en utfordring i seg selv, men Haakon taklet det utmerket. Her gikk det mye på kommunikasjon og med utdrag fra filmen "Så som i himmelen" så fikk man virkelig illustrert ulike former for kommunikasjon. Flott og virkningsfullt opplegg var den generelle oppfatningen i forsamlingen (takk skal du ha Haakon).

Andre konferansedag var det undertegnede som hadde ansvaret for. Å sette ROS på dagsorden for denne gruppen er ikke som for enhver annen gruppe i etaten. SKD/Grimstad er en av de få enhetene som ikke skal flytte på seg, men oppbemannes og få mer ressurser. Problemstillingene er derfor av et helt



SkL ved SKD/Grimstad på seminar i Trier

annet slag enn det er for de fleste andre i etaten. Jeg fant derfor fort ut at mitt opplegg om ROS kanskje ikke var det de var mest opptatt av. Programmet ble derfor raskt justert til nettopp å dreie seg om hva de så som utfordringer ifm ROS. De har spesielle oppgaver, et godt

arbeidsmiljø og et lavt sykefravær. Å bli mange flere kan ha sine utfordringer i seg selv og som man må være bevisst på.

SKD/Grimstad har ansvaret for at IT-systemene er oppe og går, og er første-

linje for brukerne av etatens systemer. Mange av dere har kanskje ringt BSS for å løse opp i ulike problemer dere har hatt med systemene. SKD/Grimstad er imidlertid mye mer enn BSS, og de fleste av medlemmene på turen jobbet med andre oppgaver enn det mange av dere kjenner som BSS (mye læring for undertegnede her). Interessant var det også å merke seg at det er et stort antall tilsatte i etaten som er pålogget så tidlig som før kl. 07.00 om morgenen. Det medfører at man i Grimstad må ha en fast beredskap utenom normal arbeidstid, og hva slags betaling skal man ha for det? Turnustjeneste med tilhørende kompensasjon er et tema man ikke er så mye borti i etaten generelt, men som er høyst aktuelt for denne gruppen. Etaten får nye systemer på løpende bånd, og ny organisering av kontorene har allerede startet. Dette understreker viktigheten av at SKD/Grimstad har arbeidsforhold som legger til rette for nettopp å betjene resten av etaten så godt som mulig.

Jeg fikk anledning til å bli mer kjent med en gruppe av våre medlemmer som har et annet ståsted og andre utfordringer enn de fleste andre i etaten. Det var nyttig, lærerikt og veldig hyggelig, takk skal dere ha!

Jens Chr. Batt

Utsatt for hersketeknikker?

Berit Ås identifiserte flere hersketeknikker da hun var aktiv politiker på 70-tallet. Hun opplevde at de i stor grad ble brukt av mannlige kolleger mot henne som kvinne. Teknikkene brukes aktivt også i dag, men definitivt ikke bare i relasjonen menn/kvinner. Er du utsatt for manipulering ved hjelp av hersketeknikker? Ved å kunne gjenkjenne dem vil du kunne distansere deg, og ikke minst - verge ditt selvbilde.

Slik virker de:

Usynliggjøring

Mennesker blir oversett, "glemt" eller forbigått. Mennesker mister identitet og føler seg mindre verdt, betydningsløse og uviktige.

Latterliggjøring

Noen har det morsomt på andres bekostning. Bruker betegnelser som karakteriserer den andre på en nedlatende måte, bryter ut i latter over den andres seriøse forslag og bidrag i samtalen.

Tilbakeholdelse av informasjon

Noen sørger for at andre er uvitende om hva som skjer. "Herskeren" kan dermed styre utfallet i den retning vedkommende ønsker. Brukes overfor mennesker i forskjellige sosiale sammenhenger, f.eks i tverrfaglig samarbeid, overfor nytilsatte og nyutdannede.

Dobbeltstraff

"You're damned if you do and you're damned if you don't". Det er galt både det man gjør og det man ikke gjør. Uansett hva man gjør er det galt.

Påføring av skyld og skam

Gjennom latterliggjøring og dobbeltstraff blir man påført skyld og skam. Skjer når et menneske handler annerledes enn den andre ville ha gjort.

Monica Bratvold

Hva driver dere på med i Oslo?

Ja, bortsett fra å ligne drosjer da! Det leser vi stadig om i avisene. For selvangivelsene til de personlige skattyterne sendes land og strand rundt for å få lignet. Det kan i hvertfall ansatte på likningskontorene i Møre og Romsdal og Finnmark skrive under på.

Dette er et ikke helt uvanlig spørsmål å få når man treffer kollegaer fra andre kontorer og fylker i ulike forbindelser. Og så fortsetter det: "Ja, bortsett fra å ligne drosjer da! For PSA, det har dere vel snart ikke, så mange som dere sender land og strand rundt for å få lignet."

Jo da, de fleste har fått med seg av ligning av drosjer er noe vi har stort fokus på i Oslo. Pressen er interessert i oss der, så det er stadig oppslag i media. Vi får faktisk hjelp fra flere andre fylker til disse sakene også. Og det er riktig at vi "sender bort" deler av PSA-ligningen til andre fylker. De tilbakemeldingene jeg personlig har hørt fra de som ligner for oss, har vært positive. DISSE GJØR EN KJEMPEJOB FOR OSS!!! Det hender det skaper litt forvirring når en skattyter kommer og spør etter en navngitt person, og får beskjed om at saksbehandler befinner seg i Møre og Romsdal og det ikke blir så lett å få møte denne nå med en gang. "Må jeg reise dit da?", er spørsmålet. Og vi forklarer at det går an å ringe eller sende mail/brev. Det er heller ikke alltid skattyter skjønner hvorfor han må sende svar til en saksbehandler i



Torunn Haugen, leder i Oslo SkL.

Finnmark, men så lenge han sender brevet i posten eller pr mail, spiller det vel egentlig ingen rolle hvor det blir sendt hen.

Men, vi er nok fortsatt ikke arbeidsledige i Oslo, og ikke blir vi det i nærmeste fremtid heller.

Så prøver jeg etter beste evne, å si da at, vi i Oslo har telefoner og besøkende, folkeregistrering, UB og IB ligning,

klager og bokettersyn, slik som dere andre har. Oslo er, på godt og vondt, landets største kommune og by. "Vi er spesielle i Oslo", sier vi. Nå er vi vel alle spesielle, hver på vår måte (jeg har vært med å si det samme, om forrige kommune jeg jobbet i), men i volum, der ER vi spesielle.

I april ble det gjennomført en "teleundersøkelse" på telefonanrop. Av denne fremgår det at Oslo har dobbelt så mange anrop som Akershus i samme tidsrom. Og Oslo og Akershus har omtrent like mange innbyggere.

Så vi driver med det samme som alle dere andre, ikke sant? Muligens ikke i volum, men i oppgaver.

Og så er vi opptatt av ROS vi også, som resten av landet, selv om det egentlig er litt stille for tiden. Vi "gikk jo klar" av OAL-prosessen i Oslo, så der har nok alle dere andre en stor fordel. Dere har vært gjennom en sammenslåingsprosess før, mens vi er noe mer "grønne" på det området, til tross for at vi har stadige interne omorganiseringer. At jeg har sittet på samme sted i alle de 5 årene jeg har oppet i Oslo, er nesten unikt. Hvis

det blir en storregion i øst, kommer vi til å bli ca 2 300 ansatte. DET BLIR MANGE NYE KOLLEGAER DET! Vi føler oss trygge på at det blir igjen noen arbeidsplasser i Oslo også, selv om det er varslet at arbeidsoppgaver tilsvarende 60-80 årsverk skal flyttes ut av byen. Det er tross alt lettere å flytte arbeidsoppgaver enn å flytte folk. Mange medarbeidere er i full gang med videreutdanning, for å møte den nye virkeligheten.

Vi har et eget prosjekt også, i Oslo/ Akershus, parallelt med ROS, og det er SAMLOK. Vi er glade i forkortelser i denne etaten. SAMLOK betyr samlokalisering, og innebærer at Oslo likningskontor, Oslo Fylkesskattekontor, Akershus fylkesskattekontor og Oslo/ Akershus skattefogdkontor skal samles under ett tak. Dette skal skje ultimo 2008. Første spadetak skal, i henhold til planen, tas i februar 2007. Vi får bare håpe at de ikke finner noe vikingeskipp eller andre arkeologiske funn når de starter, for da kan det bli lenge og jammen skal det ikke bli gøy å få noen nye kollegaer også! Forhåpentligvis blir det lettere for skattyter også, når alle etater er samlet under ett tak, slik at

de slipper å dra fra det ene kontoret til det andre, når de har spørsmål rundt moms og arv. Det ligger i planene at også kemnerkontoret skal få skrankeplasser hos oss.

Dette var en liten situasjonsrapport fra hovedstaden.

Hilsen Oslo SkL
v/Torunn

PS: Takk til Merete, Arne, Mona og Svein som hjalp meg med å finne tallene



For å illustrere litt, har jeg plukket frem en del tall, som viser hva vi har drevet med de i de første 9 månedene i 2006:

Antall skatteyttere i skattemanntallet	456 259
Antall innvandringer	10 152
Antall innflytninger	8 347
Antall "elfly"	24 984
Antall d-nummer tildelt (hele landet)	67 940
Antall skjønns-ligninger	6 196
Antall vedtak	9 490
Antall inngående brev	39 488
Antall utgående brev	173 244
Antall besøkende	130 641
Antall telefonsamtaler (besvarte)	224 510
Antall skattekort	158 345

Vi er SkL, ikke kjødd med oss!

Med cowboyhatt, boots og nye t-skjorter for anledningen stilte det avtroppende sentralstyret sporty opp på scenen. De hadde bestemt seg for å overraske Landsmøtet med en liten oppvisning i line dance.

Per - Magnar ledet an, og kom hederlig fra oppgaven med å få flokken med uryddige individualister til å bevege seg i takt med musikken og hverandre. Kun et par små tilløp til individuell improvisasjon ble observert.

Stafettpippen er sendt videre til det nye sentralstyret, og rykte går om at de planlegger en ballett scene fra "Svanesjøen".



Sentralstyret slår til med line dance. Fra venstre: Kristin Rabben, Kari Norheim, Jens Chr. Batt, Anne-Katrine Selsvik og Per - Magnar Stavland

Hvem har deltatt som delegat på flest landsmøter?



Levi Slåen entrer talerstolen som delegat på sitt 10 landsmøte i SkL.

På landsmøtet i Loen gjorde vi en spørreundersøkelse på hvor mange ganger delegatene har deltatt på Landsmøter i SkL. Levi Slåen fra Sør-Gudbrandsdal likningskontor på Lillehammer toppet statistikken suverent med hele 10 landsmøter. Når vi vet at landsmøte blir arrangert hvert tredje år, sier det seg selv at det krever en viss ansiennitet for å klare dette.

Levi Slåen ble ansatt i etaten i oktober 1974, og medlem av SkL (den gang LFL) i 1975. Sin debut som landsmøtedelegat hadde han på Geilo i 1979. Han har hatt en rekke verv i SkL både sentralt og på fylkesplan.

Mange kjenner Levi som redaktør av SkL-Nytt gjennom flere år. Han har

vært valgt nestleder og styremedlem i sentralstyret. I en periode fungerte han som leder da Arve var syk. For tiden er han fylkestillsvalgt i Oppland. Dette er et verv som han har hatt flere ganger opp gjennom årene.

Resultatet av spørreundersøkelsen ble slik:

27 delegater var der for første gang,
13 delegater var der for andre gang,
6 delegater var der for tredje gang,
5 delegater var der for fjerde gang,
5 delegater var der for femte gang,
3 delegater var der for sjette gang,
Levi var der for tiende gang

Kristin Rabben

Profileringsartikler



SkLs vinopptrekker kr 25,-



SkLs termos kr.75,-



SkLs vase kr.250,-



Glass kr 20,-



SkLs dokumentmappe kr 150,-



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

Danica M.

Viktige verv i SkL

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 Hauenschield, 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

Kontaktledd:

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

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

Ansvarlig redaktør:

Ragnar Grina, 90 94 73 46

Utgiver:

Skatteetatens Landsforening

Utforming:

Heidrun Klevan

Ansvarlig Trykk:

Grenland Reklame A/S

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

B-Postabonnement

(Returadresse)

SKL-Nytt

Lakkegata 3

0187 Oslo



Informasjons- og innmeldingsblankett

Efternavn:

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