

Den nye HR-direktøren brenner for ledelse og kompetanse

Møt Anne Sigrun Moen s. 4



Stemningsrapport
Nye Skatt s. 7

YS Stat-
konferansen s. 14

Erik Kollerud
ny YS-leder

s. 10





Redaktørens eget hjørne

Hei igjen

Da har jeg fortsatt gleden av å være stand inn-redaktør litt til, men hvor Astrid fortsatt er med i kulissene.

Oppstarten av Nye Skatt preger både etaten generelt og oss i SkL. Det er derfor naturlig at det også gjenspeiles i bladet vårt. I dette nummeret har vinklingen vært en stemningsrapport fra de hovedtillitsvalgte, for å gi et bilde av hvordan det står til i denne viktige oppstartsfasen. Som dere ser er det fortsatt mye som ikke er på plass, men de er ved godt mot.

SkLs nye organisering er en annen faktor som gjør at det er mye nytt, særlig for våre hovedtillitsvalgte. Enten det er i etaten overfor arbeidsgiver eller i forbundet overfor styret eller medlemmer, så gjør de en kjempeinnsats. All ære til dem. Her i bladet vil vi fortsette å følge med på hvordan det går, og videreformidle det i utgavene som kommer.

Nye personer i viktige posisjoner er også noe som preger denne utgaven. Det er viktig å vise frem både ny HR-direktør og ny YS-leder, og bidra til at dere får et inntrykk av hvem de er. Det har resultert i flere lange artikler denne gang og dermed kanskje ikke så stor variasjon i stoffet som det pleier å være. Men det er variasjon i seg selv, og noe av det som er gøy med å lage til et blad.

Hvis dere har synspunkter eller ønsker om noe dere gjerne vil ha med i bladet så er det flott med tilbakemeldinger.

Jens



En prat med...

Marianne Spangberg

Hovedtillitsvalgt Brukerdialog

Arbeidssted Kongsberg

Medlem i SkL siden 1996

Du er ny hovedtillitsvalgt på Brukerdialog, hva blir det viktigste for deg å jobbe med nå som Nye Skatt er i gang?

Det som har vært viktig frem til nå er å bli kjent med den nye organisasjonen, skaffe relasjoner, få på plass utvalg som jeg kan samarbeide med og få ut budskapet til medlemmene at jeg er der for dem og at de må kontakte meg.

Er Brukerdialog godt rustet til å løse oppgavene sine eller ser du noen utfordringer?

Jeg ser at det absolutt har vært mange utfordringer i oppstarten av Nye Skatt. Det har blitt sagt at ingen skal gi slipp på oppgavene sine før man vet at noen andre har overtatt. Mine erfaringer er at her har det vært mange glipper og dårlig organisering. Det jobbes nå hardt for å få ned restansene og medarbeiderne står på.

Det har vært spesielt mye diskusjon rundt innlån til Brukerkontakt, hva tenker du om det?

Dette er vel den saken som jeg har fått mest henvendelser på fra medlemmene. Mange medarbeidere i Innland er ikke fornøyd med hvordan denne perioden har vært. Mye av frustrasjonen kunne vært unngått med tidlig og tydelig informasjon. Dette var en av sakene jeg tok opp på sist HA-møte og her lovet ledelsen en evaluering av ordningen og forbedringer. Dette er noe jeg vil følge tett opp til neste periode med innlån.

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

Jeg og mine to varaer er allerede godt i gang når det gjelder dialog med medlemmene. Etter vi sendte ut infoskriv om hvem vi er og hvordan medlemmene kan nå oss har vi fått mange henvendelser. Det er veldig positivt at medlemmene kontakter oss og vi har allerede løst flere saker.

2019 – nå er vi i gang



Endelig er vi kommet inn i 2019. Den nye organiseringen er over oss og vi begynner å se effektene i praksis. Eller gjør vi det? I skrivende stund har vi allerede mottatt en del tilbakemeldinger om at mange opplever at hverken oppgaver eller den lovede tverrfagligheten er på plass. Det er viktig å huske på at det tar tid å se effektene og sannsynligvis relativt lang tid for ganske mange. Spesielt tenker jeg da på medarbeiderne på Brukerkontakt. Det er klart at vi har klare forventninger om en arbeidshverdag med mer variasjon, fleksibilitet og mulighet for å kjenne på en rausere personalpolitikk. Men det er likevel store endringer fra gårsdagens Skatteopplysning som må gjennomføres. For en enhet som er ansiktet utad og som må levere god service til publikum, har vi ikke mye å gå på. Det betyr at endringene må komme mer gradvis og over tid enn min utålmodige sjel egentlig liker – men, jeg forstår det.

Også for vår egen organisering, er det spennende tider. Avdelingene er nå borte. Nå er det tillitsvalgte på alle nivå som gjelder, de får en viktigere rolle. Vi har tre nivåer, med hovedtillitsvalgte, avdelingstillitsvalgte og de fleste kontorene har nå også plasstil-

litsvalgte. Alle disse skal få god opplæring. Spesielt plasstillitsvalgte er verdifulle for oss og skal satses på og oppleve en større nærhet til toppen: Våre plasstillitsvalgte blir bindeleddet mellom medlemmene og sentralstyret, og også til hovedtillitsvalgte.

Mot slutten av 2018 fikk YS ny leder i Erik Kollerud. Erik kommer fra vervet som leder i Delta og blir en fin frontfigur for YS. Dette kan du lese mer om i dette nummer av bladet. Vi har også hatt valg i YS stat. Pål Arnesen har vært leder siden 2007 og har heldigvis blitt valgt for fire nye år. Pål's erfaring er fantastisk for oss, spesielt i lønnsoppgjøret i staten. Når det gjelder akkurat lønnsoppgjøret så jobber vi nå med SkLs krav til mellomoppgjøret, som blir en kombinasjon av generelt tillegg og pott til lokale forhandlinger. Normalt vil et mellomoppgjør kun innebære kroner og øre. I år vil det imidlertid også kunne medføre store endringer i lønnsystemet i staten. Det har de siste årene blitt jobbet mye med slike endringer og det er vel i år «siste» mulighet for endringer i denne omgang. Det blir en spennende sak fremover i vår og for SkLs del har vi lenge ment at lønnsystemet er modent for en modernisering.

Ivar

INNHOLD

Ny HR-direktør: Vær nysgjerrig, fremoverlent og raus	s. 4
Stemningsrapport fra HTV-ene i divisjonene	s. 7
Ny YS-leder: Med begge hendene på rattet	s. 10
Fremtidens arbeidsliv	s. 13
YS Stat-konferansen 2019	s. 14
Årets verver	s. 16
Årskonferanse SkL Midt-Norge	s. 16
Kurs i kommunikasjon og retorikk	s. 17
SkL anker sak til Høyesterett	s. 17



“Vær nysgjerrig, fremoverlent og raus”

Det er budskapet til HR-direktør, Anne Sigrun Moen, i det hun tiltrer den nye jobben i Skatteetaten. SkL Nytt møtte henne for å lære henne bedre å kjenne.

Etter flere forsøk har jeg endelig fått til et møtepunkt med den nye HR-direktøren, Anne Sigrun. Hun kommer hastende fra fellesmøtet og vi smetter inn en times prat i en svært travelt hverdag. Vi har tradisjon for å presentere alle nye HR-sjefer i SkL Nytt, nå var det Anne Sigruns tur.

Jeg går rett på sak og spør om hvordan det går og om jobben svarer til forventningene så langt.

- Ja, absolutt – er den umiddelbare responsen.

Hun hadde høye forventninger og de er

mer enn innfridd. Hun sier at hun er blitt veldig godt tatt imot og at det er gøy å være med på en så stor endring som Nye Skatt er. Er veldig fornøyd rett og slett.

Vi kommer tilbake til Nye Skatt senere, men først et annet innledende spørsmål – er det stor forskjell fra å jobbe i DNB? Her vil Anne Sigrun heller peke på likhetene, som at begge er store komplekse organisasjoner med viktige samfunnsoppdrag som lever av folks tillit. Både Skatteetaten og DNB er kunnskaps- og driftsorganisasjoner som er avhengig av ansatte med riktig kompetanse

og engasjement i jobben sin. Hva som skjer ellers av utvikling i samfunnet treffer også både bank og hvordan man skattlegger. Noe er annerledes, blant annet er HR-regelverket mer kompleks i offentlig sektor og de digitale løsningene innenfor HR og kompetanse har kommet lenger i DNB. Hmm, tenkte jeg, var ikke Skatteetaten ganske gode her? Åpenbart er det mer å hente på dette området.

Forskjellig møtekultur, har vi noe å lære?

En annen forskjell er forholdet til tid – i

Skatt har vi flere og lengre møter og med flere møtedeltakere enn det hun er vant til. Fordelen er at mange får sagt sin mening og vi får uttalelser fra mange kanter. Men spørsmålet er om vi evner å få bedre beslutninger og om vi bruker tiden vår effektivt? Spørsmålet blir hengende i luften uten at hun utdypet det noe mer. Vi går videre..

HR er avgjørende for å lykkes med endringer

Hva er HR for deg? Er neste spørsmål i vår streben etter å bli bedre kjent.

- Min erfaring er at HR har en avgjørende rolle i alle organisasjoner som vil lykkes med endring og at HR skal være med på å muliggjøre endringer. Det tror jeg også vi har sett i Nye Skatt-prosjektet, hvor viktig HR har vært i prosessen, sammen med de tillitsvalgte.

De beste løsningene finner vi sammen

Og så er vi tilbake til Nye Skatt, har det dukket opp utfordringer hun ikke ventet?

- Nye Skatt er nøye planlagt, fortsetter hun.

– Men det er likevel nå endringene kommer og vi skal gjøre ting på nye måter. Det har ikke vært noen store utfordringer, men enkeltpersoner strever nok litt i stafettvekslingen ved overgang til nye oppgaver og kan kjenne på både usikkerhet og frustrasjon.

Til de som kjenner på den usikkerheten, så er budskapet: ha dialog med din leder, sett deg i førersetet og vær raus med hverandre.

Og husk at ting tar litt tid. Hun tenker at alle må bidra til å finne løsninger, være proaktiv og litt framoverlent. De beste løsningene finner vi sammen i de nye gruppene.

Til de som kjenner på den usikkerheten, så er budskapet: ha dialog med din leder, sett deg i førersetet og vær raus med hverandre. Og husk at ting tar litt tid. Hun tenker at alle må bidra til å finne løsninger, være proaktiv og litt framoverlent. De beste løsningene finner vi sammen i de nye gruppene.

Vær nysgjerrig på kollegaene

Alle oppgaver er ikke på plass og den bebudede tverrfagligheten er det mange som enda ikke har sett noe til, er det noe HR er berørt av?

- Det er divisjonenes ansvar å få enhetene til å fungere, men HR bistår og følger opp ved behov. Det å jobbe i tverrfaglige grupper er en ny hverdag for mange og vi må være forberedt på at det kan knirke litt.

- Vi må trene på å bli gode på samarbeid og så er det en god start å være nysgjerrig på kollegaene.

Jeg kjenner at jeg er litt utenfor spørsmålsrekka, men samtalen glir lett og Anne Sigrun fortsetter med å vise til ulike tiltak HR bidrar med. Både samspillsduken og den etterfølgende kulturduken er verktøy som skal bidra til at vi blir bedre kjent og jobber bedre sammen.

Ledelse er et favoritttema

Tilbake til spørsmålsrekka så er HR-direktørens syn på ledelse neste. Vi vet dette er et favoritttema, men hun skal fatte seg i korthet.

- Alle enheter har en endringsagenda og det forutsetter at lederne bruker tid på å sette retning og avklare ansvarsområde og oppgaver, og bruker tid på å bli kjent med nye medarbeidere, starter hun.

- Men det viktigste er å skape tillit, og bidra

til at medarbeiderne mestrer det nye. Være tett på og fange opp behov, tilrettelegge for kompetansebygging og få en god start. Mange ledere skal nå lede tverrfaglige grupper og de har kanskje ikke selv den tyngste fagkunnskapen. De må i større grad delegerer ansvar og det kan være en stor overgang.

Det ble ikke så kort likevel og vi er innom en interessant runde om dette med å bruke tid på lederskap, en formulering i utlysningsteksten som bidro til at både hun selv og andre søkte på stillingen. Jeg kommenterer at vi i SkL er opptatt av at de faktisk får den tiden, med tanke på hvilken presset hverdag særlig underdirektørene har. Det er hun enig i og lederutvikling vil være en av de prioriterte områdene som HR skal levere på fremover.

Hun smetter inn et par siste kommentarer om ledelse.

- Når lederrollen endrer seg så endrer også medarbeiderrollen seg. Når lederen må gi mer ansvar så må medarbeiderne være aktive og ta imot den ballen, være mer fremoverlent. *(forts. neste side)*



HR-direktøren er glad i å møte mennesker, her i samtale med (fra v.) Tone W. Jahrmann, Kari Trøan Hansen og Karen Schnell på SkLs landsmøte.



Anne Sigrun er opptatt av å videreføre et godt og tillitsfullt forhold til organisasjonene. Her fra SKLs landsmøte i oktober i fjor.

- Jeg vil gjerne være med å stimulere de ansatte til og være med å skape det nye.

Kompetanse – her mener hun alvor

Medarbeiderne må ta mer ansvar for sin egen kompetanse, har Anne Sigrun tidligere uttalt, mens mange kanskje opplever at det ikke er så enkelt. Vi ber henne utdype.

- Jeg opplever at Skatteetaten har satt dette med kompetanse, både på kortere og lengre sikt, høyere på agendaen enn det det har vært de siste årene. Det betyr at vi som arbeidsgiver har et stort ansvar for at dette skal skje. Derfor skal det skje et kompetanseløft innen flere områder.

- Noe av grunnen til at vi mener alvor med det er at det er satt av midler til kompetanseheving for 2019, i tråd med intensjonene at vi skal gjøre et løft.

- Når vi nå skal gå over til landsdekkende tjenester, så er det viktig at vi behersker de arbeidsverktøyene vi har på en bedre måte.

En av de tingene vi kommer til å gjøre et løft på er å heve den digitale basiskompetansen.

- Jeg har sett hva digitale verktøy har betydning for læring, vi har tilgang til ny kunnskap

nærmest i lomma ved bruk av enkle apper på mobilen.

- Det skal være enkelt for ansatte å finne kunnskap når de trenger det, så jeg ønsker meg en bølge av gode digitale verktøy, fortsetter hun.

Når jeg kommenterer at dette høres spennende ut, var hun likevel rask med å presisere at det nok foreløpig ikke blir en flodbølge av digitale verktøy – latteren sitter løst hos oss begge.

HR-direktøren ut i felten

Anne Sigrun har satt seg som mål å bli bedre kjent med organisasjonen og skal ut i felten. Blant annet skal hun hospitere i skranken og være med ut på oppdrag, hun har en plan.

- Jeg må skjønne mer av kjernevirksomheten, sier hun og er veldig opptatt av å lære mer om hva etaten jobber med. Hun synes det er gøy å møte mennesker og har stor glede av samtaler med alle hun treffer.

- Det er en positiv grunn tone i etaten med høy grad av tillit mellom ledere og medarbeidere, og mellom ledelsen og de

tillitsvalgte, jeg tror det er ganske unikt.

Lønnspolitikk og free seating

Vi i SkL er veldig opptatt av å rette opp lønnsmessige skjevheter og spør hva hun tenker om det, og hvordan hun ser på trenden med free seating? Her er svarene veldig korrekte så det blir nok et kort avsnitt, tenker jeg. Lønnsmessige skjevheter må vi få analysert og se hva de består i, uten at hun vil love mer penger i potten. Og hva gjelder free seating så er budskapet at vi må ta høyde for ulike behov og finne løsninger tilpasset ulike måter å jobbe på.

Vi går inn for landing og jeg spør hva hun trives med på fritiden, i den grad hun har noe av dét. Hun innrømmer at det har vært en arbeidsintensiv høst, men det har gitt mer energi enn det har tatt. Ut over det så er hun glad i å være på hytta på fjellet og har som ambisjon om å være mer der. Det håper vi hun får til, takk for praten.

Tekst: Jens Chr. Batt

Foto: Astrid Hellwig

Stemningsrapport fra HTV-ene i divisjonene

Godt i gang, mange ting er fortsatt ikke på plass, men god stemning og mye å gjøre – er svaret på hvordan det står til i divisjonene fra vår side. Det er fortsatt tidlig i ny organisering av både etaten og SkL. Vi har tatt en temperaturmåling på hvordan det står til hos våre hovedtillitsvalgte (HTV) i divisjonene. Her er en status på hvordan det går så langt.

JCB

INFORMASJONSFORVALTNING

- Det er fortsatt mye som må på plass

Etter at vi gikk over i ny organisasjon, er det mye som skal på plass, sier hovedtillitsvalgt Anne Fürstenberg-Rysjedal.

– Som leder av HTV-troikaen jobber jeg tett med mine to varatillitsvalgte, Marianne Nyvold og Einar Holmer-Hoven. Vi er organisert på en ny måte nå, og er derfor i startfasen med å etablere rutiner og gjøre oss kjent med organisasjonen. Som en av de største foreningene i Informasjonsforvaltning, skal SkL være med på å finne gode kandidater til Arbeidsmiljøutvalget og Vernetjenesten. I tillegg trenger vi medlemmer til Lønnsutvalget.

Informasjonsforvaltning er spredt på flere forskjellige lokasjoner, så det er derfor viktig at hver lokasjon får på plass en plasstillitsvalgt. Slik at vi som hovedtillitsvalgte har kontaktpunkter der dere jobber og kan best mulig ivareta dine interesser. Det blir et spennende år, men med gode støttespillere og oppegående SkL-medlemmer i divisjonen vår, så er jeg ikke i tvil om at dette blir bra.

HTV og varaer: Anne Fürstenberg-Rysjedal, Marianne Nyvold og Einar Holmer-Hoven.



Anne Fürstenberg-Rysjedal

SKD, IT OG UTVIKLING

- HA-møtene ikke helt på plass enda, men ingen bekymring

SkLs hovedansvarlig for Skattedirektoratet og divisjonene IT og Utvikling, er Karen Schnell. På den fronten jobbes det i skrivende stund med å få HA-møtene på plass. Samarbeidet med ledelsen er godt, og vi oppfatter at det er flere årsaker til at møtene ikke er riktig på plass enda. Vi er ikke bekymret, er budskapet fra Karen.

For IT vil det være leveransmodellen som vil stå i fokus. Ellers er det viktig å følge med på grensesnittene – mellom alle divisjoner. Det har vært få henvendelser fra medlemmer, men de som har vært har vært nødvendige å ta tak i og følge tett opp.

Generelt oppleves stemningen som grei i forhold til selve organiseringen. Ikke alle opplever at de har blitt «omorganisert».

Toppledelsen oppfattes som ivrige etter å få på plass verv de også, mens enkelte mellomledere og organisasjoner henger etter.

HTV og vara: Karen Schnell, Ann Kristin Grinden og Einar Holmer-Hoven



Karen Schnell

BRUKERDIALOG

- Avventende stemning og usikkerhet om innlån til Brukerkontakt

Vi i Brukerdialog er godt i gang. Det er mye nytt å sette seg inn i og vi er en stor divisjon. HTV-troikaen har allerede et tett samarbeid med faste ukentlig møter og nesten daglig kontakt.

Vi har også fått på plass vara hovedverneombud og AMU-representanter i Brukerdialog. Disse har vi hatt et samarbeidsmøte med sammen med avdelingstillitsvalgte for de ulike avdelingene. Disse utgjør Brukerdialogutvalget og vi kommer til å ha jevnlig skype-møter.

Når det gjelder samarbeid med ledelsen skal vi ha vårt første HA-møte i Stavanger 29. januar. Møtene skal være en gang i måneden og det er i utgangspunktet satt av kun en dag pr møte, men dette må vi se på om holder etterhvert.

Vi har foreløpig ikke hatt kontakt med så mange medlemmer enda. Det vi imidlertid har fanget opp er at medarbeidere på brukerdiallog innland er

frustrert over innlånet til SOL. Det er stor usikkerhet på hvordan avtalen med Brukerkontakt er, skal de kun hjelpe til i forskuddsperioden og skattemeldingsperioden eller må de være beredskap hele året?

Det er også mye spenning knyttet til hva brukerdiallog skal jobbe med fremover. De fleste jobber nå med oppgaver de har dratt med seg fra gammel organisering og ser frem til at nye oppgaver kommer på plass. Stemningen rundt omkring virker veldig avventende.

- Ellers vil vi gjerne ha frem budskapet at medlemmene må ta kontakt med oss og bruke oss, avslutter Marianne.

HTV og varaer: Marianne Spangberg, Ronny Rydningen og Anne Marie Bakke



Marianne Spangberg

ADMINISTRATIVE TJENESTER

- Hektisk og litt armer og bein, men ved godt mot

- Jevnt over rapporterer de jeg snakker med om at dette er spennende tider, sier vår hovedtillitsvalgt på AT, Cecilie Thommesen.

Hovedordet fra AT Lønn er HEKTISK. De har mye å gjøre som følge av omorganiseringen, mye tilrettelegging og oppgaver som skal løses og mye spørsmål. I tillegg til rene lønnsoppgaver har AT Lønn også fått ansvar for all sentral HR-informasjon på intranettet. Det er ekstra mye Lønshenverdeler og spørsmål som følge av Nye Skatt, og særskilt vedr TidBank. På Intranettet er det over 350 sider som skal oppdateres.

Lønnsoppgavene er ikke blitt så mye endret, men fordi det er nye roller i etaten, og derfor også nye personer som skal melde info til Lønn, blir det flere henvendelser og flere rettinger. Sykmeldinger gjør det ekstra tøft for de som er igjen på jobb,

men de fleste står han av. Stemningen er allikevel at vi er framoverlent og går på.

På dokumentforvaltning er det mye armer og bein og mye nytt i forhold til "hvem, hva og hvor" i forhold til alt som var kjent i tidligere organisering. Trøblete systemer gir store ringvirkninger for dokumentforvaltning, så medarbeidere/ledere er ikke så fornøyd med det – restansene øker med slike problemer. Men så langt er de fleste ved godt mot at det vil bli bra, sjøl om ikke alt er på plass.

HTV og vara: Cecilie Thommesen, Bengt Karlsen og Trine Nicolaisen



Cecilie Thommesen

INNSATS

- Tidlig ute og godt samarbeid med ledelsen

Divisjon Innsats har kommet godt i gang med hovedavtalemøtene og divisjonsdirektøren er fornøyd med samarbeidet med de hovedtillitsvalgte så langt. Vi kom tidlig i gang ettersom vi hadde vårt første formelle HA- møte 2. januar i ny organisasjon. Her drøftet vi styringskortene til Innsats. Det er allerede etablert arenaer som behandler kunngjøringstekster og søknader om utvidet overtid. SkL- Innsats føler at vi allerede har fått etablert en god dialog med divisjonsdirektøren. Vi er opptatt av å skape et samhandlingsklima med ledelsen som tåler uenigheter og saklige diskusjoner. Vårt samarbeid er i en tidlig fase hvor vi enda ikke har hatt de største diskusjonene, med de vil nok komme.

Divisjon Innsats er lokalisert på 24 forskjellige skattekontor og SkL har medlemmer i de aller

fleste av disse lokasjonene. Dette gir noen utfordringer når det gjelder å kommunikasjon med medlemmer på grunn av den store geografiske spredningen. Vi vil ivareta kontakten med medlemmene via fysiske medlemsmøter, Skype møter, epost, info, tlf etc.

Fortsatt er det flere medlemmer som ikke vet hvilke arbeidsoppgaver de vil få eller når de kommer, men de har forståelse for at dette vil ta noe tid. Derfor er de litt avventende med å gi endelig dom over omorganiseringen. SkL- Innsats jobber aktivt med å få redusert denne usikkerheten hos medlemmene.

HTV og varaer: Roy Strømstad, Pia Rosnes Hansen og Tone Hansen



Roy Strømstad

INNKREVIING

- Fortsatt i startgropa, men bekymret om de får nok tid på HA-møtene

Samarbeidet med ledelsen har startet bra, vi kjenner på at vi ligger fortsatt i "startgropa". Vi opplever at det er noen saker vi går glipp av i denne overlappingsperioden, men vi har stor tro på at vi til slutt finner gode løsninger og får et utmerket samarbeid med Cecilie og ledelsen. Vil tro at løsningene på utfordringene tvinger seg frem etter hvert som vi møter de. En av de utfordringene vi har møtt er tidsbruk i forbindelse med saker som skal behandles i HA-møtene på divisjonsnivå. Per i dag er det satt opp kun 1 dag i mnd. Vi kan ikke forstå at det kommer til å bli nok tid da sakene fra alle avdelingene blir løftet opp til dette nivået. Dette er agenda på neste HA-møte.

Frem til nå har agendaen vært preget av hvordan vi ønsker å ha det i vårt samarbeid på divisjonen med dialog og kultur. Ellers er viktige temaer som mulighetsstudien, status på de ulike organisasjonsprosjekt, merkevare Innkreving, budsjettdispon-

ering, foreløpig resultatavtale og kulturbygging i divisjonen.

Nå har vi fått på plass Hovedverneombud (HVO) og AMU representanter samt representant i tilsetningsråd. Vi er også veldig godt fornøyd med å få gjennomslag for at alle ledere på alle nivåer skal ha felles opplæring i Hovedavtalen på divisjon Innkreving.

Stemningen blant medlemmene er forskjellig ut ifra behov for opplæring, tilganger til systemer, fysisk flytting/ kontor, ny leder osv. Generelt er stemningen god. Vi oppfatter at ventetiden har vært lang før organiseringen kom på plass.

- Ellers er vi gira på oppgavene våre, er budskapet fra troikaen på innkreving.

HTV og varaer: Hege Sømhovd, Edel Strand og Monica Hauge Stiansen



Hege Sømhovd



Med begge hendene på rattet

Han har en fortid som ambulansarbeider, og har de siste årene vært leder i YS-forbundet Delta. Nå har Erik Kollerud tatt skrittet helt til topps i YS med ambisjoner om å endre hovedorganisasjonen.

– Det er gøy å lykkes med lønnsforhandlinger, men jeg kan love deg at meningen med arbeidet blir annerledes når man lykkes med å redde et liv.

Erik Kollerud lener seg fram i stolen. Han er nylig valgt til ny leder i YS, og inviterer til kaffe i YS-bygget på Grønland i Oslo. Vi

snakker om hans yrkeskarriere, som startet på bensinstasjonen i Drammen. Etter utallige salg av bensin og motorolje utdannet han seg til ambulansarbeider, og det var her karrieren startet for alvor. I jobben ved Buskerud Sentralsykehus i Drammen kom han i kontakt med fagbevegelsen. Fra å være plasstillitsvalgt for ambulansarbeiderne

gikk ferden videre via hovedtillitsvalgt og konserntillitsvalgt, til jobben som nestleder og leder i Delta.

Savner miljøet

Erik Kollerud innrømmer at han til tider savner miljøet på ambulansstasjonen.

– Man kommer så tett på kollegaene, man lever nærmest sammen, med vakter til alle døgnets tider. Dessuten gjør du jobben når du er på jobb, så går du hjem uten at noe ligger og venter til neste dag. Når vakten er over, overlater du bilen til andre og du trenger ikke å tenke på jobb før neste gang du skal på vakt. Det er en vesentlig forskjell fra den type jobb jeg har nå hvor oppgavene er der til de er løst, uavhengig av arbeidstid. I jobben jeg har nå, er det dessuten ingen krise hvis vi stopper opp og tenker oss litt om, planlegger, legger strategier, puster rolig og tenker “hva er lurt nå?”.

Det er særlig én viktig lærdom den nye YS-lederen har med seg fra tiden bak rattet i ambulansen.

– Man blir god til å lære mennesker å kjenne, fordi man kommer opp i så mange ulike og spesielle situasjoner. Jeg er vant til å prate om det meste med ukjente. Ambulansarbeider er et yrke hvor du blir veldig selvstendig. Når du står på et ulykkessted, kan du kun stole på deg selv og makkeren, forteller han.

Flere møteplasser

Som leder i YS har Erik Kollerud med seg hele to makkerer, nemlig 1. nestleder Hans-Erik Skjæggerud og 2. nestleder Monica A. Paulsen. Erik er klar på at det å lede YS ikke er noe soloshow.

– Dette er et prosjekt vi tre og forbundene er sammen om, understreker han.

Det som også er nytt, er at 1. nestleder er

frikjøpt på heltid. Det gir større politisk kapasitet i hovedorganisasjonen.

– Vi har en ambisjon om å endre YS, få til mer samarbeid og benytte ressursene i hele felleskapet bedre. Da trenger vi flere møteplasser, og vi trenger å bygge mer tillit til hverandre på tvers av hele YS, sier Erik Kollerud, tydelig engasjert.

– Folk kommer til å bytte jobb og kompetanse mye oftere enn før, da må vi være til stede og være relevant for medlemmene i det daglige. Vi må finne nye løsninger for å organisere folk gjennom et helt arbeidsliv, påpeker han.

YS-lederen har også en klar ambisjon om at YS skal bli mer synlig og tydeligere utad.

– Vi skal påvirke mer, og være mer tydelige. Det viktigste er ikke å være synlig i seg selv, men å få gjennomslag for våre saker. Da er det ikke til å komme fra at synlighet er viktig, sier Erik Kollerud.

Nye områder

Hvilke områder “nye” YS skal markere seg på, har YS-lederen mange tanker om. Han mener utfordringer og muligheter i det nye arbeidslivet, skal prioriteres høyt i YS i årene som kommer.

ERIK KOLLERUD

Stilling: YS-leder

Alder: 51

Familie: To voksne sønner

Bosted: Mjøndalen

YS-karriere: Hovedtillitsvalgt på heltid fra 2000. 2. nestleder i Delta fra 2004, 1. nestleder fra 2008.

Leder i Delta fra 2012. YS-leder fra 31. oktober 2018.

– Enorme endringer står foran oss. Mye blir automatisert og samfunnet endres. Vi får flere eldre og klimautfordringene blir stadig større. Det betyr at vi må løse oppgaver på andre måter. Erik Kollerud er opptatt av at utviklingen i arbeidslivet må foregå på riktig måte når samfunnet endres.

– Utviklingen må skje på menneskenes premisser, ikke maskinenes. Her er det et rom som YS kan ta. Vi kan aktivt legge premisser for denne omstillingen, som kommer til å ha konsekvenser for store deler av arbeidslivet. Det krever evne og vilje til å være med på endringene, men samtidig være en tydelig premissleverandør på vegne av arbeidstakerne.

Forbundslost YS

Tanken om et “forbundslost” YS er gammel. Mange har tatt til orde for at man bør kvitte seg med inndelingen i forbund og isteden rendyrke YS som merkenavn, hvor medlemmene er direkte tilknyttet hovedorganisasjonen. Kollerud bedyrer at det ikke foreligger planer om dette nå.

– Vi planlegger ikke et forbundslost YS, men vi skal samarbeide mer, og anerkjenne at vi er avhengig av hverandre. YS skal fortsatt ha en koordinerende rolle, jeg har ingen ambisjoner om at YS skal overta oppgaver fra forbundene eller diktere hva forbundene skal gjøre. YS er bygget på at makten ligger i forbundene, sier den nye YS-lederen.

Går ydmykt til verks

Erik Kollerud beskrives ofte som en hyggelig, skikkelig fyr – blid og omgjengelig, men også tydelig når det trengs. Hvorfor ønsker han å sette seg i en såpass utsatt posisjon som leder i en hovedorganisasjon?

– Fordi jeg liker å ha mulighet til å være med å påvirke. *(forts. neste side)*



Den nye YS-lederen flankert av sine nestledere Monica A. Paulsen (2. nestleder) og Hans Erik Skjæggerud (1. nestleder).

Det er spennende å være med og påvirke utviklingen i arbeids- og samfunnslivet. Jeg tror vi trenger en hovedorganisasjon som YS, svarer Erik Kollerud, som sier han går ydmykt til verks.

– Derfor er jeg opptatt av at man ikke endrer YS kun ved å bytte ut enkeltpersoner. Det må mer til. Jeg er fornøyd med at vi er flere som har som hovedoppgave å lede YS i tida som kommer.

De store linjene

Den tidligere ambulansarbeideren fra Mjøndalen er ikke veldig glad i å snakke om seg selv, men han har likevel noen tanker om sine evner som leder.

– Jeg forsøker å lede gjennom beslutninger i fellesskap. Når det gjelder de store beslutningene, er jeg opptatt av å involvere, lytte, få råd.

Mangeårig kollega i Delta, Lizzie Ruud Thorkildsen, sier hun er imponert over Erik Kolleruds evne til å tenke strategisk. Selv er

han enig i den beskrivelsen.

– Det stemmer at jeg har fått tilbakemeldinger på at jeg er god på å trekke opp de store linjene, finne løsninger og veier rundt. Jeg fascineres av å tenke de større tankene, og synes at det er da jeg fungerer best. Jeg kan lett bli utålmodig og skarp i kantene hvis det er for mange detaljer som ikke er på plass. Jeg må hå på et mål, og så er jeg ganske pragmatisk på veien til målet, sier Erik Kollerud, og fortsetter: – I vår tid forandrer imidlertid målene seg hele tida. Det er litt som å skyte på levende vilt. Målet beveger seg, og man må tilpasse strategien hele tiden. Det er en ny måte å drive ledelse på, som kan være utfordrende.

Bruke kroppen

Når han kommer hjem til Mjøndalen etter lange arbeidsdager med møter og papirer, bruker YS-lederen gjerne tiden på noe fysisk.

– Jeg liker å gjøre ting med henda. Få til noe praktiske. Bruke kroppen. Det er deilig å skape noe konkret, praktiske ting som

synes. Jeg liker følelsen av å lykkes når jeg ser det ferdige resultatet.

Erik Kollerud hevder han aldri har hatt mål om å klatre i fagbevegelsens hierarki

– Det handler for en stor del om tilfeldigheter Det har åpnet seg muligheter underveis, som jeg har grepet. Jeg har vært utrolig heldig som har fått de mulighetene. Samtidig har jeg vært så heldig å få jobbe sammen med flinke folk. Det er mange som har vært deltakere på reisen, sier han. YS-lederen reiser seg, må haste av sted til neste møte.

– Det er ikke så mange rundt meg som hadde tenkt tanken på at jeg skulle bli leder i YS. Hadde du spurt noen som kjenner meg fra tidligere hadde de nok ikke tenkt at det var dette jeg skulle ende opp som.

Tekst: Vetle Daler

Foto: Scanpix

Fremtidens arbeidsliv

FAFOs første rapport om drivere og trender som vil endre arbeidslivet, er lansert.

27. november laserte FAFO den første rapporten fra et fireårig prosjekt. Formålet er å vise hvordan digitalisering, nye tilknytninger til arbeidslivet og digitale plattformer vil påvirke det norske arbeidslivet de neste 20 år. Utgangspunktet er de store omveltningene vi står overfor og hvilke muligheter og trusler det reiser for det nordiske arbeidslivet.

– Rapporten trekker opp problemstillinger og perspektiver som vi tror det er viktig å ha med seg i debatten. Uro om framtidens arbeidsliv er ikke noe nytt, men i dag preges debatten av bekymring for motstridene ting og en uro for at selve lønnskakerforholdet slik vi kjenner det, som den nordiske modellen og velferdsstaten er tuftet på, kan stå for fall, sa Fafo-forsker Jon Erik Dølvik da rapporten ble lansert.

– Debatten om framtidens arbeidsliv har ofte fokus på teknologiske endringer, mens andre viktige faktorer som påvirker arbeidslivet, ofte blir oversett. Så i denne rapporten trekkes det fram fire megatrender: Globalisering, demografi, klimaendringer og endringer i teknologi. Dette er lange pågående trender som påvirker hverandre og trekker i ulike retninger, sa FAFO-forsker Johan Røed Steen.

Vanskelig å spå framtiden

Ifølge arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie er det et ambisiøst prosjekt fordi det er vanskelig å spå om fremtiden.

– Men rapporten bekrefter at den nordiske hverdagen er i endring. Klimaet endrer seg, vi står overfor økonomiske og miljømessige omstillingsbehov, og demografien endrer seg. Ideer og trender sprer seg raskere enn noen sinne, og vi lever i en verden som er



mer omskiftelig enn på lenge. En stor og kompetent arbeidsstyrke er vår viktigste resurs. Samtidig står de nordiske arbeidsmarkedene overfor store endringer. Rapporten bidrar til å nyansere debatten om framtidens arbeidsliv. Ny teknologi og digitalisering er viktige drivere for nye jobber og for endringer i jobbinnhold. Det gir mulighet for å jobbe smartere og skape flere og bedre jobber. Men en viktig rolle for politikere er å smøre omstillingene, utnytte de nye mulighetene og samtidig begrense de negative konsekvensene for de som rammes, sa arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie.

– Vi må jobbe for at dette gir muligheter for de som sliter med å få fotfeste i arbeidsmarkedet. Kvalifisering gjennom hele yrkeslivet og livslang læring blir stadig viktigere. Jeg har et spesielt ansvar for de arbeidsledige og de som strever med å komme inn i arbeidslivet. Jeg tolker rapporten slik at vi skal være på vakt, og at nye måter å organisere arbeidslivet på kan gjøre oppslutningen om fagforeninger

mindre, men det er viktig at framtidens arbeidstakere ønsker å organisere seg. Regjeringens bidrag er å fremme et effektivt og velfungerendretrepartssamarbeid. Vi er grunnleggende enige om verdien av å samarbeide og videreutvikle og beholde et godt organisert arbeidsliv, sa hun.

34 arbeidslivsforskere i Norden samarbeider i prosjektet, og det består av sju ulike pilarer. Videre vil prosjektet jobbe med digitalisering og robotisering av arbeid, atypisk arbeid og tilknytningsformer og digitale plattformer. I tillegg omfatter det tverrgående studier som handler om arbeidsmiljø- og HMS og arbeidsrett, og det hele skal i 2020 samles opp i pilaren den nordiske modellen og konsekvensene vi ser framover. Les mer om prosjektet “The future of work” på fafo.no

Tekst: Margarethe Standberg, AVYO.

YS Stat-konferansen 2019

Medbestemmelse, omstilling og ledelse var tema på årets konferanse, i tillegg til aktuelle saker som arbeidstid, tariff og pensjon.

YS Stat konferansen gikk av stabelen på ærverdige Hotell Bristol i Oslo den 16.-17.januar. Til sammen 90 deltakere fra samtlige YS-forbund, inviterte gjester fra ulike samarbeidspartnere og vennskapsforbund i Sverige og fra Færøyene, var samlet til faglig påfyll. Fra SkL møtte Ivar Sømhovd, Annelise Rosland Isaksen, Anita Breivik og undertegnede.

Monica Mæland har fortsatt mye gjort Statsråden Monica Mæland fra KMD åpnet med å fortelle om sin forgjenger som sto på samme plass for nøyaktig ett år siden, for så å bli overflyttet som kunnskaps- og integreringsminister dagen etterpå. Dette sa hun med bakgrunn i de pågående regjeringsforhandlinger mellom de 4 borgerlige partiene på Granavollen på Hadeland, som den dagen var inne i sluttspurten. Mæland mener at hun fortsatt har en del ugjort som kommunal- og moderniseringsminister og håpet derfor å få beholde jobben sin litt lengre enn ut dagen.

Når det var sagt, til applaus fra salen, gikk hun videre til å snakke om hvordan situasjonen er for Norge i dag i forhold til hvordan det var da Solberg-regjeringen kom til makten for 4 år siden. Den økonomiske situasjonen er bedre i landet, arbeidsløsheten er svært lav, bare 2,3% og vi har vist i løpet av de siste årene at det er et omstillingsdyktig arbeidsliv i Norge. Her har også fagforeningene bidratt de siste årene ved å gå med på moderate lønnsoppgjør for å sikre sysselsettingen.



SkLs delegasjon på konferansen besto av fra v. Anne Christine Mohn, Anita Breivik, Ivar Sømhovd og Annelise I. Rosland.

Digitalisering og robotisering er ikke bare med på å fjerne arbeidsplasser

Omstillingsdyktighet vil fortsatt være viktig i tiden fremover, da det er mange ting i utvikling som vil påvirke arbeidsplassene våre. Digitalisering, automatisering og robotisering er ulike utfordringer som vil påvirke veldig mange arbeidsplasser i tiden fremover. Det er særlig de arbeidsplassene

som anses som farlige, som kan gi helseutfordringer og som er monotone, som antagelig først vil forsvinne.

Vi ser også en trend i egen etat, der for eksempel store datamengder skal behandles på kort tid, med store krav til nøyaktighet. Det er likevel ikke sånn at digitalisering og robotisering bare er med på å fjerne arbeidsplasser. Det skapes mange nye

arbeidsplasser og vi har et omstillingsdyktig arbeidsliv, men det gjennomgående er at de nye arbeidsplassene krever høyere kompetanse og ofte høyere utdanning enn tidligere. Kompetansenivået må derfor løftes i hele arbeidsmarkedet, og det må legges opp til muligheter for dette både i og utenfor egen arbeidsplass. Det er fra Regjeringens side laget en kompetansestrategi som strekker seg fra 2017-2020.

Trepartssamarbeidet legger forholdene til rette

Statsråden tok også opp temaet "trepartssamarbeidet" som hun var nøye med å understreke viktigheten av. Trepartssamarbeidet legger til rette forholdene i arbeidslivet og gir oss en stor konkurransefordel sammenlignet med andre land. En utfordring er imidlertid organiseringsgraden, som i Norge er synkende. Hva kan vi gjøre med dette? Hvordan kan vi øke interessen for fagforeningen blant våre kolleger? Dette gjelder ikke bare for yngre kolleger, for det er også en avskalling blant eldre kolleger, som gjerne har mange år bak seg i foreningen. Dette er et lite paradoks, siden omstillingstakten i offentlig sektor virker å gå raskere og raskere. Da er det viktig og ofte helt nødvendig med en sterk fagforening i ryggen.

Til slutt tok statsråden opp at det nylig er inngått en ny IA-avtale. Her er det blant annet lagt vekt på at det skal jobbes for at sykefraværet skal reduseres, at frafallet fra arbeidslivet skal reduseres ved at vi skal ha et forebyggende arbeidsmiljø og de som har vært ute i lang tids sykemelding skal følges opp slik at de kan komme tilbake til arbeidslivet igjen. Inkluderingsdugnaden er et virkemiddel som er tatt inn i den nye IA-avtalen og skal bidra til at sykefraværet reduseres. 9 av 10 ansatte trives på jobb og Norge er på topp i denne statistikken. Trivsel er et viktig begrep som både påvirker kvaliteten på det arbeidet vi gjør og igjen påvirker vår helse. Gjennomgående er an-

satte i Staten fornøyde, stolte og engasjerte. Flere foredragsholdere tok opp ulike vinklinger av de samme temaene: digitalisering, ledelse, arbeidsmiljøperspektiv og omstilling. Konklusjonen er at endringene og omorganiseringen vil gå raskere og raskere, teknologien vil gjøre mer og mer av de manuelle oppgavene som utføres i dag, og kompetanseheving er et sentralt nøkkelord.

Mellomoppgjøret i 2019

Dag to av konferansen var egnet til YS Stats eget "mannskap" der Pål Arnesen orienterte om arbeidet som YS Stat skal konsentrere seg om i 2019. Det er mellomoppgjør i år, men likevel et vesentlig arbeid som legges ned i den sammenheng, videre skal Hovedavtalen reforhandles i år, arbeidet med ny pensjonsordning forventes å være ferdig tidlig i 2020, samt at arbeidet med nytt lønnsystem i Staten tar mye tid.

Tore Leirfall orienterte om utsiktene til årets mellomoppgjør og spår en lønnsøkning på rundt 3%. Det er alltid engasjerende å

høre på Tore Leirfalls tilnærming til de ulike lønnsoppgjørene, formuler og prosenter blir straks mer forståelig og det er åpenbart at han har god peiling på det han jobber med til daglig.

Jurist Daniel Fundingsrud var siste mann ut på talerstolen og orienterte om evaluering av Statsansatteovens § 9 som går på reglene rundt midlertidige ansettelser. Daniel inngår i en referansegruppe som skal arbeide med dette utover våren. Det kan se ut som om bruken av midlertidige ansettelser har gått ned etter at den nye loven trådte i kraft. Videre skal Ys Stat delta i arbeidet med ny omstillingsveileder "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser" som er et dokument som KMD er ansvarlig for.

YS Stats konferanse på Thon hotell Bristol var to faglig interessante dager med en flott ramme rundt.

Anne Christine Mohn



Statsråd Monica Mæland gjestet YS Stat-konferansen og hadde omstilling som tema.

ÅRETS VERVER 2018

En glad og overrasket **Linda Nordvik** mottok den store vervepremien i dag overrakt av tidligere leder, Edel Strand, og nestleder Linda Acay i SkL SI.

Den som verver flest i løpet av et år får et gavekort på 5.000 kroner. Er det flere som verver like mange blir det loddtrekning blant dem.

Linda har ansvar for opplæring av nyansatte som begynner på seksjon Tvang i avdeling Oppdrag på divisjon Innkrevning. Hun har hatt den daglige kontakten med de nyansatte og har vært dyktig til å presentere SkL og dermed vervet flere nye medlemmer.

Vi gratulerer Linda Nordvik så mye med vervepremien.

E.S.



Årets verver, Linda Nordvik, flankert av Linda Acay (til venstre) og Edel Strand.

Årskonferanse SkL Midt-Norge

SkL Midt-Norge arrangerte årskonferanse 4. og 5. desember på Dom-bås hotell. I tillegg ble det avholdt ekstraordinært årsmøte der siste vedtak om avvikling ble vedtatt.

Forbundsleder Ivar informerte om nye SkL. Landsmøte vedtok omorganisering av SkL fra dagens organisering med avdelingsstyrer i tillegg til sentralstyre til et avdelingsløst SkL. Dette skal føre til en omlegging fra dagens styrer til kun sentralstyre med hovedfokus på tillitsvalgtparapparatet.

Ivar fortalte om Nye Skatt, nå skjer det mye fort. Else Skogan fortalte om erfaringene som skatt utland har med landsdekkende arbeid. Gunn Helen Stiang hadde innlegg om tillitsbasert ledelse og medarbeiderplattformen.

Dag 2 var viet til hovedtillitsvalgte i informasjonsforvaltning, brukerdialog, innsats og innkrevning. Alle HTV'ene



En lydhør forsamling på årskonferansen, og med de hovedtillitsvalgte på bakerste benk.

informerte om hvilken jobb de hadde gjort i 2018, hvordan medbestemmelsen fungerer nå og litt om veien videre. Deretter var det gruppearbeid med fokus på involvering – hva skal HTV'ene gjøre for



Gunn Helen Stiang holdt innlegg om tillitsbasert ledelse og medarbeiderplattformen.

at du som medlem skal være involvert. HTV'ene fikk med seg mange gode innspill som vil bli tatt med videre.

Anita Breivik

Kurs i kommunikasjon og retorikk 7.-8. november 2018

Deltagerne på SkLs kurs i kommunikasjon og retorikk hadde 2 intense dager med teori, egen jobbing og presentasjon i grupper. Kursholder denne gang var Anne Jorunn Ravndal fra IKOR - Institutt for Kommunikasjon og Retorikk.

Det var en sosial gjeng og gode diskusjoner. Jobbrelaterte problemstillinger var tema i kursoppgavene, så diskusjonene omfattet både etats rutiner og hvordan håndtere retorisk rammeverk.

Kurset har en vekslning mellom teori, spørsmål og presentasjoner i plenum, jobbing individuelt og i grupper. Deltagerne jobbet med og forbedret en problemstilling gjennom hele kurset. Problemstillingene som ble løst og argumentert for spenner fra ferieavvikling til arbeidsplasskonseptet, dårlige rutiner og prioritering av porteføljen.

Det ligger til rette for mange gode dialoger når kursdeltagerne kommer tilbake på jobb og tar opp problemstillingene med leder eller i gruppa!

Inger Helen Jensen

Vi benytter anledningen til å informere om at neste kommunikasjonskurs kommer høsten 2019.



Anne Jorunn Ravndal fra IKOR - Institutt for Kommunikasjon og Retorikk har regien i plenum og passer på i gruppearbeidet.

SkL anker sak til høyesterett

Det er ikke ofte vi behøver advokat med i bildet i saker for våre medlemmer, ei heller at vi havner i en rettsal. Men nå er vi oppe i en sak som ikke bare har krevd advokatbistand, vi kjører saken helt til høyesterett!

Vi har stevnet Staten ved Statens pensjonskasse (SPK). Saken gjelder ett av våre medlemmer som ikke har fått godkjent uførepensjon hos SPK. Det er uenighet om reglene om karen i lov om SPK, dvs. om man har hatt symptomer på en sykdom innen to år etter at man tiltrådte

stillingen. Da har man nemlig ikke rett på uførepensjon. Anken gjelder lagmannsrettens lovanvendelse.

Høyesterett avviser de aller fleste anker da kun 10-15% slipper inn til behandling. Vår sak slapp gjennom nåløyet og saken vil komme opp til behandling i løpet av våren. Dato er ikke satt, men vi kommer tilbake med en fyldig dekning etter at saken er avgjort.

Jens Chr. Batt



Illustrasjonsbilde, Høyesteretts første avdeling.

SKL-butikken

FLERE PRODUKTER

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

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

Produkter for fri utsending:

- SkL- penner
- SkL- mapper/skrivepapir
- SkL- nøkkelring
- SkL- post-it-lapper
- SkL- brillepusseklut
- SkL- refleks

Send bestilling til: post@skl.no



Liten bolle fra SKL, kr 250,-



SKL lyslykt, kr 165,-



SKLs pc-sekk, kr 350,-



Lader med SKL-logo, kr 165,-



Høy SKL-vase, kr 350,-



SKLs dokumentmappe, kr 150,-



Stelton-vase, kr 899,-



SKL drikkeflaske, kr 160,-

Sentralstyret



LEDER:

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



NESTLEDER:

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



STYREMEDLEM:

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



STYREMEDLEM:

Anne Christine Mohn
Statens innkrevingsentral, Mo i Rana
Mobil: 75 14 93 81
anne.christine.mohn@sismo.no



STYREMEDLEM:

Anita Breivik
Skatt Midt-Norge, Molde
Mobil: 91 64 31 14
anita.breivik@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

Britt Elin Jaabæk
Skatteopplysningen, Kristiansand
Mobil: 41 25 77 35
brittelin.jaabak@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

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



STYREMEDLEM:

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



STYREMEDLEM:

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



1. VARAMEDELEM

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



2. VARAMEDELEM

Kjell Reidar Sjøiland
Skatt vest, Stavanger
Mobil: 92 64 86 48
kjell.sjoiland@skatteetaten.no



3. VARAMEDELEM

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

Divisjonene

Brukerdialog:

HTV: Marianne Spangberg, Kongsberg
1. vara: Ronny Rydningen, Leikanger
2. vara: Anne Marie Bakke, Stavanger
ATV Innland: Svein Cato Samuelson Wian, Alta
ATV Utland: Agnethe Carrera, Moss
ATV Brukerkontakt: Beate Lindstrøm, Steinkjer
ATV Forbedring: Roar Lyby, Helsefy

Informasjonsforvaltning:

HTV: Anne Fürstenberg-Rysjedal, Bergen
1. vara: Marianne Gulbrandsen Nyvold, Grimstad
2. vara: Einar Holmer-Hoven, Grimstad

Innkrevning:

HTV: Hege Sømhovd, Oslo
1. vara: Edel Strand, Mo i Rana
2. vara: Monica Hauge Stiansen, Bjørnevatn
ATV Bidrag: Ole K. Josefsen, Bjørnevatn
ATV Oppdrag: Linda Acay, Mo i Rana
ATV Regnskap: Hege Sømhovd, Tove Bakken, Helsefy
ATV SKO: Bodil Talakstad Riis, Skien
ATV Skatt og avgift: Til valg

Innsats:

HTV: Roy Strømstad, Oslo
1. vara: Pia Hansen Rolstad, Tønsberg
2. vara: Tone Hansen, Moss
ATV Fokus: Siv Godø, Ålesund
ATV Innsikt: Elin Birgitte Olsen, Bodø
ATV Skattekrim: Pia Hansen Rolstad, Tønsberg
ATV Storbedrift: Tone Hansen, Moss

Sekretariatet

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



KONTORLEDER

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



RÅDGIVER

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



INFORMASJONSRADGIVER

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

IT:

HTV: Karen Marie Schnell, Helsefy
1. vara: Ann Kristin Grinden, Helsefy
2. vara: Einar Holmer-Hoven, Grimstad
ATV Produksjon: Merete Pettersen, Mo i Rana

Administrative tjenester:

HTV: Cecilie Thommesen, Tønsberg
1. vara: Bengt Karlsen, Moss
2. vara: Trine Nicolaisen, Oslo

SKD og Utvikling:

HTV: Karen Marie Schnell, Helsefy

Forkortelser:

HTV: hovedtillitsvalgt
ATV: avdelingstillsvalgt
PTV: plasstillsvalgt

Øvrige

Sekretariatet for skatteklagenemnda:

PTV: Anne Kristin Aske, Forus

SKL Ung:

Leder: Imran T. Mahmood, Oslo
Kine Hildal, Narvik
Vidar L. Risdal, Grimstad

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

REDAKSJONEN:

Astrid Hellwig
Jens Chr. Batt

ANSVARLIG REDAKTØR:

Ivar Sømhovd

UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

UTFORMING:

Heidrun Klevan

Forsidefoto:

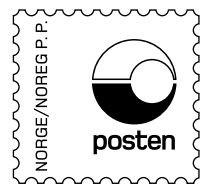
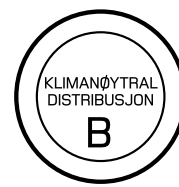
Astrid Hellwig og Scanpix

Ansvarlig Trykk:

Erik Tanche Nilssen AS

www.skl.no

Returadresse
SkL-Nytt
Grønland 4
0188 Oslo



SkL SKATTEETATENS
LANDSFORBUND *-et forbund i YS*



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

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

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

Du bestemmer selv hvordan du bruker kortet
Paygoo Gift Gavekort er et forhåndsbetalt MasterCard som kan benyttes alle steder som aksepterer kort fra MasterCard – inkludert nettbutikker.

VERV OG VINN!

Elektronisk innmeldingsblankett finner du på skl.no eller



*Mennesket i fokus i et
utviklende fellesskap*