



Skattefinn

i ny drakt s. 14

#STOLT av divisjon innkreving

MØT DIVISJONSDIREKTØR CECILIE SOLUM

s. 4

SkL og Delta

- sammen blir vi
større og sterkere
i Skatteetaten

s. 8





Redaktørens eget hjørne

Hei

Da er vi i rute med siste nummer i 2020 som dere forhåpentligvis får i god tid før julestria setter inn. I dette nummeret har vi fortsatt runden med divisjonsdirektørene våre. Det er kjekt å ta en prat med dem slik at vi blir bedre kjent med dem, men ikke minst så er det fint å vise noe av mangfoldet i det etaten har av oppgaver.

Samme tankegang har vi når det gjelder å presentere ulike prosjekter som det jobbes med i etaten. Skattefinn er et verktøy som mange i etaten bruker, og gode personvernregler er viktig å få på plass. Det er betryggende at prosjektet er veldig opptatt av dette. Ikke unaturlig får også samarbeidet mellom SkL og Delta stor plass i bladet. Det blir heller ikke siste gang tenker jeg. Hvis SkL går inn i Delta som en selvstendig organisasjon så blir det en teknisk endring i vår organisering, men forhåpentligvis er tilbudet til medlemmene bedre.

SkL Nytt's faste redaktør, Astrid Hellwig, er fortsatt ikke tilbake. Jeg skulle bare midlertidig steppe inn, men nå har vi fått en til å ta over stafettspinnen. Sentralstyremedlem Britt Elin Jaabæk tar over fra neste nummer. Jeg har fått god hjelp av Britt Elin i de siste utgivelsene og vet hun er meget godt egnet. Lykke til, Britt Elin!

Med det så sier jeg takk for meg fra dette hjørnet, men dere vil nok fortsatt se meg igjen i andre deler av bladet.

Jens Chr. Batt



Her ser vi PTV-er på kurs i 2019.

Plasstillitsvalgt – en viktig rolle på kontoret

Nå er det igjen tid for å velge plasstillitsvalgt (PTV) på kontoret. I ny organisering av SkL er PTV-rollen blitt betydelig viktigere.

Som SkLs plasstillitsvalgt er du representant for alle SkL-medlemmer på din arbeidsplass og ivaretar den geografiske tilstedeværelsen. Du er kontaktpunkt for sentralstyret, hovedtillitsvalgte og avdelingstillitsvalgte slik at disse kan få nødvendig bistand ved behov. Du deltar på lokasjonens hovedavtalemøter med LAR, Lokal arbeidsgiverrepresentant, og er med på forhandlinger av blant annet bruk av velferdsmidler samt andre aktuelle saker som angår din kontorlokasjon. Du blir SkL-medlemmenes stemme overfor arbeidsgiver og er med det en viktig bidragsyter. Mer informasjon om PTV-enes oppgaver ligger på SkL.no under styringsdokumenter.

SkL er helt avhengig av aktive tillitsvalgte for å kunne gi medlemmene beste mulige tilbud og bistand. Nå har du mulighet til å være med å gjøre en viktig innsats på ditt kontor! Vi krever ingen erfaring eller kompetanse, SkL er kjent for å ha god opplæring av sine tillitsvalgte og du får tilbud om kurs kort tid etter valget. Hver PTV har også sin egen oppfølgingsansvarlige i sentralstyret som er tilgjengelig for alle spørsmål. De vil også være behjelpelig i forbindelse med valg av PTV hvis det er behov for det. Normalt er det ikke behov for skriftlig eller anonyme valgrunder, men det kan ordnes ved behov. Spesielt hvis det er flere kandidater så har vi tekniske løsninger som kan benyttes i disse hjemmekontor-tider.

Ta kontakt med SkL sentralt på post@skl.no eller plasstillitsvalgt på ditt kontor dersom du har spørsmål eller ønsker å stille til valg!

BEJ



Full fart i SkL-Delta-samarbeidet

Det er ikke kjedelig om dagen. Det er tvert i mot svært mye som skjer på en gang. Skatteoppkreverne har kommet over til vår etat. Man kan mene hva man vil om den politiske prosessen, og den snaue tiden som var til disposisjon, men nå er de her. Prosjektet har gjort en fantastisk jobb, ledet av Tord Bern Hansen som har ledet alle de største prosjektene i etaten de siste årene. Det er selvsagt mange som har gjort en fantastisk jobb, men jeg har rett og slett lyst til å gi Tord den skryten han fortjener, også her i SkL Nytt.

SkL har også fått et par hundre nye medlemmer. Medlemmer som vi har «sammen» med vårt søsterforbund i YS, Delta. Vi skulle gjerne vært mer fysisk tilbake på kontorene og da fått tatt imot både nye kollegaer og medlemmer på en bedre og mer personlig måte. Det er så mye som skjer rundt i Skatteetaten, og endringene i koronatiltakene skjer så fort at informasjonen fra oss og fra linjen ikke alltid har vært den samme. Etatsledelsen har vist seg å være svært proaktiv i denne tiden, og de har også på dette området fortsatt den gode involveringen av sentralt tillitsvalgte. Det vi har savnet har imidlertid vært litt tydeligere meldinger i linjen, mindre egnet for tolkninger av hver enkelt mottagende leder. Her tenker jeg spesielt på frivillighet i spørsmålet om hjemmekontor kontra å møte på kontoret i disse koronatider.

Tilbake til vårt søsterforbund Delta. Dere får i dette nummeret et solid innblikk i en prosess som har foregått siden sen vinter 2020. Det startet med en sondering rundt samarbeid mellom Delta og SkL for best mulig ivaretagelse av de YS-medlemmene som skulle komme over fra Skatteoppkreverkontorene. Samtidig ville det vært meningsløst om SkL og Delta skulle konkurrere om medlemmer, på bekostning av frikjøpsandeler, ressurser og med et forvirrende budskap for YS-medlemmer i etaten. Vi avholdt flere møter og fant ut at Delta og SkL hadde mange like tanker om så mangt, og at kanskje vi kunne samarbeide på flere fronter? En intensjonsavtale ble inngått i mai og etter hvert ble det satt ned en arbeidsgruppe. Underveis ble vi i SkL mer og mer klar på at våre medlemmer og tillitsvalgte kunne få et enda bedre tilbud gjennom denne posessen.

Til slutt skal jeg også benytte anledningen til å ønske Nina Funenmark velkommen tilbake til Skatteetaten, denne gang som vår nye skattedirektør. Vi vet jo at Hans Christian var leser av SkL Nytt, og jeg er sikker på at Nina også leser akkurat dette.

Jeg ønsker dere alle en riktig god jul og et godt nyttår når den tid kommer.

Ivar Sømhovd

INNHold

#STOLT av divisjon Innkreving, møt divisjonsdirektør Cecilie Solum	s. 4
Vi har tatt en prat med de tillitsvalgte på Innkreving	s. 8
Lønnsannerledesåret	s. 7
Større og sterkere i Skatteetaten	s. 8
Anbefaling: SkL bør gå inn som en selvstendig organisasjon i Delta	s. 10
Bli kjent med Delta	s. 11
Etter et halvt år med hjemmekontor, hva sier ekspertene og de ansatte	s. 12
Skattefinn i ny drakt	s. 14
SkLs landsstyremøte	s. 16
Ny organisering av vernetjenesten	s. 18
Finn Syvertsen til minne	s. 20
Hvordan står det til med personalpolitikken?	s. 21



Her er Thor Inge Kufaa fra NTL, divisjonsdirektør Cecilie Solum og Edel Strand fra SkL i en pauseprat under et HA-møte i oktober.

#STOLT av divisjon innkreving

- Nå ser jeg frem til å lede det som virkelig blir Norges fremste fagmiljø på innkreving. Vi er en divisjon med 1100 medarbeidere på 20 skattekontor, som vil jobbe mer helhetlig med tanke på rettssikkerhet, likebehandling og kvalitet. Det sier divisjonsdirektør Innkreving, Cecilie Solum.

Når dette leses, vil SKO-medarbeiderne være på plass.

- Hvordan vil det påvirke Innkreving, både faglig og overfor medarbeiderne tror du?

Det vil utvilsomt påvirke oss og jeg håper at alle ansatte er nysgjerrige og hjelper hverandre slik at vi kan lykkes enda bedre i å nå våre mål.

Det skjer mye på Innkreving for tiden. I tillegg til SKO har vi flere prosjekter som pågår; Satsing Innkreving, Merkevareren - Statens innkreving, utvikling i 2021

(MI2020) og Produkt – og prosessledelse (PPL)

- Hva er det viktigste for deg og hva ser du for deg blir den største endringen for medarbeiderne på Innkreving?

Alle disse prosjektene er viktige og vil påvirke måten vi jobber på. Vi skal utvikle løsninger som er sikre og til beste for brukeren. Utviklingsprosjektene skal dra oss i den retningen vi ønsker og forventes av oss i vår løsning av samfunnsoppdraget. Innføring av ny merkevare skal vi sikre at det blir enklere for brukerne gjennom en

tydelig avsenderidentitet og brukervennlige nettsider. Det gir oss en mulighet til å styrke vår rolle som statlig kreditor og jeg tror det vil bidra til å styrke vårt omdømme. På lang sikt er det moderniseringen av innkreving gjennom satsingsforslaget (satsing innkreving) som vil medføre den største endringen. Vi venter nå på tilbakemelding på hvilket konsept som blir besluttet. Det er spennende tider.

Satsing Innkreving – Norges råeste digitaliseringsprosjekt?

Når det gjelder Satsing Innkreving, kreves

det samarbeid mellom departementer, etater, på flere nivåer og mellom divisjoner i vår egen etat, for at dette kan gjennomføres.

Hva kan du si om dette?

Satsingen er et kjempestort prosjekt som krever utvikling og samarbeid i hele etaten selv om det i hovedsak berører våre systemer. Forprosjektet ledes utrolig godt fra etaten og vi har hatt en god dialog med finansdepartementet hele veien. Når vi får et konseptvalg blir det enklere å fortelle om hvordan det vil påvirke oss, så jeg må nesten invitere dere tilbake for en egen prat om det når vi får en avgjørelse.

Etaten har vært opptatt av kultur, både generelt og spesielt når vi har tatt imot medarbeidere fra andre etater.

- Hvordan jobbes det med felles kultur på divisjon innkreving og hvordan skal vi integrere skatteoppkreverne på en god måte?

Vårt mål er å skape en kultur med endringskraft hvor ledere og ansatte tar ansvar og jobber mot felles mål. Gjennom dette arbeidet forbereder vi oss og gjør oss relevante for de endringene som kommer de neste årene – blant annet gjennom satsingen. Det er lagt ned et stort arbeid i å få en

god start for skatteoppkreverne, nå må vi jobbe sammen som en divisjon for å utviklet en felles kultur.

Hvis du ser Innkreving i et litt lengre perspektiv, hvordan ser du for deg utviklingen av divisjon innkreving?

Vi må utvikle oss slik at vi klarer å digitalisere, automatisere og standardisere innkrevingssprossene. Moderne systemer og et nytt regelverk vil bidra til en mer effektiv oppgaveløsning og vi vil få et tjenestetilbud som er tilpasset statens, etatens og brukerens behov.

Jeg ser for meg at vi jobber godt med kompetanse og identifiserer hva som er viktig for fremtidens medarbeider å ha god kunnskap om. Omgivelsene endrer seg raskt og brukerne må settes i stand til å etterleve. Det betyr at vi må være fleksible, opptatt av brukertilpasning og kjenne effektene av innkreving sine virkemidler. Bedre kunnskap om og bruk av analyse som verktøy er et utviklingsområde i et lengre perspektiv. Det er en viktig utvikling for å forbedre vår evne til å jobbe kunnskaps og risikobasert.

#STOLT * fremhever du ofte.

– Hvor stolt er du av divisjon innkreving

akkurat nå i dette øyeblikket og hvorfor? Jeg er veldig stolt fordi vi bygger divisjonen skritt for skritt og stolt over at vi tar nye oppgaver samtidig som vi ser at vi lykkes med de målene vi har satt oss.

Hege Sømhovd, Edel Strand og Monica Hauge Stiansen

* #STOLT er en emneknagg som brukes i sosiale medier. Den gjør det lettere for andre å finne innlegg med samme tema.

PERSONALIA

Navn: Cecilie Solum

Alder: 54 år

Bosted: Skien/Trondheim

Familie: Gift med Nils Petter

Hva liker du å gjøre på fritiden? Hytteliv på sjø og fjell

Hva er ditt favoritt-nettsted? dn.no

Tre ting du ikke klarer deg uten? Venner og familie, mobil og et par høyhælte sko.



Det er mye som skjer på Innkrevning, og de setter pris på at medlemmer tar kontakt.

Etter et intervju med direktøren, følger vi opp med en prat med de tillitsvalgte på Innkrevning.

Hvordan er det å være tillitsvalgt på Innkrevning generelt?

Det er utrolig krevende og spennende med tanke på at vi er blitt en stor divisjon Innkrevning.

Det jobbes med å få alle til å tenke helhet og som EN Divisjon. Vi skal skape den beste felles kulturen og tenke helt nytt. Vi er positive, da vi har medarbeidere som alltid er endringsvillige, pliktoppfyllede, engasjerte og har en innsatsvillighet til å få det her til å fungere, samtidig som vi utvikler oss.

Vi vil også nevne at vi har mange gode og flinke ledere, som ønsker et godt samarbeid med oss, på alle nivåer. Dette er prisverdig og viktig for oss for å kunne gjøre en god jobb. Vi har erfaringsutvekslinger, gode samtaler, faglige og personlige diskusjoner.

Hvilke saker er dere mest opptatt av eller berørt av?

Det må være alle de store satsingene og alt som skjer på Innkrevning. Dette er den eneste divisjonen som det skjer så mye på og er så kompleks. I tillegg til å få inn 500 nye kollegaer, skal vi implementere Merkeveren Statens Innkrevning og www.statensinnkrevning.no - Min Innkrevning der alle kan kunne gå inn og finne sine opplysninger

og krav. Vi har fått en forsmak på siden og den ser veldig bra ut.

Forholdet til medlemmene, er det noe spesielt de tar opp med dere?

Vi er takknemlige som har med oss mange utrolig gode kollegaer. Vi blir alltid godt mottatt når vi er rundt på kontorene. Medlemmene settes pris på at vi holder medlemskonferanser, kurs og møter på deres kontor. Lønn er alltid et tema og det er alltid behov for veiledning og bistand.

På kontoret i Schweigaardsgate i Oslo har det vært mange flyttinger og vi får inn mange nye medarbeidere. Spørsmål har vært HMS-behov, tilrettelegging og at det er trange lokaler. BIA er en gjentakende sak og et hett tema.

Det er betryggende at mange tar kontakt med oss selv på hjemmekontor. Håper rundene vi tidligere har hatt på kontorene har ført til at våre medlemmer har blitt kjent med oss. Vi håper og tror at det har ført til at terskelen for å ta kontakt er lavere.

Forholdet til ledelsen, hvordan står det til med medbestemmelsen?

Vi opplever å ha et godt samarbeid med

både ledelsen og de andre organisasjonene. Vi har jevnlig møter og tar gjerne et kaffemøte på Skype.

Vi har fortsatt litt ulik tolkning av hovedavtalen og vi jobber med hvilke arenaer medbestemmelse skal ytes. Vi er på god vei til å finne en felles forståelse. Vi har hatt flere workshops for å finne gode løsninger. Vi har mange gode samtaler med HR og vi setter stor pris på disse samtalene.

Noe annet dere ønsker å fortelle, nå har dere sjansen

Vi gleder oss veldig til å bli kjent med alle våre nye medlemmer og at de blir kjent med oss. Vi ser også frem til å komme tilbake på kontoret. Det er utrolig stusselig på hjemmekontor i lengden. Vi er noen sosiale skapninger, så det går ikke en dag uten Skypemøter eller telefonsamtaler oss imellom eller med de andre organisasjonene.

Vi prøver å finne smutthull for å besøke medlemmene på kontorene, men lykkes dårlig. Vi håper de tar en telefon eller sender en mail slik at vi kan holde kontakt. De vil kjenner oss igjen som skravlete, inkluderende og lettere engasjerte.

Hege Sømhovd, Edel Strand og Monica Hauge Striansen



Et øyeblikksbilde under meklingen i årets lønnsoppgjør.

Lønnsannerledesåret

Året 2020 startet som vanlig og med forberedelser på lønnsområdet som skulle tilsi et ordinært oppgjør i mai med rom for både generelt tillegg og lokale forhandlinger. Slik skulle det ikke gå...

Vi gikk inn i 2020 med forventninger om et meget godt lønnsoppgjør hvor alle skulle få et solid generelt tillegg, samt at man skulle få en solid pott til lokale forhandlinger. I starten av mars la vi frem våre krav for YS hvor vi hadde forventninger om et lønnsoppgjør i størrelsesorden 3,5 %, og så kom pandemien.

Koronaen

Viruset medførte at de sentrale lønnsoppgjørene ble utsatt fra våren til høsten. Når effekten av koronaen traff norsk økonomi og arbeidsmarkedet vårt, ble det raskt klart at dette ville få stor betydning for årets lønnsoppgjør.

Oppgjøret

Frontfaget var de første som startet sine forhandlinger og de legger rammen for oppgjørene som kommer etterpå. Der kom de frem til et resultat på 1,7 %.

Lønnsforhandlingene i Staten pågikk i september uten at man kom til et resultat og oppgjøret gikk til mekling. YS og de andre hovedsammenslutningene hadde

en krevende mekling med staten, men i midten av oktober kom man frem til et resultat på nivå med frontfaget på 1,7 %.

Overhenger og lønnsglidningen spiser opp det meste av rammen som medfører at vi bare får et orlite generelt tillegg i 2020. Overhenger inn i 2021 blir imidlertid lavt og vi kan ha et berettiget håp om et godt oppgjør i 2021. Dette vil selvsagt være avhengig av hvilken effekt koronaen får på norsk økonomi i 2021

SKO

Nå er endelig våre nye kollegaer på plass i Skatteetaten og i den forbindelse er vi heldige som har fått mange nye medlemmer fra Delta, som medlemmer i SkL.

Når vi etter hvert får lønnsopplysningene som gjelder de nye medlemmene våre vil vi analysere dette materialet for å se om det er mulighet for å foreta en forhandling etter HTA 2.5.3. nr 1 c. Når Toll kom inn i Skatteetaten fikk man til en slik forhandling, men det er utfordrende og krevende å få gjennomslag for en slik forhandling.

Lønnsutvalget

Det sentrale lønnsutvalget til SkL består av to fra sentralstyret, samt lederne av lønnsutvalgene på driftsenhetene. Har du spørsmål, kommentarer eller bare ønsker en liten prat om lønn så er det bare å ta kontakt med oss på telefon eller mail.

- Kjell Reidar Søiland (sentralstyret og leder i lønnsutvalget)
- Merete Pettersen (sentralstyret og nestleder i lønnsutvalget)
- Anne Irene Sundbotten Fürstenberg-Rysjedal (Informasjonsforvaltning)
- Ronny Rydningen (Brukerdialog)
- Roy Strømstad (Innsats)
- Hege Sømhovd (Innkrevning)
- Karen Marie Schnell (SKD, IT og Utvikling)
- Cecilie Thommesen (Administrative tjenester)
- Anne Kristin Aske (Sekretariatet for Skatteklagenemnda)

Kjell Reidar Søiland leder lønnsutvalget



Samarbeidet mellom SkL og Delta startet i våres, her blir samarbeidsavtalen signert den 7. mai.

Større og sterkere i Skatteetaten!

Overføring av skatteoppkriverne medfører enda en YS-organisasjon i Skatteetaten. YS-forbundet Delta har mange medlemmer som nå er overført til etaten, men hvordan skal vi best ivareta dem? I tråd med YS' slagord «Styrke gjennom samspill» ble løsningen et samarbeid mellom SkL og Delta for å gi et best mulig tilbud til medlemmene.

Flere organisasjoner under samme hovedorganisasjon som jobber hver for seg går glipp av den styrke og innflytelse et samarbeid gir. SkL og Delta har inngått et samarbeid som startet med dobbelt medlemskap for de som overføres, men som kan ende med at SkL går inn som en selvstendig organisasjon i Delta.

Hva betyr det å bli større og sterkere?

Noen fordeler med et samarbeid er åpenbare, andre er ikke fullt så åpenbare.

Alle organisasjonene må jobbe med alle de sakene som etaten har til behandling etter Hovedavtalen/Hovedtariffavtalen. Da sier det seg selv at man ved å forene flere forbund sparer ressurser som kan brukes på andre måter for medlemmenes beste. I tillegg til at størrelse i seg selv gir tyngde og autoritet, er det viktig også på andre områder. I Skatteetaten har vi en ordning med frikjøpte tillitsvalgte. Jo større organisasjon du er, desto mer frikjøp får man tildelt. Størrelse har også betydning for representasjon etter hovedavtalen. SkL

er desidert størst av dagens to YS-organisasjoner og er den som har partsrettigheter etter hovedavtalen, dvs. det er vi som møter arbeidsgiver på sentralt nivå, divisjonsnivå og nesten alle lokasjoner, og tar del i drøftinger og forhandlinger på vegne av medlemmene. Av andre områder størrelse har betydning kan nevnes oppnevning til ansettelsesråd og ved valg av vernetjeneste. Også på disse områdene er det SkL som har representasjon, men jo flere vi er desto sterkere står vi i forhold til de andre organisasjonene.

Absolutt all kurs- og konferansevirksomhet for tillitsvalgte, samt noe av kursvirksomheten vanlige medlemmer også er med på, dekkes av de såkalte OU midlene vi får fra staten. Størrelsen på OU-potten avhenger av medlemstallet. Jo flere medlemmer vi er desto mer kan vi bruke på opplæring og kurs.

Samarbeidet med Delta

Da det ble klart at skatteoppkriverne skulle overføres gikk SkL og Delta i samtaler om å finne gode løsninger for å ivareta medlemmene best mulig. Delta har kun hatt et fåtall medlemmer i etaten til nå, og ingen tillitsvalgte. For at Deltas ca 200 medlemmer skulle bli ivaretatt på en god måte etter at de ble overført fra kommunene inngikk SkL og Delta en samarbeidsavtale. Den innebar dobbelt medlemskap, dvs. at de overførte medlemmene ble medlemmer både i Delta og i SkL. På den måten vil de nyte godt av begge forbunds tjenestetilbud, å bli godt ivaretatt på deres nye arbeidsplass samtidig som de opprettholder medlemsfordelene i Delta. I prosessen med Delta ble SkL kjent med Delta, som er YS desidert største forbund, og fikk et innblikk i deres tilbud og ressurser.

Skal SkL gå inn i Delta som selvstendig organisasjon?

Å ha en del av medlemsmassen som får medlemsfordeler fra to organisasjoner, mens resten av medlemsmassen ikke får ta del i det, er ikke en tilfredsstillende løsning over lengre tid. Det ble derfor satt ned en arbeidsgruppe som skulle se på ulike alternativer til en fremtidig løsning. Arbeidsgruppen startet opp i mars i år og leverte sin rapport nå i september. Deres anbefaling er at SkL går inn i Delta som en selvstendig organisasjon slik at samtlige SkL-medlemmer får ta del i begge organisasjonenes medlemstilbud. SkL vil da bestå som en selvstendig organisasjon, men vil ha sin tilknytning til YS via YS-forbundet Delta.



De to forbundslederne i SkL og Delta, Ivar Sømhovd og Lizzie Ruud Thorkildsen, vil ta fatt på arbeidsgruppens anbefaling om videre samarbeid.

For de som kjenner SkL og SkLs historie helt fra starten så vil det være kjent at vi i mange år jobbet for å bli eget forbund i YS. Det klarte vi i 2005 etter å ha vært underlagt STAFØ for det meste av perioden siden YS ble opprettet i 1976. Å bli eget forbund bar med seg spesielt to fordeler, penger og innflytelse. Vi ønsket å sitte ved forhandlingsbordet i YS Stat og ha plass i YS hovedstyre selv og ikke via en overordnet organisasjon. Det var der innflytelsen lå og spesielt var det viktig å være med på tariffoppgjørene. Når det gjaldt økonomi så var det en stor besparelse å være eget forbund. Det var ingen fordyrende mellomledd og vi fikk opplæringsmidler (OU-midler) direkte til oss i sin helhet. Å gå inn under et annet forbund igjen vil for SkL derfor være en viktig beslutning.

SkLs premisser for en slik løsning

For SkLs sentralstyre og landsstyre som så langt har behandlet disse sakene har det vært en forutsetning at både innflytelsen og det økonomiske regnestykket svarer seg om vi går inn i Delta som selvstendig organisasjon. Det aller viktigste er hva som kommer medlemmene til gode. Vi har nå kommet til det punktet at vi ser at forutsetningene ser ut til å bli ivaretatt, ved at SkL i prinsippet vil fungere som i dag. Det er det det betyr

i Delta å være en selvstendig organisasjon. Det økonomiske vil i så fall bestå og på sikt kunne bli bedre gjennom stordriftsfordeler. Innflytelsen i YS vil også bestå eller rett og slett bli langt bedre gjennom å være en del av YS' største forbund.

Så langt vi er nå er det arbeidsgruppens anbefaling som er på bordet. Deretter skal det legges fram for begge organisasjoners styrende organer. For SkL er det landsmøtet.

Det er landsmøtet som beslutter

En slik endring i vår tilknytning til YS krever vedtektsendringer. Landsmøtebehandlingen handler ikke bare om å oppfylle vedtektene, som selvsagt er nok i seg selv, men å forankre dette i organisasjonen vår. På Landsmøtet er det plasstillitsvalgte som utgjør desidert flest delegater og har mest å si. Det betyr at dere som medlemmer gjennom disse har direkte innflytelse på ikke bare beslutningen, men hele prosessen. Vi håper dere gjennom de plasstillitsvalgte sørger for at gode innspill og spørsmål, samt deres meninger, kommer frem til SkL sentralt.

Jens Chr. Batt

Anbefaling: SkL bør gå inn som en selvstendig organisasjon i Delta

En arbeidsgruppe bestående av representanter fra SkL og Delta konkluderer med at SkL bør gå inn som en selvstendig organisasjon i Delta. Det vil medlemmer i begge organisasjoner tjene på.

Delta henvendte seg til SkL i forbindelse med at Deltas medlemmer i kommunene ble berørte av overføringen av skatteopprekverfunksjonen til Skatteetaten. Som følge av dialog og et felles ønske om samarbeid i den forbindelse, ble det i mai 2020 inngått en strategisk samarbeidsavtale. Etter at samarbeidsavtalen ble inngått, var det et felles ønske om å styrke samarbeidet ytterligere. Det ble derfor nedsatt en arbeidsgruppe som skulle utarbeide forslag til modell for fremtidig samarbeid og utrede muligheten for at SkL på et tidspunkt kunne bli en selvstendig organisasjon i Delta.

Arbeidsgruppen har bestått av tre representanter fra hvert av forbundene med kompetanse på forbundenes organisering. Delta oppnevnte 1. nestleder Trond Ellefsen, administrasjonsdirektør Gisle Salem og spesialrådgiver Mette Skare. Seniorrådgiver Knut Olsen tiltrådte arbeidsgruppen senere. Fra SkL deltok nestleder Annelise I. Rosland, sentralstyremedlem Kaare Seeberg Sidselrud og rådgiver Jens Chr. Batt.

Arbeidsgruppen har hatt ukentlige møter siden juni 2020 og har totalt hatt 14 møter. I møtene har det blitt utvekslet gjensidig informasjon om begge forbunds organisering og medlemstilbud. Gruppen har også utvekslet informasjon utenfor møtene og hatt en målsetning om å identifisere fordeler ved et tettere samarbeid mellom SkL og Delta, samtidig som det har vært klart at det er ulikheter som det måtte finnes løsninger på. Arbeidsgruppen har derfor brukt mye tid på å diskutere mulige løsninger på ulikheter, spesielt hvordan SkLs innflytelse i YS, YS Stat og Delta kunne ivaretas. Det har også vært en grundig gjennomgang av bl.a. tjenestetilbud, økonomi, kommunika-



Alle møtene i samarbeidsutvalget foregikk digitalt, øverst fra venstre: Mette Skare, Jens Chr. Batt, Trond Ellefsen, Gisle Salem, Kaare S. Sidselrud, Knut Olsen og Annelise I. Rosland.

sjon, medlemsregister, opplæringstilbud, kurs og konferanser og tariff- og partsforhold.

Hvis SkL skal bli en selvstendig organisasjon i Delta, er det viktig at de løsningene som arbeidsgruppen ble enige om, samlet sett vil innebære at SkLs medlemstilbud styrkes og at SkLs medlemmer kan få ta del i fordeler fra både SkL og Delta. Arbeidsgruppen har også sett på en praktisk gjennomføringsplan og at SkL eventuelt skal ha et prøveår som organisasjon i Delta.

SkLs sentralstyre har jevnlig blitt informert om arbeidsgruppens arbeid. Styret har behandlet forslag til løsninger og har gitt klare tilbakemeldinger om forslagene. Samlet sett har arbeidsgruppen nedlagt et betydelig arbeid med å utveksle informasjon, gjennomgå informasjonen nøye og diskutere denne for å finne de best mulige forslagene på de ulikheter som ble funnet.

Arbeidsgruppen har utarbeidet en rapport med forslag til løsninger for SkL og Delta som er presentert for SkLs sentralstyre og landsstyre, og Deltas hovedstyre. Rapporten gir uttrykk for SkL og Deltas ulike styrker, at SkL er den største YS-organisasjonen og den nest største fagforeningen i Skatteetaten og at Delta er en breddeorganisasjon med lang erfaring innenfor offentlig tjenesteyting og har lokalkontorer i de fleste av landets regioner. Med et tett fremtidig samarbeid, og ved at SkL blir en selvstendig organisasjon i Delta, mener arbeidsgruppen at SkL og Delta samlet sett kan gi et enda bedre tilbud til medlemmene.

SkL og Delta er enige om at arbeidsgruppen skal bestå som en referansegruppe som vil følge opp prosessen i forbindelse med det videre samarbeidet.

Annelise I. Rosland
nestleder SkL



Bli kjent med Delta

Delta har nær 90.000 medlemmer og er den klart største arbeidstakerorganisasjonen i YS.

Medlemmene i Delta jobber i mange ulike yrker innenfor offentlig tjenesteyting og i noen private virksomheter. Deres oppgaver spenner fra helse- og omsorg til forvaltning og drift av en rekke statlige, kommunale og private tjenester. Dette er menneskene som skaper velferden i landet vårt.

Trygghet

Delta jobber for medlemmenes trygghet i arbeidslivet, for gode arbeidsvilkår og mulighet til kompetanseutvikling. Mange tar godene vi har i dag som en selvfølge. For Delta er det viktig at også dine barn og barnebarn er sikret gode rettigheter og trygghet i arbeidslivet.

- Når vi står sammen, er det lettere å få til endringer. Vi er stolte over at vi kan tilby medlemmene en sterk og politisk uavhengig fagforening med dyktige tillitsvalgte, sier Deltas nestleder Trond Ellefsen. Arbeidslivet er i enorm omstilling og stiller oss overfor stadig nye utfordringer. Deltas fokus er derfor på medlemmenes livskvalitet og forhold som påvirker velferdssammenheng og arbeidslivet. Trygghet og utviklingsmuligheter er viktige forutsetninger for et liv i balanse. «Vi skaper balanse i arbeidslivet», er Deltas visjon.



Nestleder i Delta, Trond Ellefsen.

Nærhet til medlemmene

Delta arbeider selvsagt også for hvert enkelt medlem og sørger for personlig oppfølging ved behov. - Fordi vi er partipolitisk uavhengig kan vi snu oss raskt. Vi samarbeider med dem som kan styrke medlemmenes interesser, sier Ellefsen.

Delta har rådgivningstjenesten Delta Direkte og tilbyr gratis rådgivning til alle medlemmer mandag til fredag kl. 08.00–20.00. Ring 02125, chat eller send e-post, og få svar fra en av rådgiverne. I tillegg har Delta nesten 3000 tillitsvalgte som kjenner

arbeidsplassene og som taler medlemmenes sak. Delta har også lokalkontorer i alle regioner. Deltas advokater er spesialister på arbeidsrett og tar saker for medlemmer som trenger spesialisert juridisk bistand. - Vi i Delta er opptatt av god dialog og reelle forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det gjelder både lokalt på arbeidsplassen og i sentrale forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. Vi mener den norske modellen er den beste metoden for å løse utfordringene i arbeidslivet, sier Trond Ellefsen.

Faglig utvikling

I Delta kan medlemmene delta i yrkesorganisasjoner, yrkessammenslutninger, faggrupper, fag- og bransjeråd, lokale ledd og medlemsorganisasjoner knyttet til arbeidsplassen. De ulike yrkesorganisasjonene jobber for medlemmenes yrkesfaglige interesser og gir dem muligheter til faglig utvikling og fellesskap.

Gunbild Lervåg
fungerende desksjef
avdeling for kommunikasjon og politikk

Hun holdt på å gå på veggen – nå advarer psykologer mot langvarig bruk av hjemmekontor

Innlegg fra hr-direktør: De unge sliter mest på hjemmekontor

Hjemmekontor gir hopp i behovet for psykolog: - Saker som handler om ensomhet og isolasjon øker sterkt nå

Urolige for hjemmekontor: - Regelverket er mangelfullt

NHO-økonom: Hjemmekontor er kommet for å bli

Påbud om hjemmekontor i Bergen

Blir vi syke av å ha hjemmekontor? Ja, det er i alle fall en betydelig risiko for det.

Hjemmekontor kan gi lavere terskel for å drikke mer

Stadig flere medieoppslag forteller oss at langvarig hjemmekontor byr på nye utfordringer, både for ansatte og for arbeidsgiver.

ETTER ET HALVT ÅR MED HJEMMEKONTOR:

Hva sier ekspertene – og de ansatte?

Noen jubler, andre fortviler. Hva er erfaringene etter et halvt år med hjemmekontor. Vi har spurt SkLs eget hjemmekontorpanel – og gjort et dypdykk i hva mediene skriver om erfaringene med hjemmekontor.

Hjemmekontor er ikke noe nytt. I år er det 25 år siden Telenor lanserte hjemmekontorløsning som et produkt. Diskusjonene handlet lenge kun om tillitt, men har tatt en ny retning etter at pandemien sendte store deler av den kontorarbeidende befolkning inn i stua eller ut på kjøkkenet. For hvordan gikk det med trivselen?

I en artikkel i DN i høst forteller Vertikal Helse, hvor en av tre nordmenn har sin helseforsikring, om økende etterspørsel etter psykologhjelp. Kristine Sandvik, adm. dir. i Vertikal helse, sier til avisen:

”Vi har siden koronapandemien stengte ned Norge i mars, hatt en økning på 30–40 prosent i antall henvisninger fra fastlege til psykolog i de sakene vi mottar.”

”Saker som handler om ensomhet og isolasjon øker sterkt. Atter andre sliter med at hjemmekontor er stressende fordi det er vanskelig å skille mellom jobb og

privatliv”, sier leder for psyk-teamet i selskapet, Tonje Holm Hjertaas, til avisen.

Et sammensatt bilde

Økningen skyldes trolig mer enn bare det å jobbe hjemmefra. Vi takler hjemmekontor ulikt. Noen stortrives, mens for andre går det på helsa løs, i hvert fall når hjemmeløsningen blir langvarig. I NRKs frokostradio 5. november i år sier P1s radiopsykolog Patrick Faaland at de fleste av oss opplever hjemmekontor som slitsomt når det har gått noen uker:

”Hjemme er det vanskelig å være både strukturert og flink som vi er på jobben, og det er også vanskelig å finne roen til koble helt av. Struktur er viktig for oss, altså at vi jobber i en kontekst og slapper av når vi er hjemme.”

For å skille jobb og fritid er radiopsykologens råd er å lage seg et definert hjemmekontor hvor du bare er en bestemt tid. Han mener også det er viktig at arbeidsgiver er flink til å følge opp hvordan de ansatte har det og bidra rent praktisk:

”Arbeidsgiver bør tilrettelegge for det sosiale, f. eks. at man tar lunsjen med kollegaer på Teams.”

”Hjemmekontor er en risikosport”

Også lege og forfatter Kaveh Rashidi er

opptatt av hvordan arbeidsgiver føler opp. I en kronikk i Aftenposten 05.11 skriver han:

”Arbeidsgiver må følge opp de ansattes helse, spørre de ansatte hvordan de egentlig har det. Det er ikke overraskende for meg som fastlege at jeg nå møter pasienter som blir syke av hjemmekontoret. Alt fra muskel- og skjelettplager på grunn av dårlige ergonomiske forhold, til søvnplager, nedstemthet.”

Hans råd er å jobbe bevisst med å organisere hjemmekontoret og legge en slagplan:

”Du skal være bevisst på at hjemmekontor er risikosport. Selv om det kommer naturlig for noen, er det utfordrende for de fleste av oss. Det er ikke bare å slenge seg på sofaen med PC-en på fanget.”

”Med et dårlig organisert hjemmekontor kan mye av helsevinninga gå opp i spinninga.”

Yngre har det verst

I et innlegg i DN skriver Bjørn Vihovde, HR-direktør i EY, at det er de yngste som sliter mest med hjemmekontor.

”Unge medarbeidere har svært begrenset arbeidslivserfaring, de kjenner ikke selskapet, de er ikke sikre på sine oppgaver, de er

ikke fullt ut integrert i kulturen eller «sånn gjør vi det her». Ett av rådene hans er å bruke telefonen – til å ringe:

”Kanskje må du plukke opp telefonen for å få frem budskapet, men ansatte i 20-årene har ikke vondt av å lære seg at det går an å bruke stemmen. Også bokstavelig talt.”

Rune Wikstøl
Journalist og kursholder

DET ER MANGE SOM IKKE TRIVES PÅ HJEMMEKONTOR

Resultatet av årets medarbeiderundersøkelse i Skatteetaten viser at det har vært en positiv utvikling i trivselen på hjemmekontor, men fortsatt er det 17 % som ikke trives med det. Undersøkelsen viser at jo flere møtepunkter med leder, desto høyere vurdering av engasjement, gjennomføringsevne og mestring.



SVEIN CATO SAMUELSEN
WIAN, ATV INNLAND, ALTA

Det er en krevende tid, men er blitt mye flinkere til å ta meg korte pauser og hjemmetrening er godt for å løse opp i stive nakke, skuldre og rygg. Det jeg kanskje savner mest nå er en normal hverdag hvor alle på kontoret er til stedet. Kunne gjennomføre velferdstiltak uten å holde avstand. Gleder meg til vi kan bytte ut håndsprit med en drink om det måtte være på konferanser, SkL-ung tur eller hvor som helst.



SENAIDA QETKAJ,
PTV KRISTIANSAND

Jeg synes det går bra, men det er både fordeler og ulemper. Det negative er at vi har mistet en del av det sosiale og faglige diskusjoner som er viktig og som gir glede og motivasjon. Jobben som sådan går det helt fint å utføre hjemmefra, og jeg føler jeg har fått mye mer tid til å være sammen med min familie noe jeg og de rundt meg setter stor pris på. Jeg er veldig opptatt av å se dette som en midlertidig situasjon hvor alle må bidra.



BEATE LINDSTRØM,
ATV BRUKERKONTAKT,
STEINKJER

Det er spennende å lede medarbeidere i disse tider, og vi har lært at hele etaten er veldig omstillingsdyktig. Å være leder for medarbeidere på hjemmekontor krever å være ekstra oppmerksom med å høre hvordan det går. Det er viktig å ringe de som sitter hjemme for å høre hvordan det står til. Det er og ekstra viktig at medarbeiderne vet at de kan ta kontakt med meg. Men jeg må si det har gått veldig fint så langt, og medarbeiderne holder motet oppe og står på.

Skattefinn i ny drakt

Skattefinn skal i løpet av året erstattes av en ny løsning kalt VIS. VIS-prosjektet er godt i gang med å fornye Skattefinn i ny visningsflate.

Forbedringer i ny løsning

Selv om VIS i utgangspunktet skal erstatte Skattefinn, vil det også være mange forbedringer i VIS. Brukerdesignet blir nytt og modernisert, noe som vil gjøre brukeropplevelsen mye bedre. Prosjektet jobber blant annet med å utvikle enda bedre løsninger for visning og strukturering av informasjon, manøvrering i systemet og søkefunksjon. Forbedringene skjer i samarbeid mellom prosjektets brukskvalitetsansvarlige og utviklerteamet i Grimstad.

Skatteetaten utvides stadig, og har de senere årene overtatt flere arbeidsoppgaver. Fra 1. november vil også skatteoppkreverfunksjonen overføres fra kommunene. VIS har fleksible løsninger som kan videreutvikles for å tilpasses nye oppgaver. Den økende bredden av fagområder og oppgaver understreker også viktigheten av å ha en løsning hvor man enkelt kan få god oversikt over opplysninger og skattedata på tvers av fagsystem. VIS vil gi nettopp denne gode oversikten.

VIS vil inneholde lenker til andre fagsystem, og dermed gjøre det enklere for brukerne å bevege seg mellom ulike fagsystem. Nye funksjoner vil også bli lagt til som gir bedre tilgang til informasjon.

Viktig med bevissthet

Personvernet er viktig. Skatteetaten forvalter store mengder data om skattyterne. Det

betyr at hver av oss som jobber i Skatteetaten har tilgang til veldig mye informasjon om hele befolkningen. Med dette følger et stort ansvar.

I utviklingen av ny løsning vil vi se på hvordan personvernet kan ivaretas på en bedre måte enn det gjøres i dagens Skattefinn. Vi jobber med løsninger som både styrker skattepliktiges personvern og øker brukervennligheten.

Brukerreisen til VIS

Når man utvikler et nytt system er det viktig å ta med brukerne på reisen. Innspillene som er kommet fra de ulike fagmiljøene har vært veldig verdifulle for utviklingen. Vi var tidlig ute med observasjon og medlytt på Brukerkontakt for å avdekke utfordringer med dagens måte å jobbe på. Det gjennomføres workshops med fagmiljøer for kartlegging av bruk av dagens Skattefinn og forbedringer som bør gjøres.

Prosjektet har også hatt en stor glede av et fagråd bestående av dyktige, engasjerte og kunnskapsrike medlemmer fra ulike miljøer i Skatteetaten.

VIS-prosjektet opplever stor entusiasme fra brukerne av Skattefinn og ledere. Modernisering er bra og vil forenkle arbeidshverdagen.

En av våre første superbrukere på løsningen er Heidi Frang Solberg fra 1.linje Brukerkontakt på Hamar.

Heidi forteller at under innsiktsarbeidet stilte 1.linjen fra Hamar med deltakere fra flere fagområder for å få dekket hele bruken av oppslag i Skattefinn.

-Vi ble delt inn i små grupper hvor vi laget brukerreiser for de forskjellige fagområdene. Her fikk vi mulighet til å komme med

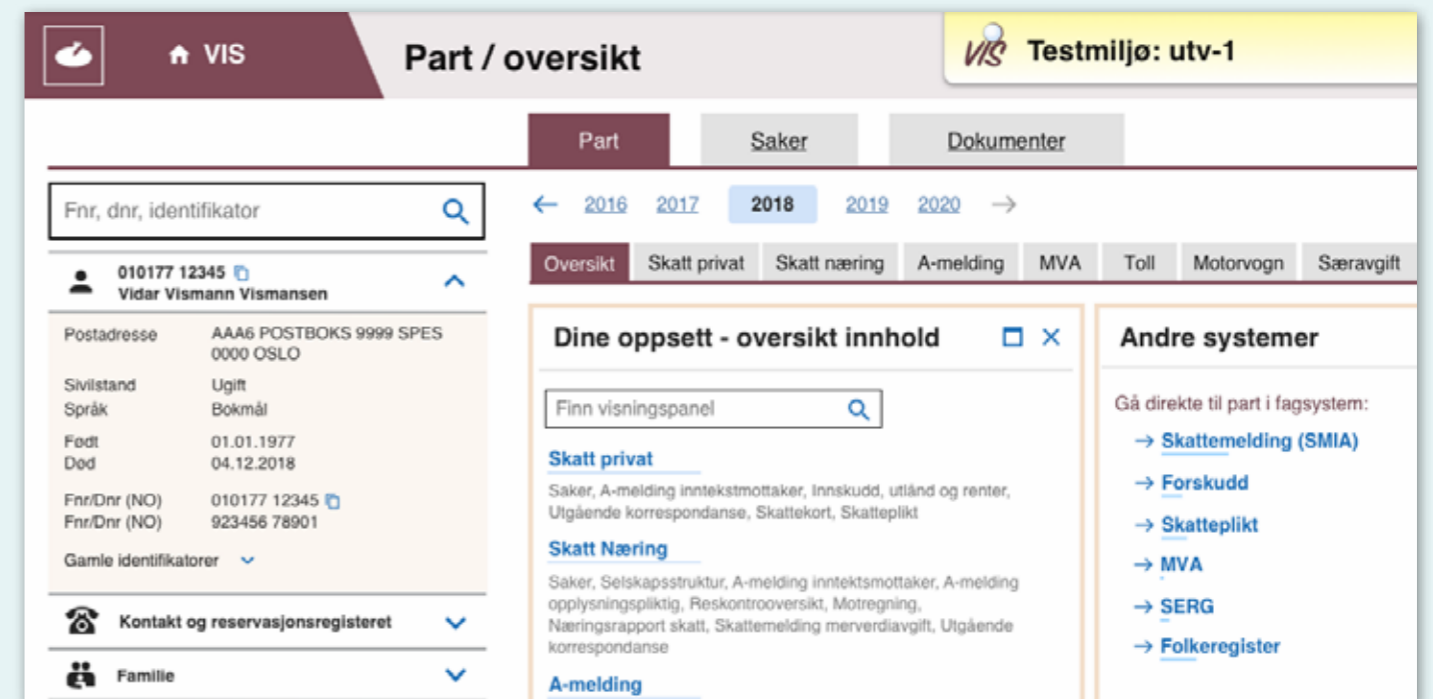


Knut Leirpoll er leder for VIS-prosjektet. De skal ikke bare levere en ny løsning av Skattefinn, for det som er viktig er å etterleve de regulatoriske krav til personvern i Skatteetaten. Ansatte skal kun bruke sine tilganger når de har tjenstlig behov for det i forbindelse med pålagte oppgaver. Oppslag og bruk av tilganger logges og kontrolleres. Prosjektet har hatt et godt samarbeid med HR og Sikkerhet om tjenstlig behov. Prosjektet har jobbet tett med de ulike divisjonene i piloten med innsiktsarbeid for å utvikle et bedre VIS for etaten.

tilbakemeldinger på hva som fungerte bra og hvilke oppslag vi ønsket forbedring på. Det å kunne dele erfaringer med brukere av Skattefinn på tvers av fagområder var veldig bra og lærerikt.

Som pilotbruker av VIS har vi mulighet til å påvirke hvordan ny løsning skal se ut, og hvilke oppslag som bør prioriteres for å dekke flest mulig brukere sitt behov for opplysninger.

Det er økt fokus på at man må ha tjenstrettslig behov for oppslag, samt økt fokus på personvernet. Dette er positivt for å sikre at tilgang på opplysninger ikke blir misbrukt. Og ikke minst, VIS kommer i en modern-



Et eksempel på hvordan et skjermbilde ser ut, fra testbasen.

isert form, med et brukergrensesnitt som gjør det lettere for oss å slå opp i løsningen. Vi gleder oss til å ta i bruk VIS, avslutter Heidi Frang Solberg.

Innføring av VIS

Det vil bli et omfattende opplærings- og kommunikasjonsløp når VIS skal innføres. I disse Koronatider må vi snu opp ned på hvordan vi skal sørge for at alle får nødvendig opplæring.

VIS har startet opp pilot med et fåtall brukere fra utvalgte miljøer. Superbrukerne har fått tilgang til VIS og skal teste og komme med tilbakemeldinger som kan gjøre VIS bedre for 1.linje og for saksbehandling.

Superbrukerne skal samtidig ta i bruk VIS i sitt daglige arbeid og supplere med Skattefinn der informasjon enda ikke vises i VIS. Når tiden er moden skal vi åpne for flere brukere fra de ulike miljøer. Slik skal vi sikre en smidig overgang til VIS.

Våre superbrukere i piloten vil også fungere som opplæringsansvarlige innenfor sin avdeling, og skal kunne bistå brukerne med

den hjelp de trenger med godt opplæringsmaterieell og støtte fra VIS-prosjektet.

VIS vil rulles ut i puljer til de ulike miljøer. Brukere av Skattefinn vil få beskjed fra sin leder eller superbruker når opplæring vil finne sted.

Det vil bli et eget informasjonsløp sammen med HR og sikkerhet mot ledere i etaten for å sikre bevisstgjøring av tjenstlig behov og tilgangsstyring av VIS.

Nå har Skatteetaten opparbeidet seg god erfaring med bruk av digitale kanaler for kommunikasjon og opplæring fra hjemmekontor og Skype. Med et godt etablert superbrukernetverk skal vi klare å få brukerne over på ny løsning.

Etter planen skal VIS starte utrulling fra slutten av fjerde kvartal 2020.

Vi gleder oss til å ta i bruk enda et modernisert og mer brukervennlig verktøy fra Skatteetaten.

Catherin Øhrn Langbråthen
VIS-prosjektet

FAKTA

- for de som ikke kjenner Skattefinn

- Skattefinn er en applikasjon som gjør grunnlagsdata tilgjengelig for etatens ansatte
- brukes av alle som har behov for å gjøre oppslag i grunnlagsdata
- det første året med opplysninger i Skattefinn er inntektsåret 2012, for eldre år må CICS benyttes
- saksbehandlerne bruker systemet til oppslag i forbindelse med likning og kontrollarbeid
- Brukerdialog og veiledning bruker Skattefinn i forbindelse med oppslag
- etatens ansatte må ha tjenstlig behov for å hente opplysninger fra Skattefinn og alle søk og oppslag loggføres

UR

SkLs landsstyremøte

Årets tredje landsstyremøte ga en tydeligere gnist av entusiasme enn på lenge siden vi endelig kunne treffes fysisk igjen. Det var godt å samles fysisk for samvær og diskusjoner i plenum.

Det var med litt større forventning blant deltakerne når vi skulle i gang med landsstyremøte nr. 3 i år enn de to foregående, vi skulle treffes fysisk! I SkLs tidligere organisering, før 01.01.2019, hadde vi kun ett landsstyremøte i året, nå har vi minimum to. Det er blant annet for at landsstyret skal være tettere på arbeidet i SkL nå som vi ikke har avdelinger lenger. I tillegg til å behandle formelle saker som beretning, regnskap og budsjett, pleier vi også å ha foredrag og opplærings- og diskusjonstema på programmet. Det ble det også denne gang.

Velkommen til Nina Schanke Funnemark

Vi var så heldig å få vår nye skattedirektør på besøk, selv etter kun et par uker i jobben. Men som tidligere assisterende direktør så var det mange av oss som kjente henne fra før. Nina er spent på hvordan



Nestleder Annelise takker av nytnevnt skattedirektør Nina Schanke Funnemark som tok seg tid til å besøke vårt landsstyremøte.

den nye organiseringen virker, da hun var sentral i oppbyggingen og forhandlingen av Nye Skatt rett før hun sluttet.

- Jeg er fortsatt der hvor jeg orienterer meg, sa hun, og var lydhør for tilbakemeldingene fra forsamlingen. Hun er opptatt av et godt samarbeid med organisasjonene.

- Skal vi fortsatt jobbe på de moderne måtene, da må vi ha utvikling i hodet hele tiden, var også et utsagn fra Nina. Stadig utvikling kjennetegner alle oppgaver i etaten, og det må vi fortsette med. Vi må utvikle måten vi jobber med utvikling på, poengterte hun.

Vi i SkL er spente på fortsettelsen.

Delta: Trygghet er vår greie

Vi var også heldige å få besøk fra Delta, av administrasjonsdirektør Gisle Salem og spesialrådgiver Mette Skare. SkLs samarbeid med Delta var viet stor plass på landsstyremøtet med diskusjoner og gruppeoppgaver. Derfor passet det perfekt at Gisle og Mette presenterte Delta og ga et innblikk i hvem de var og hva de jobbet med for tiden. Trygghet for medlemmene og å gjøre medlemmene til mer attraktiv arbeidskraft, var noe av budskapet deres. Delta er en stor organisasjon med nesten 90.000 medlemmer og 110 ansatte i administrasjonen. De er for øvrig den 6. største fagforeningen i Norge. For mange i

landsstyret var dette det første møtet med Delta og det lovet bra for fortsettelsen.

Rutine for mislighold

Vi har alltid opplærings-elementer på slike samlinger og denne gang var det etatens rutine for behandling av mislighetsaker som var ett av temaene, i regi av rådgiver Jens Chr. Batt. Våre hovedtillitsvalgte har ikke lenger en avdeling å støtte seg på og må med SkLs nye organisering i større grad håndtere personalsaker selv. Selv om sekretariatet bistår ved behov så kan det være krevende saker for HTV-ene å håndtere. Da er det i hvert fall greit med en gjennomgang av hvilke lover og regler som gjelder, inkludert denne rutinen som er et nyttig hjelpemiddel. Vi hadde også en diskusjon om hvordan vanskelige saker kunne håndteres, i tillegg til en mer generell erfaringsutveksling.

Arbeidstidsbestemmelser

Neste tema var arbeidstidsbestemmelser i ulike varianter. Nestleder Annelise I. Rosland tok oss igjennom bestemmelser om arbeidstid, fleksitid og ikke minst overtid. Forhandlinger om utvidet bruk av overtid og hviletid etter arbeidsmiljøloven og hvordan hviletiden skal forstås, er ikke like enkelt. Det er også ulik oppfatning av når overtidsberegning kan tre i kraft, skal man eller skal man ikke ta hensyn til fleksitid på starten av dagen? Konklusjonen, som det også står på intranettet, er at vi ikke skal ta hensyn til det. Fleksitidsregnskapet lever sitt eget liv og skal ikke blandet bort i tidspunkt for overtid. Det var veldig greit med en gjennomgang også for de som har vært borti det før.

Lønn – 2.5.3 og videre arbeid

Lønn er et yndet tema når som helst, for er det noe våre medlemmer er opptatt av så er det det. Spesielt er det et trykk på 2.5.3-forhandlinger nå for tiden – forhandlinger på særlig grunnlag. Under mye av perioden hele Norge var nedstengt i våres var slike forhandlinger satt på vent. Årets magre lønnsoppgjør bidro heller ikke til å dempe trykket på behovet for 2.5.3. Den

gjentakende problemstillingen er imidlertid det nåløyet man må igjennom for å få gjennomslag. Leder av SkLs sentrale lønnsutvalg, Kjell Reidar Søiland, la opp til en god diskusjon om hvordan finne frem til de gode kravene og hvordan vi best kan underbygge og argumentere for dem.

IA og likestilling og mangfold, hvordan ta tak i det på en god måte?

Siste post på programmet var hvordan få bedre fart på de ulike elementene i IA-avtalen, samt arbeidet med likestilling og mangfold i etaten. Her er det mange

fine ord, men ofte er det vanskelig å vite hva man skal gjøre i praksis for å ta bedre tak i det. Ronny rydningen, 1. vara HTV på Brukerdialog, la fram hvordan de har gått fram for å sette disse sakene på dagsorden i deres divisjon. Meld det inn til hovedavtalemøte og be om en diskusjon i plenum og hva vi kan gjøre i tillegg til det vernetjenesten allerede gjør. Om ikke annet så vil dette sette problemstillingen på dagsorden og bidra til et økt fokus og forhåpentligvis bedre resultater på området.

Jens Chr. Batt

YS og Mitt Lederunivers lanserer nye medlemsfordel for ledere i YS

YS og Mitt Lederunivers har lansert en medlemsfordel for medlemmer som har lederansvar, fagansvar eller er prosjektledere

BLI EN BEDRE LEDER PÅ mittlederunivers.no

Hva er Mitt LederUnivers?

Mitt Leder Univers er et selskap med kompetanse og engasjement for ledelse, media, formidling og digitale løsninger. Mitt LederUnivers verdier er: Tillit, relasjon og medvirkning. Dette gjenspeiler Mitt Leder Univers lederutviklingstilbud.

Du finner informasjon om lederutviklere her: [Bli de beste – lær av de beste](http://Bli%20de%20beste%20-%20lær%20av%20de%20beste)

Hvilke fordeler får YS-medlemmer gjennom Mitt LederUnivers?

Som YS-medlem kan du logge deg inn gratis i pilotperioden. Som YS-medlem vil du få 30 prosent rabatt på alle produkter og tjenester:

- Digital lederutvikling

- Webinarer
- Foredrag
- Konferanser
- E-læring
- Kurs og sertifiseringsprogrammer
- Coaching og rådgivning

Lengre utdanning, langtidskurs og sertifiseringer vil ikke være gratis, men som YS-medlem får du rabatt.

Bruk rabattkoden du får av det YS-forbund du er medlem i.

Ved spørsmål om avtalen, ta kontakt med eget forbund, goran.scækic@ys.no eller kundeservice@mittlederunivers.no. Mitt Leder Univers tar gjerne i mot tips fra YS-medlemmer om ønsket innhold.

FOR MER INFORMASJON:

<https://ys.no/nyheter/generell/ys-og-mitt-lederunivers-lanserer-ny-medlemsfordel-for-ledere-i-y/>



Gisle Salem og Mette Skare fra Delta holdt en presentasjon for landsstyret, vi kommer noe til å se mer til dem. Annelise takker for at det tok seg tid til å komme til oss i en travel hverda.



Leder av lønnsutvalget Kjell Reidar Søiland, nestleder Annelise I. Rosland, rådgiver Jens Chr. Batt og 1. vara HTV Brukerdialog Ronny Rydningen, hadde hver sine innlegg på samlingen.

Ny organisering av vernetjenesten

Det er snart to år siden vi fikk Nye Skatt og med det ny organisering av vernetjenesten. Både tillitsvalgte og arbeidsgiver var enige om at dette må gå seg til, det vil alltid være noen "barne-sykdommer". Nå er vi snart i 2021 og verneombud 2021 – 2022 skal velges. Jeg vil benytte anledning til å reflektere over valget som Skatteetaten har gjort.

Kort vei til direktøren

I 2018 var jeg vara Hovedverneombud og satt som ansattrepresentant i AMU for Skatteopplysningen. Jeg opplevde at jeg hadde oversikt over saker som angikk Skatteopplysningen og visste hvem som var verneombud for de ulike kontorene. Og ikke minst, det var kort vei opp til direktør Ove Nyland. Han var med å gi innspill i saker angående arbeidsmiljø og gjennomgang av MU resultater.

Etter kontorstrukturprosjektet kom Nye Skatt. Skatteetaten skulle bli bedre rustet til å stå i endring og omstilling i samfunnet. Vi skulle tegne et helt nytt organisasjonskart. Nye Skatt skulle bidra til effektivitet, likbehandling og hvis ikke jeg husker feil, færre ledere. Men er det blitt færre ledere i Nye Skatt? Er det oversiktlig hvem som gjør hva i de ulike divisjonene? De spørsmålene kan vi også stille til vernetjenesten.



Uyen Rødland er, i tillegg til leder av arbeidsmiljø- og personalutvalget, sentralstyremedlem i SkL og SkLs representant i SAMU.

Ny vernetjeneste

I arbeidet med Nye Skatt ble det naturlig å se på Skatteetatens organisering av

vernetjenesten. SkL var kritiske til den modellen som til slutt fikk flertallet hos daværende SAMU. Vi mente det var behov for verneombud på hver lokasjon. Nærhet til medarbeidere er viktig. Sammen med NTL ønsket vi en hybridmodell, med supplering av verneombud til lokasjoner som ellers kunne risikere å stå uten et verneombud på lokasjonen. I 2019 ble jeg ansattrepresentant i SAMU, valgt av SkL. Jeg skulle nå være med å se til at denne nye måten å drive vernetjenesten på fungerte. Fra starten var det mye som ikke var på plass. Flere divisjoner fikk problemer med finne medarbeidere som ville ta på seg rollen som verneombud. Spesielt de store verneombudene, der verneombudet må forholde seg til flere seksjonsjefer.

En arena for kontakt ble borte

Etter en stund ble vernerunden avskaffet. Etter en gjennomgang av gjeldende lovkrav

og praksis i Skatteetaten viste arbeidsgiver til at fysisk arbeidsmiljø ivaretas av faste rutiner med AT-Eiendom som utførende. Vernerunder for å kartlegge fysisk arbeidsmiljø ble ment å være overflødige. SkL uttrykte bekymring og var usikker på hvordan dette skulle ivaretas på små lokasjoner, gamle bygg med mye feil og mangler. Vi var også bekymret for at verneombudet da ble fratatt en arena for å komme i kontakt med medarbeiderne.

Evaluering av vernetjenesten

Det ble gjennomført en evaluering av vernetjenesten juni 2020. Inntrykket var at vernetjenesten får i stor grad informasjon om arbeidsmiljøutfordringer, avvik og MU i sitt verneområde. Men det er likevel forbedringspunkter. Det er ulike oppfatninger av samarbeidet og om verneombudet er godt nok involvert i relevante HMS – aktiviteter. I november var et nytt avvikssystem klart. Her har man mulighet til å krysse av for om verneombudet er informert om avviket. Et forsøk på for å forbedre samarbeidet og kommunikasjonen mellom leder og verneombud.

SAMU har konkludert med at dagens organisering videreføres også neste periode. Denne gangen støtter jeg og SkL vurderingen. Ledere og verneombud trenger tid for å få godt grep om fokusområdene. SkL

er klar på at resultatene må følges opp. Tilpasninger og tiltak for å få verneorganisasjonen til å fungere best mulig må vurderes og ny evaluering må skje før utgangen av neste verneperiode. Det er også etterlyst en bredere undersøkelse, der medarbeidere i Skatteetaten må involveres, hvordan er det å ha verneombudet på et annet kontor?

Verneombud under koronapandemien

Arbeidsmiljøet er alles ansvar.

Den omstillingen vi har måtte gjøre i 2020 har medført endret arbeidssted og arbeidsoppgaver. Medarbeidere håndterer omstillinger ulikt. Det er ikke tvil om at det er krevende både for medarbeidere, ledelsen og organisasjonen. Arbeidsmiljø- og personal utvalget har hatt Skypemøter med våre verneombud i oktober. Det var nyttig. Bård Aspen (vara HVO) var til stede og kunne gi råd og ta imot innspill. Mitt og utvalgets råd til dere verneombud er å bruke kunnskapen dere har om omstilling og endring. Få til gode prosesser sammen med leder og ikke minst, sørg for god informasjon til alle. Påse at ledelsen følger opp samarbeidet med tillitsvalgte. Koronapandemien kan skape både frykt og usikkerhet uavhengig av om man sitter på hjemmekontor eller er på kontoret. Skatteetaten har gradvis gjenåpnet skat-

tekontorer for å kunne ta unna ID-kontroll og farskaperkjennelse. Jeg vet at det var mange på 1. linje som var bekymret for å gå på jobb. Som verneombud er det viktig at du minner dine medarbeidere på din rolle, at du er synlig og at terskelen for å henvende seg til deg er så lav som mulig. For de som ikke har verneombud på kontoret, ikke nøl med å ta kontakt enten ved å ringe eller sende mail. Som verneombud er man også avhengig av å hjelpe og støtte hverandre. Nøl aldri med å ta kontakt med hovedverneombud i din divisjon eller tillitsvalgte. Søk tett dialog og samarbeid med leder og tillitsvalgte.

Valg av vernetjenesten 2021 – 2022

Jeg håper mange av dere nåværende verneombud kan tenke dere å stille til valg for ny periode. Det er kjempeviktig med den erfaringen dere har. Dere vil ha SkL tillitsvalgte og nettverksforum for vernetjenesten i ryggen. Verneombudets ansvar og rolle i henhold til aml §6-2, er å se til at virksomheten er innrettet slik at kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er ivaretatt.

Uyen Rødland

Leder for Arbeidsmiljø- og personalutvalget





SkL, det er Finn det!



På Finns 25-års markering i SkL var flere av SkLs ledere til stede. Fra v. Gunnleif Grannes (85-91), Kirsten Bech (71-75), Magne Vorkinn (82-85), Finn, Kari Norheim (00-06) og Arve Flaamo (91-00).

Finn Syvertsen til minne

Det var med stor sorg vi mottok nyheten den 4. november om at Finn Syvertsen var død.

SkL, det er Finn det! Det var slagordet den gang han jobbet i sekretariatet, og spesielt vi som har vært medlem noen år husker Finn som selveste Mr. SkL. Det er mange nye medlemmer som har kommet til siden Finn gikk av med pensjon, så jeg skal prøve å gi et tilbakeblikk.

Ifølge medlemsregisteret meldte Finn seg inn i SkL, den gang LFL, 1. januar 1968 og da jobbet han på likningskontoret i Lier. I SkLs 40-års jubileumsberetning står det følgende: "I 1976 skjer det som skal vise seg å bli det mest stabile trekk ved vår organisasjon: Finn Syvertsen tilsettes som sekretær". Det var altså i 1976 det startet, og han hadde permisjon uten lønn fra Lier likningskontor sammenhengende i 29 år. Da han gikk av med pensjon i 2005 ble han behørig feiret, og daværende personal-sjef i Skatteetaten, Marianne Njøten, takket ham for innsatsen og slo fast at det ikke sto noe i personalreglementet om hvordan slike saker skulle håndteres, men hun var ikke engstelig for presedens i saken.



Finn hadde en finger med i det meste som foregikk i SkL. Han drev utstrakt medlemspleie og oppsøkende virksomhet. "Nytt fra SkL-sentralt ved sekretariatsleder Finn Syvertsen" var fast post på alle årskonferanser på sytti- og åttitallet. I tillegg besøkte Finn en lang rekke likningskontorer rundt om i landet. Alle steder ble han godt

mottatt og innmeldingene strømmet på i kjølvannet av turneene hans.

For oss som jobbet med ham i sekretariatet så var han også en god kollega. Han hadde høy arbeidskapasitet, var veldig kunnskapsrik og ikke minst hadde han humor. Det var trivelig å være på jobb med Finn. Det var hektiske tider også den gang og vi snakket ofte om hva som måtte være godt nok, hva som ikke var vårt ansvar og så måtte vi huske å ta kvalitetspauser. Og skulle vi ha virkelig kvalitetspause så kjøpte vi ferdigsmurte rundstykker hos bakern og satt oss ut i sola i parken.

Finn var på mange måter limet som holdt SkL sammen og kontinuiteten fra den ene valgperioden til den andre. Han nøt også stor anseelse i både YS-systemet og i etaten. Finn var medlem i til sammen 52 år, jobbet 29 år i sekretariatet og deretter 12 år som regnskapsfører for SkL. Tusen takk Finn, det har vært litt av en innsats!

Finn døde 30. oktober 2020 etter en tids sykdom. Vi lyser fred over hans minne.

Jens Chr. Batt

Hvordan går det med den rause personalpolitikken?

Mange opplever at den rause personalpolitikken etaten liker å smykke seg med, ikke er så raus i virkeligheten. I disse koronatider er det flere eksempler på at rausheten blir satt på prøve.

Noe som veldig ofte opptar medlemmer, og som vi ofte får tilbakemeldinger om, er når de opplever at etaten ikke har en raus personalpolitikk, etter deres mening. Nå berører jo situasjonen med koronapandemien oss alle. For noen oppleves det kanskje ekstra uheldig når de ikke synes at de blir møtt med raushet, i disse spesielle tider.

I mars og utover våren, da koronapandemien medførte at de fleste av etatens ansatte ble nødt til å jobbe fra hjemmekontor, var det mange medlemmer som syntes at etaten tolket reglene om ferie unødvendig strengt. Det opplevdes som lite raust at de måtte avvikle ferie selv om de ikke kunne dra til utlandet på allerede bestilte reiser, og når de ikke fikk utsette deler av ferien til høsten i håp om at det var bedre mulighet for utenlandsreiser da. Det ble også opplevd som unødvendig strengt for de medlemmene som fikk beskjed om at all ferie måtte

avvikles i løpet av året og at de ikke kunne overføre ferie til neste år. Da måtte vi formidle at ferieloven fortsatt gjelder og at det fortsatt var mulig å overføre 14 feriedager til neste år.

En annen opplevelse mange medlemmer har hatt, er at bevegelse i arbeidstiden (BIA), eller pauser ved behov som det nå kalles, har blitt praktisert unødvendig strengt. De har opplevd at det som ifølge etatsledelsen skal innebære en rausere ordning, har blitt praktisert ulikt og på en slik måte at det for noen i realiteten har medført en innstramning. Det har gått både på tidsbruk til å ta pauser og hva de har kunnet gjøre i pausene. For noen har det vært mulig å gå en kjærkommen tur ut, noen ganger sammen med en kollega eller flere. For andre har beskjeden vært at de kun kunne gjøre bøy og tøy i korte pauser, og at tidsbruk totalt var langt kortere enn

tidligere praktisert i forbindelse med BIA. Det er synd at medlemmer opplever at pauser ved behov praktiseres veldig strengt. Spesielt når det oppleves som enda viktigere enn før, både for psykisk og fysisk helse, at man kan ta pauser og bevege seg utendørs når man kjenner behov for det.

Det er dessverre også slik at medlemmer som ikke har vært ansatt så lenge i etaten, gir uttrykk for at den rause personalpolitikken de har blitt forespeilet ikke helt er det samme som de har erfart som ansatte. Det burde ikke være slik og vi skulle ønske at hele etaten kunne praktisere personalpolitikken slik at den ikke bare er raus i teorien, men slik at den også oppleves som raus, av alle ansatte.

*Annelise I. Rosland
nestleder SkL*

SkL-artikler

FLERE PRODUKTER

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

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,-



SkLs sekk, liten, kr 150,-



Høy SkL-vase, kr 350,-



SkLs termoflaske, kr 115,-



Stelton-vase, kr 899,-



SkL drikkeflaske, kr 160,-

Sentralstyret



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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

Divisjonene

Brukerdialog:

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

Informasjonsforvaltning:

HTV: Anne Fårstun Rysjedal, Bergen
1. vara: Marianne Gulbrandsen Nyvold, Grimstad
2. vara:

Innkreving:

HTV: Hege Sømhovd, Oslo
1. vara: Edel Strand, Mo i Rana
2. vara: Monica Hauge Stiansen, Bjørnevatn
ATV Bidrag: Renate Hauffen, Bjørnevatn
ATV Oppdrag: Linda Acaj, Mo i Rana
ATV Regnskap: Tove Bakken, Helsefy
ATV SKO: Bodil Talakstad Riis, Skien
ATV Skatt og avgift: Jørgen Quanvik Nyhus, Oslo

Innsats:

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

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: John Sigurd Thomassen
ATV Produksjon: Merete Pettersen, Mo i Rana

Administrative tjenester:

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

SKD og Utvikling:

HTV: Karen Marie Schnell, Helsefy
1. vara: Anne S. Behdad, Helsefy

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
Silje Løvstad, Kristiansand
Cathrine Larsen, Mo i Rana
Karoline Bjarkøy, Bjørnevatn

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

REDAKSJONEN:

Astrid Hellwig
Jens Chr. Batt

ANSVARLIG REDAKTØR:

Ivar Sømhovd

UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

UTFORMING:

Heidrun Klevan

Forsidefoto:
Øystein Heggelund Dahl

Ansvarlig Trykk:
Erik Tanche Nilssen AS

www.skl.no

Returadresse
SkL-Nytt
Grønland 4
0188 Oslo



SkL, det naturlige valget for deg som jobber i Skatteetaten

- SkL kan Skatteetaten.
- SkL gir rask og riktig informasjon.
- SkL jobber for en god lønnsutvikling.
- SkL er partipolitisk uavhengig.
- SkL støtter deg i omstilling.
- SkL kan tilby juridisk bistand.
- SkL gir deg en stemme helt til topps.
- SkL har en ordning med studiestøtte.
- SkL har egen Ung-avdeling som tar for seg det unge.
- SkL har egen Ung-avdeling som tar for seg det unge. medarbeidere er opptatte av og tilbyr spennende konferanse.
- SkL tilbyr kompetanse og samhold gjennom kurs og arrangementer.

Medlemskontingenten kan spares inn gjennom:

- gunstige forsikringer i Gjensidige forsikring
- fordelaktige bankvilkår i Nordea Direct
- YS innbo kostnadsfritt i 6 måneder fra innmeldingstidspunkt
- fradrag i skatten din for betalt medlemskontingent
- gratis juridisk rådgivning i privat sammenheng

- meld deg inn på skl.no

*Mennesket i fokus i et
utviklende fellesskap*