

## Årskonferanser

s.10-13

Den nye Skatteetaten s.6

Prestasjonsmåling i arbeidslivet s.8

YS Stat-konferansen s.14



HR på Høygir s. 4



## Redaktørens eget hjørne

Møtevirksomheten er stor i SkL for tiden, både når det gjelder møter i SkL, med arbeidsgiver, i YS og med politikere. Til tider blir tilfanget av informasjon til SkL Nytt stort, og jeg er ikke alltid like sikker på om jeg velger det som er mest interessant for dere medlemmer. Ris og ros mottas med glede, og jeg tar gjerne i mot forslag på temaer dere har lyst til å lese mer om.

En type artikkel som i hvert fall ikke kan velges bort, er årskonferansene ute i avdelingene. To av de, SkL sør og SkL nord sammen med SkL Midt-Norge, kan du lese om i dette nummeret av SkL Nytt. I neste nummer kommer så årskonferansene til SkL vest og SkL øst og årsmøtet til SkL SKD/SITS. En stor takk til alle dere som har bidratt med bilder og innhold fra konferansene. Jan Ove Nilsen og Eva Hagland har levert tekst og bilder fra nord og Midt-Norges konferanse, og Kaare Seeberg Sidselrud har levert et godt utvalg av bilder. Takk også til Jenny Paus som har skrevet fra årsmøtet til sør.

I dette nummeret har et knippe av våre medlemmer stilt opp til vårens vervekampanje. I tillegg til å fortelle om hvorfor de er medlem hos oss i SkL Nytt, viser de bredden i medlemsmassen vår. Det burde heller ikke være tvil om at det lønner seg å være organisert i SkL.

Tusen takk til alle dere som har deltatt, og til dere alle sammen: God verving!

FORSIDE: Britt Elin Berg og Turid Kaasa på årskonferansen til SkL sør.  
Foto: Kaare Seeberg Sidselrud



## En prat med...

### Tove Janita Reitan

Arbeidssted: SOL, Steinkjer, Skatt Midt-Norge

Ansatt siden: juni 2009

Medlem i SkL siden: juli 2009

#### Gratulerer som ny hovedtillitsvalgt i SOL!

Tusen takk for tilliten – det er veldig hyggelig å bli valgt som hovedtillitsvalgt for SkL i SOL, og jeg gleder meg til å ta fatt på oppgavene. Jeg er glad for at jeg har dyktige avdelingsstillsvalgte å støtte meg på, i tillegg til SkL sentralt hvor Sissel Eilefstjønn er vår kontaktperson.

#### Ser du frem til rollen som hovedtillitsvalgt i SOL?

Jeg har allerede blitt “kastet” inn i det. Jeg fikk gleden av å delta på ledersamlingen på Gardermoen i januar. Tema for samlingen var “Mål og ambisjoner 2015”. Det var to interessante og spennende dager, og jeg setter stor pris på at vi som tillitsvalgte får lov til å delta på sånne samlinger.

#### Du har vært vara mens Ingemund Sægrov har vært hovedtillitsvalgt. Hva tenker du om å overta etter ham?

Først vil jeg benytte anledningen til å takke Ingemund for den jobben han har gjort som hovedtillitsvalgt for oss i SOL. Han har vært med siden oppstarten i 2008, og har gjort en flott jobb, både for SOL og SkL. Jeg har vært hans vara i to år, og det har vært både hyggelig og lærerikt.

#### Hva har du lyst til å bidra med i SOL?

Jeg ønsker å bidra til at SkL skal være et naturlig førstevalg for ansatte i SOL. Dette gjennom å være synlig, bry meg om det enkelte medlem, ta opp saker som opptar våre medlemmer og gi rask og riktig informasjon.

# Den nye Skatteetaten



2014 var det store året for endringer i Skatteetaten. Frå 1. januar i år blei Statens innkrevjingssentral ein del av etaten. I 2015 skal vi gjera alt klart for å ta i mot oppgaver og medarbeidarar frå Toll og kanskje òg frå kommunane.

Eg vil nytta dette høvet til å ønskje dei tilsette ved SI velkommen. Det blir spanande å sjå kva dette får å seie for Skatteetatens totale innkrevjing av skattar og avgifter i framtida.

Toll og Skatt jobbar nå iherdig med å definere kva for oppgaver som skal overførast til Skatt frå 1. januar 2016. Det er kjent at det er noko usemje om korleis dei to etatane skal dele på oppgavene. Eg meiner det er uheldig om Toll og Skatt skal sitje på den same kompetansen og ha dei same oppgavene, til dømes i samband med etterkontroll av importvarar. Det blir opp til Finansdepartementet å avgjera kor grenselinjene mellom etatane skal gå. Sjølv om departementet ser ut til å ha stor tillit til Skatteetaten, meiner eg at det er viktig å finna avgrensingar som gjer begge etatane så effektive som råd er.

Det mest spanande denne våren er om stortinget går inn for å overføra skatteoppkrevjarfunksjonen frå kommunane til Skatteetaten. SkL har i mange år meint at dette vil vera eit fornuftig vedtak, og me bruker alle dei politiske kontaktene våre til å påvirke beslutningstakarane. Personlig kryssar eg fingrane for eit positivt vedtak før sommarferien.

Finansdepartementet har nettopp avgjort at rapporten som SKD skal laga om endra kontorstruktur i Skatteetaten, ikkje skal leverast før ved utgangen av året. Eg meiner dette var ei fornuftig avgjerd. Me får no høve til å sjå kontorstruktur i samanheng med nye oppgaver frå Toll, forhåpentlig saman med skatteoppkrevjaroppgåvene.

Alle SkLs avdelingar med unntak av SkL SKD/SITS har no avvikla årskonferanse og årsmøte. Eg har hatt gleden av å delta på alle, og det er godt å kunna oppleve at SkL har veldrevne avdelingar. Fleire stader er det er rift om plassane i styret og å bli tillitsvald. Det viser at det er attraktivt å vera tillitsvald, og at mange har lyst til å gjera ein jobb for SkL. Gratulerer til alle nye styremedlemmar og tillitsvalde i SkL og lykke til med den viktige jobben som ligg foran oss.

Per Magnar Stavland

## INNHOOLD

HR på høygir	s.4
Den nye Skatteetaten	s.6
Utdanningsstøtte	s.6
Vervekampanje	s.7
Prestasjonsmåling i arbeidslivet	s.8
Årskonferanse SkL sør	s.10
Årskonferanse SkL nord og Midt-Norge	s.12
YS Stat-konferansen	s.14
Politisk streik 28. januar	s.17
SkL-butikken	s.18
Viktige verv i SkL	s.19



# HR på høygir

Det er fredag og rett i forkant av et hovedavtalemøte om kontorstruktur. I en hektisk hverdag har jeg omsider klart å få en intervjuavtale med HR-direktør Lise Sannerud, og naturlig nok stod kontorstruktur høyt på spørsmålslista mi.

Det er dette temaet våre medlemmer er mest opptatt av for tiden. Når oppdraget lyder på større og færre kontor og en halvering er diskutert, vil jeg vite om Lise har noen gode råd til de som er berørt av kontorstruktur og ser en usikker fremtid i møte. Men det tar ikke lang tid før jeg skjønner at noe er i gjære.

- Alle spørsmål om kontorstruktur må vi komme tilbake til, sier Lise. Det er ingen tvil om at alt som hadde med dette å gjøre pent må vente til det etterfølgende møtet. Intervjuet blir plutselig litt amputert, men jeg gyver løs. Det er nok av andre spørsmål.

## Kortversjonen

For hva driver HR-staben egentlig med? De har ansvaret for et helhetlig løp for kultur, kompetanse og ledelse i etaten og å ivareta prosesser i forbindelse med nye oppgaver. Oppfylging av leveranssmål på HR-området, utvikling av fremtidsbildet og en ny områdestrategi for HR, medarbeiderundersøkelse og sykefravær nevnes også. I virkeligheten fyller svaret en hel A4-side av mine notater, så dette var kortversjonen.

- Har dere hodet over vannet? spør jeg.  
- Vi forsøker ikke å få vann i nesa når vi svømmer, svarer Lise og overlater tolkningen til meg. De har nok kontroll, selv om

hverdagen ikke er helt uten utfordringer.

## Utfordringene

Det bringer meg over til et ømtålig tema som jeg ikke kan unngå å komme inn på, nemlig arbeidsavtalene til SI. De ansatte i SI vil ikke skrive under Skatteetatens variant av arbeidsavtale, og stemningen har til tider vært anstrengt. Hva tenker Lise om det?

- Det har ingen praktisk eller juridisk betydning å bruke våre arbeidsavtaler, noe som avgjørelsen i nemnden bekrefter, er svaret. Det er den samme uttalelsen som også har blitt gitt i ulike møter med oss tillitsvalgte i organisasjonene, uten at temperaturen rundt spørsmålet har sunket nevneverdig.  
- Jeg opplever at vi har et godt samarbeid likevel, sier Lise.

Et annet tema er prosessen rundt Toll-Skatt, hvordan opplever hun den?  
- Spørsmål rundt grensesnitt er utfordrende, men vi har et konstruktivt samarbeid med HR i Toll og skal komme i mål, svarer hun. Som tillitsvalgt og tett på Toll-Skattprosessen kan undertegnede skrive under på både utfordringene og troen på å komme i mål.



Tross travelt opptatt med alle endringene i Skatteetaten tok HR-direktør Lise Sannerud seg tid til en liten prat med SkL Nytt.

Foto Jens Chr. Batt

## Organisasjonene

Det bringer meg over til neste spørsmål: Er organisasjonene konstruktive bidragsytere eller et hår i suppa?  
- Organisasjonene er ikke bare konstruktive, men helt nødvendige, sier Lise, og legger til: - Dere sitter på mye kompetanse og kunnskap om organisasjonen, og vi hadde ikke kommet i land på en god måte uten

dere. En forutsetning er at det er tillit mellom partene, og det opplever jeg at vi har. Organisasjonene og ledelsen er ikke alltid enige, og Lise liker når organisasjonene kommer med konkrete forslag til endringer. Her har organisasjonene kanskje et forbedringspotensial. Uansett, det er viktig å være i dialog.

Med kontorstruktur fortsatt som ikke-tema går jeg over til skatteoppkreverne, hva tenker hun om det? Der er hun straks mer varsom med å mene noe bastant.  
- Å spå om politikk er vanskelig, men Skatteetaten ser på forslaget til organisering som en mer effektiv måte å løse disse oppgavene på, sier hun og legger til at hun håper at det går igjennom.

## Omdømme

Kontoret til Lise er overraskende lite og spartansk til å huse en HR-direktør. Det kunne vært kontoret til enhver saksbehandler, det vil si for de som har et altså

Inger Harstveit (t.v.) og Lise Sannerud styrer møtene med organisasjonene, her fra fellesmøtet i januar.  
Foto: Jens Chr. Batt



Uenigheten vi har rundt åpne kontorløsninger er imidlertid ikke tema denne gang. Etatens omdømme eller klatring på ulike rankinglister var heller ikke ment å være tema, men diplommet på en ellers ganske naken vegg stikker seg ut. Lise er rask til å forklare at det er en utmerkelse fra Universum til Skatteetaten som årets klatrer for young professionals i 2014.  
- Etaten er også blant de 10 mest foretrukne IT-bedrifter i offentlig sektor, sier Lise før hun fortsetter å snakke om Skatteetaten som en attraktiv arbeidsplass med mye kompetanse og flotte ansatte.

## Kontorstruktur

Klokken går, men spørsmålet om kontorstruktur henger fortsatt i luften. Mine tilmålte tre kvarter blir avkortet da det åpenbart er mye som skjer i kulissene. Med avtale om å komme tilbake til spørsmål om kontorstruktur forflytter jeg meg fra

maktens korridorer i 10. etasje til møteromavdelingen i andre. Spenningen blir snart utløst med nyheten om at fristen for kontorstruktur blir utsatt fra 1. mai til 31. desember. En gledelig nyhet for organisasjonene som nå kan senke skuldrene en smule. Det var tydelig at også ledelsen var fornøyd med Finansdepartementets beslutning. Det gir rom for en bedre prosess, spesielt når en så viktig brikke som skatteoppkreverne får sin avklaring først.

For alle som lurer på hva HR-direktøren mener om kontorstruktur, får jeg heller komme tilbake til det ved en senere anledning. Men Lise forsikrer at når vi kommer dit, vil HR-løpet legges opp i samarbeid med organisasjonene.

Jens Chr. Batt

SkL - vi kan Skatteetaten

Verv og vinn - se side 7

Jeg ble medlem av SkL fordi jeg opplever at SkL har en positiv tilnærming og er løsningsorienterte.



Gjertrud Eide, seniorrådgiver stab Skien, SkL sør

Hvorfor SkL? Gode medlemsfordeler, politisk uavhengighet, i tillegg til gode ververar på Leikanger.



Frode Berge Alme, rådgiver SOL Leikanger, SkL vest

# Hvordan står det til med arbeidet med de nye oppgavene?

*Vi er ikke bare oppe i enda en omstilling, nei, «den nye Skatteetaten» er noe mer. Flere kulturer skal smeltes sammen, nye oppgaver skal integreres og etaten vil se annerledes ut.*

## Kontorstruktur utsatt

Ut fra alle tilbakemeldinger er det tydelig at kontorstruktur er det som har opptatt våre medlemmer mest av alt som foregår for tiden. Ikke så rart. Om arbeidsplassen forsvinner, er noe som opptar de fleste. Det opprinnelige tidsskjemaet for kontorstruktur var stramt nok, og SkL har lenge påpekt at det var feil rekkefølge på store beslutninger. Spesielt spørsmålet om skatteoppkreverne var det viktig å få avklart før kontorstrukturen skulle landes. SkL er tilfreds med at fristen ble utsatt til 31.12. Det bidrar til senkede skuldre og rom for en bedre prosess.

## SI på plass

Statens innkrevingsentral er nå innlemmet i Skatteetaten etter en prosess som kanskje ikke gikk så smertefritt som forventet. Spesielt spørsmål rundt arbeidsavtalene

voldte hodebry og KMD (Kommunal- og moderniseringsdepartementet) måtte på banen. Men det er ulik tolkning av tilbakemeldingene derfra. Vi får håpe at akkurat det spørsmålet kan legges litt til side og at vi kan få til en god samhandling med mange synergieffekter av SIs tekniske løsninger og gode kompetanse.

## Toll-Skatt er krevende

I skrivende stund er fortsatt grensesnittet mellom Toll og Skatt uavklart. Det er kompliserte spørsmål som griper inn i sentrale sider ved den enkelte virksomhets oppgaveportefølje. Av den grunn er vi også noe etter skjema med forhandling om organisasjonskartet, som igjen må på plass før kartleggingssamtalene med berørte ansatte kan ta til. Spesielt personhåndteringen mener vi er godt tilrettelagt. Bare man blir enige om hva som skal overføres, så har vi god tro på at resten av prosessen vil gå bra.

## Hva skjer med skatteoppkreverne?

Dette er det store spørsmålet for øyeblikket. Høringsfristen er 2. mars og vi vet det er stor motstand i kommunene, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Det foregår nok diskusjoner på kammeret både



Elisabeth Strauman Frang, fra skattedirektoratet og medlem i kontorstrukturprosjektet, snakket om kontorstruktur på SkL nords og Midt-Norges årskonferanse. Foto: Jan Ove Nilsen

på Stortinget og i øvrige maktkorridorer. Det synes åpenbart at antall kontorer må økes i forhold til SKDs forslag, men tiden vil vise hva regjeringen vil legge fram i revidert nasjonalbudsjett i mai. Personhåndteringen her vil være mye mer komplisert enn for Toll, og hvis en endelig beslutning ikke er klar før i juni, så vil vi få en ekstremt hektisk og krevende høst.

Tekst: Jens Chr. Batt

## SØK OM STØTTE TIL KOMPETANSEHEVING FRA SKL

SkL fortsetter tradisjonen med å gi støtte til faglig kompetanseheving som er relevant i nåværende eller for fremtidige arbeidsoppgaver. Avsatte midler deles ut per kalenderår. Kriteriet er at kompetansehevingen ikke dekkes av arbeidsgiver. Medlemmer kan søke støtte for inntil 10 000,- per år. Det kan også gis forhåndstilsagn ved behov.

Sentralstyret har vedtatt følgende retningslinjer for tildelingen:

- Du kan søke om støtte til kurs av ulik varighet og type, og studier på hel- eller deltid
- Det forutsettes at utgiftene ikke dekkes av arbeidsgiver
- Ved lengre studier gir ikke tildeling ett år automatisk rett til støtte for kommende studieår.
- Opplæringen må være relevant med tanke på nåværende eller fremtidig arbeidssituasjon i Skatteetaten
- Søknadene behandles fortløpende
- I søknaden må det oppgis hvilke utgifter det søkes støtte for
- Maksimalt beløp som ytes er kr 10 000 per person per år
- Ved innvilget søknad vil utbetaling av støtten gis når kvitteringene fremlegges

Søknad om støtte sendes SkL, Lakkegata 3, 0187 Oslo, eller til post@skl.no. Dokumentasjon av utgifter sendes per post eller skannes og sendes med mailen.

# Vi kan Skatteetaten!

Verv eller bli nytt SkL-medlem og bli med i trekningen av en Samsung Galaxy Tab S 8,4.



Vi lodder ut to nettbrett, ett til verver og ett til nye SkL-ere. Kampanjen går fra mars og ut mai, og de heldige vinnerne trekkes i juni. Les mer og meld deg inn på skl.no.

Husk at du som verver også er med i den vanlige vervekampanjen vår og mottar den faste premien på kr 1 000,- for hvert medlem du verver. I tillegg vil den som verver flest medlemmer i løpet av 2015, vinne et gavekort på kr 5 000,-.

## Verv og vinn

*Det er sosialt. Det arrangeres hyggelige turer, og andre arrangementer. Det er interessant å bli kjent med folk som jobber med andre ting en meg selv, og jeg får se etaten fra andre sider. Jeg får støtte i lønnsforhandlingene. Jeg får nyttig informasjon/kunnskap. Jeg har bl.a. lært om pensjon og lønnsforhandlingene og så fikk jeg mulighet til å være med på et veldig spennende kommunikasjonskurs.*

Frida Øvland, rådgiver skatte- og avgiftsregnskap Grimstad, SkL SKD/SITS



*Hvorfor SkL? Organisasjonen er politisk uavhengig, får raskt ut informasjon til medlemmene og ivaretar også ledere på en god måte med blant annet egen lederkonferanse.*



Hege-Anita Henriksen, underdirektør avdeling fastsetting skatt, Vadsø, SkL nord

## SKL GRATULERER TURID KAASA SOM ÅRETS VERVER 2014



Turid vervet tre medlemmer og ble den som vervet flest i 2014. Premien, et gavekort på 5 000 kroner, er allerede sendt, og Turid takker og forteller at hun skal kose seg med premien. Til daglig jobber Turid i SOL i Kristiansand.

# Prestasjonsmåling i arbeidslivet på vei ut

Etter mange år med målesystemer og karaktersetning på frammarsj i arbeidslivet, er det ting som tyder på at trenden er i ferd med å snu. Men i norske virksomheter henger man litt etter.



- Vi kjenner eksempler på at profilerte norske virksomheter har innført karaktersystemer de siste tolv månedene. Det står i kontrast til trenden vi ser internasjonalt, sier Eivind Garshol i konsultantselskapet Deloitte. Foto: Erik Norrud

Funnene går fram av konsultantselskapet Deloitte's rapport «Global Human Capital Trends 2014», som ble presentert av Eivind Garshol på YS-konferansen i høst. Undersøkelsen er basert på intervjuer blant 70 av Deloitte's partnere og 50 HR-ledere i ulike selskaper verden over. Den omfatter i alt 2532 respondenter i 94 land.

## Coaching erstatter overvåking og kontroll

Eivind Garshol er ansatt (director) i Deloitte's divisjon Human Capital, som arbeider med utvikling av HR-relatert virksomhet og forvaltning av menneskelige ressurser i bedrifter.

- Vi ser at de rigide målesystemene med karaktersetning og beløn-

ningssystemer er på tilbaketog i utenlandske selskaper. Det erstattes av en form for ledelse hvor dialog og tettere relasjon mellom leder og medarbeider gjør seg sterkere gjeldende. Coaching og oppfølging prioriteres i stedet for overvåking og kontroll, sier Garshol.

Han viser til tall som forteller at det begynner å tynnes kraftig blant selskaper utenlands som fortsatt kjører strengt på prestasjonsmåling som ledelsesfilosofi:

- Undersøkelser foretatt av Institute for Corporate Productivity viser at 49 prosent av amerikanske selskaper hadde slike systemer i 2009, mot 14 prosent i 2011. Og hos de mest lønnsomme virksomhetene startet flukten fra karakterene for lenge

siden. Sju prosent av disse hadde karakterer i 2009, og bare seks prosent i 2011.

I følge Deloitte-direktøren er det på full fart en overgang til en form for mykere ledelse, hvor man fokuserer på det man i følge forskning og erfaring vet virker.

- Det handler om verdier som påvirker den indre motivasjonen hos medarbeidere. At man opplever mestring og mening med det man gjør, har innflytelse på egen arbeidssituasjon og kan påvirke målene man skal strekke seg etter.

## Henger etter i Norge

For fagbevegelsen skulle dette være velklingende nyheter. Saken er

bare at bildet ser litt annerledes ut i norske bedrifter.

- Vi har gjort en parallell undersøkelse i noen store, norske virksomheter. Prestasjonsystemene som gjerne ble utviklet i USA ser ut til å stå sterkere her hjemme nå enn i opprinnelseslandet. Vi henger etter. Vi kjenner eksempler på at profilerte norske virksomheter har innført karaktersystemer de siste 12 månedene, noe som står i kontrast til den trenden vi ser internasjonalt, sier Garshol.

Han understreker at den norske undersøkelsen har begrenset omfang i forhold til den Deloitte har gjort på global basis, og at funnene derfor ikke er direkte sammenliknbare.

Det er ikke bare forskjeller som avdekkes. En del av trendene som defineres er mer eller mindre sammenfallende. Fokuset som handler om mer lederskap og mindre kontroll gjør seg gjeldende også i Norge, men det ser ut til å være tydeligere i utenlandske virksomheter.

- Det er mye bra med norsk arbeidsliv, men man har kanskje lett for å tro litt for godt om seg selv her i landet. Vi tror vi er i tet, mens vi ofte ikke er det. Jeg mener vi har litt å gå på, som disse undersøkelsene også viser, sier Eivind Garshol.

## 24/7-kultur truer effektiviteten

Krav og mulighet for tilgjengelighet gjør at skillet mellom jobb og privatliv viskes ut. I mange virksomheter er det nærmest forventet at man skal være «på» 24 timer i døgnet, 365 dager i året.

Undersøkelsen «Global Human Capital Trends 2014» peker på dette som en trussel både mot virksomhetenes produktivitet, beslutningsevne og trivsel.

- Jeg tror mye av den fleksibiliteten dagens teknologi åpner for, er bra. Men det har

Hos de mest lønnsomme virksomhetene startet flukten fra karakterene for lenge siden

noen konsekvenser også hvis det går for langt. Konklusjonene i undersøkelsen taler sitt tydelige språk. Bedrifter har mye å vinne på at medarbeiderne er engasjert i jobben sin. Den totale belastningen må være på et nivå som ikke dreper dette.

Garshol mener at bedriftene rett og slett kan bli nødt til å sette begrensninger for hvor mye ansatte kan være «koblet på».

- Bevissthet på at ansatte må ta ut ferie, avspasere opparbeidet tid, la fritid være fritid, og kanskje stramme inn tilgangen til de jobbrelaterte systemene... slike grep kan faktisk bli nødvendig. De bedriftene som har et aktivt forhold til dette og klarer å holde engasjementet til medarbeiderne oppe, vil ha bedre forutsetninger for å oppnå gode resultater, sier Garshol.

## Informasjonsflom skaper klasseskille?

Et annet moment som kommer fram er informasjonsflommen alle utsettes for i dagens teknologibaserte verden. Studier viser at folk sjekker mobilen sin 150 ganger om dagen. Hvordan påvirker eksplosjonen i tilgang på informasjon arbeidsdagen til ansatte?

Undersøkelsen til Deloitte viser at selv om informasjon flommer innover oss i et omfang som aldri før, er det ikke blitt lettere å finne det man trenger for å løse relevante arbeidsoppgaver.

- Kanskje ser vi her konturene av et klasseskille i arbeidslivet, hvor man på den ene siden har de som takler informasjons-

flommen, og på den andre siden de som ikke håndterer det så bra. Også her tror jeg det handler om systematikk og bevissthet fra virksomhetenes side, for å få det beste ut av de ansatte.

Her kommer ikke minst HR-avdelingenes prioriteringer inn i bildet, mener Eivind Garshol:

- En redefinering av HR-funksjonen er framme i debatten i denne sammenheng. Jeg var nylig på en stor konferanse i Amsterdam hvor dette var et av temaene. Nye tider krever nye lederskapsmodeller. Og igjen; de virksomhetene som skjønner dette og handler deretter, vinner.

Tekst: Terje Bergersen

## FIRE HOVEDTRENDER

Deloitte's undersøkelse «Global Human Capital Trends 2014», definerer disse fire hovedtrendene i det globale arbeidslivet:

- Mer fokus på lederskap: Virksomheter jobber med å utvikle ledere på alle nivåer og investerer i nye lederskapsmodeller.
- Mindre måling og karakterer: Systemer for prestasjonsmåling og karakterer erstattes av tettere relasjon og oppfølging mellom leder og medarbeider.
- Motivasjon og mestring: Økt oppmerksomhet mot motivasjon som følge av mestringsopplevelse, innflytelse på egen arbeidssituasjon og påvirkning av arbeidsmål.
- Informasjonsjungle: Dagens informasjonsflom og krav til tilgjengelighet 24/7 undergraver produktivitet, beslutningsevne og trivsel.

# Årskonferanse 2015

Den 27. og 28. januar var rundt 100 deltakere fra SkL sør samlet på Farris Bad i Larvik. Med et knippe gode foredragsholdere det ble to lærerike dager.

Først ute var Lars Solnørdal, avdelingsdirektør på fastsetting i Skatt sør. Han ga et innblikk i veien fram mot 2025.

## Fremtidsbildet mot 2025

Fremtidsbildet 2025 beskriver en idealtilstand som vi skal strekke oss mot. I 2025-visjonen skal det ikke finnes svart arbeid og det skal være like konkurransevilkår. Brukerne skal være selvhjulpne på elektronisk vis og tjenestene våre skal holde et høyt kvalitetsnivå. Vi skal ha en stabil og sikker produksjon og det skal fortsatt opprettholdes et godt omdømme for Skatteetaten.

For å nå fram til idealtilstanden er målbildet delt opp i strategiske kart. Sikker ID-for-

valtning er et viktig område og det skal arbeides mer med dette, blant annet ved å undersøke om det for folkeregisteret skal innføres en ny type identitet for borgerne. Samarbeidet med politi, arbeidstilsyn og andre etater skal også utvikles videre. Risikofaktorer skal ha fokus, og virksomheten vår skal være synlig slik at det påvirker etterlevelsen.

## Forventninger om effektivitet

Det koster å drive butikk og slik er det også i Skatteetaten. Politikerne tildeler etaten et budsjett og forventer effektivitet. I framtida vil det bli en ytterligere utvikling av IT-systemene, slik at mye av arbeidet vårt automatiseres. Mye av IT-satsingen skal brukes på systemene til Toll og Statens

innkrevingsentral slik at det blir harmonisering til felles IT-systemer.

En aktivitet som det skal satses på, er arbeidslivskriminalitet. I skatt sør skal dette organiseres som et prosjekt med en ambisjon om 60 årsverk. Dette er en stor satsing.

Akkurat nå arbeides det med perioden 2015-2017. I denne perioden skal det bli mer konkret hvilke områder det skal satses på.

## Danske omstillingserfaringer

Jørn Rise, leder av Dansk Told og Skatteforbund, fortalte om erfaringene fra den danske skatteetaten de siste årene. Det norske fremtidsbildet er veldig likt slik det

danske fremtidsbildet var. Danmark har imidlertid kommet mye lenger i prosessen og Jørn Rise fortalte om hvordan det hadde gått. Han la mest vekt på det som ikke vært helt vellykket.

Med bakgrunn i ny teknologi, ny viten og smartere forretningsmetoder har det også i Danmark vært krav til å øke produktiviteten i offentlig sektor. I tillegg har skattereglene endret seg mye.

I 1990 ble skatt og toll slått sammen. Senere ble det omorganisering og effektivisering. Organisasjonen gikk fra en hierarkisk oppbygging til en organisasjon med forretningsområder. Det som skulle bli effektive og gode system, ble ikke alltid det.

## IT-satsing og kompetanse

Dansk skatt og toll har satset tungt på IT-systemer, og færre ansatte. De som ansattes, er økonomer, jurister og andre akademikere. Disse blir værende noen år før de søker seg videre til andre stillinger i revisjonsselskaper og advokatfirmaer. Rise stilte spørsmål om

hvor mye denne gjennomtrekken koster, og han kom også med det dristige uttrykket "illojal kompetanse". Etter å ha vært ansatt i skatt/toll, ble kompetansen brukt til å tøye grensene for skattedisposisjoner i den private sektor.

Et annet eksempel er fra avdelingen for innkreving hvor det ble spart inn mange stillinger og kontrollkorpset ble redusert. I ettertid viste det seg at man hadde satset for tungt på systemene, mens man ikke utnyttet evnene og kapasiteten til de ansatte.

## De ansatte

I etaten var det nå stor grad av måling og overvåking av ansatte. Det var også blitt større bruk av midlertidig ansatte i stedet for fast ansatte.

Etter omorganiseringen opplevde de ansatte mer stress, det ble brukt mer tid på dokumentasjon, systemene virket ikke og de administrerte seg i hjel. Ledelsen brukte parametere som røde, gule og grønne lamper på rapportene sine. Å ha gode

samtaler og personlig kontakt med ansatte var ikke så mye brukt lenger.

## Gode råd

Norge må fokusere på tillit var Rises råd til oss i Norge. Det er viktig både for samfunnet og for demokratiet. Det er politikerne som må ta dette ansvaret gjennom bevilgninger og rettesnorer.

For Skatteetaten som samfunnsaktør er rettssikkerheten til borgerne viktig og at det blir en bred tilslutning om samfunnsoppdraget og at det fastsettes riktig skatt.

Han ønsket oss lykke til.

*Tekst: Jenny Paus*

*Foto: Kaare Seeberg Sidselrud*

(Les også Jørn Rises tanker om den norske produktivitetskomiteens arbeid på side 15.)



Det nye styret i SkL sør består av fra venstre: Jenny Paus, Britt Elin Berg, Sissel Eilefstjønn, Lene Justnes, Gjertrud Eide, Per Jarle Nørholmen, Katarzyna Wawrzyszko, Tove Jacobsen og Marianne Spangberg.



## KONTORSTRUKTUR

Kari Norheim fra skatt sør orienterte om arbeidet med ny kontorstruktur. Regjeringens mål er at det skal bli bedre grensekontroll, mindre svart økonomi, forenkling, og i tillegg skal det brukes mindre ressurser på Skatteetaten. For Skatteetaten skal det foreslås en ny kontorstruktur med færre og større skattekontor.

Det er lagt ned et omfattende arbeid som vil danne grunnlaget for hvilke kontor som

blir lagt ned, videreført eller nyetablert. Det skal lages en skisse til milepælsplan og en særskilt beskrivelse av personalmessige konsekvenser. Det skal også lages en foreløpig plan for gevinstrealisering. Alle forslag skal være ut fra en faglig vurdering. For å komme i mål må det også være et blikk på SKO-rapporten og plassering av skatteoppkreverne.

## Årskonferanse 2015

- Vi kan ikke være uenig i noe vi ikke vet hva vi skal være uenig i, det sa leder av SkL, Per Magnar Stavland, da kontorstruktur og nye oppgaver var tema på SkL nords og Midt-Norges årskonferanse.

Han siktet da til andre foreninger som allerede flagger motstand mot ny kontorstruktur før et konkret forslag er lagt frem.  
- SkL vil ta stilling til og komme med våre standpunkter når det er konkrete forslag på bordet, sa Stavland.

Finansministeren har vært tydelig i sin bestilling på ny kontorstruktur og at hun ønsker at skatteoppkreverfunksjonen overføres til Skatteetaten. Det sistnevnte har SkL ventet på siden 90-tallet og vi er generelt positive til at funksjonen overføres. Vi er imidlertid skeptiske til om antall kontorer som er foreslått skal jobbe med skatteoppkreveroppgaver er tilstrekkelig, også i forhold til å beholde nok kompetanse til å utføre oppgavene på en tilfredsstillende måte. Stavland kunne fortelle at SkL jobber politisk i disse sakene. Vi har allerede hatt møter med sentrale stortingspolitikere i KrF og Frp, og avtaler møter med de andre partiene for å påvirke at beslutningene som tas gir Skatteetaten de rammene vi trenger for å levere samfunnsoppdraget vårt på en god måte.

På spørsmål om hvor stor innflytelse SkL egentlig har, gitt arbeidsgivers styringsrett, viste Stavland blant annet til at kriteriene i kontorstruktursaken drøftes i forkant og at involveringen fra arbeidsgiver i disse sakene har vært god.

- Arbeidsgiver skal lytte til og vurdere våre synspunkter før de tar beslutninger, og det opplever jeg at de gjør, avsluttet Stavland.



SkL nord og SkL Midt-Norge holdt sine årskonferanser sammen på Sundvolden i år. Foto: Jan Ove Nilsen

### Det vil ta tid å gjennomføre ny kontorstruktur

Elisabeth Strauman Frang fra skattedirektoratet og medlem i kontorstrukturprosjektet, gjestet også konferansen. Hun minnet forsamlingen på at det vil ta tid, kanskje flere år, fra forslagene vedtas til de faktisk blir gjennomført. Det er også mye prosjektet ikke har begynt å jobbe med enda, som personalløp og hvilke kontor de vil foreslå skal bestå eller legges ned.

Når det gjaldt geografi og avstander mellom skattekontor tok hun opp forskjellene mellom regionene. At det er tettere mellom kontorene i øst og sør enn i landet for øvrig er noe også deltakerne i prosjektet har fått med seg.

På sidene om utredning om ny kontorstruktur på skattenett legges det ut nyheter og annen dokumentasjon fortløpende. Hun oppfordret alle å følge med på skattenett. Her ligger det også et dokument med spørsmål og svar som oppdateres fortløpende.

Tekst: Jan Ove Nilsen og Eva Hagland



Styret i SkL nord i 2015 består av (fra v.): Hanne Lene Bønå, Geir Asbjørn Heitmann, Annelise I. Rosland, Knut Boland, Wenche Irene Wang, Kim-Rune Øverland, Asbjørn Eliassen (leder) og Christina Kaarbø.

Foto: Jan Ove Nilsen



Deler av det nye styret i SkL Midt-Norge for 2015. Fra v.: Hilde K.S. Tornes, Britt Mofoss (leder), Torild Rygg, Tron Haltvik og Jan Petter Holen. Jan Sivert Sandøy og Anne Mette Christiansen var ikke til stede da bildet ble tatt.

Foto: Eva Hagland

## SKL UNG

På konferansen deltok leder av SkL Ung-utvalget, Odd Magne Havaas. Han var opptatt av at alle medlemmer skal vite om SkL Ung og at man som medlem i SkL også automatisk er Ung-medlem til og med fylte 36 år. Utvalget jobber blant annet med å bli mer synlig og å informere og få innspill på saker som opptar de yngre medlemmene. Hospitering har vært en sak som opptar mange og noe utvalget jobber med for at det skal bli lettere å kunne hospitere og flytte på seg, uavhengig av regionsgrensene. Til høsten skal det igjen arrangeres en SkL Ung-konferanse. Havaas håper at vi denne gangen får med enda flere ungdommer fra alle avdelingene.



Foto: Jan Ove Nilsen

## Kan omstilling være gøy?

Dette spørsmålet fikk medlemmer i SkL nord og SkL Midt-Norge bryne seg på da politietterforsker, komiker og foredragsholder Jan-Robert Henriksen gjestet årskonferansen og snakket om humor i omstillingsprosesser.



Humor kan være utfordrende, men i omstillingsprosesser kan det gi nødvendig distanse og gjøre det lettere å forholde seg til endringene som kommer.

Foto: Jan Ove Nilsen

Han brukte kona og kvinners glede av til stadighet å ominnrede boligen som eksempel. Eller som han så kjekt kalte det: - Den årlige flytte møbler-leken. I denne settingen elsker kona omstilling og glemmer både tid og sted, mens omgivelsene (ektefellen) i større grad ikke deler den andres begeistring.

Henriksen mener det finnes to former for humor. En hvor folk ler med, og en hvor folk ler av. Når vi ler med hverandre, fjernes sosiale barrierer som skillet mellom en leder og en ansatt, og vi opplever likeverd. Sistnevnte grenser opp mot mobbing og er en form som vi ikke ønsker på jobben.

At humor også kan være utfordrende, hadde Henriksen mange eksempler på og latteren satt løst i salen. Forskjell på mannehumor og damehumor var én ting. Ulikheter mellom hva yngre og eldre synes er morsomt, var en annen. Det kan være utfordrende på en

arbeidsplass hvor yngre og eldre ansatte skal jobbe sammen. Da kan det være avgjørende med god kommunikasjon og kjøreregler.

I omstillingsprosesser må en organisasjon gjennomleve fire faser før endringen aksepteres: selvtilfredshet, motstand, kaos og ny innsikt. Gir vi rom for syting blir den bare værende og får mulighet til å utvikle seg. Humor kan imidlertid gi en nødvendig distanse til informasjon og gjøre det lettere å forholde seg til endringene som kommer. Etter en virkelig god latter er det også fysiologisk vanskelig for hjernen å tenke negative tanker.

Tekst: Jan Ove Nilsen og Eva Hagland

**SkL**  
SKATTEETATENS  
LANDSFORBUND

- vi kan Skatteetaten

## Verv og vinn - se side 7

Jeg er medlem i SkL fordi dette er en organisasjon som jobber for å sikre at vi har gode arbeidsforhold i Skatteetaten, både med tanke på lønn og arbeidsmiljø. Staten er i stadig forandring, og jeg føler hele tiden at SkL er til stede for å sikre mine og andre ansattes interesser. Som medlem får jeg god informasjon om hva som skjer. I tillegg arrangeres det gode kurs og konferanser både for tillitsvalgte og medlemmer.



Elin Aam Svendsen, seniorrådgiver SOL styringsenheden Oslo, SkL øst



- Det blir lagt merke til på alle nivåer når regjeringssjefen sier trepartssamarbeidet er viktig, men så tydelig viser at dette bare gjelder når det passer, sa YS Stats leder, Pål Arnesen i sin åpningstale til YS Stats konferanse tirsdag.

## - Treparsamarbeid når det passer

Tittelen på årets konferanse i YS Stat er de tre F-ene: Fornye, forenkle og forbedre. På talerlisten stod blant annet statsråd Jan Tore Sanner, riksrevisor Per Kristian Foss, tidligere Høyre-politiker Kåre Willoch og tidligere LO-leder Yngve Hågensen.

- YS Stat og forbundene ser mørke skyer i horisonten. De beveger seg relativt raskt og kan utvikle seg til uværsskyer om de får lov, sa Pål N. Arnesen i sin åpningstale.  
- Partssamarbeidet lokalt forutsetter likestilt deltakelse, innflytelse og tillit, sa han.

### Bekymret over synkende organisasjonsgrad

- En forutsetning er organisasjonsgraden, som ikke må bli lavere. Vi er heller ikke

fredet i statlig sektor. Organisasjonsgraden synker også hos oss, sa Arnesen. Han viste til YS Arbeidslivsbarometer, som viser at andelen uorganiserte som kan tenke seg å bli medlem i en fagforening, synker. Og andelen medlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgte, faller dramatisk.  
- Argumentet er "manglende generell interesse for fagforeningsarbeid"; det argumentet har gått forbi "tar for mye tid". Begge disse utviklingene er foruroligende, sa Arnesen.

### Utdrager statsråd Sanner

- Selvsagt skal og må vi gå i oss selv for å se hva vi kan gjøre for å snu dette, så absolutt har vi et ubenyttet potensiale som må utløses, men myndigheter og arbeidsgivere

må også bidra med sitt, sa Arnesen.

- Utdrageren går her i dag til statsråden og statens personaldirektør, sa Arnesen og utdypet:  
- Det blir lagt merke til på alle nivåer, sentralt og lokalt, når regjeringssjefen sier at trepartssamarbeidet er viktig, men viser så tydelig at det gjelder bare når det passer de. Partene lokalt blir påvirket av dette. Det handler om å bygge tillit. Statsrådets ønske om å gi partene lokalt større handlingsrom med støtte fra oss sentralt, blir vanskelig å få igjennom om dette innebærer en økt bruk av styringsrett og på bekostning av den enkeltes medvirkning eller den formelle medbestemmelsen nedfelt i Hovedavtalen, understreket Arnesen.

### - Slutt opp om streiken 28. januar

Lederen for YS Stat avsluttet med å oppfordre medlemmene til å slutte opp om den politiske streiken 28. januar:  
- For første gang siden 1998 mobiliserer vi medlemmene til å gi uttrykk for sin misnøye med regjeringens politikk – i dette tilfelle de foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven. Mye kan og skal sies i denne saken. Jeg håper dette ender godt for både arbeidstakerne og arbeidslivet! Ditt bidrag, til både deg selv og kommende arbeidsgenerasjoner, er å stille opp 28. januar. Følg med på mittarbeidsliv.no, oppfordret Arnesen.

Tekst: Liv Hilde Hansen

Foto: Steinar Myhre Knutsen



# Danmark er ikke et eksempel til etterfølgelse

- Jeg vil nødig slukke lyset her i Norge, men jeg blir veldig bekymret når jeg hører at statsråd Sanner har besøkt Danmark, startet Jørn Rise, leder av Dansk Told og Skat, sitt innlegg på YS Stat-konferansen.

Den danske forbundslederen var invitert for å snakke om den danske produktivitetskomiteen som gjorde sitt arbeid i Danmark mellom 2012 og 2014. Den første rapporten fra den norske produktivitetskomiteen er like rundt hjørnet, og lederen av den danske komiteen er også medlem i den norske.

- Statsråden snakker om at man må gjøre omstillinger for å tilfredsstille brukerne, alt skal komme brukerne til gode. I Danmark har vi stengt dørene for brukerne, de må nå bestille tid for å snakke med noen i Skat nå. Og forsøker man å ringe, havner man i en lang telefonkø, forteller Rise.

### Ledelse, fleksibilitet og tillit

Den danske produktivitetskomiteen har levert seks rapporter, og en sluttrapport i løpet av sitt virke. Ny teknologi, ny viten og smartere løsninger er svarene komiteen kommer med for å øke produktiviteten i offentlig sektor.

- Men vi har aldri opplevd en større grad av styring, sentralisert styring, sier Rise. Fleksibiliteten dreier seg i stor grad om å arbeide til andre tider, å være tilgjengelig ut over normaltiden, og avlønningen henger ikke helt med på disse endrede arbeidstidene.

### Restansene og ressursene skal ned

Rise trakk også frem litt om hvordan Skat har blitt berørt de siste årene. I motsetning til i Norge hvor toll og skatt ikke ble slått sammen etter ROSA-prosjektet på 90-tallet, ble det danske Told og Skat slått sammen i 1990. I kjølvannet ble 190 ansatte sagt opp. Deretter fulgte en rekke omstruktureringer der 330 ble sagt opp i 1999, 150 nye avskjediget kom i 2002, 100 nye mistet jobben i 2011, før 317 ansatte ble oppsagt i 2013.

- Fra 2005 til 2018 skal skatteetaten kuttes fra 11.000 til 6.000 årsverk. Det mener vi er en klar sammenheng med hvorfor det

Forts. neste side

## DE TRE F-ENE I OFFENTLIG FORVALTNING

Noe av det første Solberg-regjeringen lanserte da de startet sin periode, var begrepene fornye, forenkle og forbedre. Resultatet skal bli en moderne og effektiv statsforvaltning. Nå, godt og vel ett år senere, har dette blitt velkjente ord for forbundene i YS Stat.

Effektiviseringsgevinsten har gjort seg gjeldene i statsbudsjettet for 2015. Uttak av gevinst med tilhørende rammekutt ble resultatet da de ulike etatene i offentlig forvaltning ble tildelt årets budsjett. Spørsmålene som umiddelbart ble stilt, og kanskje særlig fra fagbevegelsen, har vært om ikke regjeringens effektiviseringsiver i offentlig forvaltning ville gå ut over produktiviteten.

Det er ikke bare fagbevegelsen som har stilt spørsmålet. For den nyopprettede produktivitetskommissjonen er kartlegging av hvilke konsekvenser effektivisering kan få på produktivitet, en gitt del av oppgaven de har fått. På den andre siden har Riksrevisjonen oppgave hele tiden vært å kontrollere at målene stortinget setter faktisk blir nådd.

### RISIKO OG KONSEKVENNS

Per Kristian Foss leder i dag Riksrevisjonen, stortingets revisjon- og kontrollorgan. Som tidligere Høyre-politiker og finansminister slo han an en litt annen tone på YS Stat-konferansen enn den vi har vært vant til å høre.

- Effektivisering og modernisering har alltid pågått i forvaltningen. Dette hadde jeg ikke sagt som politiker, tror jeg, sa Per Kristian Foss.

Store fusjoner, reformer og anskaffelser er områdene der det gjøres alvorlige funn, og Riksrevisjonen konsentrerer seg om å kartlegge risiko og konsekvens. Hvor kan det gå feil?

- Riksrevisjonens jobb er å bidra til at forvaltningen blir bedre på å bedre seg, sa Per Kristian Foss. - En forvaltning bør være i stand til å forvalte sine egne prosesser, og der man lærer av de feil som har blitt gjort.

### NY TEKNOLOGI ER IKKE ALLTID LØSNINGEN

Foss trakk frem IKT som et område der det ofte har vært vanskelig å oppnå målene som har vært satt. Ny teknologi er ikke alltid

Forts. neste side



Verv og vinn - se side 7

Når jeg startet i Skatteetaten, var jeg fast bestemt på å organisere meg. Valget falt på SKL fordi organisasjonen har spisskompetanse på Skatteetaten og er partipolitisk uavhengig.



Per Marius Røkke Hanger, førstekonsulent veiledning/publikumsservice, Trondheim, SKL Midt-Norge



står så dårlig til med Skat i dag. Vi har ikke nok ressurser til å gjøre oppgavene våre, mener Rise før han legger til: - Og se på vårt nye innkrevingsystem. Dette EFI skulle erstatte alle andre systemer vi har hatt i Skat og prosjektet begynte i 2002. Det er fortsatt ikke oppe og går, og nå slutter snart de gamle systemene å virke. Det er ingenting å falle tilbake på, og fungerer ikke dette systemet snart, sitter vi igjen med penn og papir.

- I dag bruker vi 70 prosent av medarbeiderne til å rydde opp, mens 30 prosent driver med innkreving, sukker en oppgitt forbundsleder.

Rise kjente seg også godt igjen i hvordan omstillingsprosessene foregår her i Norge om dagen.

- Vi blir ikke tatt med i noen prosesser på



Jørn Rise, leder av Dansk Told og Skat blir bekymret når han hører at statsråd Sanner har vært i Danmark for å se på arbeidet til den danske produktivitetskomiteen.

Foto: Steinar Myhre Knutsen

idé-stadiet, men når beslutningen er tatt, blir vi orientert og tatt med på «dialog».

- Jeg maner til sunn fornuft. For går det denne veien i Norge også, kan jeg ikke si

annet enn «god fornøyelse», avsluttet den danske gjesten.

Tekst: Steinar Myhre Knutsen

løsningen på mer effektiv forvaltning og høyere produktivitet. Når Riksrevisjonen har sett på hva som kan gå feil i IKT-anskaffelser, har de sett at kompleksiteten i prosjekter blir undervurdert, eller at man har bestilt noe helt nytt, og som ikke allerede finnes. Arbeidet har avdekket mangel på kompetanse, og at det ikke er tilstrekkelig robuste arbeidsprosesser i organiseringen av moderniseringsarbeidet. Heller ikke fusjoner av oppgaver er noe unntak.

- Når store fusjoner støter på mangelfull kompetanse hos de som skal gjennomføre prosessen, har vi ingen midler mot det, sa Foss. Det er et betydelig potensial for bedre utnyttelse av fagkompetanse og å avklare forventninger. Hans enkle råd i arbeidet var å tenke enkelt, planlegge nøye og å følge opp.

Foss trakk frem noen lyspunkter, og Skatteetaten fikk ros for moderniseringen av sitt tjenestetilbud.

- Jeg er selv skattebetaler, og merker store endringer i hvordan jeg skal melde inn min skatt. Samtidig er jeg, som gammel finansminister, fornøyd med at Skatteetaten har flyttet fokus over på de store sakene, avsluttet Per Kristian Foss.

## PRODUKTIVITETSVEKST

- Per Kristian Foss, jeg la merke til at du ikke skrøt av så mange. Du skrøt av Skatteetaten, men det finnes to til, Lånekassen og Statens pensjonskasse, sa Marianne Andreassen, direktør i Lånekassen og medlem av produktivitetskomisjonen, på YS Stat-konferansen.

Produktivitetskomisjonens oppgave er å kartlegge og analysere årsaker til den svakere produktivitetsutviklingen i Norge siden 2005.

- Denne utviklingen er ikke typisk for Norge. Og ser vi til Danmark, har de et mye større problem enn Norge, forteller Andreasen.

Hun legger ikke skjul på at det dreier seg om å få ut mer av en gitt ressursinnsats, men understreker samtidig at det i stor grad handler om humankapital og vår evne til å trekke ut kunnskap og omsette den i innsats. Samtidig la hun også vekt på at produktivitetsvekst i seg selv ikke er et mål. Det er uhyre viktig å ha med seg samfunns- og virksomhetsperspektivet. Høyest mulig produktivitet er ikke alltid god samfunnsøkonomi.

## EN ARBEIDSINTENSIV OFFENTLIG SEKTOR

- Effektiv offentlig ressursbruk er avgjørende. Offentlig sektor er ikke dyr, men den er arbeidsintensiv, legger hun til. Offentlig sektors tjenesteproduksjon skjer under andre rammebetingelser enn i det private. Tjenestene skal gi effekter på politisk fastsatte velferds- og samfunns mål, ikke fortjeneste på en økonomisk «bunnlinje».

- Når vi har fokus på humankapital, har vi også fokus på helse og hvilke konsekvenser endringer har for de ansatte, svarte Marianne Andreassen avslutningsvis på spørsmål fra salen om produktivitetskomiteen har sett på produktivitet i forhold til de ansatte.

Tekst: Astrid Hellwig

# Ingen skam å snu

- En del politikere burde tatt seg ut en tur i arbeidslivet selv før de begynte å snakke, mener Hanne Røberg-Larsen som håper hun en gang får fast stilling. Sammen med mange tusen andre møtte hun opp til politisk streik foran Stortinget.

Fagorganiserte over hele landet har vist at de er villige til å kjempe for arbeidsmiljøloven. Det er ikke for sent å snu, var ett av budskapene som ble gjentatt. Tiden frem til endelig vedtak i stortinget vil vise om politikerne er villige til det.

Foreløpig er flertallet på stortinget for endringen, med Høyre, Frp og Venstre i spissen. Den 17. mars avgir arbeids- og sosialkomiteen sin innstilling til stortinget. Planene er at stortinget sluttbehandler og stemmer over ny arbeidsmiljølov tirsdag 24. mars.

## Høyre og Frp overbeviste ikke streikende

Under arrangementet foran Stortinget den 28. januar var sentrale politikere fra samtlige partier invitert til å kommentere de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven.

- Høyre tror at de forslagene vi gjør både vil bedre arbeidsforholdene på svært mange arbeidsplasser og gi mer fleksibilitet. Vi tror dette vil skape flere arbeidsplasser, argumenterte Arve Kambe fra Høyre. Det skapte liten forståelse og Kambe ble møtt med buing flere ganger.

Heller ikke arbeidsminister Robert Eriksson fra Frp greide å overbevise de streikende utenfor Stortinget da han fikk ordet. Selv om Eriksson er enig i at faste stillinger er det beste, holdt han fast på standpunktet om at endringene vil føre flere ut i arbeid. - Arbeid, samfunn og familieliv har endret seg siden 1977, da arbeidsmiljøloven ble vedtatt for første gang. Derfor mener regjeringen det er viktig å endre kartet etter terrenget, og ikke omvendt, sa Eriksson.



Rundt 25 000 streikende hadde møtt opp foran Stortinget den 28. januar.

Foto: Erik Norrud

Heller ikke påstanden om at endringene ville gi strengere straffer for arbeidslivskriminalitet og økt frihet for den enkelte arbeidstaker fikk gehør hos de fremmøtte utenfor Stortinget.

## Lover å endre reglene hvis de blir vedtatt

Både Arbeiderpartiets og SVs ledere var tydelige på at hvis regjeringen gjennomfører endringene, vil de sørge for at endringene reverseres når de kommer til makta. - Det sendes et klart budskap fra gatene til den norske regjering og det norske storting: Et rungende nei til svekkelse av arbeidsmiljøloven. Et nei til mer midlertidighet. Et nei til svekket innflytelse og et nei til mer utrygghet, sa Arbeiderpartiets Jonas Gahr Støre før han til stor applaus la til:

- Det hadde vært ærligere om arbeidsmi-

nisteren hadde sagt det som det var, at dette er en reform for å styrke arbeidsgiversiden i norsk arbeidsliv.

Gahr Støre sammenlignet dagens situasjon med forrige gang de borgerlige partier åpnet for mer midlertidighet, i 2004-2005. Den gangen ble det også mobilisert sterkt i mot, og Arbeiderpartiet endret dette da de overtok regjeringmakten i 2005.

- De kommer ikke til å lykkes med det denne gangen heller. Det mest midlertidige ved denne lovendringen, det kommer til å være lovendringen selv, sa Gahr Støre.

- Dersom stortingsflertallet ikke lytter til en samlet arbeidstakerside, vil vi kanskje tape et slag. Men kjære alle sammen, én dag vil vi vinne saken, lovet Gahr Støre.

Tekst: Astrid Hellwig

# SkL-butikken

## FLERE PRODUKTER

Gå inn på vår hjemmeside og logg deg inn for å se resten av våre produkter.

Bodum porselenskrus, 2 stk 135,-

Produkter for fri utsending:

- SkL penner
- SkL mapper/skrivepapir
- SkL nøkkelring
- SkL note-it bok
- SkL handlenett

Send bestilling til: [post@skl.no](mailto:post@skl.no)



Liten bolle fra SkL kr 250,-



Stor værstasjon kr 100,-  
Liten værstasjon kr 75,-



SkLs pc-sekk, kr 350,-



Lader med SkL-logo, kr 165,-



SkL-vase fra 365,-



SkLs dokumentmappe, kr 150,-



SkLs fat, kr 500,-



A5 skrivebok kr 30,-

## Sentralstyret



**LEDER:**  
Per Magnar Stavland  
Skatt øst, Sandvika  
Mobil: 91 19 69 67  
[per.stavland@skl.no](mailto:per.stavland@skl.no)



**NESTLEDER:**  
Ivar Sømhovd  
Skatt øst, Oslo  
Mobil: 40 72 78 60  
[ivar.somhovd@skl.no](mailto:ivar.somhovd@skl.no)



**STYREMEDLEM:**  
Inger Helen Jensen  
SITS Oslo  
Tlf.: 22 07 74 41  
Mobil: 92 46 84 30  
[Inger-helen.jensen@skatteetaten.no](mailto:Inger-helen.jensen@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Rolf Lillerovde  
Skatt Midt-Norge, Volda  
Tlf.: 70 07 42 66  
Mobil: 90 83 97 36  
[rolf.lillerovde@skatteetaten.no](mailto:rolf.lillerovde@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Sissel Eilefstjønn  
Skatt sør, Seljord  
Telefon: 35 06 30 92  
[sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no](mailto:sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Heidi Bolgnes  
Skatt Midt-Norge, Trondheim  
Mobil :95 04 82 75  
[heidi.bolgnes@skatteetaten.no](mailto:heidi.bolgnes@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Eva Hagland  
Skatt vest, Haugaland  
Tlf. 52 86 51 32  
Mobil 41 21 96 12  
[eva.hagland@skatteetaten.no](mailto:eva.hagland@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Jan Ove Nilsen  
Skatt sør, Skien  
Tlf. 35 58 57 54  
Mob. 46 93 46 20  
[janove.nilsen@skatteetaten.no](mailto:janove.nilsen@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Kaare S. Sidselrud,  
Skatteopplysningen, Oslo  
Tlf. 22 66 17 44  
Mobil 90 84 59 55  
[kaare.sidselrud@skatteetaten.no](mailto:kaare.sidselrud@skatteetaten.no)



**VAREMEDLEM:**  
Siv L. Godø  
Skatt Midt-Norge, Ålesund  
Tlf. 70 17 48 58  
Mobil 94 34 30 97  
[siv.godo@skatteetaten.no](mailto:siv.godo@skatteetaten.no)

**I PERMISJON:**  
Rakel Brembo  
Skatt nord, Narvik

## Avdelingene

### SkL nord:

Avdelingsleder: Asbjørn Eliassen, Brønnøysund  
Regiontillitsvalgt: Annelise Isaksen Rosland, Bodø  
ATV Veiledning: Bengt Jensen, Narvik  
ATV Fastsetting: Christina Kaarbø, Harstad  
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Marit Gaup, Alta  
ATV Innkreving: Jan-Børge Hanssen, Tromsø  
ATV Administrasjon/stab: Wenche Wang, Tromsø

### SkL Midt-Norge:

Avdelingsleder: Britt Mofoss, Trondheim  
Regiontillitsvalgt: Britt Mofoss, Trondheim  
ATV Veiledning: Henrik Sesseng, Trondheim  
ATV Fastsetting: Kirsten Nilsen, Bjugn  
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Siv L. Godø, Ålesund  
ATV Innkreving: John Østhus, Trondheim  
ATV Skattekrim: Espen Mo, Trondheim  
Administrasjon/Stab: Jan Olav Rødal, Molde  
ATV SITS: Ole-Bjørn Remseth, Ålesund

### SkL vest:

Leder: Ronny Rydningen, Bergen  
Regiontillitsvalgt: Anne Fürstenberg-Rysjedal, Førde  
ATV Veiledning: Svein Ove Myking, Bergen  
ATV Fastsetting: Silje Birkeland, Fjaler  
ATV Kontroll - og rettsanvendelse:  
Kjell Reidar Søiland, Stavanger  
ATV Innkreving: Øyvind Sømme, Stavanger  
ATV SFU: Camilla Steen, Stavanger

### SkL øst:

Avdelingsleder: Hege Sømhovd, Oslo  
Regiontillitsvalgt: Roy Strømstad, Oslo  
ATV Veiledning: Torunn Haugen, Oslo  
ATV Fastsetting: Mona Kristoffersen, Jessheim  
ATV Kontroll - og rettsanvendelse:  
Anne Helland, Gjøvik  
ATV Innkreving: Hege Sømhovd, Oslo  
ATV Skattekrim: Roy Strømstad, Oslo  
Administrasjon/stab: Roy Strømstad, Oslo

### SkL sør:

Avdelingsleder: Marianne Spangberg, Hokksund  
Regiontillitsvalgt: Gjertrud Eide, Skien  
ATV Veiledning: Per Jarle Nørholmen, Kristiansand  
ATV Fastsetting: Tove Jacobsen, Hokksund  
ATV Kontroll - og rettsanvendelse:  
Mona Hjelmeland, Kristiansand  
ATV Innkreving: Esma Bozdogan, Drammen  
Administrasjon/stab: Gjertrud Eide, Skien

### SKD/SITS

Leder: Karen M. Schnell, SITS, Oslo  
Hovedtillitsvalgt: Karen M. Schnell, SITS Oslo  
Plasstillitsvalgt: Grimstad: Alexander Paul

## Øvrige

### Skatteopplysningen:

Hovedtillitsvalgt: Tove Janita Reitan, Steinkjer  
Skatt nord: Atle Magnar Rognså, Bodø  
Skatt Midt-Norge: Tove Janita Reitan, Steinkjer  
Skatt Vest: Ingemund Sæggrov, Nordfjordeid  
Skatt øst: Ina Hovind, Oslo  
Skatt sør: Lene Marie Justnes, Kristiansand

### Sentralskattekontoret for storbedrifter:

Hovedtillitsvalgt: Tone Hansen, Moss  
Vara: Nina Gulbrandsen, Moss

### SkL Ung:

Odd Magne Havaas, Grimstad  
Katarzyna Wawrzyszko, Hønefoss  
Jan Sivert Sandøy, Molde

## Sekretariatet

Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo  
Tlf: 21 01 36 98  
E-post: [post@skl.no](mailto:post@skl.no)



**KONTORLEDER**  
Danica Milosevic  
Tlf: 21 01 36 98/ 95 18 95 02  
[danica.milosevic@skl.no](mailto:danica.milosevic@skl.no)



**RÅDGIVER**  
Jens Chr. Batt  
Tlf. kontor: 40 61 70 89  
mob. 90 88 41 68  
[jens.chr.batt@skl.no](mailto:jens.chr.batt@skl.no)



**INFORMASJONSRADGIVER**  
Astrid Hellwig  
Mobil 90 67 05 48  
[astrid.hellwig@skl.no](mailto:astrid.hellwig@skl.no)

Per Magnar Stavland, Mob. 91 19 69 67  
Ivar Sømhovd, Mob. 40 72 78 60

**REDAKSJONEN:**  
Astrid Hellwig  
Jens Chr. Batt

**ANSVARLIG REDAKTØR:**  
Per Magnar Stavland, Mob. 91 19 69 67

**UTGIVER:**  
Skatteetatens Landsforbund

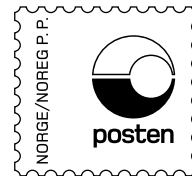
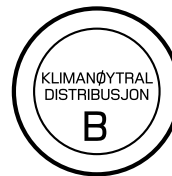
**UTFORMING:**  
Heidrun Klevan

Forsidefoto:  
Kaare Seeberg Sidselrud

Ansvarlig Trykk:  
Erik Tanche Nilssen AS

[www.skl.no](http://www.skl.no)

Returadresse  
SkL-Nytt  
Lakkegata 3  
0187 Oslo



**SkL** SKATTEETATENS  
LANDSFORBUND - et forbund i YS



### Verv og vinn gavekort på kr 5 000,-

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

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

Fyll ut blanketten på baksiden, eller registrer innmeldingen på [skl.no](http://skl.no).

#### Du bestemmer selv hvordan du bruker kortet

SpendOn Gavekort er et Visa-kort som kan benyttes på 25 millioner brukersteder over hele verden – inkludert nettbutikker.



# VERV OG VINN!

Elektronisk innmeldingsblankett finner du på [skl.no](http://skl.no) eller

