



Nr. 1 - 2009/32. årgang

- **Ankom Kongsberg
i drivende frostrøyk**

Side 6

- **Tilbake til
skatteetaten**

Side 8

- **Involvere og
engasjere**

Side 10

- **Verv og reis!**

Side 16

Tillitsvalgte i SkL øst på evalueringskonferanse

side 15

Vegard Holmbakken

Leder av valgkomiteen



Foto: Jens Chr.Batt

Det nærmer seg Landsmøte 2009 med raske skritt, og jakten på det optimale sentralstyret for SkL har startet. Valgkomiteen er i full sving. I januar på sentralstyremøtet gjennomførte de en intervjurunde med sittende sentralstyre for å avklare hvem som vil være aktuell for en ny 3 års periode. Valgkomiteen planlegger også besøk på årskonferanser for å snakke med medlemmer der.

Valgkomiteen i SkL består av Vegard Holmbakken Skatt sør (leder), Roy Strømstad, Skatt øst og Kari Schiøtz, Skatt øst

Hvilke kriterier vektlegger dere i jakten på nye sentralstyremedlemmer? Først og fremst vil vi ha medlemmer som er engasjert og har lyst.

Hvordan ser ditt drømmestyre ut? Det vil være et styre som avspeiler medlemsmassen i forhold til alder, kjønn og faglig bakgrunn. Og så er de selvfølgelig engasjerte.

Hva blir utfordringen? Å få til denne sammensetningen. Vi vil gjerne ha tips om aktuelle kandidater fra medlemmene.

Du har jo selv erfaring fra sentralstyret, hvilken nytte har du hatt av det? Jeg har hatt stor nytte. Uten den erfaringen hadde jeg neppe sittet i den jobben jeg har i dag i Skatt sør. Å sitte i sentralstyret til SkL er definitivt kompetansehevende.

Hvordan er prosessen videre? Vi er i en prosess i forhold til nåværende sentralstyre, og vi har kontakt med avdelingene og vil følge denne opp. Målet er å ha forslag til nytt sentralstyre ferdig før ferien. Kandidatene vil bli presentert i SkL - Nytt.

Kristin/Vegard

Redaktørens eget hjørne

Nytt år og nye muligheter.

ROS har satt seg og det har gått seg til med nye arbeidskollegaer og nye oppgaver for de som startet fjoråret med det.

Men verken skatteetaten eller verden rundt den er statisk. Er det noe som er sikkert, så er det at etaten kommer til å være i en kontinuerlig endringsprosess.

Prosjektet nye strategier har sendt ut "jaktlag" for å identifisere trender/utviklingstrekk som kan være relevante for etaten. Etaten må ha strategier som rustet den til å møte krav som omgivelsene stiller til den. Du kan lese mer om prosjekt nye strategier i dette nummer av SkL-Nytt. Og er du lysten

må enda mer informasjon finner du det på Skattenett/Prosjekter/ prosjektoversikt/ virksomhetsstrategier.

Elektronisk kommunikasjon er billig og miljøvennlig. Nå har du muligheten til å ta et lite tak for miljøet ved å velge å bli eAktør. Du vil da få skatteoppgjøret for 2008 på epost, og til neste år kan både forhåndsutfylt selvangivelse og skatteoppgjør komme på epost. - hvis du vil. Et lite tak for miljøet, og "litt mindre papir" å holde styr på hjemme.

Og til slutt et lite tips, valgkomiteen i SkL har startet sitt arbeid, du finner "stillingsannonse" i bladet. Kanskje kan det være en spennende utfordring akkurat for deg?

Vinterhilsen fra Kristin

Vi og de andre

Vi nærmer oss våren med lys, varme og andre etterlengtede elementer som følger med denne årstiden. At vi aner en vår og ikke minst sommer betyr at vi har en mørk og kald vinter bak oss.

På samme måten kan vi se det i forhold til gjennomføringen av ROS. Mange ting tyder på at vi nærmer oss en eller annen form for vår i en slik sammenheng. Selv om vi kan registrere en bedring er det likevel langt fram til den forventede "sommeren". Både vi ansatte og ikke minst vår arbeidsgiver skal bidra til at vi nærmer oss de forventningene som lå til grunn for omorganiseringen.

I denne omgang vil jeg la arbeidsgivers forhold ligge, og rette fokus mot oss som er ansatt i etaten. SkL skal selvfølgelig, som fagorganisasjon, stå på for å få gjennomslag for gode løsninger. Men vi har alle et selvstendig ansvar for å bidra til gode løsninger der vi er i organisasjonen.

I ROS prosessen ble det lagt stor vekt på at vi skulle være en etat. Det er mulig vi framstår mer som "en etat" utad enn vi gjorde før ROS, men internt har organisering etter funksjonsmodellen bidratt til det motsatte. Ledere og medarbeidere begynte umiddelbart å verne om "sin egen" oppgaveløsning og bygge skott mellom avdelingene.

Vi registrerer at noen oppgaver har fått høyere status enn andre oppgaver. Det blir feil, for i denne etaten er det ingen

oppgaver som står på egne ben eller er mer verdifull enn andre. For hva er Kontroll- og rettsanvendelse uten Fastsetting? Hva er Fastsetting uten Veiledning og Skatteopplysningen eller omvendt? Og hva er alle funksjonene uten et korrekt manntall og folkeregister?

Jeg registrerer at noen fokuserer mer på egen oppgave, enn å se på helheten og de samlede resultatene. Men alle bør gå i seg selv å tenke mer på hva som er best som et samlet resultat.

Her har ledere på alle nivå et spesielt ansvar. Enten vi liker det eller ikke, så er våre ledere rollemodeller. De må gå foran og vise i praksis hvordan et godt samarbeid på tvers av nivåer og funksjoner skal foregå. I denne settingen må også vi som medarbeidere, legge godviljen til når det er snakk om å bidra til etatens samlede resultater.

Som motytelse krever vi at lederne i spørsmål om "innlån" og "utlån" til ulike oppgaver, utviser klokskap i de prosessene som må skje i slike tilfeller.

Det må ikke bli vi og de andre. La det heller være oss.

Ragnar Grina



Ragnar Grina

Innhold

Leder - Vi og de andre.....	s.3
Kultur og ukultur i Staten.....	s.4
Ankom Kongsberg i drivende frostrøyk.....	s.6
Hva skjer i SkL?.....	s.7
Workshops.....	s.7
Tilbake til skatteetaten.....	s.8
Lyst på en utfordring?.....	s.9
Involvere og engasjere.....	s.10
Krevende lokale lønnsforhandlinger i 2008.....	s.12
Strategisamling 29.januar.....	s.13
Attraktive arbeidsplasser.....	s.14
Tillitsvalgte i SkL øst.....	s.15
Verv og reis.....	s.16
Leserinlegg.....	s.17
SkL butikken.....	s.18
Viktige verv i SkL.....	s.19

Kultur

og ukultur i Staten



Foto: Arild Helgesen

Rolf Rønning hadde "Kultur og ukultur i offentlig sektor" som tittel på sitt foredrag på YS-Stat konferansen 29. februar i år.

Rolf Rønning er ansatt som professor i sosialpolitikk ved HiL, og er professor II ved NTNU. Han er cand. polit med statsvitenskap hovedfag.

Han har skrevet en rekke bøker, forskningsrapporter og artikler i statsvitenskap, organisasjonsteori og sosialpolitikk.

Han har erfaring med doktorgradsarbeid fra NTNU og leder nå arbeidet ved HiL med å utvikle et doktorgradsprogram i Innovativ forvaltning.

Våren 2007 ble han oppnevnt av Fornyings- og administrasjonsdepartementet som medlem av faglig råd for statlig lederskap.

Medforfatter i SV rapport Utveier "Samhandlingsmodell" som alternativ til New Public Management

Finnes det en egen forvaltningskultur i staten? Ja, sier Rolf Rønning, det er grunnleggende forskjeller på offentlig og privat sektor. Statens kunder kan ikke gå andre steder, så det er grunnleggende viktig at de har tillit til at de får en rettferdig behandling.

Det finnes en etisk kapital i staten. Vi kan ikke bruke ledelsesmetoder som bryter ned denne kapitalen. De som rekrutteres til offentlig sektor har andre verdier enn de som rekrutteres til privat sektor. Vi må ta vare på disse grunnverdiene.

Rettsikkerhet, likebehandling og etisk fremferd. Vi må pusses støv av disse prinsippene, og holde frem det som er sølvet i offentlig forvaltning.

Heidi Grande Røis

Offentlige verdier: Weber lanserte i 1910 noen kriterier for å hindre korrupsjon og beholde tilliten til offentlig sektor. Kriteriene er:

- Sparsommelig
- Rettskaffen (prosedyrerettferdighet)
- Fleksibilitet

I følge Rønning gjelder de fortsatt. En leder i staten må utøve balansekunst mellom disse tre kriteriene. Normer i privat sektor kan ikke uten videre overføres til offentlig sektor. Det offentlige

har ansvar for det som ikke er lønnsomt. Statens natur er sosial ansvarlighet – det trenger vi ikke lære av det private næringslivet.

Ledere i staten: Filosofien i privat sektor har vært at ledelse er et eget fagområde, og at en leder kan lede uansett bakgrunn i fagområde. Men det er en gryende erkjennelse også i privat sektor på at en leder bør kjenne det feltet han skal inn å lede på. Med det bakteppet, er det ikke kurant å overføre ledere fra privat sektor til offentlig sektor. Hvis det skal bli bra, må lederen være ydmyk nok til å lære faget.

Det er ikke toppledelsen som skaper resultater, det er de ansatte. De ansattes kapital brukes i for liten grad – det offentlige er litt primitivt her sier Rønning.

Hvem avgjør hvem som er en dyktig leder? Når Headhunting-firmaene rekrutterer ledere går de etter pris – jo høyere lønn du har hatt – jo bedre leder har du vært. Staten kan ikke konkurrere med privat sektor når det gjelder topplederlønninger, men jeg er ikke bekymret for lederrekruttering i Staten – det vil bestandig være noen som tar posisjonene, sier Rønning.

En offentlig leder må ikke gå på akkord med offentlige prinsipper. Staten skal ha dyktige ledere. Vi har registrert at

lederne i staten er blitt dyrere, og det er det eneste vi kan påvise, ikke at de er blitt dyktigere. Dyktighet måles på den lønn lederen hadde i forrige jobb, så primitivt er det.

Hvem avgjør lederlønningene?

Det er "ledernivået over" som avgjør lederlønningene, og da kan det bli et problem hvis "trynefaktoren" premieres. Er du enig med lederen over, blir du premiert. Det medfører tap for offentlig sektor i form av tapt dialog og tapt mangfold. I offentlig ledelse er det ikke noe mål å være enig med lederen over.

En ny trend er at lederne beholder lønna når de slutter som ledere. Før fikk ledere lønn men de sto på som ledere og gikk ned etterpå når de sluttet som ledere.

Forvaltningen som bedrift:

Offentlig sektor må legitimeres med måloppnåelse, ikke kostnadseffektivitet. Et sentralt element i NPM* har vært innføring av kvantitative mål - og resultatstyring med et tydelig belønning - og straffesystem. Målstyring er ikke noe nytt, og det trengs ikke være noe galt med målstyring. Det som er nytt, er at det har vært en markant dreining fra kvalitative til kvantitative mål.

I praksis har det betydd at fokus er flyttet fra det som er viktig for samfunns-

utviklingen (tillit, sannhet, dialog og gjensidig læring) til det som er målbart (antall). Det meste av norsk rettspleie foregår i forvaltningen. Rettsikkerhet er et viktig mål for offentlig sektor. For borgerne er tillit til "fair behandling" det viktigste.

- Vi har et annet syn på offentlig sektor enn den forrige regjeringen. Vi har blant annet tatt avstand fra "New Public Management"

Heidi Grande Røis

Det er gjort mange grep for å reformere og effektivisere forvaltningen. I privat sektor fokuseres det på kjernevirksomhet – vi kan ikke gjøre det samme i det offentlige. Offentlig sektor er ikke bygd med legobrikker men er mer som et egg i følge Rønning. Det som henger sammen bør du ikke dele opp.

Vi har mange eksempler på utskilling i resultatenheter, Posten, Avinor Helseforetakene etc. Endringene i helsevesenet har vært dyre, uten at vi har fått mer "helse" igjen for pengene. Med oppdeling i resultatenheter, tar ingen ansvar for helheten. Ansaret blir pulverisert. "Resultatenhet = skit i Norge leve Toten"

Konkurransetsetting:

Snøbrøyting eller veibygging kan være lurt å konkurransetsette, men omsorg

er ikke så lurt. Det som har med sosiale relasjoner å gjøre kan ikke forhåndsbestemmes, og vil derfor være vanskeligere å konkurransetsette.

Tilsyn - en vekstnæring? Det demokratiske systemet skal kontrollere seg selv. Hvor mange skal kontrollere kontrollen? Sats på tilsyn – det er en vekstnæring.

Kristin Rabben

New Public Management (NPM):

En reformbølge i offentlig sektor

• NPM er en samlebetegnelse på styringsteknikker som mange OECD-landene har prøvd ut for å effektivisere og modernisere offentlig sektor.

• NPM er sagt å være en reaksjon på effektivitetsproblemer, legitimitetsproblemer og problemer med bred mobilisering av befolkningen i den «gamle offentlige sektor».

• NPM skulle bøte på dette gjennom økt fokus på effektivitet som overordnet mål. Gevinsten skulle realiseres gjennom en rekke tiltak: fristilling av etater, tilsyn og selskap; klarere skille mellom ulike roller, økt vekt på resultat, marked og konkurranse, samt en sterkere brukerorientering.

Kilde: Aktuell

Ankom Kongsberg

i drivende frostrøyk



Trinn 1-grunnkurs for tillitsvalgte Kongsberg, 2.–4. februar

Ett av styringsmålene til SkL er at vi skal ha de beste tillitsvalgte. For å bidra til økt måloppnåelse i organisasjonen satte 15 fornøyde medlemmer hverandre i stevne på Kongsberg 2. til 4. februar.

Alle regioner var representert da vi ankom Kongsberg i drivende frostrøyk mandag formiddag. Frostrøyken svant imidlertid kjøpt hen da sentralstyremedlem Per Magnar Stavland og leder Ragnar Grina ønsket oss velkommen til grunnkurs for tillitsvalgte. Etter en kort, men utfordrende nok, navnerunde innledet Ragnar med å gi oss en innføring i SkLs organisasjon og historie. Derne gav Per Magnar seg i kast med å avmystifisere hovedavtalen, dens bestemmelser og de tillitsvalgtes rolle. Han fokuserte sterkt på at samarbeidet med arbeidsgiversiden skal være et samarbeid mellom to likeverdige parter, og at ledelse er for viktig til at lederne kan utøve det alene.

Tirsdagen ble innledet av Elin Davidsen Mjelle med en innføring i arbeidet med likestilling og mangfold. Hovedavtalen var, sentral som den er, tema også denne dagen. Til tross for at termome-

teret ute fortsatt viste tosifret blått tall, steg innnetemperaturen til nye høyder da vi gav oss i kast med første rollespill. Ledelsen gikk høyt ut, noe som skapte engasjement! Siste dag ble innledet med et nytt rollespill, og det var flere som var spent på hva det kom til å bringe. Det simulerte hovedavtalemøtet startet forsiktig, men da søvnen etter hvert var ute av øynene på deltakerne tok engasjementet seg godt opp. Før vi avsluttet med lunsj rakk Elin også å løse oss gjennom IA-avtalen.

Quality Hotel Grand med gruve-spa m.m. gav oss en flott ytre ramme for kurset, og Ragnar, Per Magnar og Elin gav det et verdifullt innhold. Vi er allerede flere som rydder rom i kalenderen for de påfølgende to trinn i skoleringen av tillitsvalgte.

*Cecilie Svanberg og
Kjell Johannesen Borlaug
Foto: Per M. Stavland*



Workshop for Fagutvalget 10. februar

Fra fagutvalget deltok Lisbet Huseby, Geir Johnny Larsen, Rune Torgersen, Jan Kåre Kjølso, Siv Marit Haugsdal og Kari Schiøtz.

Temaer for workshopen

- Mandat
- Hva skal utvalget arbeide med?
- Arbeidsform
- Fordeling av arbeidsoppgaver

Fagutvalget er et faglig nettverk som vil bistå SkL i faglige spørsmål. Mer informasjon finner du på www.skil.no

Ragnar

Workshop for verveansvarlig i avdelingene 19. februar

Hensikten med dagen er å gi opplæring og inspirasjon, samt å utarbeide hensiktsmessige rutiner for verving i avdelingene.

Temaer for workshopen

- Inspirasjon fra Finansforbundet - hvordan gjør de det der
- Generell informasjon om SkL
- Gjennomgang av sentralt verveopplegg
- Gjennomgang av vervemateriell
- Organisering av vervearbeidet i avdelingen
- Utarbeidelse av rutine for verveansvarlige
- De gode argumentene
- Lokal infobrosjyre – ferdig utkast til diskusjon
- Annen profilering og indirekte verving

Ragnar

Hva skjer i SkL?

Sentralstyremøter:

- 01-09 14.-16. januar
- 02-09 25.-26. februar
- 03-09 30.-31. mars
- 04-09 12.-13. mai
- 05-09 24.-26. juni
- 06-09 19.-20. august
- 07-09 23.-24. september
- 08-09 26.-27. oktober
- 09-09 18.-19. november
- 10-09 14.-15. desember

ATV konferansen
31. mars - 2. april

Landsstyremøte 2009
27. - 28. oktober

Landsmøte 2009
28. - 31. oktober

Årskonferanser:

- SkL nord: 2. - 3. mars
- SkL Midt - Norge: 9. - 11. mars
- Sogn -og Fjordane: 3. - 4. mars
- Hordaland: 5. - 6. mars
- Rogaland: 12. mars
- SkL vest: 12. mars
- SkL øst: 18. mars
- SkL sør: 10. - 11. mars
- SKD/SITS: 24. mars

Opplæringsprogram:

- Trinn 1: uke 6, 2. - 4. februar
- Trinn 2: uke 25, 15. - 17. juni
- Trinn 3: uke 38, 14. - 16. september

Kommunikasjonskurs:
• uke 47: 16. - 17. november

Lyst på en utfordring ?

Spennende verv ledig i sentralstyret. Vervene skal besettes av SkL medlemmer.

For vervet ser vi etter medlemmer som:

- er engasjerte
- har stå på vilje
- gode samarbeidsevner
- har evne til å by på seg selv

Vi kan tilby:

- varierte og spennende arbeidsoppgaver
- innflytelse – som sentralstyremedlem får du være med å påvirke beslutninger som former morgendagens Skatteetat og SkL som arbeidstakerorganisasjon.
- faglig utvikling – du får anledning til å bygge god kompetanse på lover og avtaleverk i Staten. Du vil lære mye om organisasjonsutvikling, beslutningsprosesser, kulturbygging og samspillet mellom partene i arbeidslivet.
- anledning til å bygge nettverk - du treffer mange hyggelige og kunnskapsrike mennesker. Du får delta på møter, kurs og konferanser i regi av SkL, YS og Skatteetaten.
- god tilgang på informasjon
- godtgjørelse -p.t. kr. 18.000,- i året

Som toppstillingsvalgt vil du få en hektisk og givende hverdag. Både arbeidstid og noe fritid vil gå med til vervet. Det vil være vanskelig å kombinere vervet med store faglige ambisjoner i din ordinære stilling, men erfaringen viser at vervet gir gode karrieremuligheter i etaten. En del reisevirksomhet må påregnes.

Valgkomiteen har startet arbeidet med å sette sammen sentralstyre for SkL for perioden 2009-2012. SkL organiserer alle profesjoner i hele Skatteetaten. Valgkomiteen ønsker å sette sammen et sentralstyre som speiler både bredden og høyden i SkL.

Tilbake til skatteetaten

Ved årsskiftet var det gitt permisjon til 128 ansatte som har tiltrått ny stilling og flestparten har gått til stilling utenfor staten. Forholdsvis mange velger å komme tilbake etter endt permisjon. SkL - Nytt har snakket med en av dem, Dagny Hammer.

For mange av SkL-Nytts lesere er Dagny Hammer et kjent navn. Hun har vært aktiv i SkL både på lokalt og sentralt plan i flere år. I perioden 2003 - 2006 var hun medlem av sentralstyret i SkL. Etter å ha vært ute i permisjon i ett og et halvt år kom hun tilbake 15. september 2008, og startet i ny stilling som underdirektør, kontroll - og rettsanvendelse i Skatt øst på Hamar.

Hvorfor valgte du å søke deg ut av etaten? Jeg hadde hatt annen arbeidsgiver i 12 år, før jeg begynte i skatteetaten i 1989. Årene gikk og jeg fikk etterhvert veldig lyst til å arbeide utenfor skatteetaten en stund. Ikke fordi jeg var misfornøyd, men fordi jeg mener det er berikende på alle måter og prøve noe annet med ujevne mellomrom.

Utfordringer/muligheter i nåværende stilling? Dette er en stilling som spenner over mye. Alt fra det rent faglige, som går på kontrollarbeidet vi til enhver tid bedriver til personalansvar og alle de utfordringene det kan gi.

Hva jobbet du med og hvor jobbet du da du hadde permisjon fra Skatteetaten? Jeg var personlrådgiver i Eidsvoll kommune og hadde assisterende rådmann som min samarbeidspartner. Arbeidsoppgavene spente seg



Arkivfoto

fra rådgivende arbeid inn mot etatene i personalspørsmål, budsjettansvar, lønnsforhandlinger, kontakt med organisasjonene samt saksforberedelser til administrasjonsutvalg etc. Kommunen har ca 1300 ansatte, som forvalter alt fra pleie og omsorg, skole, lærlinger til brannmenn etc.

Hvor lang permisjon hadde du, og hva betydde det for deg at du fikk permisjon? Jeg hadde permisjon i 1 og

et halvt år. Jeg hadde søkt et vikariat og min intensjon var hele tiden og komme tilbake til skatteetaten.

Hvordan var det å være ute av etaten?

Det har vært meget berikende. Komme til et helt ukjent sted hvor man ikke kjente noen, ei heller datasystemene. Nye medarbeidere, arbeidsoppgaver, rutiner, arbeidsmiljø gjør at man får mange a-ha opplevelser. Lære mye nytt er krevende, men også veldig givende for man oppdager nye sider ved seg selv. Så tilfører man også noe dit man kommer og det kjennes godt og få slike bekreftelser.

Hvilke erfaringer gjorde du deg?

Kommunal forvaltning er annerledes enn statlig. Politikerne går i korridorrene. Rådmannen, upolitisk og leder for hele kommunen mens ordfører, politisk valgt, var begge personer jeg forholdt meg til i løpet av arbeidsdagen. Alt ettersom hva slags arbeidsoppgaver som sto på dagsorden. Økonomien var hele tiden krevende øvelser og tema.

Hvorfor valgte du å komme tilbake til etaten? Vedkommende jeg hadde stillingen til var ute i permisjon.

Etaten som attraktiv arbeidsplass – hva gjør etaten til en attraktiv

arbeidsplass? Vi er en etat med mange gode tilbud til de ansatte i forhold til kurs og utdanningsmuligheter, betalt spisepause, fleksitid, trening i arbeidstiden, godt dataverktøy etc.

Hvilke betraktninger gjør du deg om skatteetaten i dag – kontra da du gikk ut? Jeg var ute av etaten på et tidspunkt hvor frustrasjonsnivået var høyt pga omorganiseringen. Jeg har ikke med meg denne perioden og stiller med åpent sinn og klar for å ta fatt på oppgavene slik de er organisert per i dag. Det har skjedd utrolig mye den tiden jeg var ute av etaten og ansatte er i ferd med å falle til ro i sine roller. Skatteetaten fremstår som en meget moderne arbeidsplass, som har fulgt med i tiden. Vi har mange gode tekniske løsninger, som vi kanskje tar litt for gitt (jeg har i hvertfall gjort det før).

Kristin Rabben



Trude Vollheim Webb, regiondirektør i Skatt Midt-Norge og leder av prosjekt nye strategier.

Involvere og engasjere

Prosjekt nye strategier

Prosjektets oppgave er å utvikle ny virksomhetsstrategi for Skatteetaten for perioden 2010-2014.

Prosjektet startet opp for fullt i desember 2008 og nye strategier skal være klare innen utløpet av 2009.

Strategiprosessen skal bidra til at Skatteetaten blir en mer strategisk tenkende organisasjon – på flere nivåer i organisasjonen.

Organisering

Prosjektet er organisert med en kjernegruppe, og fem arbeidsgrupper "jaktlag". Deltakere i kjernegruppen er: Trude Vollheim Webb, prosjektleder og regiondirektør i Skatt Midt-Norge, Oddgeir Hvidsten, SKD, innovasjon og utv, Dag Helge Gundersen, SKD, innovasjon og utv., Bente Tverli, SKD, virksomhetsstab, Anne Grette, Ernst & Young AS, Gyda Folkedal, Stab, Skatt vest

Framdrift

I den første fasen av prosjektet skal jaktlagene kartlegge utviklingstrekk som kan være relevante for Skatteetaten på kort og lang sikt. Resultatet fra dette arbeidet skal dokumenteres og presenteres for etatens ledergruppe (ELG). I den neste fasen av prosjektet skal det formuleres strategiske temaer på grunnlag av arbeidet i jaktlagene. De strategiske temaene som identifiseres vil ligge til grunn for arbeidet på årets Ide- og strategikonferansen. I de siste fasene av prosjektet skal det skisseres alternative veivalg og gjøres strategiske valg.

Vi er gitt et stort rom i vårt arbeid med å legge grunnlaget for viktige veivalg i etaten og er godt i gang med arbeidet sier Trude Vollheim Webb, regiondirektør i Skatt Midt – Norge og leder i strategiarbeidet.

I strategiarbeidet er Trude er opptatt av å involvere og engasjere bredt i etaten.

Vi har tenkt bred involvering gjennom jaktlagen. Jaktlagene er sentrale i arbeidet med å identifisere utviklingstrekk. Deltakerne i jaktlagene kommer fra hele etaten, og har spesialkompetanse innen hver sine felt. Her er også tjenstemannsorganisasjonene representert.

Vi har tenkt bred involvering gjennom linja. Etatens ledergruppe (ELG) har ansvaret for å definere strategiske tema og linjelederne har ansvar for å legge til rette for en bred og god diskusjon ned i organisasjonen.

Selv ønsker jeg gjerne å være med i diskusjon ute i etaten. Jeg har allerede vært inne i noen av ledegruppene i regionene, og har tenkt å få med meg flere. Jeg stiller gjerne opp på sentrale samlinger til tjenstemannsorganisasjonene, hvis det høver med kalenderen min, men legger til at den er ganske tettepakket.

Hun kan opplyse at hun allerede har takket ja til invitasjon fra Nordisk Skatteorganisasjon (NSO) i mai, og gleder seg til å stille opp der. (NSO består av tjenstemannsorganisasjoner fra Norge, Sverige, Danmark og Finland. Fra Norge er SkL og NTL-skatt med).

Tjenstemannsorganisasjonene er selvfølgelig også involvert. De er invitert med på strategisamlingene med jaktlagene, og vil bli invitert med på Ide - og strategikonferansen i mai som er en viktig arena for å diskutere strategiske valg.

Hun utfordrer tjenstemannsorganisasjonene til å være aktive, og bruke alle arenaer, ikke bare samlinger, til å komme med innspill.

Planen er at informasjon fra prosjektet skal legges ut fortløpende på Skattenett. Bruk Fellesmøtene, still spørsmål og ta kontakt med deltakere i prosjektet, dra i gang diskusjoner på arbeidsplassen oppfordrer hun.

På etatens ledermøte (ELG) 5.mars vil utviklingstrekk som jaktlagene så langt har identifisert være tema.

Utviklingstrekk er endringer/trender i omgivelsene som påvirker vår organisasjon på lang sikt, av eget valg, eller fordi vi må. Strategi handler om valgene vi tar for å posisjonere oss i omgivelsene. Når vi velger strategier for å posisjonere oss i fremtida, må vi ta utgangspunkt i hvor vi er – og kan klare å komme – for å kunne gjøre de kloke valgene. Det er

etatens ledergruppe som har ansvar for å beslutte de strategiske valgene.

Eksempel på et internt utviklingstrekk er at i løpet av fem år vil ca. 20 % av våre medarbeidere gå av med pensjon. Eksempel på et eksternt utviklingstrekk er at tjenesteutvikling i offentlig sektor trolig vil gå i retning av tjenester på tvers av offentlige virksomheter de kommende årene.

Det er ingen fasitsvar for hva et utviklingstrekk er og hva det ikke er.

Etatens ledergruppe må ha strategier som tar høyde for å møte endringer/trender i omgivelsene som stiller krav til oss når det gjelder organisering, oppgaver og ressurser rundt Trude av med.

Kristin Rabben

Jaktlag tjenester: Sverre Kvammen, Skatteopplysningen sør, John Kvalø, Forebygg. veil nord, Per Olav Stenseth, SKD, IT stab
Jaktlag etterlevelse: Britt Inger Ileby, KR Midt-Norge, Therese Liljegrenm, Innkreving øst, Johnny Sannes, KR sør, Solveig Oftedal, Fastsetting nord
Jaktlag legitimitet: Anne Utaker Langseth, KR øst, Aleksander Aasen Knudsen, KR Midt-Norge, Linda Iversen, KR Midt-Norge, Øivind Eriksen, Forebygg. veil øst
Jaktlag samarbeid: Stian Bårdsen, Skattekrim Midt-Norge, Arne Thorstensen, SKD, innovasjon & utv, Randi Thomsen, SITS, IT, Steffen Waller, SKD, rettsavd. – innkreving
Jaktlag regelverk: Gina Andersgård, KR øst, Lars Olsen, SKD, rettsavd. – rettsutv., Siri W. Nilsen, SKD, reg.styr

Krevende lokale forhandlinger i 2008

Større forhandlingsområde var en utfordring og satte sitt preg på de lokale forhandlingene. Alle kom i mål selv om det for noen var vel langt på overtid. Noe fungerte bra, andre ting fungerte mindre bra. Her er noen av erfaringene vi gjorde oss.

Forberedelsene

For de lokale lønnsutvalgene var den største utfordringen å få god nok oversikt over medlemsmassen, samt at det store omfanget i seg selv gjorde arbeidet mer krevende. Alle SkLs lønnsutvalg hadde inkludert representanter fra de gamle fylkesvise utvalgene slik at lokalkunnskapen ble videreført. Denne kunnskapen gjaldt både informasjon om medlemsmassen men ikke minst om hvilken praksis man hadde hatt tidligere.

Lokal lønnspolitikk/sentrale føringer

Det var svært ulikt i hvor stor grad det var lagt til grunn en omforent lokal lønnspolitikk ved forhandlingene. Alt fra én region hvor lønnspolitikken var tungtveiende, til en annen hvor den var helt fraværende. Her er det helt klart rom for forbedringer. Forståelsen av de sentrale føringene var også ulik og mange følte behov for nærmere avklaringer. Her vil vi imidlertid trekke fram Skatt Midt-Norge som var de eneste som klarte å få til en omforent forståelse av utdanningsgrupper. Å inkludere etatsutdannede i denne gruppen er helt i tråd med SkLs oppfatning. For øvrig var dette et problematisk tema i de fleste områdene.

Ledere og 2.3.4-problematikk

Lederproblematikken var også en gjennomgående utfordring. Det var en generell oppfatning blant våre forhandlingsutvalg at nye ledere som ble for

lavt plassert ved opprinnelig innplassering et halvt år tidligere burde tas på 2.3.4 utenfor den ordinære potten. Dette ble kun gjort i svært liten grad og resultatene bar preg av dette. Et vanskelig dilemma da etatens ledere har en utfordrende jobb og bør belønnes deretter. Det ble gjennomgående ikke tilført potten i særlig grad.

Prosessene

Avtaleverket tilsier at vi skal være likeverdige parter under forhandlingene. Det er et område vi fortsatt sliter med. De nye bestemmelsene i Hovedtariffavtalen som skulle avhjelpe dette var av noen administrasjoner svært lite hensyntatt. Dette er definitivt et område for forbedring. Lyspunkter finnes imidlertid, og vi vil berømme Skatt sør for at man i forkant utvekslet egne krav med organisasjonene.

Ulike vurderinger

Fordeling mellom grupper er alltid et viktig element i lokale forhandlinger. Gjennomgående har fordelingen mellom de ulike avdelingene gått greit. Den sentrale føringen om å prioritere veiledning bla vektlagt forskjellig. Spesielt vil vi berømme Skatt øst sin satsing på veiledning og hvor det ble prioritert å løfte medarbeiderne opp til førstekonsulent.

Skal geografisk fordeling være et kriterium?

I utgangspunktet er det en individuell vurdering som skal legges til grunn ved

lokale forhandlinger. Vi så imidlertid flere eksempler på en skjevfordeling slik at noen kontorer ble mye tilgodesett og andre det stikk motsatte. Enkelte steder skapte dette store diskusjoner. Om geografisk fordeling skal være et kriterium bør være et tema i evalueringen.

Personvurderinger

Bruk av personvurderinger er en tilbakevendende utfordring. Flere steder var de ikke tatt i bruk og der de var tatt i bruk var det ofte svært ulikt håndtert. Etaten gjør seg selv en bjørnetjeneste ved ikke å gi bedre opplæring til sine ledere på dette området, selv om vi ser at situasjonen har vært noe spesiell på grunn av ROS.

Resultat

SkL må si seg rimelig fornøyd med resultatene totalt sett. Det er alltdis ønske å få bedre uttelling, og som alltdis er det en del enkeltmedlemmer som er skuffet over at ikke nettopp deres krav gikk gjennom. Det er imidlertid viktig å være klar over at de ulike partene har forskjellig prioriteringer og sentrale føringer legger også en del premisser for hvordan resultatet til slutt blir. Man må også se alle elementene i lønnsoppgjøret i sammenheng. Noen har fått på sentrale justeringer, andre har fått på særskilte 2.3.4-forhandlinger – i tillegg til det sentrale oppgjøret som alle fikk.

Evaluering

På grunn av etatens nye organisering

har vi tatt en grundigere evaluering av forhandlingene enn vi har gjort tidligere år. Detaljene vil føre for langt å ta med her, men noen hovedtrekk er nevnt ovenfor. SkL har bedt om en sentral evaluering med SKD samtidig som vi vil ha en intern opplæring av egne lønnsutvalg basert på erfaringene fra disse forhandlingene.

Mellomoppgjøret 2009

Snart vil årets lønnsforhandlinger ta til - formell oppstart er overlevering av krav 3. april. Mye kan tyde på at det blir et nøkternt oppgjør hvor vi ikke kan forvente de store tilleggene. Dette kan bety at det muligens ikke er rom for alle tre elementene slik at enten sentrale justeringer eller lokale forhandlinger må utgå.

Den største utfordringen ved vårens oppgjør vil trolig være om man kommer i mål med pensjonsspørsmålet. Vår tjenstepensjon og AFP-ordning er gode ordninger vi ikke vil gi slipp på. Noen grep må uansett gjøres for å tilpasse våre pensjonsordninger til den nye pensjonsreformen. Vi ser ikke bort fra at det må legges opp til høy streikeberedskap dersom det viser seg å bli vanskelig å komme i mål. For dette er det vel stor streikevilje for?

Jens Chr. Batt



Strategisamling 29. januar

Tjenestemannsorganisasjonene var invitert med på strategi samling 29 januar. SkL-Nytt har tatt en prat med Sissel Eilefstjønn som var SkL sin representant på samlingen.

Hva var tema for samlingen? Jaktlagene presenterte sine funn så langt. Tjenestemannsorganisasjonene var invitert med for å få informasjon og gi tilbakemelding.

Hvilket inntrykk sitter du igjen med etter samlingen? Planen var at Fase 1 i arbeidet skulle være ferdig til denne samlingen, men arbeidet i jaktlagene hadde tatt lenger tid en forutsett. Mitt inntrykk av arbeidet så langt var at alle jaktlagene hadde fått en god start på det videre arbeidet. Det var meget interessant å høre tilbakemeldingen fra hvert enkelt jaktlag. Flere av jaktlagene hadde vært i utlandet hvor det var mye å hente på flere område.

Hvilke utviklingstrekk hadde de funnet? Samarbeidet var et av elementene som ga store fordeler i bedriftene, både opp og ned i organisasjonen. Kompetansebegrepet var en viktig del i alle bedrifter. Organisasjonskultur var også en viktig del for å lykkes. At medarbeidere føler tilhørighet til den etaten en jobber i er viktig for å få gode resultat. Og en gjensidig respekt for medarbeidere og kunder (skattytere). At beslutninger bør bli tatt er nede i bedriftene der kompetansen og sakene er var også et interessant funn. Våre IT løsninger må bli bedre slik at kundene (skattyterne) kan kommunisere med oss på flere måter og til forskjellige tider på døgnet. Det er også viktig med interne gode løsninger innenfor dette område.

Blir tjenestemannsorganisasjone hørt?

Tjenesteorganisasjonen hadde sitt eget møte med ledelsen i prosjektet. Det ble en god diskusjon hvor alle organisasjonene hadde viktige synspunkter på bl.a dette med kompetanse.

Vi fikk også en arbeidsoppgave. Hvilken eksterne samarbeidspartnere ser vi for oss på kompetanse. Kan vi som organisasjon få dra hjelp fra søsterorganisasjoner i f.eks Sverige og Danmark eller andre forbund/bedrifter i Norge.

Det var interessant å være med på samlingen, og jeg opplever god vilje fra prosjektet i forhold til å involvere tjenestemannsorganisasjonene avslutter Sissel med.

Kristin Rabben

Attraktive arbeidsplasser

Har vi noe alternativ til å ha og arbeide for attraktive arbeidsplasser i Skatteetaten? Svaret gir seg selv. Det har vi ikke. Attraktive arbeidsplasser gir kompetente og ikke minst motiverte medarbeidere.

Attraktive arbeidsplasser, er først og fremst av hensyn til den etaten vi er ansatt i. Attraktive arbeidsplasser gir kompetente og ikke minst motiverte medarbeidere. Når medarbeiderne har eller føler at arbeidsgiver tar hensyn legitime behov eller opplevde behov, vil motivasjon og positiv innstilling til arbeidet øke. Det er også en stor mulighet for at lojaliteten øker, dvs medarbeiderne ønsker å arbeide i etaten. Den som tjener på å ha slike arbeidsplasser er vår arbeidsgiver.

I Norge har vi en del kollektive goder som vi setter pris på, eks. fleksibel arbeidstid, anledning til å trene i arbeidstiden, sommer og vintertid, tilskudd til sosiale arrangementer mv.

Det er viktig at arbeidsgiver også kan ta hensyn og vise fleksibilitet mht individuelle behov. Vi som organisasjon er helt klar over at det her finnes grenser, særlig av økonomisk art. Mange av tiltakene trenger imidlertid ikke å koste penger f eks fleksibilitet i forbindelse med arbeidstid i ulike faser i livet, permisjoner mv.

Det er viktig at arbeidsplassen har en kultur som gjør at medarbeiderne blir sett og hørt. Dette er et ledelsesansliggende. Gode ledere er av stor betydning for hvordan medarbeidere ser på sin arbeidsplass. Her må vi huske på at

også ledere har ledere og at god ledelse er nødvendig på alle nivåer.

Miljøet må være preget av romslighet fra begge sider. Som en kjent norsk etikkprofessor sier: "For å få noe må man gi noe." Det må være slik at informasjon flyter mest mulig uhindret nedover og ikke minst oppover i organisasjonen. Lojalitet er blant annet beskrevet slik: "Si i fra om saker eller forhold som kan medføre tap av anseelse eller medføre tap for arbeidsgiver." Det er flott dersom en kan etablere en slik kultur. Det betinger imidlertid at de som skal motta slik informasjon kan gjøre dette på en positiv måte.

Vi ser at det er svært mange "hårsåre" ledere som oppfatter enhver slik tilbakemelding som et personlig angrep. En åpen og romslig dialog er med på å gjøre arbeidsplassen mer attraktiv. Vi har mange nok eksempler på at medarbeidere og ikke minst ledere opplever at det foretas en bevisst siling av opplysninger som kan oppleves som negative. Jeg har snakket med en leder som ikke hvor lenge han klarte å holde ut på grunn av dette. Dette skjer på tross av at etatens ledelse ønsker en ærlig kommunikasjon.

Medarbeidere må få mulighet til å utvikle seg faglig og personlig. Så langt det er mulig bør alle ha mulighet til å

ha/få interessante arbeidsoppgaver. Det er også viktig at oppgaven blir framstilt som en del av viktige arbeidsprosesser. Ingen oppgaver er viktige eller mindre viktige. Liten tue kan velte et stort lass.

Organisasjonene og deres deltakelse i arbeidet med å utvikle etatene er en stor fordel for medarbeiderne. Organisasjonene og medarbeiderne har stor innsikt i etatens styrker og svakheter. Medbestemmelse i henhold til avtaleverker og ikke minst av mer uformell karakter vil kunne bidra til attraktive arbeidsplasser. De arbeidsgivere som ikke tar med de ansattes organisasjoner i viktige beslutningsprosesser, har mindre muligheter for å lykkes enn de som gjør det.

Lønn

Vi har selvsagt ikke glemt at lønn er et svært viktig. Staten har som strategi å ikke være lønnsledende. For at Skatteetaten da skal være en attraktiv arbeidsplass, vil de elementene som er nevnt tidligere bety mye. Etaten kan ikke regne med å rekruttere og beholde medarbeidere utelukkende på grunn av lønn, men den kan heller ikke være mye lavere enn i tilsvarende stillinger. Det er vanskelig å handle mat og klær uten å ha kroner og øre.

Ragnar

Tillitsvalgte i SkL øst på evalueringskonferanse

Tillitsvalgte i SkL øst dro på konferanse med ferga til København for å evaluere seg selv og ta tak i ulike problemstillinger de sliter med i Skatt øst. Det var en nyttig og lærerik øvelse som flere SkL-avdelinger med fordel kunne kopiere.



Deltakere fra SkL øst var Torunn Haugen (leder), Roy Strømstad, Britt Arntzen, Trude Olsen, Oddleif Nybakke, Heidi Aamodt (RTV), Ivar Bernhardsen, Cecilie Svanberg, May Vestli, Thorild Andersen, Mona Kristoffersen og Kaare S. Sidselrud. Per Magnar Stavland og Jens Christian Batt deltok fra SkL sentralt. Her er forsamlingen samlet foran lokalene til vår danske søsterorganisasjon, Dansk toll og skatteorganisasjon.

Styret i SkL øst, SkLs regiontillitsvalgt og avdelingstillitsvalgte i Skatt øst var samlet på konferanse i København den 7.-9. januar. Hensikten var å evaluere ROS (så langt), evaluere styrets arbeid samt å gjennomgå ulike problemstillinger og utfordringer de står overfor i året som kommer. Fra SkL sentralt bidro Per Magnar Stavland og Jens Chr. Batt som foredragsholdere på samlingen.

For å starte med evalueringen av styret og samarbeid med og mellom de tillitsvalgte, så var det viktigste å få samlet seg og diskutere i fellesskap de oppgaver og utfordringer de sto ovenfor. Arbeidsfordeling og rutiner ble gjennomgått samt reflektering over

hvordan ting hadde fungert siden oppstarten av ROS og starten på en ny stor SkL-avdeling.

Etatens utfordringer organisatorisk og faglig, gjenspeiler seg også i arbeidet for de tillitsvalgte. En del av konferansen var derfor viet til temaet arbeidsgivers styringsrett generelt, og relatert til de problemstillingene vi står ovenfor i omstillingen.

Stikkord i den forbindelse var: beslutninger mellom nivåene og hvilket nivå beslutninger skulle tas. Flytting av oppgaver og personell, vaktordning, arbeidstidsordninger, prosess rundt utlysninger av stillinger og organisering av nye kontorer. I tillegg ble det

tatt opp utfordringer rundt dialog, fullmakter og reell medvirkning. Noen spørsmål var det et klarere svar på enn andre og for andre saker var det ofte ikke noe fasitsvar å oppdrive. Å diskutere seg fram til hvordan man skal tilnærme seg de ulike sakene var imidlertid nyttig og gir et godt grunnlag for videre samhandling med ledelsen.

Resultatet var en interessant, lærerik og nyttig konferanse som ga deltakerne nyttig tilbakemelding og inspirasjon for videre arbeid. En ide for andre avdelinger også. Takk til ledelsen i SkL øst for et godt gjennomført arrangement.

Jens Chr. Batt



Verv og reis!

Som du sikkert har oppdaget er det vedlagt en flyer " Verv og reis" i dette nummer av SkL-Nytt. I 2009 vil det bli foretatt mange nye tilsetninger i etaten. Flest mulig av disse bør finne veien til SkL, og til det trenger vi din hjelp. Vi setter medlemsverving på dagsorden også i år, og for den som står på kan vi tilby flotte vervepremier.

Materiell om SkL skal finnes på alle kontor. Trenger du mer så ta kontakt med sekretariatet på post@skl.no

De som blir vervet får en flott velkomstgave fra SkL bestående av bl.a. dokumentmappe med opplysninger om medlemsfordeler og annen relevant informasjon. Hvert kvartal trekkes det ut en av de som har blitt vervet og som vil få et reisegavekort på kr 3.000,-.

Til deg som verver:

1. Verveperioden er hele 2009.
2. Bruk blankettene på side to av flyeren – den kan sendes ufrankert til oss, eller bruk vår ordinære innmeldingsblankett.
3. Den som verver er ansvarlig for å sende inn blanketten. Husk navn på verver!
4. De som verver vil bli registret fortløpende hos oss. Kryss av om du ønsker å få tilsendt vervepremie med en gang, eller om du vil vente til du har vervet fler. Den som verver 4 nye medlemmer får et reisegavekort på kr 5.000.
5. Ved utgangen av 2009 vil den som har vervet flest nye medlemmer få et reisegavekort på kr 5.000. Dersom det er flere med likt antall vervede medlemmer vil det bli foretatt loddtrekning.
6. De som har vervet 1 eller 2 i løpet av året uten å ha oppnådd å verve 4 nye medlemmer, vil automatisk få tilsendt sine vervepremier ved kommende årsskifte.

Erfaringene fra i fjor viser at vervekampanjen var populær både hos de som verver og de som ble vervet. Jeg håper at den blir like godt mottatt og gir like gode resultater i år.

Lykke til!

Ragnar



Leserinnlegg

Skatteetaten – en arbeidsplass som bare dreier seg om teknikk?

Den som stiller spørsmålet har snart 30 år bak seg i etaten. Jeg begynte i etaten i 1979 under ledelse av daværende avdelingsdirektør Brustad i adm.avd. Han hadde det målet at alle ansatte skulle ha en sterk og god skattefaglig bakgrunn.

Det medførte for meg at jeg startet karrieren med et 2 ukers innføringskurs for aspiranter – 1 uke til å lære etaten nærmere å kjenne, 1 uke til å beregne skattekort. Totalt 2 ukers sammenhengende kurs. Etter dette gjennomgikk jeg praksis og gjennomførte 1. og 2. avd med praksisår mellom. En solid etatsutdannelse som ga en meget god bakgrunn. Etatskoleutdannelsen ble senere videreført med særkilte etatskurs arrangert av opplæringsseksjonen i SKD.

På denne tida ble vi utdannet til en form for generalister, dvs innenfor feltene dvs vi skulle beherske lønnskaterlikning, likning av personlig næringsdrivende og selskaper. Selskaper er i dag overført eget kontor i Region nord.

Med Flid prosjektet starter en ny æra. Innføring av ny datateknologi som vel strakk seg over en tidsperiode på 5 år. Så kommer prosjekt etter prosjekt og tempoet i datainnføringen øker. Vi har nå fått innført SLN og ELARK og står på trappa for innføring av SL. Opp i dette kommer også ROS.

For mange av oss innebar ROS spesialisering innenfor skatteretten – en spesialisering som igjen er i ferd med å

smuldre bort pga budsjettreduksjonene – generalisering er igjen på vei inn antagelig for å dekke opp resurssmangler. Prosjektene trekker flere og flere medarbeidere ut fra fastsetting uten at det stilles spørsmål ved hvilke ressurser som er tilbake for å gjennomføre etatens primæroppgaver. Og dette i en tid med betydelige bemanningsreduksjoner pga budsjettkutt. Prosjektene burde tvert imot medført nyansettelser.

Datateknologien styrer publikum mot bruk av elektroniske tjenester; herunder bruk av disse ved søknad om endring av skattekort. Det går timesverk bort i diskusjoner med skattytere for å få de til å sende søknadsskjema over nett. (Det samme skjema kan med få håndgrep skrives ut manuelt) Skattebetalerne skal skyves ut fra personlig betjening til databetjening. Det skal ikke skrives endringsskattekort lokalt, men sentralt.

Vi som ble oppfostret til å gi publikum en god behandling når de oppsøkte kontoret er gått ut på dato og har ingen ting å bestille i etaten. Skatteretten og annen fagkompetanse på fastsetting er de facto nedprioritert – bortsett fra i festtaler der det tales i akademiske ordelag om hvilke kompetansetiltak etaten bør etterstrebe.

Nedprioriteringene startet da skatteatetskolen ble lagt ned. Senere har spesialisering av enkeltmedarbeidere også bidratt til å vanskeliggjøre tilgang til kompetente medarbeidere på de lokasjoner i skatteetaten der dette er nød-

vendig. Dette gjelder gjerne mindre lokasjoner med krav til breddekompetanse. Jeg har innsett at medarbeidere med få unntak ikke kan sitte med spisskompetanse, men nå i disse nedbemanningstider må betjene flere fagfelt innen skatt og avgift og dermed også besitte kompetanse på disse feltene.

Spørsmålet er derfor hvorfor er det blitt slik? Er det ønske fra etatens og ledelsens side? Selvfølgelig er det ikke det. Det er datateknologien og dens representanter som er i ferd med å overkjøre den etat som engang ble etablert med hovedfokus på korrekt utskrivning av skatter og avgifter. Jeg poengterer her at selvsagt har vi behov for moderne teknologi i et moderne og opplyst samfunn. Det jeg vil fremheve er at det er et svært stort prioriteringsmessig gap mellom engasjementet på datateknologisiden og det engasjementet man kunne forvente på fagsiden – forvaltningen av skatte og avgiftsfaget.

Jeg registrerer også at flere og flere saksbehandlere trekkes ut i det ene vidløftende prosjekt etter det andre og det uten at det stilles spørsmål hvilke ressurser er tilbake for å løse skatteetatens primæroppgaver.

Jeg er tilbake til overskriften: Skatteetaten, en arbeidsplass som bare dreier seg om teknikk?

*Mvh
Knut Boland*

SkL butikken



SkLs ryggsekk, kr. 150,-



SkLs vinopptrekker, kr. 25,-

Vi har også for salg:

SkL bag kr. 275,-
SkL te-lyskt kr. 95,-

I tillegg har vi for fri
utsending:

SkL penner
SkL mapper/skrivepapir
SkL nøkkelring
SkL musematter
SkL glass

Send bestilling til: post@skl.no



SkLs vannkaraffel, kr. 195,-



SkLs jubileumsvase, kr. 175,-



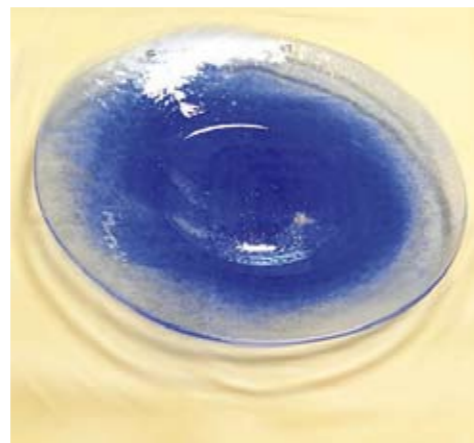
SkLs termos, kr. 75,-



SkLs bolle, kr. 325,-



SkLs dokumentmappe, kr. 150,-



SkLs fat, kr. 350,-



SkLs minnepenn, kr. 100,-

Sentralstyret



Leder:
Ragnar Grina,
Skattedirektoratet
Tlf. 21 01 39 26 / 90 94 73 46
ragnar.grina@skl.no



Nestleder:
Monica M. Bratvold,
Skatt øst, Oslo
Mobil 97 61 73 00
monica.bratvold@skl.no



Styremedlem:
Ivar Bernhardsen,
Skatt øst, Oslo
Tlf.: 23 17 93 17 / 40 22 67 63
ivar.bernhardsen@skatteetaten.no



Styremedlem:
Inger Johanne Viken
Skatt sør, Tønsberg
Tlf: 33 74 12 44 / 98 81 66 30
inger.viken@skatteetaten.no



Styremedlem:
Elin D. Mjelle,
Skatteopplysningen, Bodø
Tlf.: 75 54 68 31 / 99 23 39 64
elin.mjelle@skatteetaten.no



Styremedlem:
Sissel Eilefstjøn,
Skatt sør, Vinje
Tlf.: 35 06 30 73 / 91 84 05 97
sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no



Styremedlem:
Jan Mobæk,
Skatt øst, Hamar
Tlf.: 62 54 50 65 / 99 51 82 17
jan.mobak@skatteetaten.no



Styremedlem:
Kristin Rabben,
Skatt Midt-Norge, Trondheim
Tlf.: 73 86 57 19 / 95 08 98 43
kristin.rabben@skatteetaten.no



Styremedlem:
Per Magnar Stavland,
Skatt øst, Sandvika
Tlf.: 67 52 39 80 / 91 19 69 67
per.stavland@skl.no

Varamedlemmer:
1. Anne - Kathrine Selsvik,
Skatt vest, Karmøy
2. Inger Sogn,
SITS, Grimstad
3. Dagny Hammer,
Skatt øst, Hamar

Styremedlem Anne Karin
Bratsveen har for tiden
permisjon.

Avdelingene

Skatt nord:

Avdelingsleder: Vigdis Hanssen, Andselv
Regiontillitsvalgt: Vigdis Hanssen, Andselv
Vara: Knut Boland, Alta
ATV Veiledning: Svein Forså, Harstad
ATV Fastsetting: Ingeborg Jacobsen, Narvik
Vara: Asbjørn Eliassen, Beønnøysund
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Vigdis
Hanssen, Andselv
Vara: Marianne Schønning, Finnsnes
ATV Innkreving: Irene Segelvik, Tromsø
ATV Skattekrim: Siv M. Haugsdal, Bodø
ATV Administrasjon/stab: Irene Segelvik,
Tromsø

Skatt Midt-Norge:

Avdelingsleder: Siv Lindis Godø, Ålesund
Regiontillitsvalgt: Jan Olav Rødal, Molde
Vara: Anne Jorun Mo, Trondheim
ATV Veiledning: May-Gunn Nordstrand, Ålesund
Vara: Sidsel Hay Wold, Trondheim
ATV Fastsetting: Rolf Lillerovde, Volda
Vara: Sturla Skarstad, Namsos
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Rita
Myrvold, Trondheim
Vara: Yngvild Holm, Ålesund
ATV Innkreving: John Østhus, Trondheim
Vara: Erna Loeng, Trondheim
ATV Skattekrim: Espen Mo, Trondheim

Skatt vest:

Avdelingsledere:
Rogaland: Aud Rosså, Hjelmeland
Hordaland: Elisabeth Verpelstad, Vaksdal
Sogn og Fjordane: Jan Kåre Kjølsv, Sogndal
Regiontillitsvalgt: Terje Vold, Bryne
Vara: Kjetil Gravdal, Nordheimsund
ATV Veiledning: Svein Ove Myking, Bergen
ATV Fastsetting: Kjetil Gravdal, Hardanger
Vara: Gunhild Pettersen, Bergen
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Kjell
Reidar Søiland, Stavanger
Vara: Jan Kåre Kjølsv, Sogn
ATV Innkreving: Kari Nevøy, Stavanger
Vara: Øyvind Sømme, Stavanger
ATV Skattekrim: Tom Hølleren (kontaktp.),
Sandnes

Skatt øst:

Avdelingsleder: Torunn Haugen, Oslo
Regiontillitsvalgt: Heidi Aamodt, Hamar
Vara: Roy Strømstad, Oslo
ATV Veiledning: Torunn Haugen, Oslo
Vara: Unni Aulstad, Lillehammer
ATV Fastsetting: Erik Nøkleby, Ski
Vara: Geir Johnny Larsen, Oslo
ATV Kontroll - og rettsanvendelse:
Trude Olsen, Moss
Vara: Thorild Andersen, Ski
ATV Innkreving: Ivar Bernhardsen, Oslo
Vara: Ida Blix, Oslo
ATV Skattekrim:
Administrasjon/stab: Elisabeth Mørland, Oslo
May Britt Hansen (vara), Hamar

Skatt sør:

Avdelingsleder: Anne Grete Engebretsen, Drammen
Regiontillitsvalgt: Anne Grete Engebretsen,
Drammen
ATV Veiledning: Per Jarle Nørholmen, Grimstad/ Pål
Guthe Kristiansand
ATV Fastsetting: Sissel Eilefstjøn, Bø/Vinje
Vara: Albert Nævestad, Risør
ATV Kontroll - og rettsanvendelse:
Kjersti Pedersen, Skien
ATV Innkreving: Jan Ove Nilsen, Skien
ATV Skattekrim: Bjarne Schaulund, Kristiansand
Administrasjon/stab: Liv Kristi Koroma, Tønsberg

Skatteopplysningen:

Hovedtillitsvalgt: Ingemund Sægrov, Nordfjordeid
Vara: Elin Mjelle, Bodø
Skatt nord: Geir A. Heitmann, Bodø
Skatt Midt-Norge: Bjørn Kolstad, Steinkjer
Skatt Vest: Ingemund Sægrov, Nordfjordeid
Skatt øst: Kaare S. Sidselrud, Oslo
Skatt sør: Turid Kaasa, Kristiansand

SKD/SITS

Skd: Inger Helen Jensen, SITS, Hølsfyr

Kontaktled:

Grimstad: Tom Tellefsen, SITS, Grimstad

Sekretariatet:

Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo
Tlf: 21 01 36 00
Faks: 22 17 56 09
E-post: post@skl.no

Jens Chr. Batt, tlf. 21 01 36 96
Danica Milosevic, tlf 21 01 36 98
Monica Bratvold, tlf 21 0136 97
Ragnar Grina, tlf. 21 01 39 26

Redaksjonen:

Kristin Rabben
Sekretariatet/ Trondheim skattekontor
Tlf: 73 86 57 19/ Mobil: 95 08 98 43
E-post: kristin.rabben@gmail.com

Ansvarlig redaktør:

Ragnar Grina, Tlf: 21 01 39 26
Mobil: 90 94 73 46

Utgiver:

Skatteetatens Landsforbund

Utforming:

Heidrun Klevan

Ansvarlig Trykk:

Grenland Reklame A/S

www.skl.no



Danica Milosevic



Jens Chr. Batt



Informasjons- og innmeldingsblankett

Etternavn:

Fornavn/ mellomnavn:

Privatadresse:

Postnr.:

Poststed:

Region:

Tlf./mobil

Avdeling:

E-post jobb:

Kontor:

Postadresse kontor:

Jeg ønsker å få post tilsendt:

Privat

På kontoret

Ja, jeg ønsker å få tilsendt ytterligere informasjon om :

SkL

YS

Forsikring

Bank

Andre økonomiske fordeler

Ja, jeg vil bli medlem i Skatteetatens Landsforbund

Fødselsnr. (11 siffer):

Stillingskode (1):

Ansiennitet (1):

Stillingsandel (1):

Lønnstrinn (1):

Ja, jeg samtykker i at kontingenten (2) trekkes i lønnen

For ivaretagelse av mine medlemsbetingelser samtykker jeg i at SkL utleverer nødvendige opplysninger om min fagforeningstilknytning til YS' samarbeidsparter.

Sted:

Dato:

Underskrift:

- 1) Se lønsslipp for stillingskode, ansiennitet, stillingsandel og lønnstrinn
2) Kontingenten utgjør 1,1 prosent av regulativlønn. Prosenten dekker også distriktsavdelingens utgifter. Noen distriktsavdelinger har et minimalt tillegg som brukes lokalt til felles beste.

Blanketten sendes til: SkL, Lakkegt. 3, 0187 Oslo

For mer informasjon sjekk: www.skl.no