

VÅR NYE IT-DIREKTØR
JØRN LEONHARDBSEN:

- Vi skal være til for brukerne våre

s. 4

Årets lokale
forhandlinger s. 14

Kurs for plass-
tillitsvalgte s. 16



Skatt for utvikling s. 11



Redaktørens eget hjørne

Hei

En rød tråd vi har forsøkt oss på i dette nummeret dreier seg om førstelinje, herunder modernisert folkeregister. En prat med divisjonsdirektøren som er ansvarlig for folkeregisteret, men som underveis har blitt direktør på IT, var første ledd i tråden.

I tillegg har vi tatt en prat med vår hovedtillitsvalgt på Informasjonsforvaltning, og ansvarlig direktør for førstelinje i Brukerkontakt i divisjon Brukerdialog.

I bladet prøver vi også å vise frem ulike oppgaver eller prosjekter som det jobbes med i etaten. Prosjektet «Skatt for utvikling» har tidligere vært omtalt på intranett, men her har vi gått litt mer i dybden for å vise bedre fram hva Skatteetaten gjør av slikt arbeid og ikke minst hvordan det oppleves av dem som er involvert. For de som er interessert er det mange muligheter til å delta i ulike prosjekter og arbeidsgrupper, selv om ikke alle er like spennende som denne.

Gledelig for denne redaktøren er også alle bidragene fra sentralstyremedlemmer og hovedtillitsvalgte. Det gir variasjon og andre innfallsvinkler, i tillegg til at vi viser fram våre sentrale tillitsvalgte.

Det skjer mye i vår etat for tiden så det er plenty av saker å skrive om, men hvordan har du det som ansatt? Et leserbrev med tilbakemelding eller refleksjoner om din arbeidshverdag hadde vært kjærkomment. Det er viktig at den enkelte kommer til ordet så oppfordringen er herved formidlet.

Ønsker dere en riktig fin og avslappende jul når den tid kommer.

Jens



En prat med...

Imran T. Mahmood

Sentralstyremedlem og nå også medarbeider i sekretariatet

Formelt ansatt i Brukerdialog, Brukerkontakt, Oslo

Ansatt i etaten og medlem i SkL i 10 år

Du skal jobbe i sekretariatet i første omgang i 6 måneder, hva vil oppgavene dine være?

Jeg skal jobbe med SkL.no, medlemsregister, kontakt opp mot gjensidige og det praktiske rundt kurs og konferanse.

Hva var grunnen til at du sa ja til å jobbe i sekretariatet?

Jeg fikk telefon fra Ivar midt i min pappapermisjon i mars en gang om at de ville ha meg inn i sekretariatet, i første omgang 2 til 3 ganger i uken. Men omstendigheter i sekretariatet gjorde at de måtte ha meg på fulltid noe jeg sa ja til. Jeg sa ja til dette i og med at jeg hadde vært nestleder i SkL og kjente til arbeidsoppgavene samtidig så vet jeg av erfaring at ingen dag er lik, noe som passer meg bra.

Hva brenner du for når det gjelder SkL og fagforeningsarbeid?

Det jeg brenner mest for er ung-arbeidet i SkL. Erfaringer fra SkL både som medlem og som styremedlem/utvalgsleder viser at engasjement er stort og at de unge er sultene på kunnskap. Vi i SkL Ung-utvalget er opptatt av utvikling. Vi er opptatt av at organisasjonen henger med i tiden og at vi er fremtidsrettet. Vårt største mål er få unge til å forstå viktigheten av å organisere seg, og ikke minst at flere unge tør å ta på seg tillitsverv.

SkL-konferansene, som er svært populære blant våre unge medlemmer, vise at mange er opptatt av kunnskap og lønn. I år arrangerte vi konferansen i Edinburgh, en stor suksess. Her møtes medlemmer på tvers av lokasjoner, deler erfaring og knytter bekjentskaper.

Stramt tidsløp for skatteoppkreverne



Skatteoppkreverne er nok en gang foreslått overført til Staten, og denne gangen av en flertallsregjering. Det betyr i praksis at med mindre regjeringen går av kommer skatteoppkreverne til Skatteetaten. Faglig sett mener jeg, som også kommer fra innkrevingsområdet, at dette er etterlengtet. Overføringen av SI og NAVI var viktige steg på veien mot enhetlig modernisert innkreving, men uten skatteoppkreverne mangler det noe vesentlig. Når det er sagt er det ikke hemningsløs jubel i SkL over dette. At overføringen skjer så tidlig som 1. juni er en stor utfordring. Spesielt ser vi kartlegging og innplassering av dagens kommuneansatte og personalløpet som ganske problematiske å få til på en god måte innen den tid.

Det er imidlertid ikke tvil om at både fagforeningene sentralt i etaten og etatsledelsen begynner å bli ganske gode på omstillinger. Jeg har selv «gått god for» etatens HR-miljø og etatsledelsens kompetanse ovenfor våre motstykker i YS kommune. Jeg er sikker på at dersom noen skal kunne løse disse utfordringene til 1. juni så er det oss, men jeg er usikker på om det er mulig for noen i det hele tatt. Vi har også en ganske stor gruppe medarbeidere og medlemmer som pr i dag har oppfølging av Skatteoppkreverne som sine arbeidsoppgaver og som mister disse. Vi er veldig fokusert på at selv om dette ikke er mange opp mot de som kommer fra kommunene, så er dette en gruppe SkL vil ivareta særskilt – dette er tross alt våre medlemmer. Således har vi i skrivende stund kommunikasjon med disse om alternativer,

veien videre i etaten og hvordan disse kan få det best mulig med nye oppgaver.


SkL har akkurat avholdt Landsstyremøte nummer to i 2019, det andre i SkLs nye organisering. At landsstyret nå består av HTV-troikaene samt sentralstyret kjenner jeg mer og mer er en god endring. Vi bruker minimalt med tid på administrasjon og formelle saker, og alt vi diskuterer er nå ut ifra tillitsvalgtes perspektiv. Sånn sett føles det som at det vi gjør er nærmere medlemmene, og mer til det beste for medlemmene enn før. Det er to år til landsmøtet hvor også de plasstillitsvalgte har en plass og jeg kjenner at jeg gleder meg til det alt nå. Plasstillitsvalgte var på kurs i oktober, de fleste var på plass og jeg håper de dro derfra inspirert til et nytt år.

Den 12.-13. november deltok jeg på lederkonferansen sammen med alle etatens ledere. Det var ubetinget positivt, spesielt at det ble brukt så mye tid på hvordan lederrollen i etaten skal være og utvikles fremover. Jeg fikk også anledning til å være med på Skattbar med Hans Christian i år også, og responsen jeg fikk i etterkant fra svært mange deltagere var i år som i fjor positiv, men også tankevekkende. Mange ledere syntes å være overrasket over det gode samarbeidet vi har med etatsledelsen og hvor konstruktivt bilde jeg dannet av fagforeningene. Positivt som sagt, men hvorfor har så mange ledere i utgangspunktet et ikke så positivt inntrykk?

Ivar

INNHOLD

Møt vår nye IT-direktør Jørn Leonhardsen	s. 4
Ledelsen går glipp av mange gode innspill	s. 8
Hvordan står det til i førstelinjen vår? Ove Nyland svarer	s. 9
SkLs landsstyremøte 2-19	s. 10
Skatt for utvikling, spennende utviklingsprosjekt	s. 11
Årets lokale forhandlinger	s. 14
Opplæring av plasstillitsvalgte i SkL	s. 16
SkL Ung-konferansen 2019	s. 18
AMP-utvalget: Alle må bidra til et godt arbeidsmiljø	s. 19
Velkommen til Bjørnevatn!	s. 20
Hvordan har dette omstillingsåret gått, og hva venter oss?	s. 21



– Vi skal være til for brukerne våre, sier vår nye IT-direktør Jørn Leonhardsen

Han går fra Informasjonsforvaltning til IT. Han er ikke redd for å erkjenne utfordringer, men er mer opptatt av hva man gjør med dem. Alle skal med, er også et av hans motto.

Vi har tatt en prat med direktøren for Informasjonsforvaltning, Jørn Leonhardsen, som et ledd i SkL Nytt-redaksjonens plan om å intervjuer alle de nye divisjonsdirektørene i Nye Skatt. Nå viste det seg at på selve intervjudagen så var det Leonhardsens første dag som direktør for IT-divisjonen. Snakk om å slå to fluer i ett smekk.

God relasjon med de tillitsvalgte, men ikke uten utfordringer

Forholdet til de tillitsvalgte er vi som fagforening svært opptatt av så vi begynner med det, hvilket inntrykk har han om det? - Vi har en god samarbeidsrelasjon og

en god og åpen tone om utfordringene, starter han med å si.

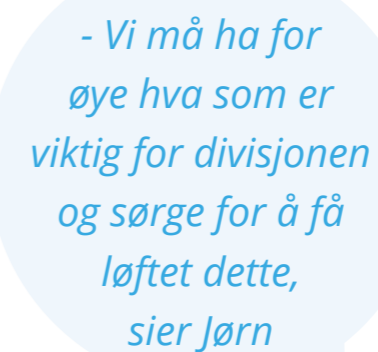
Når det gjelder utfordringene så sikter Jørn til at de har fått tilbakemeldinger om at de må jobbe mer med medbestemmelsen. De trenger å justere samhandlingen, blant annet om hvordan ta opp saker og hvilke saker. Det er besluttet en modell med medbestemmelse på driftsenhetsnivå, men han er enig i at det trengs mer oppmerksomhet på å få opp saker fra lavere nivå.

- Vi må ha for øye hva som er viktig for divisjonen og sørge for å få løftet dette, sier Jørn.

Forholdet til Brukerkontakt – her har vi en vei å gå

Det er Informasjonsforvaltning som er ansvarlig for folkeregisteret mens det er førstelinjen i Brukerkontakt i divisjon Brukerdialog som er de som utfører det daglige arbeidet og møter publikum i praksis. Det er en relasjon som ikke er helt uten problemstillinger og vi spør hva Jørn tenker om det.

- Vi har en krevende situasjon akkurat nå hvor vi for det første skal tilegne oss kompetanse på hvordan vi løser sakene på en god måte i folkeregisteravdelingen. Som en del av det skal vi lære opp førstelinje på



- Vi må ha for øye hva som er viktig for divisjonen og sørge for å få løftet dette, sier Jørn

riktig nivå slik at vi kler på dem med riktig kompetanse og oppgaver. Vi har en vei å gå fordi vi løpende introduserer nye løsninger med nye kompetansebehov. Det er ikke bare snakk om å finne en balanse mellom 1. og 2. linje, men også i forhold til saksbehandling.

Shift-left (IT-begrepet som innebærer å sette inn ressurser der de til enhver tid trengs) har kommet sporadisk uten at de har tatt diskusjonen fullt ut. Jørn mener likevel at ledelsen i både Folkeregister og Brukerkontakt har god kommunikasjon på dette området.

- Vi må huske at vi er en folkeregisteryn-



Jørn Leonhardsen har sittet omtrent et år i stolen som direktør for divisjon Informasjonsforvaltning før han går videre til IT-divisjonen. Vi ønsker ham lykke til!

dighet, vi må samle kompetansen ett sted i organisasjonen, få et godt sentralisert folkeregistermiljø samtidig som vi tar hensyn til en effektiv førstelinje. Men vi må åpenbart snakke mer sammen, sier Jørn.

Modernisert folkeregister – ikke smertefri overføring til linjen

Moderniseringen av folkeregistersystemene har pågått i lengre tid og ulike deler har suksessivt blir overført til linjen, men prosjektet er etter skjema og ting er ikke i rute. - Dette visste vi ville være krevende, starter Jørn.

Intensjonen med tidlig overføring til linje for å kunne tilpasse og optimalisere løsningen til linjens faktiske behov er god. Samtidig skaper det en utfordring for linje å skulle læres opp på en løsning med mangler. Det er uansett prosjektet som har ansvar til det hele er ferdig.

Er vi digitalt sårbare eller er forsvaret vårt godt nok?

Temaet går videre til digital sårbarhet og ulike angrep som blant annet vi og andre virksomheter er rammet av. Om forsvaret vårt er godt nok er et stort og viktig spørsmål som den nye IT-direktøren er opptatt av. Han er imidlertid varsom med å komme med noen bombastiske uttalelser. - Jeg har ikke grunn til å si at det ikke er

godt nok, men det vil heller ikke være riktig å kategorisk slå fast at det til en hver tid er godt nok gitt den raske utviklingen rundt oss.

- Men vi setter fokus på de rette tingene, snakker om de riktige risikopunktene og tiltaksområdene.

Vi jobber riktig med de utfordringene, men trusselbildet er sammensatt og avansert og vi må ha en årvåkenhet på dette området. Skatteetaten er flinke og kjører informasjonkampanjer, Nasjonal sikkerhetsmåned med lynlæring av alle ansatte har nylig vært gjennomført.

Jørn er tilhenger av at ting skal være transparent, vi står overfor et klart trusselbilde og vi må være årvåkne.

- Det er du og jeg som er den største sikkerhetstrusselen, menneskelig feil og ubetenksomhet kan få store følger. Det er viktig å ikke åpne lenker og dokumenter fra uventet hold, man må ikke la seg stresse av at noe tilsynelatende haster veldig. Vi må bygge og utvikle en sikkerhetskultur.

Alle har ikke digital kompetanse, men alle skal med!

Vi har beveget oss videre til etatens tilgjengelighet.

- Hva gjør vi for at den gruppen i befolkningen som ikke kan benytte digitale tjenester skal kunne få en god og akseptabel

tjeneste og service fra etaten, spør vi.

Jørn oppfatter at vi når alle, enten ved at de kommer til oss eller ringer. Det må vi også være forberedt på å gjøre en stund. Vi kan uansett aldri glemme de som av en eller annen grunn trenger ekstra hjelp.

- Teknologiutviklingen kan hjelpe oss, for når vi snakker om digitale løsninger så kan det være vanskelig å se hvor vi er om 10 år. Vi må vurdere å øke kanalspekteret vårt for å nå den gruppen yngre som ikke bruker våre digitale tjenester, her kan vi også stille krav da de i stor grad så åpenbart har digitale kunnskaper. En utfordring vil være hvordan vi legger ut nye tjenester i flest mulig digitale kanaler slik at vi treffer borgerne der de forventer å treffe oss.

- Om 10 år vil vi ha kommet mye lenger og vil i perioden gradvis kunne ta i bruk ny teknologi som avlesning av i bruk fingeravtrykk, irisgjenkjenning, talegjenkjenning og at de dingsene brukerne skal forholde seg til ligner mer på kjente og enkle løsninger som brukerne kjenner seg igjen i. Den teknologiske utviklingen beveger oss mot enklere og mer brukervennlige løsninger, tenker Jørn.

Medarbeiderundersøkelsen – for det meste fantastisk bra, men også noe rødt

Neste tema er medarbeiderundersøkelsen

og vi påpeker enkelte dårlige svar, hva tenker direktøren om det?

Divisjonen og avdelingene som helhet er gjennomgående bra, men på enkelte områder lyser det rødt. Her er han mer opptatt av hvordan man tar tak i dette. Ett område kommer Jørn uoppfordret inn på og det er situasjonen i hans egen ledergruppe. Det var bekymringsfullt mange som svarte at de opplevde dårlig balanse mellom jobb og fritid. Det jobbes for mye og det er ikke bra, hverken for de det gjelder eller for Skatteetaten som helhet. Det er ikke en bærekraftig modell at noen kan være i ferd med å slite seg ut, er budskapet.

Gratulerer med ny jobb!

Siden det er første dag i ny jobb som direktør for IT-divisjonen, må vi jo benytte anledningen til flere IT-spørsmål. Vi prøver oss på spørsmålet om ikke alle IT-prosjektene samtidig kan by på utfordringer for etaten?

Her har Jørn mye på hjertet, men er forsiktig med å komme med noen programklæringer. Med stort og smått er det 55 prosjekter i porteføljen til etaten.

- Det er et uttrykk for en etat som kan mye og vil mye, er responsen til den nye direktøren. Det er en god formel for Skatteetaten å matche teknologien med

forretningsbehovene.

Han er likevel klar på at mengden av store tiltak som vi faktisk kan klare å gjennomføre samtidig, begynner å nå en smertegrense.

Med en IT-bakgrunn er han glad for å komme inn med den balasten han har, og så synes han det er en fordel å ha blitt kjent med deler av forretningsiden i det året som har gått. Han går inn i den nye stillingen med en stor grad av optimisme og tillit og opplever også at han går inn i en god og attraktiv organisasjon.

- IT-folkene her er kjent for å være opptatt av at applikasjonene virker hos bruker. Jeg skal i hvert fall gjøre mitt til at den holdningen skal styrkes ytterligere, proklamerer Jørn.

Vi ønsker Jørn lykke til i den nye jobben!

*Tekst: Kaare Seeberg Sidselrud
Foto: Andreas Agasøster Vatnøy*

PERSONALIA

NAVN: Jørn Leonhardsen

ALDER: 56

BOSTED: Stabekk

FAMILIE: Gift med Liv og tre barn på hhv. 20, 25 og 27 år

Hva liker du å gjøre på fritiden?

Høre musikk. Trene. Spiller litt gitar (men kun for egne ører!!). Møte nære venner til gode måltider. Være på hytta med nærmeste familie. Reiser til Italia hvert år.

Hva er ditt favorittnettsted?

youtube.com (Utrolig kilde til kunnskap om alt fra avansert IT teknologi til hvordan man justerer giret på sykkelen.)

Tre ting du ikke klarer deg uten:

Først og fremst familien, men av "ting" så er det PC, mobiltelefonen og aviser.

Hovedtillitsvalgt Anne: - Ledelsen går glipp av mange gode innspill

– men det er en spennende divisjon og det blir bra bare de nye systemene kommer på plass



Siden vi tar en prat med divisjonsdirektøren på Informasjonsforvaltning ville vi også ta en prat med vår hovedtillitsvalgte i samme divisjon. Anne Førstenberg-Rysjedal er nok like opptatt som direktøren for det var ikke lett å få til et møtepunkt for en prat.

Sliter med medbestemmelsen

- Vi har en veldig god tone med ledelsen, men ingen reell medbestemmelse, er det første Anne kommenterer når vi spør om hvordan det går.

Dette med medbestemmelse har vært et tilbakevendende tema overfor ledelsen og de jobber fortsatt med saken. Det dreier seg både om å få løftet de riktige sakene opp til divisjonsnivå og at saker som meldes inn faktisk blir tatt opp til behandling. De er heller ikke med på ledermøter eller workshops slik tillitsvalgte er i andre divisjoner. Denne manglende involveringen preger hverdagen i stor grad.

- Det er ingen vond vilje fra ledelsens side for de er positive når vi vil ta opp saker, men vi opplever at det skjer lite i andre enden. Ledelsen går glipp av gode innspill fra erfarne og engasjerte tillitsvalgte.

Krevende tid med for få folk og systemer som ikke er på plass

Anne får mange henvendelser fra egne

*Hovedtillitsvalgt på Informasjonsforvaltning
Anne Førstenberg-Rysjedal.*

medlemmer og SkL-medlemmer i andre divisjoner. Det er ikke fritt for at det er frustrasjonsmeldinger det dreier seg om. Mye dreier seg om folkeregisteret og forholdet til Brukerkontakt. Dette med modernisert folkeregister er åpenbart et komplekst problem da systemet ikke er ferdig utviklet, man må jobbe i flere systemer samtidig, både gamle og nye.

Det er for få tilsatte på folkeregisteret. Med mange frustrerte telefoner fra publikum, opplæring av nye kollegaer, og nye /ustabile systemer blir det en krevende arbeidshverdag. Det er satt i verk opplæringstiltak i forhold til førstelinje etter innspill fra tillitsvalgte. Dette vil nok hjelpe på situasjonen for alle parter

Det er lysning i sikte

- Er det lysning i sikte? Spør vi.

- Ja det blir bra når vi får innarbeidet medbestemmelsen og er i havn med modernisert folkeregister.

Informasjonsforvaltning, som også omfatter Innhenting og Deling, er en helt ny og spennende divisjon. Folkeregisteret begynner endelig å få den plass og anerkjennelse det fortjener, og divisjonen sitter på store verdier i form av informasjon.

Anne er stolt av både å være hovedtillitsvalgt på denne divisjonen og av å jobbe på folkeregisteret.

Vi takker for praten og ønsker lykke til videre.

Jens Chr. Batt

Hvordan står det til i førstelinjen vår?

Førstelinjen er vårt ansikt utad, men selv etter nesten ett år er ikke alt helt på plass. Vi har stilt Ove Nyland, sjefen for Brukerkontakt i Brukerdialog, noen spørsmål om tingenes tilstand.

Hva er din evaluering etter 10 måneder med Nye Skatt?

Jeg synes det har vært en utfordrende, utviklende og spennende reise. Vi har jobbet med stort engasjement og jeg synes vi har fått en bedre helhet i oppgaveløsningen. Samtidig har jeg erfart at det er forskjell på å planlegge og gjennomføre. Det er flere områder og oppgaver jeg har opplevd som mer krevende å få til enn jeg hadde tenkt på forhånd. Så gir det meg skikkelig inspirasjon å møte den sterke viljen og den tydelige iveren både medarbeidere og ledere har for at vi skal lykkes.

Mange medarbeidere i Brukerkontakt hadde sett for seg mer varierte arbeidsoppgaver nå, hva har du å si til dem?

Jeg har snakket med mange medarbeidere siden årsskiftet og får tilbakemeldinger om at en god del har prøvd seg på nye og andre oppgaver enn de hadde i gammel organisasjon. Samtidig får jeg også høre at de ønsker mer variasjon. Det håper jeg vi skal få til etter hvert. Det er en viktig oppgave for Brukerkontakt å yte god service og tilgjengelighet for brukerne. Det har vi ikke klart i tilstrekkelig grad i alle kanaler, så langt. Det har vært nødvendig å bruke store deler av de ressursene vi rår over for å betjene publikumskanalene.

Vår viktigste prioritet er å sikre at vi leverer stabil og sikker produksjon. For oss betyr det blant annet å yte forventet service til brukerne. Det fokuset skal vi ikke slippe.



Hvordan er samarbeidet med ledere på tvers av divisjonen? I Nye Skatt ble det lansert at det skulle være lettere å samarbeide på tvers.

I Brukerkontakt har vi samhandlet på tvers siden 2. januar. Det er nødvendig fordi oppgavene vi har ansvaret for treffer alle divisjoner og mange av enhetene i etaten. Jeg opplever stor åpenhet og velvilje for å samarbeide på tvers. Jeg synes vi klarer å se helhetsbildet, at det ikke handler om ditt og mitt, men vårt når vi jobber sammen for å finne de gode løsningene.

Finans har reagert på servicenivået i første linje, hvordan ser du for deg

at vi skal kunne levere det som forventes av oss?

Vi må bare erkjenne at spesielt på telefon har ventetiden for å få svar over tid vært for lang. Vi har ikke klart å ta unna pågangen med den kapasiteten vi har hatt. Vi har gjort mange grep og både medarbeidere og ledere har tatt ansvar og stått på for at vi skal være tilgjengelige. Vi har også ansatt flere medarbeidere. Gradvis ser vi at dette hjelper og at vi nå begynner å nå det servicenivået vi ønsker å tilby. Jeg skulle gjerne sett at vi hadde klart dette raskere, men å hente flere ressurser, gi opplæring og sørge for både kapasitet og kvalitet på samme tid er tidkrevende.

Hvilke tanker har du etter medarbeiderundersøkelsen? Og ser du noen områder vi bør ha et ekstra fokus på fremover?

Tilbakemeldingene vi får i medarbeiderundersøkelsen er svært viktige for oss. 91 prosent av medarbeiderne besvarte undersøkelsen. Det betyr at vi har fått et godt bilde på hvordan medarbeiderne vurderer jobben, samarbeid, utvikling og andre viktige områder. Det gleder meg å se at mange har et sterkt engasjement for jobben, kjenner målene vi skal nå og opplever at de får god støtte fra lederne. Samtidig ser vi områder vi må jobbe med for å bli bedre. Det gjelder for eksempel ønske om større muligheter for å planlegge egen arbeidsdag, at arbeidsbelastningen er balansert og at vi arbeider godt med endring og utvikling.

Ronny Rydningen



SkLs landsstyremøte 2-19

Dialog med HR-direktøren, deling av erfaringer etter et krevende år, kultur fra flere vinkler og generelt gode diskusjoner preget årets andre landsstyremøte.

Landsstyremøte nummer to markerer at vi snart er i mål med første året av Nye SkL. Hovedtillitsvalgte med vara og sentralstyret møttes på Gardermoen for to innholdsrike dager.

Selve landsstyremøte ble gjennomført på dag en med saker som årsberetning, økonomi og rammebudsjett på saklisten. Kaare Sidselrud og Uyen Rødland dirigerte oss elegant gjennom sakene og sørget for orden i rekkene av innspill og replikker. Landsstyret er SkLs øverste organ etter Landsmøte. I ny organisering har vi to landsstyremøter i løpet av året.

Dag en ble avsluttet med besøk av HR direktør Anne Sigrun Moen. Hun presenterte tanker fra HR rundt medbestemmelse, lederrollen og behovet for



HR-direktør Anne Sigrun Moen hadde god dialog med landsstyret i SkL.

kompetanseutvikling når etaten skal finne sin plass i en stadig mer digital verden. Dette ble en meget god mulighet for oss til å komme med verdifulle innspill til HR, spesielt på medbestemmelse i ny

organisering hvor SkL var tydelig i sine tilbakemeldinger.

På dag to fikk vi muligheten til å dykke dypere inn i organisasjonen vår og dele erfaringer og tanker på arbeidet som er gjort så langt. Det har vært et krevende år hvor de tillitsvalgte har måtte jobbe på nye og større arenaer, nye rutiner måtte på plass og mange av utfordringene kunne vi ikke forutse. Da er det viktig å reflektere og finne gode løsninger gjennom de erfaringene som er gjort. Dette gjelder også i forhold til arbeidsgiver og de arenaene hvor vi, i ny organisering, har påvirkningskraft.

Kulturen i SkL og i gruppen av hovedtillitsvalgte ble også et viktig tema på dag to. Gjennom ordskyer og gode diskusjoner ble temaet belyst fra flere vinkler. En viktig betraktning rundt kultur er det gode samholdet vi ser i SkL, dyktige og trygge tillitsvalgte som bidrar aktivt i diskusjonene.

*Britt Elin Jaabæk
Foto: Kaare S. Sidselrud*



Skatt for utvikling

– SPENNENDE BISTANDSARBEID I SKATTEETATEN

Skatteetaten har bidratt til Norges bistandsarbeid ved å samarbeide med skattemyndighetene i Zambia over flere år, arbeidet ble avsluttet i 2017. Året etter ble det signert en avtale mellom Norad og skatteetaten. Vi skal nå bidra i enda større grad. Dette er et prosjekt som politikerne og regjeringen har stor tro på sier direktør for internasjonal stab Øivind Strømme. Prosjektet har som mål og sette samarbeidslandene i stand til å utvikle seg ved hjelp av egne midler.

VI HAR SNAKKET MED ØIVIND STRØMME – DIREKTØR FOR INTERNASJONAL STAB, ANSVARLIGE FOR «SKATT FOR UTVIKLING»

Hva er din rolle i prosjektet?

En av mine oppgaver er å utvikle bistandsarbeidet på skatteområdet. Dette gjør jeg blant annet gjennom møter med Norad. Vi ser på aktuelle land å samarbeide med, hvor det er interesse for samarbeid med oss og hvilke behov landene har. Deretter tar Norad kontakt med den norske ambassaden i det aktuelle landet.

Så jeg skal om kort tid delta på en stor konferanse i Uganda, der alle ledere for skatt i Afrika samles, ATAF - African Tax Administrations Forum. Da er vi tilstede

for å diskutere muligheter for bistand på skatteområdet i flere land. Det er en lang prosess å finne de landene vi skal bidra i.

Hvor arbeider prosjektet nå?

Vi har innledet pilotprosjekt i Rwanda og Tanzania samt i Zanzibar. Zanzibar er en autonom del av Tanzania men har egen skatteadministrasjon. Vi ønsker i neste omgang et samarbeid med Ghana, Uganda og muligens også Sør Afrika.

Hvordan bli vi tatt imot?

Svært ulikt og ikke uten utfordringer. Det er ofte tidkrevende å få til avtaler, mange land har tekniske utfordringer og små administrasjoner. Men vi ser stor vilje til å ta imot rådgivning når vi kommer nedover i organisasjonene. Behovet er stort hos

medarbeiderne.

Ser vi allerede nå resultater av arbeidet som er gjort?

Vi er for tidlig i prosessene til å se resultater enda. Det tar gjerne år før vi ser effekten av arbeidet. Men i tidligere prosjekter har vi sett at inntektene går opp som en følge av et bedre skattesystem.

Vi skal bidra på strategisk, taktisk og operasjonelt nivå. Kan du si noe mer om hva det innebærer i praksis?

Alle de tre nivåene er svært viktige. Det er flere utfordringer før man etablerer god kontakt. Noen av landene vi jobber med er ikke engelskspråklige, i disse landene er det ekstra utfordrende da det er få i etaten som kan eksempelvis fransk og spansk.



Rune Larsen på plass for å hjelpe skattemyndighetene i Rwanda.

FAKTA OM SKATT FOR UTVIKLING

- En samarbeidsavtale mellom Norad og skatteetaten ble signert i 2018
- Norges bistandsprogram Skatt for utvikling skal bidra til å forbedre skattesystemene i utviklingsland. Et pilotprosjekt er nå i gang for få på plass et langsiktig samarbeid med Rwanda Revenue Authority (RRA).
- Skattedirektoratet har etablert et sekretariat for skattebistand – Bistandsenheten (Capacity Building Unit – CBU), som i løpet av 2019 vil ha 4 medarbeidere. Enheten er en del av Internasjonal stab i Skattedirektoratet samarbeid også med Tanzania samt Zanzibar.
- Skatteetaten bidrar med rådgivning på skatteområdet
- CBU er fullfinansiert av Norad i perioden 2018-2022



Rune Larsen og Gunn Åse Albinson hos skattemyndighetene i Rwanda.

Videre er det problemer med korrupsjon og politiske forhold. Vi må være taktiske og starter på øverste nivå. Deretter sender vi ned en prosjektleder som bor i landet i 6-9 måneder for å etablere kontakt med administrasjonen samt kartlegge hvilke områder vi skal bidra på. Innenfor denne tiden benytter vi også "korttidseksperter" fra skatteetaten som bidrar direkte i arbeidet på sitt område. Dette arbeidet ledes av Fredrik Aksnes i Internasjonal stab, teamleder for «skatt for utvikling»

Dersom vi ser grunnlag for videre samarbeid inngås det kontrakt for 2-3 år. I så tilfelle vil prosjektlederstillingen lyses ut som en ordinær stilling.

Hvem er ekspertene dere sender ned?

Det er medarbeidere i skatteetaten. Vi gjorde en kartlegging for en stund siden og ba interesserte melde seg. Vi har fått omlag 140 interesserte personer innenfor ulike fagfelt. Når vi ser hvilke fagfelt vi trenger

kompetanse på kan vi bruke personer fra denne listen og sette sammen team som drar ned i en til to uker for å bistå.

Vil dere søke etter flere interesserte medarbeidere senere?

Ja, det vil absolutt bli flere muligheter. Vi kommer til å trenge flere fageksperter på områder vi ikke har kartlagt enda. Nyheter fra prosjektet publiseres på intranettet, det er bare å følge med avslutter Øvind.

Vi deltok også på en samling for de som har meldt interesse for prosjektet. Mye foregikk på engelsk, gode engelskkunnskaper er viktig. Også gikk vi igjennom praktiske ting som vaksine og sikkerhet på reisen.

Hvilke erfaringer gjorde du deg når du kom ned?

Vi møtte en gruppe svært dedikerte medarbeidere. Det er en liten gruppe som gjør en stor jobb. De har en enorm stolthet i jobben de gjør og tar eierskap til samfunnsoppdraget på en helt spesiell måte. Ofte blir arbeidsdagene svært lange og uten overtidsbetalt står de på for det de tror på.

Jeg visste lite om landet da jeg dro ned, hadde lest litt men ble likevel overrasket over hvor moderne spesielt hovedstaden Kigali er. Da vi dro ut på landsbygda så vi derimot hvor stor forskjell det er mellom land og by. Mange med lav inntekt og lav digital kompetanse. Det opplevdes ikke som fattigdom, men en mangel på ressurser.

Hvordan jobber de i kontakt med skatteyder?

I Norge blir man født skatteyder, så innarbeidet er skatt i systemet. I Rwanda blir man ikke det, så de har stort fokus på å få opp frivillig etterlevelse. Det er 23 medarbeidere i "Taxpayer service" - disse jobber med å nå ut til skattebetalerne med sitt budskap, veilede dem og utvikle kanalene. De har fast sendetid på den statlige TV kanalen, plakater over hele landet med blant andre påskriften "Thank you for paying your taxes" og de arrangerer workshops for nyetablerte firma. Sammenlignet med oss så server 6 telefonveiledere 12 millioner innbyggere på tre forskjellige språk, Engelsk, Fransk og Kinyarwanda. Vi ble svært imponerte over det arbeidet som gjøres.

Hvilke utfordringer så dere?

Helt klart alt for få medarbeidere på en

enorm oppgave. Rwanda er et land med lav digital deltakelse – hvordan skal de prioritere? Et viktig element tror jeg blir å hjelpe de med verktøy slik at de kan prioritere aktiviteter som fungerer best for høyere etterlevelse.

Hva ønsker de av dere?

Det er forventninger til at vi kan bistå på flere områder. Blant annet med analyse, utvikle en effektiv kanalstrategi og gi dem verktøy til å utvikle brukerreiser. De er svært åpne for hva vi har å komme med og ønsker å utvikle seg.

For vår del er det viktig å kunne hjelpe dem til å se hva av det de gjør som fungerer og om det er noe de med fordel kan endre på.

Hva gjorde dere den uken dere var i Rwanda?

Vi brukte mye tid på å bli kjent med hverandre. Sammenlignet vårt og deres arbeid. Vi kartla deres ulike oppgaver og kanaler, tilbragte tid på kundesenteret og skattekontor, og lærte mye om hvordan deres hverdag er både lik og veldig ulik vår hverdag. Vi har identifisert noen områder som vi jobber videre med på både kort og lang sikt.

Hvordan jobber dere videre?

Vi har oppfølging på noen spesifikke

områder som skal gjennomgås med dem da vi skal ned igjen i desember. Vi ønsker å presentere enkle grep som kan gjøre deres hverdag bedre og effektivisere jobben ut mot skatteyder. Et konkret eksempel er å lage verktøy for brukerreiser og hvordan de kan involvere skatteyder i utviklingen av tjenester. Samtidig må vi legge til rette for et potensielt langtidssamarbeid.

Skal du bidra ytterligere etter reisen i desember?

Ja, men prosjektet vil utvikle seg. Dette er et pilotprosjekt og vi må helt sikkert benytte andre personer med annen spisskompetanse senere. Det er utrolig spennende å få være med å bidra i et så viktig prosjekt. Vi hjelper dem til å bygge landet ved økt skattegang. Hvis Rwanda kan bli mer selvstående på denne måten så er dette bistand som virkelig funker. Også er det selvfølgelig et pluss å få besøke et land og en verdensdel jeg ikke tidligere har vært i.

Tekst: Britt Elin Jaabæk

Foto: Gunn Åse Albinson og Beat Gisler

Rune Larsen dro til Rwanda for å bidra på fagfeltet Taxpayer service

En av "korttidseksperter" som Øvind refererer til i intervjuet er Rune Larsen ansatt i Brukerdialog. Han dro i september til Rwanda sammen med Gunn Åse Albinson for å bidra på fagfeltet "Taxpayer service", avdelingen kan sammenlignes med brukerkontakt i skatteetaten.

Hva fikk deg til å søke på prosjektet?

Skatteetaten har satt opp 10 områder hvor man trenger eksperter. Et av dem er "Taxpayer service". Da Rwanda ønsket bistand

på dette området så man at det ikke var meldt inn noen med denne kompetansen og jeg ble da spurt om å bidra sammen med Gunn Åse.

Hvordan forberedte du deg til reisen?

Vi hadde møte med prosjektleder i Rwanda, Beat Gisler, og to videomøter med våre kollegaer i Rwanda. Deretter forberedte vi presentasjoner på hvordan vi jobber i Norge innenfor aktuelle bistandsområder.

Målet er at Rwanda skal bli selvstående, vi skal jobbe sammen og lære av hverandre.



Lønnsutvalget for Informasjonsforvaltning fra v. Anne Fürstenberg-Rysjedal, Kaare Seeberg Sidseirud og Marianne Gulbrandsen Nyvold.



Lønnsutvalget for Innsats fra h. Pia Hansen Rolstad, Roy Strømstad, Siv Godø og Elin Olsen.



Forhandlingsutvalget for SSK (Sekretariatet for Skatteklagenemnda) Jens Chr. Batt og Anne Kristin Aske.



Deler av lønnsutvalget for Brukerdialog fra v. Beate Lindstrøm, Marianne Spangberg og Ronny Rydningen.

Årets lokale forhandlinger

De fleste forhandlingsområdene er nå i mål med årets lokale forhandlinger. Som alltid skulle vi helst sett at potten var større slik at flere av medlemmene kunne få. Her er et innblikk i jobben som ligger bak forhandlingene.

De første lokale forhandlinger etter 2.5.1 er nå gjennomført i ny organisasjon. Forhandlingene er ferdige innenfor fristen 31. oktober for Informasjonsforvaltning, Brukerdialog, Innsats, Administrative tjenester, SKD, IT, Utvikling og SSK.

I divisjon Innkreving er ikke forhandlingene ferdige når bladet går i trykken. Der er forhandlingene løftet fra divisjonsnivå til virksomhetsnivå og det er ikke sikkert at vi har et resultat fra forhandlingen i 2019.

Divisjonene varierer utrolig mye i størrelse fra 50 personer til 2 300 personer, så hver divisjon har hatt sine utfordringer ifm lokale forhandlinger.

Skatteetatens Lønnspolitikk herunder stillingskoder

Lønnspolitikken er et omforent dokument mellom arbeidsgiver og alle organisasjonene. Her har man kriterier for leveranse og adferd som den enkelte vurderes på ifm lokale forhandlinger.

Stillingskoder har vært et hett tema etter at vi kom inn i ny organisasjon siden dette har blitt praktisert svært ulikt i de tidligere regionene. Dette har selvsagt også vært et tema under de lokale forhandlingene. Endel medlemmer har fått nye stillingskoder, mens andre dessverre ikke nådde opp denne gangen. Dette kommer nok til å være et gjentakende tema i årene som kommer.

Det som er viktig å påpeke er at det er kriteriene i lønnspolitikken som gjelder både når man ønsker høyere lønn og ved vurdering av ny stillingskode.

Arbeid i forkant av forhandlingene

Med tanke på at vi kom inn i ny organisasjon 1.1.19 med landsdekkende divisjoner så har dette selvsagt bydd på utfordringer for noen av våre lønnsutvalg. I de nye

divisjonene kommer man inn i en ny og forskjellig kultur fra slik det var tidligere. Forhandlingsdelegasjonen til både ledelsen og foreningene er annerledes sammensatt i forhold til de tidligere regionene. Dette skaper selvsagt utfordringer ved at man ikke kjenner og er heller ikke like trygge på motparten som man tidligere var i gammel organisasjon.

Et fellestrekk for endel av divisjonene er at medlemmene er spredt på lokasjoner over store deler av landet. Dette har gitt noen av lønnsutvalgene større utfordringer enn tidligere hvor man kjente lønsmassen godt. Flere av lønnsutvalgene har dermed gjort et ekstra stort stykke arbeid for å få en god oversikt over medlemsmassen sin.

Flere av lønnsutvalgene har brukt veldig mange timer av fritiden sin for å lese og prioritere lønnskravene til medlemmene. Dette er et stort og omfattende arbeid for alle lønnsøknader fra medlemmene behandles på en meget seriøs måte. Man får ikke flexitid utover ordinær arbeidstid for å gjøre dette arbeidet.

Mange av HTV'ene har reist rundt og hatt medlemsmøter på endel kontorer. På denne måten treffer man mange SkL'ere og blir kjent med hvilke utfordringer og arbeidsoppgaver de enkelte kontorene har. HTV'ene har hatt opplæring i kravskrivning for medlemmene slik at de skal få inn best mulig krav fra medlemmene.

Forhandlingene

Ved de fleste forhandlingsområdene har forhandlingsdelegasjonen til SkL møtt en ledelse som har vært meget profesjonelle og som svært godt forberedt.

På de fleste forhandlingsområdene har det vært et godt forhandlingsklima mellom arbeidsgiver og forhandlingsdelegasjonen til SkL. Det har vært respekt for begge parters syn selv om man ofte har forskjellig ståsted. En av utfordringene er om man blir likeverdige parter under forhandlingene. Arbeidsgiver sitter på vurderingen som nærmeste leder har gjort av hver enkelt medarbeider og denne vurderingen har jo ikke fagforeningene i forkant av forhandlingen.

For enkelte divisjoner har selvsagt størrelsen på forhandlingsområdet vært en av de store utfordringene ved årets forhand-

linger. Da er det viktig at forhandlingsdelegasjonene har vært godt forberedt på alle eventualiteter.

Når det gjelder samarbeid mellom foreningene så fungerer dette ulikt i de forskjellige divisjonene. De fleste steder prater man med de andre foreningene uten at man nødvendigvis har et formelt samarbeid under forhandlingene, mens andre steder står foreningene mer samlet under forhandlingene. Noe man kan bruke et slikt samarbeid til er å finne hvem som er uorganisert.

Resultatet av lokale forhandlinger

For de divisjonene som er ferdige så har SkL fått et godt resultat. Dette betyr selvfølgelig ikke at vi er helt fornøyde. Det er fortsatt veldig mange medlemmer som ikke fikk i det hele tatt og mange fikk også mindre enn det vi mente de burde fått. Dette er imidlertid forhandlinger hvor det er litt gi og ta. Den store utfordringen er at pottens størrelse begrenser det handlingsrommet man har under forhandlingene. På mange av forhandlingsområdene medfører dette at under 50 % av medlemmene ble tilgodesett i de lokale forhandlingene.

Det som er veldig viktig å påpeke er at det er utrolig mange flinke og dyktige medarbeidere som dessverre ikke har fått høyere lønn ved de lokale forhandlingene. Dette påpekes også av ledelsen når vi diskuterer navn under forhandlingene. Vi får ofte tilbakemelding fra ledelse om at dette er gode navn som leverer godt, men at det rett og slett ikke er mer penger å dele ut denne gangen.

2.5.3

Selv om artikkelen i hovedsak har handlet om lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen (HTA) punkt 2.5.1, består også lokale forhandlinger av forhandlinger etter HTA punkt 2.5.3. Etter 2.5.3, som er forhandlinger på særskilt grunnlag, kan det forhandles når som helst i løpet av året.

Her er det imidlertid strenge kriterier. De mest vanlige kriteriene som vurderes er vesentlig endring av arbeidsoppgaver og særlige vansker med å rekruttere og beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft. SkL fremmer krav etter HTA 2.5.3 og vi får inn noen, mens andre får vi avslag på.

*Kjell Reidar Soiland
leder SkLs lønnsutvalg*



Opplæring av plasstillits valgte i SkL

Gode tillitsvalgte er viktig i forhold til ny organisering av SkL hvis vi vil fremstå som et profesjonelt og seriøst fagforbund. I år har vi hatt kurs både i våres og nå i høst.

Vi hadde med oss en flott, engasjert gjeng da det ble avholdt kurs i mars og mai. Kurset startet med at Ivar Sømhovd gjennomgikk Hovedavtalen, med fokus på rollen opp mot husmøtene på kontorene (LAR), men også HA § 17, 18, 19, informasjon, drøfting, forhandlinger og det å ha fri til å utøve vervet.

Opplærings- og Arrangementsutvalget

hadde fokus på rollen som plasstillitsvalgt (PTV) og hva SKL forventer av PTV. Utvalget ønsker å ha de beste tillitsvalgte i Norge, og at de som har vervet er trygge i rollen og kjenner til taushetspliktens betydning. De tillitsvalgte fikk også innføring i GDPR. Målet er at de blir flinkere til å ivareta medlemmer, fungere som medlemmenes talerør og er gode støttespillere for ledere og medlemmer. De skal profilere

SkL best mulig, opptre profesjonelt, være løsningsorienterte og trygge på lovverket. Etter kurset fikk alle et oppfølgingskjema der de skulle skrive hva de ville jobbe med videre.

Det kan være utfordrende å være PTV – spesielt på store kontorer med mange medlemmer. Da er det viktig å holde oversikt. Det er flott at medlemmene hjelper til med

verving av nye medlemmer, når noen går av med pensjon eller bytter divisjon.

I oktober hadde vi oppfølgingskurs med sentralstyret for å skape tettere bånd mellom sentralstyret og PTV. Det ble satt av tid til erfaringsutveksling og diskusjoner. Vi gikk også gjennom oppfølgingskjemaet fra forrige kurs og så på hva den enkelte hadde gjort siden sist. Vi snakket om det å skape en god, inkluderende kultur og at det er lov til å gi tilbakemeldinger.

Etter kurset skulle det deles ut en iPad til

den som hadde fulgt skjemaet best, men det viste seg at alle hadde gjort en strålende jobb. Det ble derfor trekning, og vi gratulerer Tore Jerud med premien. Han er en dyktig tillitsvalgt som har deltatt på alle kurs i regi av SKL.

Vi har stor respekt for alle som tar på seg verv i SKL. Vi er avhengig av at de stiller opp og er kjempeheldige som har så mange engasjerte tillitsvalgte.

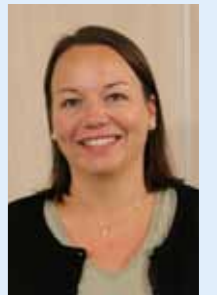
Hege Sømhovd
Foto: Kaare S. Sidselrud

Vi har spurt to av PTV-ene om hvordan SkL-kurs har hjulpet dem i rollen som plasstillitsvalgt

OLGA KRISTIN MELING

Brukerdialog, brukerkontakt 3, Bergen

Kurset tydeliggjør hva som forventes av en plasstillitsvalgt i Nye skatt. Jeg har fått et godt felleskap og nettverk med andre plasstillitsvalgte og med sentralstyret.



TOMAS KRINGEN

IT, produksjon, print, Helsefy

Kurs gir inspirasjon og faglig innspill, og er en påminner om at foreningene må arbeide for å videreføre normer og verdier vi kjenner i norsk arbeidsliv.





Det var en fin gjeng som deltok på årets SkL Ung-konferanse som gikk til Edinburgh.

YS Arbeidslivsbarometer, hovedavtalen, Nye Skatt og ikke minst lønnsforhandlinger var tema på årets SkL Ung-konferanse som denne gang gikk til Edinburgh.

Årets konferanse ble holdt i Edinburgh 4.-6. september 2019. I overkant av 30 deltakere fra Bjørnevattn i nord til Kristiansand i sør deltok. Dagene ble fylt med nyttig faglig innhold om blant annet fagforeningens rolle, lokale lønnsforhandlinger og gode diskusjoner.

Etter en trøblete start på Gardemoen er det en sulten gjeng som ankommer hotellet litt etter tidskjema. Da er det godt lunsjen står klar i restauranten på hotellet. Etter lunsj er det samling og presentasjonsrunde og Imran kan endelig ønske velkommen til årets konferanse.

Det var stort fokus på fagforeningsarbeid og fagforeningens rolle. Pål Arnesen fra YS Stat hadde to innholdsrike foredrag på dag én om YS Stat i Norge og Europa og YS Arbeidslivsbarometer. Annelise Rosland var innom både hovedavtalen og Nye Skatt, og hvordan SkL valgte å organisere seg etter omorganiseringen.

Et tema som var veldig aktuelt på samme tid som konferansen ble avholdt var lokale lønnsforhandlinger. Mange av deltakerne hadde frist for å levere sine krav når vi var av gårde og da passet det veldig bra at Hege Sømhovd var med oss og ga oss en



SkL Ung-utvalget består av fra v. Kine Hildal, Vidar Risdal, Silje Løvstad, Artem Bronzov og Imran T. Mahmood. (Usman Asghar er også med, men var fotografen bak kamera.) Utvalget er ansvarlig for konferansen.

innføring i kravskrivning. Dette skapte stort engasjement blant deltakerne som brukte mye tid på både spørsmål og å få tips til egne krav.

Selv med lange dager og mye faglig innhold er det også rom for en dose sosialt opplegg. Etter å ha jobbet med gruppeoppgaver på slutten av dag to, får deltakerne ettermiddagen fri til å utforske byen, shoppe eller slappe av før det er felles middag klokken åtte på Dine Edinburgh. Nivået er høyt og latteren sitter løst i lokalet. I år som i fjor, gjentas suksessen med at kvelden avsluttes på karaokebar. Det synges og det kom frem mye uant

talent blant de unge medarbeiderne i Skatteetaten.

Både faglig og sosialt er vi fornøyde med årets konferanse. Det er utrolig gøy å ha en arena hvor vi kan treffes på tvers av avdelinger og lokasjoner på denne måten. Vi blir bedre og bedre kjent for hvert år og ikke minst kjent med nye kolleger ettersom det er en god blanding av tidligere og nye deltakere på konferansen hvert år.

Vi ser allerede frem til konferansen i 2020!

Tekst: Ine N. Staveland og Silje Løvstad
Foto: Usman Asghar

ALLE MÅ BIDRA TIL ET GODT ARBEIDSMILJØ

SkLs arbeids- og personalutvalg vil ha arbeidsmiljø på dagsorden. Et godt arbeidsmiljø er en forutsetning for at vi skal trives og levere bra på jobben. Vi mener varierte arbeidsoppgaver, personlig utvikling og mestring er viktig for å få til et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær.

I 2018 ble arbeidsmiljø satt tydelig på agendaen i det offentlige ordskiftet, noe som førte til en ny IA-avtale. Flere aktører på arbeidsmiljøområdet lyktes og nådde frem med budskapet om at arbeidsmiljø er en forutsetning for norsk velferd og konkurransekraft.

Hvis vi skal se tilbake i tid, så har arbeidsmiljø blitt sett i sammenheng med trivsel på jobb og oppfølging av arbeidsrelatert sykefravær. Dreiningen av fokus i 2018, førte til at bevisstheten rundt arbeidsmiljøets betydning for resultater og produktivitet økte. I forbindelse med dette er også arbeidsmiljøets betydning sett

i sammenheng med uførhet, forlengede yrkeskarrierer og mulighet for inkludering. Arbeidsmiljø- og personalutvalget i SkL vil ha arbeidsmiljø på dagsorden. Selv om utvalget mener at Skatteetaten er gode på arbeidsmiljø, er det fortsatt mulig å bli bedre. Skal vi lykkes med inkludering, må vi jobbe sammen med arbeidsgiveren om å bli enda bedre på arbeidsmiljøarbeid. Etter Nye Skatt har vernetjenesten dreid fokus fra det fysiske arbeidsmiljøet til å rette fokus mot det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet. Dette innebærer at vi må påse at arbeidsgiver følger opp alle HMS-rutiner, IA-avtalen og ikke minst at inkluderingsdugnaden blir fulgt opp.

Mange grupper i Skatteetaten har blitt slått sammen og regionene er borte. Å lage ny kultur sammen er krevende, men må prioriteres. Skal vi få det til må alle være bidragsytere. Utvalget har tro på at varierte arbeidsoppgaver, personlig utvikling og mestring er viktig for å få til et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær. Vi vil og jobber for at Skatteetaten skal være i forkant nå det gjelder arbeidet med systematisk arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljø- og personalutvalget i SkL

Arbeidsmiljø- og personalutvalget består av

UYEN RØDLAND (Leder)
Brukerdialog,
Brukerkontakt,
Kristiansand



RONNY RYDNINGEN
Brukerdialog,
Brukerkontakt,
Leikanger



BÅRD ASPEN
Brukerdialog,
Innland, Oslo



RAGNHILD LIEBERG
Brukerdialog,
Brukerkontakt,
Drammen





Her er deler av SkL-gjengen på Bjørnevatn, fra v. Mariann, Sarina, Usman, Catrine, Jannik, Sofie, Karoline og Joakim. Dette arrangementet var i slutten av august.

Velkommen til Bjørnevatn!

Kontoret på Bjørnevatn er en relativ nykommer til Skatteetaten da de for ikke lenge siden het NAVI (NAV Innkreving) og hørte hjemme hos NAV. Etter overføringen til Skatteetaten har SkL-gjengen på kontoret stadig vokst og de utmerker seg ved å ha sosiale arrangementer på kontoret med jevne mellomrom. Her fra siste arrangement.

Vi i SkL-Ung Bjørnevatn, hadde nylig et sosialt arrangement med litt brettspill, quiz og masse moro. Vi hadde nylig fått nye kollegaer og hensikten med arrangementet var å la de nytilsatte få mulighet til å bli bedre kjent med sine kollegaer, og da gjerne utenom jobbsammenheng. Her fikk vi senket skuldrene og vi ble alle litt bedre kjent med hverandre.

Kvelden startet med en omgang av Alias. (Alias er et ordspill, hvor man deler seg opp i lag og skal forklare så mange av ordoppgavene som mulig, uten å bruke selve ordet.) For dere som ikke er kjent med spillet, det er ikke så lett å vite hvordan du skal forklare visse ord til folk du ikke kjenner så godt. Eksempel, forklar

ordet "galleblære" uten å bruket ordet. Men par runder inn, og flere av oss hadde kommet på samme bølgelengde. Her tok Karoline og nyansatte Joakim seieren.

Etter hvert var det tid for kveldens høydepunkt, nemlig quiz. Her stod Usman som selverklært quizmaster, frem med sine spørsmål og selvfølgelig noen tørre vitser. Her kom det spørsmål om lokalsamfunnet, avdelingen vår (Bidrag og tilbakebetaling) og noen spørsmål om kollegaene og arbeidsplassen.

Kveldens vanskeligste spørsmål var; "Hvem har tegnet kommunevåpenet til Sør-Varanger?", og "Hvor mange tredemøller og treningsmatter har vi på trim-

rommet vårt". Ikke fullt så vanskelig var spørsmålet; "Hva heter den beste fagforeningen?"

Her ble vinneren Catrine, og hun valgte en SkL Powerbank, sponset av SkL.

Vi håper dette motiverer andre SkL-tillitsvalgte til å ta initiativ og gi en ekstra varm velkomst til deres nyansatte.

Nok en gang vil vi benytte denne anledningen til ønske Joakim, Mariann og Marianne velkommen til oss i Bjørnevatn.

Usman Asghar

Hvordan har dette omstillingsåret gått, og hva venter oss?

SkLs nestleder Annelise tar en fot i bakken nå som 2019 nærmer seg slutten.

For sentrale tillitsvalgte hadde prosessen med Nye Skatt vart lenge da vi kom til 1. januar 2019 og Nye Skatt-modellen skulle settes ut i praksis. For medarbeiderne medførte overgangen til ny modell naturlig nok spenning og mange forventninger om hva Nye Skatt skulle innebære.

Mange medarbeidere på Brukerkontakt i Brukerdialog ble skuffet, da forventningene om nye oppgaver i Nye Skatt ikke innfridde. Det var store forhåpninger om at de skulle få bruke deler av arbeidsdagen på andre arbeidsoppgaver enn telefonbesvarelser, men det ble snart behov for at de benyttet hele arbeidsdagen til telefonbesvarelser som før.

Situasjonen på Brukerkontakt i Brukerdialog og Folkeregisteret, med for liten bemanning og langt flere telefonhenvendelser enn forventet, har medført en arbeidssituasjon som har vært veldig slit-som for medarbeiderne, og som har vart over tid. Det har også vært utfordringer på Innsats og Innkreving.

I en ny organisasjonsmodell er det ikke uvanlig at ting må gå seg til. Det har vi tillitsvalgte også kommunisert til våre medlemmer. Det er likevel slik at man må kunne se en progresjon i utviklingen av ny organisasjonsmodell, at modellen går seg til og blir som intensjonen var. Nye Skatt må også medføre at kultur, arbeidsformer og samarbeid mellom divisjoner går seg til og endres.



Våre hovedtillitsvalgte har hatt mye å gjøre i Nye Skatt og de har gjort – og gjør – en kjempejobb. De har hatt mye kontakt med våre medlemmer og har i de utfordringene som har vært hittil i Nye Skatt, ivaretatt medlemmenes interesser på en veldig god måte.

Medbestemmelsen i divisjonene fungerer ikke helt etter intensjonen. Siden vi ikke lenger har medbestemmelse på avdelingsnivå, har hovedtillitsvalgte prøvd å få saker fra avdelingsnivå til behandling i HAMøter på divisjonsnivå, uten at dette har skjedd i særlig stor grad. Ordningen med Lokal arbeidsgiverrepresentant (LAR) og medbestemmelse på kontornivå fungerer veldig variabelt. Vi er opptatt av at medbestemmelsen skal bli bedre og det jobber vi med kontinuerlig.

Når 2019 nå nærmer seg slutten, ser vi at det fortsatt er mye å ta tak i. Vi må tro at det vi har slitt med i år, forhåpentligvis bedrer seg til neste år. Det blir likevel ikke mindre omstilling i 2020, da skatteoppkreveren er på vei inn i etaten. Med ca 1000 nye medarbeidere som skal overføres til etaten, blir det viktig at omstillingen gjennomføres på en best mulig måte for alle berørte, både de som overføres og de som allerede er ansatt i etaten.

Til slutt vil jeg ønske dere alle en fredfull og god jul.

Annelise I. Rosland

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,-

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
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, Helsefyr

Informasjonsforvaltning:

HTV: Anne Fürstenberg-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: Ole K. Josefsen, Bjørnevatn
ATV Oppdrag: Linda Acay, Mo i Rana
ATV Regnskap: Hege Sømhovd, Tove Bakken, Helsefyr
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, Helsefyr
1. vara: Ann Kristin Grinden, Helsefyr
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, Helsefyr

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
Artem Bronzov

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:

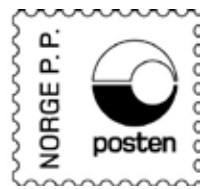
Andreas Agasøster Vatnøy

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
- 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 og fordelaktige vilkår i Gjensidige bank
- 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*