



Årsrapport 2001 STATENS INNKREVINGSSENTRAL

Milepeler 1988 – 2001

1988: Beslutning om omstilling av Jernverket og Rana. Offentlige IT-baserte etableringer blir et viktig ledd i Rana-omstillingen.

1989: Vedtak i Regjeringen om etablering av Statens innkrevingsentral for bøter. SI etableres som prosjekt i Koksverkets tidligere administrasjonsbygg.

Politi og domstoler er oppdragsgiver for straffekrav: Bøter, forelegg og bøterestanser. Senere beslutter Justisdepartementet at erstatninger skal innkreves ved SI for å styrke offerets stilling og bedre fullbyr-delsen av slike krav.

1990: 1. juli overleveres prosjektet til Justisdepartementet. 65 faste stillinger. SI underlegges Politiavdelingen. Røveriret barnehage etableres av SI-foreldre.

1991: 355 mill kr innkrevd. 65 faste stillinger. Stabilisering av virksomheten.

1992: 361 mill kr innkrevd, 90 faste stillinger. Statens regresskrav i voldsoffersaker overføres til SI. Erstatningssaker og regresskrav tillegges en nyopprettet seksjon.

1993: SI overtar innkrevingen av en rekke gebyrer fra ulike statlige etater (Sjøfartsdirektoratet, Vegdirektoratet og

Statistisk sentralbyrå). Samme året kommer gammel bidragsgjeld. 442 mill kr innkrevd, 104 faste stillinger.

1994: 673 mill kr innkrevd, 108 faste stillinger. Forberedelser til TOR versjon 8 med alle krav i en og samme reskontro. Konsernkonto innføres ved SI.

Innhold

En oppsummering av 2001: 2-3	
Rekordår og store forandringer	
Milepeler 1988-2001	
Virksomheten ved SI i 2001 4-5	
Nøkkel tall	
Oppdragsgivere og kravtyper	
Administrasjonen 6-7	
Bygget vokste ...	
Organisasjonsplan	
Kreditoravdelingen 8-9	
Pantegruppa	
Utenlandsgruppa	
Nye oppgaver i 2001	
Namsmannsavdelingen 10-11	
Kreative forbedringsprosesser	
SI's saksbehandling	
IT-avdelingen 12-13	
Overtar drift ...	
Ekspansiv	
Sivert tar vasken ...	
Juridisk avdeling 14-15	
Fra postkassen til høyesterett	
30 saksbehandlere ...	
Prosjekter 16-17	
SIRI halverer IT-kostnad	
PLØS på plass	
Helse, miljø og sikkerhet 18	
Tilstedeværelse og mestring	
SI - en kompetansebedrift 19	
Lederutvikling ...	

En oppsummering av 2001:

REKORDÅR OG STORE FORANDRINGER

Statens innkrevingsentral har tilbakelagt et nytt rekordår med økning i omsetning og saksmengde. SI har også fått nye kunder. Samtidig er bedriften i en rivende utvikling for å effektivisere driften og tilpasse seg nye krav fra dagens kunder og ta på seg oppdrag fra nye, skriver direktør Per Waage i denne artikkelen som gir inntrykk av en omstillingsvillig bedrift.

SI krevde i 2001 inn 1.454 mill kroner som er 111 mill kroner mer enn året før. Saksmengden økte betydelig, antall straffesaker med ca. 20 000, en økning på 10%. For de andre kravtypene var det tilnærmet uendret saksantall sammenlignet med året før. Lotteritilsynets gebyrer ble implementert i løpet av året. Ved årsskiftet var det bare en restanse på ca 1 million kroner, og som det var tatt aktive skritt for å tvangsinn-drive. Jeg er glad for å kunne konstatere at vår organisasjon har tatt hånd om en ny kravtype på en meget god måte.

Ny organisasjon øker effektiviteten

2001 var også året da en ny organisasjonsplan ble tatt i bruk. Hovedsiktet med omorganiseringen var å redusere antall organisatoriske enheter, rendyrke og samle namsmannsfunksjonen, styrke satsingen på kompetansebygging innenfor IT og innkrevingsjuss, samt redusere antall ledere. Etter ti år med meget stabil arbeidsstokk og bevisst satsing på kompetansebygging, var det en enkel erkjennelse at medarbeiderne ikke har behov for like tett oppfølging fra leder som tilfellet var da SI var ny og mye innenfor innkrevingsfaget var upløyd mark. Tiden var derfor moden for å redusere antall ledere ved å lage større organisatoriske enheter.

Vi kan etter ett år konstatere at målene med omorganiseringen er blitt oppfylt. Antall avdelinger er blitt redusert, alle stabsfunksjoner

er ført over i linjen og antall linjeledere er redusert med ca 20%.

Lønnsentral

Fra begynnelsen av året ble SI egen lønnsentral, og EDB-systemet Formula lønn og personal ble tatt i bruk for formålet. Etter et par pilotkjøringer av lønn mot slutten av år 2000, tok vi skrittet fullt ut og ble egne lønnsentral fra januar 2001. Vi har klart å gjennomføre reformen uten å øke bemanningen innenfor lønn og personal, og opplegget har også gitt muligheten for å flytte en del funksjoner fra stab til linjeledelse. Nytt er også at den tradisjonelle statlige papirbaserte lønningskonvolutt er blitt erstattet med en elektronisk lønnskonvolutt utviklet av SI ved å benytte EDB-systemet Business Objects.

Myk overgang til nytt innkrevingsystem

I begynnelsen av året gjennomførte vi en vellykket anskaffelsesprosess for et nytt innkrevingsystem. Innkrevingsmotoren TOR 8 som er stormaskinbasert, ble etter hvert for kostbar slik at vår konkurransekraft ville bli svekket med de konsekvenser det ville kunne ha for hele organisasjonen. Dessuten viste det seg at det å legge inn nye kravtyper ble en altfor omstendelig og kostbar prosess. I tillegg kommer at det å gjøre endringer og tilpasninger i et gammelt system ble altfor tungrodd og representerte dessuten ikke ubetydelig datateknisk usikkerhet. Vi valgte for det nye innkrevingssystemet et utradisjonelt utviklingsløp. For det første ønsket vi å utvikle systemet modulært slik at det kunne tas i bruk etter hvert for å unngå en "big bang" overgang til nytt system med alle de usikkerheter som det innebærer.

"Vi kan ta imot
ethvert statlig pengekrav
og legge det inn i et nytt
skreddersydd innkre-
vingsssystem"

1995: Virksomheten organiseres som en produksjonsløype. Lånekassa, DBE og Arbeidsdirektoratet blir nye oppdragsgivere. TOR versjon 8 og saksbehandlersystemet TORKIL tas i bruk. 640 mill kr innkrevd, 150 faste stillinger.

1996: Overgang fra optisk lesing til scanning av forenkede forelegg på stormaskin ved SDS. Intern omstillings-prosess fullført. Første nr. av SI-avisa. Første SI-pensjonist.

765 mill kr innkrevd, 173 faste stillinger.

1997: Konsolideringsåret. 973 mill kr innkrevd, 181 faste stillinger.

1998: NRK lisensavdelingen ny oppdragsgiver. Nytt elektronisk sentralarkiv. Nytt økonomisystem innføres (Oracle Financials). Omsetningen passerer 1 milliard kroner i året, 212 faste stillinger.

1999: SI flytter inn i nytt og staselig bygg på Mobekkleira.

SI får oppdraget med å innføre nytt økonomisystem i politietaten (PLØS). 1,17 milliarder kr innkrevd, 233 faste stillinger

2000: SI besluttes overført fra Justisdepartementet til Finansdepartementet med virkning fra 1.1.2001. 242 faste stillinger og 12 på engasjement i PLØS-prosjektet.

2001: Kontrakt for byggetrinn II signeres i februar og bygget overleveres formelt 15.november. SI har nå et bruttoareal på

11.000 kvadratmeter. PLØS sluttføres. Utviklingen av SIRI og gradvis overgang fra TOR8 starter med tidsfrist mars 2002. Organisasjonen tilføres nye oppgaver fra Lotteritilsynet. Totalt innkrevd beløp er på 1.454 mkr. 260 fast ansatte.

For det andre baserte vi oss på standardprodukter der det var hensiktsmessig, benyttet komponenter der det var optimalt for å begrense omfanget av programmeringsarbeidet, og baserte oss på skreddersøm der det var mest hensiktsmessig. De ulike kravtypene har hvert sitt innkrevingsregelverk, derved representerer kunderskontrollen en særlig utfordring. Vi valgt derfor å gå inn på nyskriving av en kunderskontroll, spesialtilpasset SI's behov. Vår strategi gjorde det mulig å ta i bruk systemet i en begrenset utstrekning allerede etter 3,5 måneder. Utover høsten ble det levert stadig mer funksjonalitet, og nye kravtyper ble lagt inn slik at ved siste årsskifte var 75% av alle kravtypene på plass i det nye systemet. Utfordringen i 2002 blir å ferdigstille systemet og få det i full drift, samt å konvertere alle de gamle kravene fra TOR 8. Også dette er betydelige arbeidsoppgaver. Men jeg kan konstatere at vi nå er over kneika, nå gjelder det bare å stå på til målsnora brytes.

Har vakt stor interesse

Vår tilnæringsmåte har vakt betydelig interesse. Vi har ingen hemmeligheter og deler gjerne våre erfaringer med andre. Det operativsystem som ligger i bunnen på innkrevingsmotoren er True 64 fra Compaq, og databasemotoren er fra Oracle som også har levert utviklingsverktøyet (WebForms). Komponentene som er benyttet er Powercenter fra Informatica for å lese inn store filer, Business Objects i brevmodulen og til all analyse, og WebMethods sørger for all integrasjon. Datavarehusløsningen er egenutviklet, og er basert på Powercenter.

Godt samarbeid med konsulentene

Jeg vil også benytte anledningen til å understreke betydningen av det gode samarbeidet som ble utviklet i prosjektet mellom SI's prosjektorganisasjon og konsulentselskapene Component Software og Cell Network. Det gode samarbeidet var avgjørende for at vi fram til siste årsskifte ikke hadde noe avvik av betydning i forhold til framdrift og innhold i leveransene. Der er kun gjort bagatellmessige endringer i forhold til opprinnelig design. Når systemet står ferdig i 2002 vil det gi SI helt andre og mye bedre muligheter enn før. Vi kan ta imot ethvert statlig pengekrav og legge det inn i et nytt skreddersydd innkrevingsssystem. Likeledes kan vi ta imot ethvert krav på et hvilket som helst stadium i innkrevingsprosessen.

Nytt saksbehandlersystem byr på store utfordringer i 2002

Mot slutten av 2001 sendte vi ut en anbudsforespørsel på et nytt saksbehandlersystem for å understøtte deler av SI's arbeid med tvangsinn drivelse. Å få dette systemet utviklet på en hensiktsmessig måte og få satt det i drift, representerer en betydelig utfordring i 2002.

Økonomisystem for politietaten

Det faller helt naturlig i denne oversikten å nevne at SI i 2001 ble ferdig med å implementere Oracle Financial som regnskapssystem i hele politi- og lensmannsetaten, og dette er den Oracle-installasjon i Norge med flest brukersteder. Implementeringen som har gått over 2,5 år inkludert nødvendige forberedelser, har vært et usedvanlig vellykket prosjekt. Med dette opplegget er hele "Politi-Norge" samlet til ett rike i et eget konsernregnskap med de muligheter det gir for rasjonell økonomistyring på alle nivåer. Det er etablert et brukerstøttesenter og en nødvendig driftsorganisasjon på SI for systemet. Denne organisasjonen er integrert med driftsorganisasjonen for SI's EDB-systemer for å ta ut synergier. Det samme gjelder brukerstøtten.

Fortsatt vekst og fremgang

Som en skjønner skjer det ting på SI. Jeg håper og tror at det utviklingsarbeidet som er gjennomført i 2001 skal gi grunnlag for fortsatt vekst og fremgang. Jeg er stolt over at organisasjonen vår er omstillingsvillig og etter hvert har fått en fagkompetanse som gjør at vi tør sette oss ganske høy mål. Derfor er jeg overbevist om at utviklingsarbeidet vil fortsette de kommende årene.





Nøkkeltall SI 1997-2001

	1997	1998	1999	2000	2001	1997	1998	1999	2000	2001
Driftsutgifter	99,7	114,6	128,7	133,3	181,2	Antall saker registrert	318	417	460	458
Inntekt til staten	778	858	885	998	1110	Herav:				
Totalt innkrevd	873	1025	1188	1343	1454	Straffekrav	221	221	219	218
						Gebyr/avgifter	76	178	220	213
						Gjeldskrav	22	18	21	27
						Fast ansatte	181	212	233	242

(Beløp i millioner kroner. Antall saker i hele tusen.)

Fra Personalpolitikk og ledelse ved SI:

Kompetanse
(= mulighet x kunnskap/ferdigheter x vilje)

SI er en kunnskapsbedrift. Det er medarbeidernes kompetanse og samfunnsforeståelse sett i sammenheng med tilgjengelige lovhjemler, teknologi og budsjettmidler som er grunnlaget for effektivitet. De ansatte - ledere og fagfolk - er organisasjonens viktigste ressurs. Derfor skal det investeres i utvikling av menneskelige ressurser gjennom opplæring og utviklingsprogram.

Det skal utarbeides planer for kompetanseheving som ivaretar såvel SI's som den enkelte avdelings og medarbeiders behov. Like viktig er det å utvikle en lærende organisasjon, og å skape rom og kultur for kunnskapsutveksling og læring i det daglige arbeid.

Organisasjonen utvikler seg, både m.h.t. fag og størrelse. Opplæringsbehovet må derfor vurderes kontinuerlig.

VIRKSOMHETEN VED SI I 2001

Inntekter i 2001

(2000-tall i parantes)

Innkrevingsvirksomheten ved SI ga i 2001 totalt 1.454 mill. kroner i inntekt. Dette er 8,3 prosent mer enn i 2000 (1.343 mill. kroner).

SI krevde i 2001 inn 1.110 millioner kroner til staten (998 mill. kroner). Dette er 112 mill. kroner mer enn i 2000.

I tillegg krevde SI inn 344,3 mill. kroner til tredjepart i 2001 (344,8 mill. kroner).

Dette gjelder for Statens lånekasse, Norsk Rikskringkasting, erstatninger, og andre.

Den betydelige økningen i inntekter til staten skyldes i noen grad vekst i nyregistrerte krav i 2001, først og fremst innenfor området straffesaker, samt produktivitetsvekst.

Driftskostnader i 2001

SI har i 2001 hatt et forbruk på 181,2 mill. kroner. Av dette utgjør SIRI 32,5 mill. kroner. Totalt er det et merforbruk på 4,4 mill. kroner i forhold til bevilgningen for 2001. Merforbruket er knyttet til prosjektet for nytt innkrevingsystem (SIRI) som ble tidsmessig forsert. I den forbindelse fikk SI fullmakt til et merforbruk på 7,5 mill. kroner mot tilsvarende innsparing i 2002.

Bemannings og organisasjon

(2000-tall i parantes)

SI hadde i 2001 260 fast ansatte (242). Andelen kvinner er 73 prosent (74).

I 2001 sluttet i alt 7 personer ved SI i 2001, det vil si 2,7 prosent (2,9).



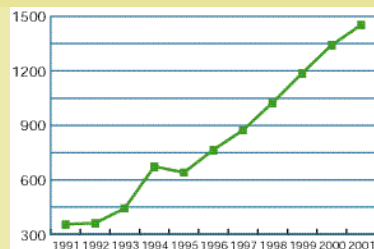
Sentralbordet er hjertet i virksomheten ved SI. F.v. Karin Andersen og Britt Flångeng.

Det er 37,5 prosent kvinneandel i SI's ledergruppe som består av åtte personer, og på gruppeledernivå er kvinneandelen 70,6 prosent. SI er fornøyd med fordelingen. Gjennomsnittsalderen på ansatte ved SI var 39,4 år pr. 31.12.2001.

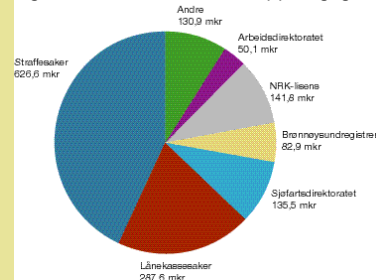
Sykefraværet ved SI var i 2001 på 8,7 prosent (6,8).

Fra 1. januar 2001 ble den nye organisasjonsplanen ved SI satt ut i livet. Hensikten med omorganiseringen var å redusere antall

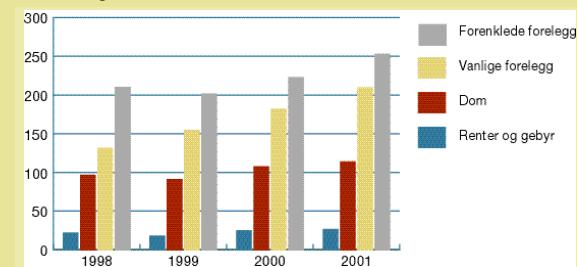
Samlet innkrevd beløp fra 1991 til 2001



Fordeling av inntekter i forhold til opplygsivere i 2001



Innkrevningsresultat straffekrav 1998-2001



organisatoriske enheter, rendyrke og samle namsmannsfunksjonen, satse sterkere på oppbygging av kompetanse innenfor IT og innkrevningsjus, samt redusere antall ledere. Resultatet så langt av omorganiseringen vurderes som vellykket.

Produktivitet og effektivitet

I tildelingsbrevet for 2001 var følgende mål satt for virksomheten:

- Samlet innkrevd beløp pr. årsverk skal øke
- Antall behandlede saker pr. årsverk skal øke

Innkrevd beløp pr. årsverk økte fra 5,549 mill. kroner i 2000 til 5,959 mill. kroner i 2001. Produktivitetsindeksen, som er en indeks som gir uttrykk for mengde saksbehandling pr. årsverk, viste en økning på 1,5 prosent. Dette samtidig som det er nedlagt en vesentlig innsats i forbindelse med SIRI-prosjektet.

Vår konklusjon er at produktiviteten i 2001 har vært meget bra. I tillegg vil omfordeling av ressurser gjennom bl.a. omorganiseringen i 2001 og igangsetting av nye systemer, gi gunstige virkninger ved at flere saksbehandlere vil ha dybdekompetanse på systemene.

Lønnskostnadenes andel av innkrevd beløp har sunket fra 4,3 prosent i 2000 til 4,1 prosent i 2001, og likeledes har lønnskostnadenes andel av de totale driftsutgifter sunket fra 41,4 prosent i 2000 til 39,5 prosent i 2001.

sent i 2001. Når begge disse forholdstall fortsatt viser en synkende tendens samtidig som produktivitetsindeksen er stigende, underbygger det at det har vært en god produktivitetsutvikling ved SI også i 2001.

Kvalitet

Antall klagesaker har totalt sett vært økende i 2001, noe som i stor grad skyldes at antall krav til innkreving øker, og at antall krav til tvangsinnkreving derfor øker. Antall løpende trekk i lønn og trygd pr. mnd. lå i 2001 på ca. 60.000 krav.

De fleste klagesaker løses uten rettslig behandling. SI mener resultatet av behandlingen av klagesaker for 2001 er tilfredsstillende.

Juridisk avdeling har i 2001 oversendt 29 klagesaker til namsretten. Det ligger pr 31.12.2001 i alt 11 klagesaker hos namsretten som ikke er behandlet.

I 2001 var resultatet av behandlingen i namsretten følgende: SI fikk medhold i 19 saker, SI fikk delvis medhold i 2 saker, 4 saker er anket videre til lagmannsretten, og 2 saker er anket inn for Høyesterett. SI har tapt 2 saker i 2001, uten at de er blitt anket.



Nye oppgaver i 2001 - se side 9

SI-bygget ligger idyllisk til ved Ranfjorden, med havmannen som nabo.

SI's oppdragsgivere og kravtyper

Arbeidsdirektoratet

Feilutbetalt stønad

Brønnøysundregistrene

Forsinkelsesgebyr etter regnskapsloven

Direktoratet for brann og eksplosjonsvern

Avgifter

Forsvaret

Bot- og refselsesordre

Justisdepartementet, Sivilavdelingen

Egenandel fri rettshjelp

Lotteritilsynet

Gebyrer og avgifter

Norges Bank

Valutagebyr, erstatninger til staten

NRK Lisensavdelingen

Misligholdt lisensavgift

Politiet og domstolene

Bøter, erstatninger, saksomkostninger, inndragninger, veggebyr

Produkt- og elektrisitetstilsynet

Gebyrer

Rikstrygdeverket

Gammel bidragsgjeld

Sivilforsvaret

Bot- og refselsesordre

Sjøfartsdirektoratet

Gebyrer

Statens dyrehelsetilsyn

Veterinærgebyr

Statens lånekasse for utdanning

Misligholdte utdanningslån

Statistisk sentralbyrå

Tvangsmulkt etter statistikkloven

Sysselmannen på Svalbard

Bøter

Tollvesenet

Tollforelegg

Vegdirektoratet

Veggebyr, overlastgebyr



Administrasjonsavdelingen

Målet for administrasjonsavdelingen er å være SI's foretrukne leverandør av administrative tjenester, også ved åpen konkurranse. Ett vellykket eksempel er personaleseksjonen som nå er lønnsentral for SI, uten tilførsel av ekstra ressurser. Det har gitt SI forenklete og mer effektive rutiner på en rekke personalområder.

Administrasjonsavdelingen vil tilby en så ubyråkratisk drift som mulig uten å gå på tvers av krav til formalia. Vi vil drive utvikling, forbedring og

forenkling. Vårt mål er å være initiativtaker til utviklingstiltak for hele organisasjonen, og at vi skal være oppsøkende i forhold til organisasjonens behov for vår kompetanse. Helhetstenking er administrasjonsavdelingens øverste bud.

- Økonomiseksjonen har ansvar for drifts- og innkrevingsregnskap, budsjettprosesser, regnskapsrutiner, økonomistyringssystem og regnskapsrapportering. God budsjettstyring har avgjørende betydning, og SI's drift er helt avhengig av oppdaterte regnskap.

Slik er huset disponert

Glasshuset:

Resepsjon, sentralbord, trapper og heis

Midtbygget:

Garderobes, el-skap, bøttekott, tavlerom etc.

Gammelfløya:

1. etasje: IT-avdelingen, post, trimrom og fjernarkiv
2. etasje: Namsmannsavdelingen
3. etasje: Kreditoravdelingen
4. etasje: Kantine, undervisningsrom, bibliotek, diverse tjenestefunksjoner, personal, økonomi og regnskap.

Nyfløya:

1. etasje: Dagarkiv, lager- og avfallsrom samt personal/vareinngang
2. etasje: disponeres av namsmannsavdelingen
3. etasje: IT-avdelingen
4. etasje: Ledelsesfunksjoner og juridisk avdeling

SI-BYGGET VOKSTE MED 3.700 KVM

SI-bygget har økt med nesten 50% i løpet av fjoråret; ei ny fløy på 3.700 kvm ble formelt overlevert i november. Det innebærer at SI nå disponerer 11.000 kvadratmeter.

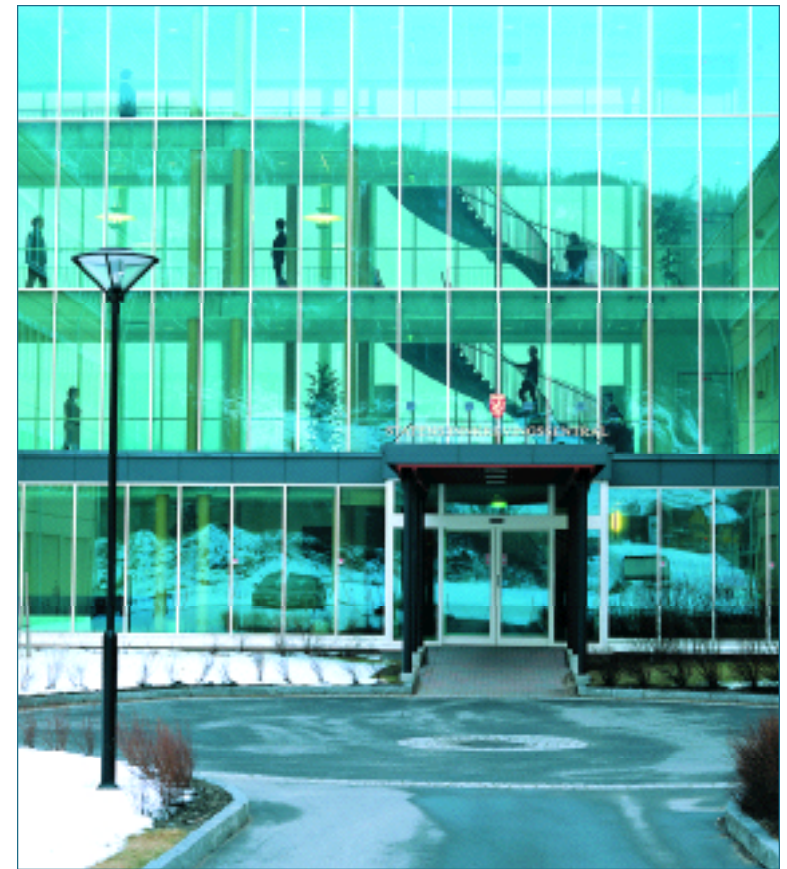
Den gamle fløya hadde 250 arbeidsplasser, og den nye har plass til 105. I tillegg inneholder SI-bygget ei kantine, åtte møterom og 16 garderober.

Arbeidet med den nye fløya tok ni måneder, men har i liten grad påvirket det daglige arbeidet ved SI. Resepsjonen måtte flyttes på grunn av byggearbeid og støy, ellers har alle andre jobbet ufortrødent videre med minimalt ubehag og støy.

STIK Eiendom AS leier ut bygget til SI. Eiendomsselskapet ble opprettet i forbindelse med oppføringen av trinn I. Selskapet er eid av Halvar Henning Holding AS. Arealutvidelsen var nødvendig ettersom SI stadig har fått nye oppgaver å løse. Det gamle bygget var beregnet for 250 arbeidsplasser, men mot slutten var der 270 pulter. Hver ansatt disponerte 23 kvadratmeter mens arbeidstilsynet tilrår at man har cirka 30 brutto kvadratmeter til rådighet. Nå får vi manøvreringsmuligheter rent plassmessig og et bygg som dekker våre behov, i tillegg til utearealer på 18.000 kvadratmeter med opsjon på ytterligere 10.000. Her er grøntområder, 200 parkeringsplasser og flere sittegrupper

Arkitekt er Skjeseth og Solvang på Lillestrøm. 22 firma og 90 byggingarbeidere har vært i sving under byggeprosessen.

SI-bygget står trygt på 3000 meter med fjellpæler..

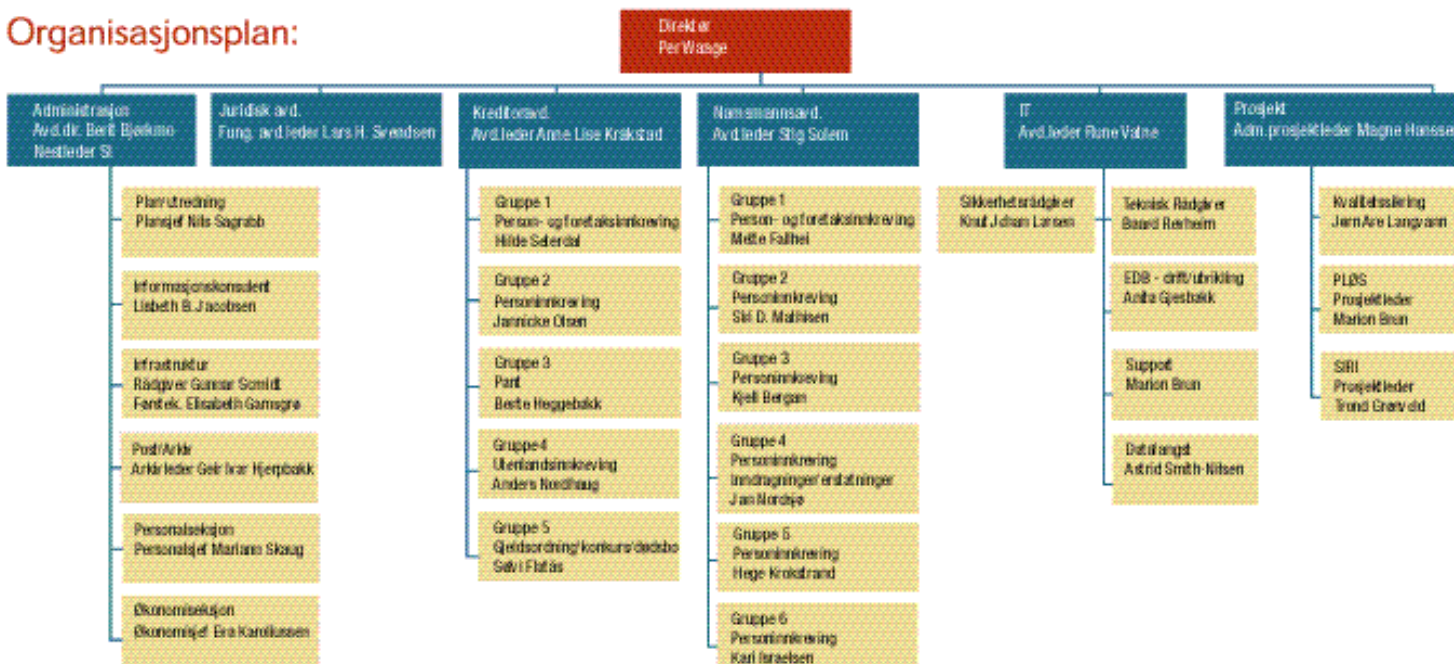


- Personalseksjonen er SI's lønssentral og ivaretar også personal funksjonen ved SI. Ovenfor ledelsen har den en konsultativ og rådgivende rolle. Prioriterte felt er bl.a. personalpolitikk, bedriftskultur, kompetanse- og ledelsesutvikling, HMS og rekruttering.
- Post/arkiv-seksjonen har ansvar for papirbasert og elektronisk arkiv ved SI. De registrerer, scanner og fordeler all inngående post, og de bistår saksbehandlerne med arkivmapper og kravgrunnlag ved behov.
- Plansjefen har ansvar for planprosessene ved SI, spesielt strategi- og virksomhetsplaner. Plansjefen står for rapportering til overord-

- net myndighet, analysearbeid, utvikling av resultatindikatorer, kostnadsmodeller, samt utredningsarbeid.
- Infrastruktur-tjenester omfatter arealdisponering, adgangskontroll og drift av bygget, samt innkjøp, sentralbordtjenester og kontor-funksjoner.
 - Informasjonsenheten formidler nyheter og viktig informasjon. Sintranettet er SI's viktigste interne informasjonskanal.

Ansatte: ca 50. Avdelingsleder: Berit Bjørkmo

Organisasjonsplan:



Mi ni portrettet

Navn: Eva H. Karoliussen(36)
Stilling: Økonomisjef, ansatt i 2001
Sivil status: Gift, to barn
Fritid: Hytteliv, reiseliv, trim, styreverv i Rana Treningssenter, data

- Mitt første inntrykk av SI var at dette er en flott arbeidsplass, med hyggelige mennesker og fine lokaliteter. Jeg hadde lagt bak meg 16 år på Rana Blad, og var spent på hvordan det var å jobbe i staten. Overgangen fra private regnskapsprinsip-

per til statlig kontantregnskap med fravær av momskoder, var litt uvant. Dessuten tror vi gjerne at statlige virksomheter er noe trauste og trege. Betegnelsen passer ikke på SI. Her er det nok å gjøre, dagene flyr. Meningene er mange og sterke, noe som tyder på at de ansatte er engasjerte og opptatte av det vi holder på med. Personlig setter jeg pris på at folk er åpne og direkte, forteller Eva.
 - Min hovedoppgave er å sikre en god økonomistyring, gjennomføre nødvendige

forbedringer og påse at vi følger statens reglement og funksjonelle krav til økonomisk forvaltning. Videre skal jeg rapportere til Finansdepartementet, Lotteritilsynet, NRK og Sjøfartsdirektoratet og er med i et kundeteam som jobber mot Lotteritilsynet.
 - I og med at stillingen er nyopprettet og jeg ny på SI, er jeg på mange måter historieløs. Jeg ser derfor frem til å legge bak meg et helt driftsår og få mer inngående kjennskap til virksomheten. Utfordringen i år er å bli kjent med organisasjonen, kun-



Eva H. Karoliussen

dene våre, systemene som er i bruk og de som jobber her. Og vi har allerede utført mer konkrete oppgaver: Årsavslutningen kom vel i havn, og vi har omarbeidet kontoplanen og tilrettelagt for bedre rapporteringsrutiner eksternt og internt. Endringsprosesser er positivt, da kjører man seg ikke fast i ett spor, men er hele tiden underveis og i utvikling.



Kreditoravdelingen

Kreditoravdelingen er SI's første kontakt med skyldnere og oppdragsgivere, og den tar hånd om innkrevingssentralens kreditoroppgaver i inn- og utland på en effektiv og kvalitativ måte. Avdelingen har høy kompetanse og lang erfaring i å behandle de krav som sendes ut.

Avdelingen består av fem grupper som ivaretar følgende oppgaver:

- Frivillig innkreving på førstegangsutsendelser, ivaretagelse av tredjepart i erstatningssaker
- Realisering av pant i løsøre og eiendom
- Innkreving av krav der skyldnere er bosatt i utlandet
- Ettergivelse, gjeldsordninger, konkurser og dødsbo

Overgang til SIRI var en av de store utfordringene i 2001 – ikke minst på opplæringsfronten. Fjoråret gikk også med til å spesialisere seg på realisering av pant etter opprettelsen av pantgruppen 1. januar, og dette

Fra SI's "Grunnsyn og verdier":

Respekt

Alle ansatte, skyldnere, kunder og samarbeidspartnere skal behandles med respekt for sin individuelle egenart og sine sterke og svake sider. De ansatte skal sikres likeverdige muligheter for personlig og faglig utvikling.

Integritet

Den enkelte ansatte skal representere SI utad ved å respektere skyldnere, kunder, mulige kunder, og andre samarbeidspartnere uten å fravike eget ansvar og identitet. Vi skal ikke bruke vår stilling til personlig gevinst, og vi skal sikre nødvendig uavhengighet i forhold til ytre påvirkninger.

Samarbeid

Samarbeid, internt og eksternt, basert på tillit, åpenhet, ansvar og medbestemmelse skal prege vårt miljø. Vi vil utvikle en sterk fellesskapskultur der vi slår ring rundt vilfølelsen, og aksepterer at gruppas interesser går foran egne, avdelingens interesser foran gruppas, og SI's interesser foran avdelingens, fordi vi vet at det er SI's totale resultater som er vårt eksistensgrunnlag.

PANTEGRUPPA

– forvalter SI's utleggspant

Pantegruppa ble opprettet i januar 2001 for å ivareta forvaltning av pant ved SI, og den består av sju saksbehandlere pluss gruppeleder.

Gruppa har som hovedoppgave å begjære tvangsrealisering av de formuesgoder som namsmannsavdelingen og de lokale namsmenn tar utlegg i, som for eksempel fast eiendom, bank- og VPS-konto, løsøre med mer. Pantegruppa slutfører arbeidet som namsmannsavdelingen starter, når det tas utlegg. Gruppa har også ansvaret for sletting av pant når krav er betalt, samt rettinglysing av pant i fast eiendom.

Selv om skyldneren ønsker å unngå tvangssalg, så tar han eller hun ofte ikke kontakt før etter at siste varsel er sendt, eller begjæring er oversendt til namsretten. I kontakten med skyldneren legges det derfor vekt på å kunne gi råd om hvordan saken kan løses, uten at man legger skjul på den rolle SI har i saken.

De ulike formuesgodene krever ulik grad av forarbeid før begjæring kan sendes, og mest omfattende forarbeid er det ved fast eiendom. Pant i VPS-konto fører til svært mange henvendelser fra skyldnere.



Representanter fra pantegruppa og utenlandsgruppa:
F.v foran: Elin Rødfjell, Trond Erlandsen, Inger Dalåsen og Line Tverrå. F.v. bakerst: Irene Solberg og Gro S. Nerdal.

UTENLANDSGRUPPA

– bruker internett til detektivarbeid

Gruppa for utenlandsinnkreving har som oppgave å kreve inn krav der skyldneren bor i utlandet. Årlig kreves det inn ca. 20 mill. kroner fra skyldnere i utlandet.

I utgangspunktet prøver man å få til en frivillig avtale, men der dette ikke er mulig benyttes tvangsinnkreving.

Gruppas arbeid starter som regel med å spore opp skyldnerne, og her er internett et godt hjelpemiddel. Videre ligger det en god del utredningsarbeid i forkant av en eventuell tvangsinn drivelse. For de nordiske land er saksgangen regulert i samarbeidsavtaler mellom myndighetene, og her er saksgangen som regel grei. I de land der det ikke er etablert samarbeidsavtaler mellom Norge og hjemlandet til skyldneren, samarbeider SI ofte med inkassobyrå.

Gruppa har sju medarbeidere, inkludert gruppeleder, og de har kompetanse i engelsk, fransk, tysk og spansk. En sak stopper aldri på manglende språkkompetanse. Der gruppa ikke selv innehar språkkompetansen kjøpes denne inn. Gruppa er også språkstøtte for SI.

I 2002 skal det kjøres et eget prosjekt som skal forsøke å etablere avtaler og rutiner for innkreving i land der vi i dag ikke driver aktiv innkreving.

har vært en lærerik prosess. Viktige oppgaver i 2002 er å videreutvikle og effektivisere håndteringen av returpost. Et system for strekkoding er under vurdering. Arbeidet med implementering av SIRI fortsetter første halvår, og her er god opplæring avgjørende. Avdelingen ser også på en mer hensiktsmessig bruk av telefonsentralen for å utnytte avdelingens ressurser bedre. I løpet av første halvår skal det lages en utredning om samordning av gjeldsordninger i offentlig sektor. I tillegg skal det startes et prosjekt for samordning av innkreving i utlandet, som blant

annet innebærer samarbeidsavtaler med aktuelle partnere både i og utenfor Norden.
Ansatte: Ca. 60. Avdelingsleder: Anne Lise Kråkstad

NYE OPPGAVER I 2001

Lotteri tilsynet

Lotteritilsynet ble etablert fra 1. januar 2001, og de har som oppgave å forvalte og kontrollere private lotteri og statlige spill i Norge. Bakgrunnen for opprettelsen var Stortingets ønske om bedre kontroll med det voksende markedet for spill og lotteri i Norge.

Lotteritilsynet er underlagt Kulturdepartementet, og hovedadministrasjonen ligger i Førde.

SI fikk oppgaven med innkrevingen, som var beregnet å beløpe seg til om lag 40 mill. kroner i 2001. Omfanget av arbeidet medførte åtte nye stillinger ved SI i 2001.

De første kravene fra Lotteritilsynet ble registrert ved SI våren 2001. I løpet av 2001 er det til sammen registrert 22.563 krav, med et samlet beløp på 40,5 mill. kroner. Ved utløpet av 2001 hadde denne kravtypen gitt 39,5 mill. kroner i inntekt. Det er kun oppstillingsgebyr som er overført for fakturering og innkreving til SI i 2001.

Mi ni portrettet

Navn: Grete Melå (36)

Stilling: Fagkonsulent ved kreditoravdelingen, ansatt i 1989

Sivil status: Singel tobarnsmor

Fritid: "Taxi-sjåfør" for aktive unger, friluftsliv, idrettsverv, arbeid med redningshunder

- I en ekspansiv bedrift i stadig omstilling er opplæring et viktig fagområde. For tiden er jeg en av seks med ansvar for system-

undervisning og vi har en hektisk periode bak oss med implementeringen av det nye innkrevingssystemet SIRI. Foruten aktiv opplæring av saksbehandlere, utformer vi også brukermanualer. Da er et lettfattelig og strukturert språk nødvendig for å få en smidig læreprosess. Jeg har også ansvar for ajourhold av rutiner på avdelingen.

- SI er stadig i endring, og selv om SIRI er forholdsvis komplisert, har vi en kultur der de ansatte er vant til å takle nye oppgaver.

Implementering av de nye type kravene fra Lotteritilsynet har forløpt uten større problemer ved SI.

Forenklede forelegg for sjøfartsforhold

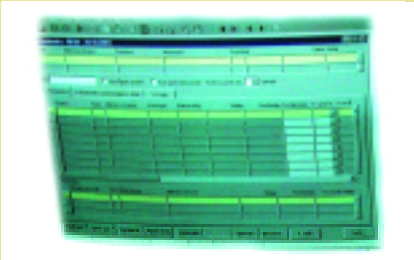
I september 2001 startet SI behandling og fakturering av forenklede forelegg for sjøfartsforhold. I løpet av 2001 er det registrert 93 krav med et samlet beløp på 135.750 kroner. Av dette er det innbetalt kr 102.750 kroner i 2001.

Dette er en ny type forenklede forelegg som politiet kan ilegge. Hensikten er å kunne ilegge forelegg for overtredelser på sjøen på lik linje som på veiene, mht. fart, uvetting ferdsel og beruselse.



Grete Melå

på strak arm. Spennende oppgaver kombinert med en god velferdsorganisasjon, et aktivt bedriftsidrettslag og en trivelig omgangstone skaper trivsel.



Namsmannsavdelingen

Namsmannsavdelingen er resultatet av omorganiseringen ved årsskiftet til 2001. Avdeling 2 og 3 ble da slått sammen for ytterligere å rendyrke tvangsinnkrevingen. Alle krav som ikke betales av skyldner overføres automatisk fra kreditoravdelingen til namsmannsavdelingen, som til enhver tid har ca. 220.000 misligholdte krav til behandling.

Fordringene tvangsinnkreves ved:

- Utlegg i lønn, trygd, tidsbestemte utbetalinger (Tono, Gramo og

produksjonstilskudd i landbruket) og formuesgoder (bankkonto, VPS, eiendom, borettslagsleiligheter med mer).

- Anmodning til politiet om soning for skyldnere med bøtekrav.
- Motregning i tilgodehavende skatt og moms for kravtyper der det er gitt hjemmel for dette. Årlig blir det tatt omkring 150.000 utlegg i lønn/trygd og formuesgoder.

Avdelingen har en egen gruppe som behandler erstatninger og inndragninger, to prioriterte kravtyper som det er meget ressurskrevende å tvangsinnkreve.

Fra Personalpolitikk og ledelse ved SI:

Ledelse

Lederne påtar seg det hele og fulle ansvar for et definert område og må akseptere å stå til regnskap for resultatene.

Hovedskillet mellom ledere og fagfolk går ved det fulle og hele ansvar for området. Øvrige medarbeideres ansvar går mer på funksjons- og oppgaveorienterte forhold under en resultatansvarlig leder.

Konsekvens er knyttet til lederansvar. Løpende oppfølging og tilbakemelding i det daglige arbeid er den mest effektive konsekvensutøvelse. Konsekvenser må være tydelige og bli klart forstått av dem det gjelder.

Ledelse er å oppnå resultater gjennom andre ved å sette mål, lede medarbeiderne til å jobbe mot målene og følge opp.

Således blir ledelse et spørsmål om kunnskaper, holdninger og adferd.

Organisasjon

En felles oppfatning av lederrollen er en forutsetning for en god organisasjon. Alle må akseptere å arbeide for organisasjonens felles beste. En organisasjon kan ikke i seg selv fatte beslutninger – den gjør en ramme som setter de ansvarlige ledere i stand til å ta nødvendige beslutninger.

KREATIVE FORBEDRINGSPROSESSER

SI's nøkkel til fortsatt fremgang ligger i motiverte medarbeidere og et kreativt klima som stiller seg åpent for forbedringsprosesser. SI har alliert seg med Adizes Norge i innføringen av en metode for kontinuerlig utviklings- og forbedringsarbeid.

I 2001 er det forberedt implementering av metoden i deler av organisasjonen. Dette vil være en lang prosess som vil pågå gjennom hele 2002 og videreføres i 2003.

Forbedringsprosessen går ut på å stille diagnose, avdekke svakheter, se forbedringsmuligheter og inkludere ansatte på alle nivåer i kreative prosesser. Metode og systematisk arbeid skal bidra til langsiktig tenkning og en organisasjon som håndterer raske endringer.

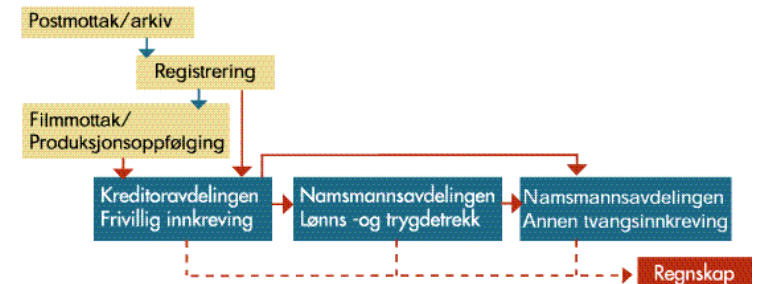
Det satses bevisst på å stimulere til idéutveksling gjennom å jobbe i team, trene opp egne integratorer og fremme en åpen dialog mellom ledelse og ansatt. I neste omgang tas det stilling til hvilke idéer som skal konkretiseres og jobbes videre med, og man setter sammen mindre team og arbeidsgrupper som gjennomfører en rekke små og store forbedringstiltak.

Prosessen skal munne ut i en kultur som preges av vilje til kontinuerlig endring, effektivisering og høy grad av samarbeid og tillit.



Namsmannsavdelingen er først ut i Adizes-prosessen ved SI. F.v. Jan Nordsjø, Kari Israelsen, Hege Krokstrand, Siri Dahl Mathisen og Ted Åge Jakobsen

Produksjonsløype



Siden opprettelsen av namsmannsavdelingen har det viktigste målet vært å effektivisere tvangsinnkrevingen. Dette skal oppnås ved å ta i bruk automatiske søk mot tilgjengelige dataregistre for å kartlegge utleggsobjekt, i tillegg til faglig perfektjonering av saksbehandlere. For å søke automatisk mot tilgjengelige dataregistre er det utviklet en "vaskemaskin" (SIVERT) og det etableres linjer til de enkelte registre. SIVERT blir et viktig dataverktøy og erstatter manuelle oppslag i en rekke registre. Det er i 2001 opprettet fagteam bestående av fire fagkonsulenter som skal gi saksbehandlerne nødvendig opplæring og daglig support. Fagteamet skal videre arbeide for å forenkle rutiner

og ajourføre opplæringsplaner. Etablering av fagteam bidrar dessuten til at lederne får frigjort ressurser til coaching og andre tungtveiende oppgaver. Overgang til nytt innkrevingssystem, SIRI, kom godt i gang i 2001, og arbeidet videreføres i år. Parallelt med ordinære arbeidsoppgaver har man som første avdeling startet implementeringen av en metodikk (Adizes) for kontinuerlig utviklings- og forbedringsarbeid. Dette vil blant annet bety at saksbehandlerne blir mer involvert i forbedringsarbeidet. Prosessen skal gjennomføres i samtlige avdelinger ved SI. Ansatte: 85. Avdelingsleder: Stig Solem

FLEKSIBILITET OG LIKEBEHANDLING

- SI's retningslinjer for god saksbehandling

Å forsøke og få til en frivillig avtale med skyldneren om betaling av utestående krav er kjøreregul nr. 1 for saksbehandling ved SI. Dette betinger selvsagt at vi kommer i kontakt med skyldneren.

Retningslinjene som saksbehandlerne ved SI arbeider etter legger vekt på at skyldnere skal ha likebehandling. Flexibilitet er et annet stikkord. God informasjon til skyldneren om hvilke rettigheter og muligheter han eller hun har, er også en sentral del i kontakten med skyldnere.

Ofta kan skyldneren være i en vanskelig livssituasjon, og dette stiller krav til saksbehandleren som må skaffe seg god oversikt over grunnlaget for kravet, om det foreligger flere krav, og om skyldnerens økonomiske stilling. Det er ikke noe mål at et krav skal ende opp som tvangsinnkreving. Saksbehandlerne er åpne for å komme fram til minnelige ordninger med skyldnerne. Enkelt sagt så er det viktig for SI å behandle folk skikkelig, uansett hvem de er. Tilbakemeldinger fra skyldnere tyder også på at vi i en viss utstrekning lykkes i dette.

Mi ni portrettet

Navn: Kurt Storhaug (47)

Stilling: Fagkonsulent på manuelle utlegg ved namsmannsavdelingen, ansatt i 1990

Sivil status: Gift, fire barn

Fritid: Familie, landskapsmaling, sauehold (villsau), trening av gjeterhunden, foreldrearbeid i grunnskolen

- For at SI også i fremtiden skal være konkurransedyktig, er effektivisering nødvendig. Å hvile på laurbærene er en farlig stra-

tegi, og det er en sentral målsetting å automatisere manuelle, tidkrevende prosesser der det er mulig og dermed frigjøre ressurser til andre oppgaver. Verktøyet SIVERT vil blant annet bidra til det, forteller Kurt.
- Stadig omstilling kan medføre frustrasjon. Da er vi avhengig av riktig innstilling, en god ledelse og dyktige fagfolk for å komme i mål. Og - det må alltid være en nær tilknytning mellom de som definerer oppgaver og de som skal utføre dem.
- Å få prosedyrer på plass raskest mulig er

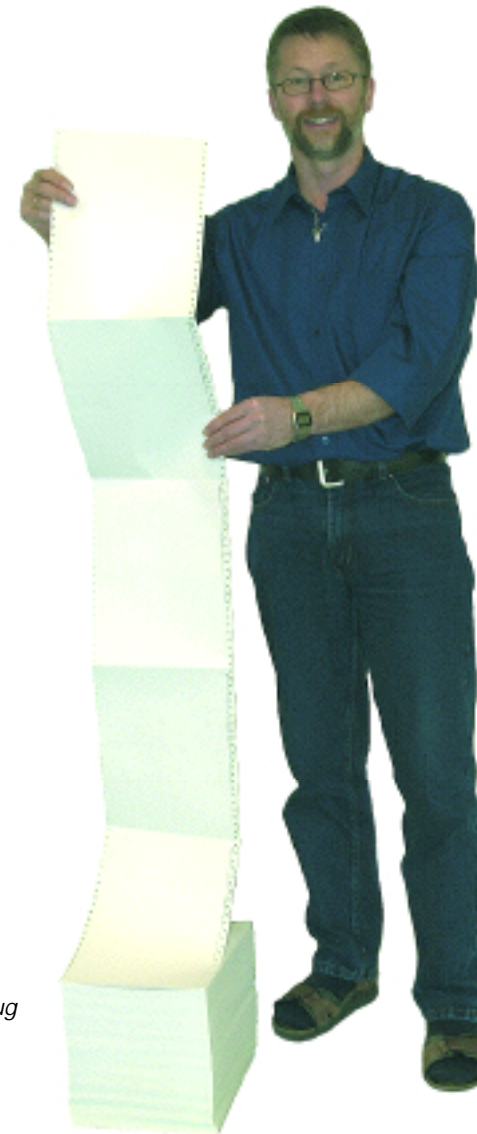
God tilgjengelighet

God tilgjengelighet for skyldnerne er et prioritert mål for SI. Spesielt skal tilgjengeligheten på telefon være god, og vi løser ofte saken telefonisk. Regelverket gir saksbehandler fullmakt til å løse saken direkte på telefon i mindre saker, uten strenge krav til dokumentasjon. Skriftlige henvendelser skal få raske svar. SI er opptatt av å holde tiden for saksbehandling nede, og målet er at en skriftlig henvendelse skal besvares innen tre uker.

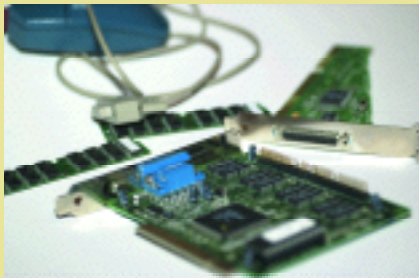
Høy kompetanse

Nøkkelen til fleksibel, rask og god saksbehandling ved SI ligger i høy kompetanse, tydelig serviceprofil og gode systemer og rutiner. Så vel faglig som systemmessig kompetanse hos saksbehandlerne er planmessig hevet gjennom flere år for å imøtekomme dette kravet. Det er også satset store ressurser på utvikling av gode og raske edb-baserte systemer, som SIRI, SIVERT, m.fl. Når en sak krever spesiell kompetanse skal første linjes saksbehandler enkelt kunne overføre saken til organisasjonsledd som innehar den aktuelle kompetansen.

Kurt Storhaug



esgoder et mål. Jeg føler at jeg i jobben får utvikle meg selv i samspill med andre kollegaer. Vi har en ung, ubyråkratisk kultur. En positiv innstilling virker motiverende og SI's rykte som en effektiv organisasjon har tilført oss nye oppdrag.



IT-avdelingen

IT er et satsningsfelt for SI som er selvforsynt med en unik kompetanse. Velfungerende systemer er et være eller ikke være. IT-avdelingen skal være ledende innenfor sitt felt og bidra til å skape en moderne og effektiv offentlig virksomhet med stabil drift. Dette realiseres gjennom: Helhetstenkning, fleksible og omstillingsdyktige medarbeidere, kostnads- og kvalitetsbevissthet og kompetansemessig utvikling.

Bakgrunnen for vedtaket om å etablere egen IT-organisasjon ved SI i 1994 var ønske om kontroll på egen informasjon og sikkerhetsrutiner, bedre til-

gjengelighet og fleksibilitet og økonomiske innsparinger. Utviklingen har vært formidabel, både teknisk, funksjonelt og i forhold til ytelse. IT-avdelingen består i dag av rundt 40 personer som jobber med drift- og utvikling, datafangst, teknisk- og sikkerhetsrelatert rådgivning, samt intern og ekstern support.

- Seksjonen for IT-drift og utvikling yter tjenester i forhold til maskiner, programmer, databaser, nettverk og sikkerhet, og bistår også med teknisk personell til ulike prosjekter.
- Seksjonen for Datafangst kvalitetssikrer all data og informasjon som kommer til SI og konverterer papirbasert informasjon til elektronisk format.

EkspanSIv

IT-avdelingen har ekspandert kraftig, både når det gjelder kompetanse og datakraft:

- Lagringskapasiteten på Unix-siden er 5000 ganger større i 2002 enn i 1990.
- I 1990 disponerte SI 75 PC'er, i dag er antallet 300.
- Antall servere har ekspandert fra fire dos-servere i 1990 til 40 windowsservere og syv unix-servere i 2001/2002. Fire av unix-serverene står i klynge, noe som sikrer driftsstabilitet på hovedsystemene.
- De ansatte må ha kompetanse som omfatter over 60 applikasjoner, og IT-miljøet er blant de ledende på Helgeland. Spesielt er kombinasjonen av kunnskap om unix-clustre (klynger) og Oracle nokså unik, også på landsbasis. Innenfor feltet portal/web har avdelingen fortsatt et unyttet potensiale. Dette feltet vil det satses på fremover for å gjøre SI til en bedre service-leverandør på flere områder enn i dag.

OVERTAR DRIFT AV INNKREVINGSMOTOREN

IT-avdelingen er selve hjertet i maskineriet på SI, og skal være en serviceleverandør for 270 interne – og en rekke eksterne – brukere. I 2001 har det gått med mye tid til å forberede driftsovertakelsen av innkrevingsmotoren.

SI investerer betydelige økonomiske ressurser på IT-siden. Til gjengjeld gir investeringene avkastning i form av reduserte kostnader til ekstern drift, sikrere tilgjengelighet til riktig kompetanse i eget hus og kontroll på egen informasjon og sikkerhet.

I 2001 har avdelingen jobbet målrettet mot overtakelse av driften av den nye innkrevingsmotoren. Dette vil etter hvert bidra til ytterligere innsparinger på driftssiden.

Vellykket pilotdrift

I mai 2001 gikk IT-avdelingen i gang med pilotdrift av den nye innkrevingsmotoren med to kravtyper, ATK (automatisk trafikk kontroll) og lotterigebyr i full skala. Resultatet var vellykket, flere kravtyper ble lagt inn og funksjonaliteten utvides gradvis. Våren 2002 skal alt være klart.

IT-avdelingen vil pålegges et langt større ansvar enn tidligere. Det er derfor satset svært mye på kompetanseutvikling i det året vi har lagt bak oss.

Faglig bredde

Avdelingen kan samlet vise til en unik faglig spennvidde og ligger langt fremme i bruk av moderne teknologisk utstyr og programvare. Funksjonene er i dag langt mer omfattende, sammenlignet med SI's tidlige år, ikke minst innenfor utvikling og spisskompetanse på områder som sikkerhet, databaser, Unix og NT-servere, nettverk og kommunikasjon. Disse kjerneområdene utvikles fortløpende.

Den faglige ballasten gjør at man føler seg trygg på at driften av



Rune Vatne og Anita Gjesbakk ser i likhet med sine kollegaer frem til å overta driften av innkrevingsmotoren. På skjermen ser vi seks av i alt 40 ansatte på IT-avdelingen som bidrar til å sikre den faglige bredden. F.v. bakerst: May-Brith Beck, Kåre Hagh og Anita Solli. F.v. foran: Bjørn H. Arntsen, Frode Halsøy og Marit F. Johnsen.

innkrevingsmotoren vil tilfredstille SI's høye krav til driftsstabilitet, kvalitet og sikkerhet kommende år.

Kontroll av print, fakturering og vasking av data i eksterne og interne register (SIVERT) har vært underlagt denne gruppen siden sommeren 2001.

- Kontaktsenteret tar seg av intern og ekstern support og driver systemovervåkning.
- De ansatte med ansvar for sikkerhet- og teknisk rådgivning jobber på tvers av disse gruppene.

Milepeler i 2001 var arbeidet med SIRI og PLØS, samt å opprettholde driften av maskineriet i samme takt som stadig nye prosjekter ble tilført SI. Målet i 2002 er å oppgradere datasikkerhetsløsningene og i løpet av året

overta driften av den nye innkrevingsmotoren som avløser et stormaskin-system, eiet og i stor grad driftet av Ergo Group. Videre skal driften av SIRI stabiliseres og PLØS-prosjektet videreføres som følge av politireformen. Avklaring i forhold til Datatilsynet når det gjelder konsesjoner skal også på plass i 2002. Etablering av portalløsninger internt og eksternt for å gi kunder og ansatte utvidet tilgang til egne data fra 2003, vil i tiden fremover stille enda høyere krav til datasikkerhet. Som SI har tradisjoner for, vil faglig oppdatering og opplæring selvsagt prioriteres, blant annet for å redusere behovet for innleide konsulenter. Ansatte: Ca. 40. Avdelingsleder: Rune Vatne.

SIVERT TAR VASKEN – SIRI BESTEMMER

SIVERT er et nytt rasjonaliseringsverktøy utviklet ved IT-avdelingen på SI.

SIVERT henter, vasker og lagrer opplysninger om skyldners rene økonomiske forhold ved å hente ut fødselsnummer, saldo pr. krav og kravtype. Dataene brukes ved tvangsinnfordring og vaskes mot en rekke register. Det er hovedproduksjonssystemet SIRI som ved koding bestemmer hvilke uoppgjorte krav SIVERT skal vaske, etter gitte kriterier. Returdata blir enten lagret i SIVERT for oppslag av saksbehandler, eller videre-sendt til SIRI som skal produsere utlegg.

SIVERT erstatter tidligere manuelle registeroppslag og bidrar til store tidsbesparelser for saksbehandlerne.



Den første kravspesifikasjonen til SIVERT forelå i 1998, og selve prosjektet ble påbegynt våren 2001. En av de største utfordringene på teknisk side har vært å få på plass linjer til de ulike registerne og etablere avtaler for å få tilgang til denne type data. Sikkerhetsaspektet har også veid tungt. Arbeidet med å tilpasse og videre-utvikle SIVERT fortsetter i 2002.

SIRI og SIVERT er to av de store prosjektene der IT-avdelingen har nedlagt et stort arbeid i 2001.

Her er tre av avdelingens ansatte: F.v. Rune Vatne (stående), Thomas Bogevoid (sittende) og Bengt Nilsen.

Mi ni portrettet

Navn: Baard Revheim (33)

Stilling: Teknisk rådgiver på IT-avdelingen, ansatt i 1999

Sivil status: Gift, to barn

Fritid: Bleieskiftarbeider og aktiviteter med barna. Er glad i musikk og leser gjerne bøker - helst krim av nordiske forfattere

- IT og datasikkerhet har høy prioritet i en organisasjon der vi håndterer store mengder sensitive personopplysninger. Sikre og velfungerende datasystemer er

også de ansattes viktigste arbeidsverktøy. I den daglige drift, ved prosjektarbeid og utvikling eller planlegging og tilrettelegging av nye løsninger, så skal datasikkerheten alltid ivaretas og Datatilsynets krav oppfylles. Vi har i så måte en helt unik IT-kompetanse på huset, og i Rana er det nok bare Nasjonalbiblioteket som ligger på samme nivå, sier Baard.

- Vi må alltid være mest mulig å jour innenfor feltet datasikkerhet for å stå rustet mot trusler som virus, datainnbrudd og alle former for uautorisert tilgang som kan berøre

vårt nett og skape problemer. Alt av ekstern informasjon krypteres etter internasjonale standarder, antivirusløsninger og brannmurer oppdateres kontinuerlig og vi gjennomfører jevnlig sårbarhetsanalyser. Alle ansatte har dessuten et ansvar for å opprettholde sikkerheten, og her er Datasikkerhetsinstruksen vårt viktigste dokument.

- Det siste året har det vært sterk fokus på datasikkerhet i hele IT-bransjen, noe som blant annet kan være et resultat av 11. september. Jeg føler jobben vi gjør er viktig og et satsningsfelt for virksomheten. Her på IT-

Baard Revheim

avdelingen jobber en artig gjeng og vi har et godt arbeidsmiljø på alle mulige måter, samtidig som vi kan skilte med stor faglig bredde og tyngde. En utfordring fremover er å håndtere de mange eksterne tilknytningene som er et resultat av de nye kravtypene SI er tilført. Det krever igjen nye rutiner for å avdekke feil og trusler og sørge for at datasikkerheten er ivaretatt til enhver tid.





Juridisk avdeling

Juridisk avdeling har ansvar for å dekke SI sitt behov for generell rådgivning og juridisk utredningsarbeid, herunder kontraktsrett, rettslig forfølgning, besvarelse av høringer og andre uttalelser av juridisk art. Opplæring og veiledning til saksbehandlere innenfor juridiske felt og kvalitetssikring og etablering av rutiner hører også med til hovedoppgavene.

I klagesaker som har sitt utspring i tvangsinnfordring, representerer

avdelingen SI overfor domstolene. Enkelte saker av prinsipiell karakter har fått sin avgjørelse først i Høyesteretts kjæremålsutvalg. Imidlertid er det relativt få klager som bringes for domstolene, sett i forhold til antall tvangsforretninger ved SI.

Avdelingen involveres i de fleste prosesser og skal dekke et bredt saksfelt med hovedvekt på innfordringsjus. Henvendelser fra saksbehandlere og generell rådgivning dominerer hverdagen. Kompliserte juridiske problemstillinger av ulik art krever at de ansatte besitter

Sagt om SI:

Statssekretær Bjørn Solbakken i Justisdepartementet, under åpningen av SI-bygget 3/5-1999.

- Statens innkrevingsentral har vært en formidabel suksess for Staten. Man har passert én milliard kroner per år i innkrevd beløp, hvorav nesten 900 millioner kroner går rett i Statskassen.

Assisterende riksadvokat Hans Petter Jahre, under åpningen av SI-bygget 3/5-1999.

- Det er et sentralt kriminalpolitisk mål å frata gjerningspersonen utbyttet fra straffbare handlinger og hindre at forbrytelser lønner seg. Skal straffen virke etter sitt formål, etter at man har fått sin dom og inndragingsansvaret er fastsatt, må også straffen bli fullbyrdet. Her har SI med all ønskelig tydelighet, oppnådd svært gode resultater. Gjennom de ti årene SI har vært i virksomhet har SI gjort seg selv uunnværlig. Ingen vil tilbake til den gamle ordningen med lokal innfordring.

FRA POSTKASSEN TIL HØYESTERETT

SI har klare retningslinjer om likebehandling av skyldnere og strekker seg langt for å komme frem til minnelige løsninger. Men det er ikke alltid man lykkes i å komme frem til enighet. Slik forløper en typisk saksgang når skyldner ikke vil innfri kravet han har fått i postkassen:

- Ved uteblitt betaling overfører kraveier/utligner saken til SI. Kreditoravdelingen sender ut ny faktura med krav om betaling. Kreditoravdelingen kan eventuelt innvilge skyldneren avdragsbetaling eller betalingsutsettelse.
- Dersom dette ikke medfører oppgjør, overføres kravet til Namsmannsavdelingen for tvangsinnkreving.
- Namsmannsavdelingen undersøker tilgjengelige registre og tar deretter utleggstrekk i lønn eller trygd, alternativt utlegg i andre formuesgoder.
- Utleggsforretningene kan påklages ved at skyldner sender klage til SI. Namsmannsavdelingen sjekker først om det er gjort feil i saken og vurderer klagen for øvrig.
- Dersom saken ikke omgjøres, går klagen til juridisk avdeling som vurderer klagen og også kan foreslå saken omgjort.
- Hvis heller ikke juridisk avdeling omgjør avgjørelsen, sendes klagen til namsretten.
- Den part som ikke får medhold kan påkjære namsrettens kjennelse til lagmannsretten
- Også lagmannsrettens kjennelse kan påkjæres og går da til Høyesteretts kjæremålsutvalg, som er øverste instans.
- De aller fleste klagesakene som går til namsretten fra SI behand-



Rådgiver Merete Jakobsen og fungerende avdelingsleder Lars H. Svendsen.

les skriftlig av domstolene. Muntlige forhandlinger er ytterst sjelden.

SI har som overordnet målsetting at enkeltpersoners rettssikkerhet skal ivaretas ved å ha god kvalitet og kompetanse i saksbehandlingen. Det er også et faktum at SI får medhold i de aller fleste klagesaker.

spisskompetanse på en rekke områder. Juridisk avdeling har derfor rekruttert ansatte med ulik erfaringsbakgrunn, noe som gir seg positive utslag når det arbeides i team. Når det gjelder større omstillinger ved SI, har avdelingen bidratt i prosessene, men sjelden vært direkte berørt.

Ufordringen i 2001 har vært å opprettholde en høy servicegrad og fortsatt fokusere på opplæring og kompetanseutvikling. Denne mål-

setningen gjelder også inneværende år.

Ansatte: 7 jurister. Avdelingsleder: Sølvi Andreassen (perm.) Lars Henrik Svendsen (vik.)

30 SAKSBEHANDLERE PÅ SKOLEBENKEN

30 av SI's saksbehandlere har i 2001 tatt eksamen på høyskolekurset "Innfordring av pengekrav" i regi av Høgskolen i Agder.

Videreutdanning av ansatte er i tråd med SI's visjon om å fremstå som en kunnskapsbedrift. For juridisk avdeling betyr det at man får frigjort ressurser til å løse mer kompliserte saker som krever større grad av dybdekompetanse. Totalt har ca. 100 av våre ansatte avlagt firevektalls-eksamen i "Innfordring av pengekrav" de siste årene og 28 nye saksbehandlere avlegger eksamen våren 2002. Forelesningene er rettet mot SI's kjernevirksomhet – tvangsinnkreving – og avholdes i SI's egne lokaler på dagtid. Kurset, som er utviklet i nært samarbeid mellom høgskolen og Norges kemner- og kommuneassosererforbund, skal øke kompetansen i innfordring. Blant områdene studiet omfatter er pengekravsrett, mislighold, pant/sikring av pengekrav, tvangsfullbyrdelse og konkurs.



Tilbakemeldingen fra "SI-studentene" er positive. De blir tryggere i forhold til egne arbeidsoppgaver og kan selv ta stilling til de mest vanlige spørsmål og problemstillinger knyttet til innfordringsjus. Juridisk avdeling erfarer også at spørsmålene som stilles blir mer presise, noe som gjør det enklere å gi et raskt og riktig svar i mer innflokke saker. Totalt sett er det all grunn til å tro at satsingen på faglig oppdatering resulterer i bedre kvalitet på saksbehandlingen. For den enkelte ansatt gir bedre beherskelse av fagfeltet også en større mulighet til å påvirke arbeidsprosesser og rutiner i organisasjonen. SI dekker alle studieutgifter, mens den ansatte bruker av egen fritid til lesing og eksamensforberedelser.

I tillegg til å kjøre forelesninger for egne ansatte, leier SI ut en del av plassene til andre etater, som NRK Lisensavdelingen og Rana kommune.

Stående f.v. Elin Jenssen, Ingrid Johannessen, sittende Liv Mikkelsen, og Lene K. Skonseng er blant de mange som har gjennomført studiet "Innfordring av pengekrav".

Mi ni portrettet

Navn: Heidi Dahl (40)

Stilling: Juridisk rådgiver, ansatt i 2001

Sivil status: Singel trebarnsmor

Fritid: Frakte unger til og fra trening, litteratur og friluftsliv

- Kompetanse og kontinuerlig oppdatering er viktig for å kunne tilby saksbehandlerne og organisasjonen for øvrig god juridisk rådgivning, både av generell art og i konkrete saker. En opparbeidet advokatbevil-

ling og flere års prosesserfaring fra tidligere jobb som politifullmektig/aktor og juridisk rådgiver i Rana kommune, har gitt meg faglig ballast som kommer godt med, spesielt ved rettslig forfølgning. Målet for SI er 0 begrunnede klager over feil i saksbehandlingen, og 0 omgjøringer av namsretten p.g.a. feil lovanvendelse, og det stiller høye krav til saksbehandlerprosedyrene. Juridiske feil kan dessuten få store konsekvenser for enkeltmennesker og vår oppgave er å ivareta rettssikkerheten på en

best mulig måte. SI har en helt unik kompetanse på frivillig- og tvungen innfordring, sier Heidi.

- Det interne samarbeidet på avdelingen gjør det mulig å diskutere aktuelle problemstillinger og bidrar til bedre innsikt og forståelse. Dessuten må den enkelte delta på minst to kurs og bruke 14 dager i året til å sette seg inn i ulike juridiske emner som vi igjen skal lære bort til kollegaer og øvrige avdelinger. Dette er helt avgjørende for å opprettholde nivået på saksbehandlingen.



Heidi Dahl

- Min tidligere jobb i politiet var vanskelig å kombinere med tilværelsen som singel trebarnsmor. Her slipper jeg helgevakter og kan stort sett gå hjem til normal tid, samtidig som jeg får holde på med det fagfeltet som interesserer meg mest, sier hun.



Prosjektavdelingen

Større prosjekter legges til SI's prosjektavdeling, og det er også et overordnet mål å skaffe SI nye oppgaver. Avdelingen ble opprettet 1. januar 2001 for å oppnå synergier på tvers av prosjektene ved å utnytte intern erfaring og kunnskap. Prosjektene har elementer av matriseorganisasjon hvor blant annet all datadrift gjøres av IT-avdelingen. Mindre prosjekter legges i linje, og avdelingen har da en rådgiverfunksjon.

Prosjektarbeid karakteriseres av tidspress, tempo og engasjement hvor kompetente og initiativrike medarbeidere spiller en viktig rolle. Kravene er høye og fallhøyden stor. Derfor legges det stor vekt på kvalitetskontroll, tett styring og oppfølging. Ethvert prosjekt finansieres av egen budsjettamme og skal leveres til rett tid, rett pris og riktig kvalitet. SI's forestående og pågående prosjekter er:

- Den nye innkrevingsmotoren SIRI har vært hovedprosjektet i 2001, og vil være ferdig utviklet i første halvår 2002.

Milepæler i SIRI-prosjektet

- Gradvis overgang til fullstendig løsning
- Utvikling startet i februar 2001
- To kravtyper inne i systemet i mai 2001 (15% av volum)
- En ny kravtype i september 2001 (40% av volum)
- Ytterligere en kravtype i oktober 2001 (60% av volum)
- Innen årsskiftet 2001/2002 var 70% av volum inne
- Resten i løpet av 1. halvår 2002
- Konvertering av gamle restanser i 2. halvår 2002

Stor hurtighet

Dette gjør SIRI i løpet av et par timer:

- 200.000 personer leses inn på 1 time og 16 min.
- 200.000 krav leses inn på 1 time og 45 min.
- 100.000 innbetalinger lest og krysset på 1 time og 19 min.
- 400.000 uttrekk til fakturering på 2 timer og 7 min.

SIRI HALVERER IT-KOSTNADENE

Med det nye innkrevingsystemet SIRI sparer SI 15 millioner kroner i året sammenlignet med stormaskinløsningen.

SIRI er et skreddersydd system for SI, og det gir betydelig lavere drift- og vedlikeholdsutgifter. Målet er også å høyne kvalitet og effektivitet i behandlingen av de mellom 80 og 100 ulike kravtypene. Systemet åpner også for at SI kan påta seg nye innkrevingsoppgaver uten vesentlige kostnader.

Etter planen skal SIRI være fullt ut ferdig utviklet i første halvår 2002. Systemet har likevel vært i produksjon fra i mai 2001 i begrenset omfang. Funksjonaliteten er utviklet gradvis, og nye kravtyper er lagt inn suksessivt. Først ute var lotterigebyr og forenklet forelegg ved automatisk trafikkontroll, og fra årsskiftet legges de aller fleste kravtyper inn i SIRI.

Skreddersøm

Det gamle systemet, TOR8, ble for kostbart og svekket SI's konkurransekraft og evne til å ta på seg nye oppdrag. Innlasting av data i TOR8 gikk for tregt, og man reduserer nå tiden for innlasting på en av operasjonene fra ett døgn til en time!

I 1998 startet SI å undersøke om det fantes egnede standard-regnskapssystem som kunne dekke behovene ved SI. Det viste seg at kompleksitet, omfang og variasjon i oppgaver og kravtyper var så omfattende at et tilpasset system var nødvendig.

SIRI måtte bl.a. ha kapasitet til å behandle enorme mengder data: mer enn 500.000 nye krav, en million innbetalinger og noen hundre tusen utbetalinger i året. Samtidig måtte man ha høy omløpshastighet, og reskontroen måtte spesialtilpasses.

Holdt tidsplassen

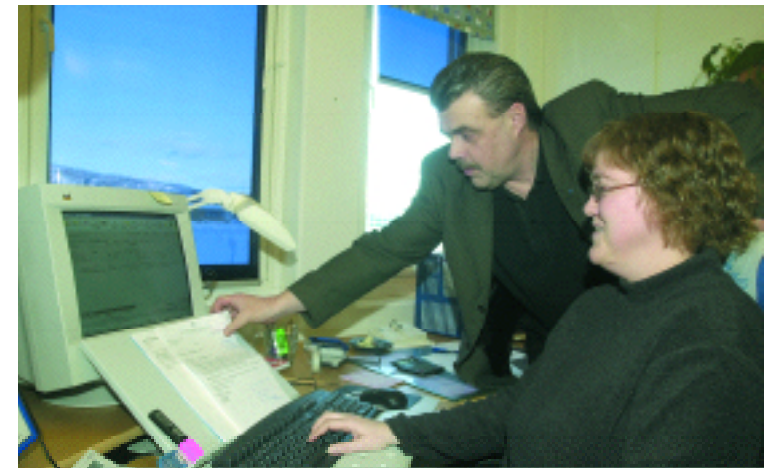
Våren 2000 gikk SI ut med en anbudsrunde i EØS-området. I januar 2001 ble det inngått avtale med Component Software og Cell Network, som leverte de mest spennende løsningene til en konkurransedyktig pris og med gode referanser. Arbeidet startet i februar, og i mai ble den første prototypen testet ut samtidig som internopp-

læring ble gjennomført i regi av prosjektgruppa. Prototypen fungerer i henhold til stillede krav, og avtale om hovedleveransen, som altså skal være ferdig i mars 2002, ble inngått.

Nye begreper

Nytt system medfører også nye begreper. De mest sentrale begrepene så langt er Tiltak, Aktør og Blankett:

- Tiltak erstatter det vi i dag benevner som vedtak.
- En aktør er en fellesbenevnelse for skyldner, trygdekontor, betalingsmottaker, solidaransvarlig, arbeidsgiver, politikammer osv.
- Blankett erstatter begrepet faktura, purring etc.



Stig Solem og Nancy Rausandaxel i namsmannsavdelingen er blant mange SI-medarbeidere som ser fram til å komme i full produksjon med SIRI.

- Innføringen av regnskapssystemet for politi- og lensmannsetaten, PLØS, ble formelt avsluttet i desember 2001, tre måneder tidligere enn planlagt, uten overskridelser og med godt resultat. Prosjektet videreføres i avdelingen ut 2002 grunnet overgang til nye distrikter i forbindelse med Politireform 2000.
- I 2001 har det vært arbeidet med utviklingen av nytt saksbehandlersystem som skal være på plass første kvartal 2003.
- BISI (bankinnbetaling Statens innkreivingsentral). Et system for

håndtering av innbetalinger, med prosjektstart høsten 2001 og slutføring i 2002,

Ansatte: 2 fast ansatte. Øvrig bemanning avhenger av de enkelte prosjekter. I 2001 var i alt 23 personer fordelt på PLØS- og SIRI-prosjektene. Avdelingsleder: Magne Hanssen.

PLØS PÅ PLASS

PLØS-prosjektet (nytt økonomisystem for politi- og lensmannsetaten) ble avsluttet like før årsskiftet. Det har gått etter planen, uten forsinkelser eller kostnadssprekk.

Årsaken til det vellykkede resultatet er riktige strategiske valg fra prosjektstart. Det ble satset sterkt på høy kompetanse innenfor prosjektet, med en omfattende systemopplæring og opplæring i statlig regnskapsførsel og prosjektarbeid for SI's prosjektmedarbeidere. Høy egenkompetanse har gjort at SI har vært selvhjelpen uten ekstreme konsulenter, og dermed har prosjektkostnadene totalt sett blitt lavere.

Brukerne fikk også en omfattende opplæring og oppfølging, noe som har gitt store fordeler ved at brukerne fikk inngående kunnskap om systemet. Det gjorde i sin tur overgangen til nytt regnskapssystem enklere.

SI har fått mange positive tilbakemeldinger fra brukerne, og spesielt er de godt fornøyd med opplæringen og brukerstøtten på SI, som omfatter både vedlikehold og feilmeldinger. SI's medarbeidere er på sin side imponert over et meget høyt kompetansenivå i politi- og lensmannsetaten, og den entusiasme som er utvist.

Mi ni portrettet

Navn: Jørn Are Langvann (33)

Stilling: Førstekonsulent i prosjektavdelingen, ansatt i 1992

Sivil status: Gift, to barn

Fritid: Familie- og friluftsliv

Utfordringer 2002: Nytt saksbehandlersystem

- Jeg har en todelt rolle i prosjektavdelingen som kvalitetssikrer og testansvarlig. For å lykkes med et prosjekt er følgende faktorer avgjørende:

- å ha kontroll med kostnadene, å bli ferdig til riktig tid og levere forventet kvalitet.

Målet er å få et så godt resultat som mulig innenfor gjeldende rammebetingelser. I forkant må vi være enige om roller, prosedyrer og ansvar i forhold til prosjekt- og møteplan, organisasjonsform, versjonshåndtering og metoder for å løse eventuelle avvik, sier Jørn Are.

- Arbeidsdagen blir ikke alltid som forventet. Da må vi ha evnen til å improvisere uten å bryte grunnleggende spilleregler.

Omfattende system

Underveis i prosjektet har det vært et nært og godt samarbeid med prosjekteieren, først Justisdepartementet og senere med Politidirektoratet.

Det har vært små problemer underveis. Her kan nevnes at rapporterings- og analyseverktøyet som først ble valgt ikke holdt mål, og annet verktøy ble innkjøpt.

Dette fungerte lenge meget bra, men med mange brukere gikk responstiden noe opp høsten 2001. Saken fikk høy prioritet, og man har lyktes i å få en god responstid.

Nye oppgaver i 2002

De som var ansatt i PLØS-prosjektet ble engasjert for ennå ett år på grunn av Politireform 2000. Reformen vil redusere antall politidistrikt fra 54 til 27, og oppgaven er å avstemme, tilpasse og konvertere regnskapet til den nye organisasjonsstrukturen.

SI skal fortsette å utvikle systemet. I tillegg har Kontaktsenteret vært operativt fra nyttår. Dette skjer ved at SI fra nyttår samlokaliserte intern- og ekstern brukerstøtte. Politidirektoratet opprettet et brukerforum for PLØS fra 1. juni 2001. Dette videreføres også

Tidspress er typisk for prosjektarbeid, men det er nettopp tempo og driv som gjør dette så artig og meningsfylt. For å trives i en jobb må jeg føle at jeg får være med på det som rører seg i bedriften. Gode kollegaer er selvsagt av stor betydning, ikke minst med tanke på samarbeidsprosesser. Vi må nå de mål som settes av sentrale myndigheter og prestere noe før vi tilføres nye oppgaver. Dette kjennetegner en moderne arbeidsplass.

I møte med helt nye oppgaver har jeg aldri



Jørn Are Langvann

hørt noen si "Nei, dette får vi ikke til." Vi har en sunn bedriftskultur, folk bretter opp ermene og gjør så godt de kan, sier han.



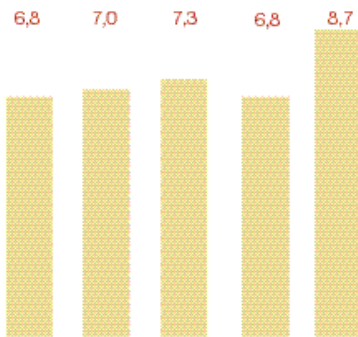
HMS- mål

Det overordnede målet for HMS-arbeidet ved SI er å forebygge ulykker, miljø- og helseskader, samt legge grunnlag for et trygt og godt arbeidsmiljø.

Gjennom systematisk arbeid skal det skapes et arbeidsmiljø som gir rom for personlig utvikling, trivsel og trygghet i utførelsen av de arbeidsoppgavene vi er satt til å utføre.

Ri si ko

Den største helserisiko ved SI er knyttet til dataarbeidsplassen, da det meste av arbeidet som utføres skjer ved hjelp av PC. Faren for belastningsskader er i høy grad til stede, og da først og fremst armer, skuldre, nakke og rygg. Det er en prioritert oppgave at arbeidsplassen tilrettelegges best mulig for den enkelte.



TILSTEDEVÆRELSE OG MESTRING I FOKUS

Fra våren 2001 er fokus rettet mot tilstedeværelse og mestring i stedet for fravær. Dette skjer i nært samarbeid med bedriftshelsetjenesten, organisasjonene og vernetjenesten.

Målet med arbeidet er å utvikle en metode ved SI som skal forplikte den enkelte til å medvirke og ta ansvar for sin helse- og arbeidssituasjon. I metoden legges det vekt på å kartlegge, analysere, utarbeide tiltak og evaluere disse. Tiltakene skal dokumenteres og følges opp. Så langt har metodikken gitt positiv tilbakemelding. Dette er det viktigste enkelttiltaket for reduksjon av fravær i 2001.

Metodikken og rutinene vil bli utviklet videre, og dette inngår i HMS-årsplanen for 2002.

Høyt sykefravær

Sykefraværet ved SI var i 2001 på 8,7 prosent, og det økte med hele 28 prosent fra 2000 til 2001. Det er i hovedsak langtidsfraværet som er økende.

Av fraværet i 2001 var 1,9 prosentpoeng arbeidsrelatert, og knyttet til 15 personer.

Det er små forskjeller i fraværet mellom de ulike avdelingene. Fraværet er lavest i juridisk avdeling, IT-avdelingen og i prosjekter.

Andre tiltak for å redusere fraværet

Regelverket for bruk av egenmeldinger ble endret i 2000. Innenfor ett år er antall dager begrenset til 12 dager, uten begrensning på antall egenmeldinger. En egenmelding kan benyttes for inntil fem sammenhengende dager.

Det er ikke registrert endringer i fraværet som følge av de nye reglene, verken for korttidsfravær eller fravær med egenmelding.

SI har eget trimrom og egen soneterapeut. Det er god dialog med bedriftshelsetjeneste og vernetjeneste, og det er et prioritert mål å redusere sykefraværet framover.

Rutiner og systemer for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er godt innarbeidet i hele organisasjonen. Også i 2001 har det vært gjennomført opplæringstiltak innenfor så vel arbeidsmiljøarbeid som i ledelse.

Kl i maundersøkelse

I 2001 ble det gjennomført en klimaundersøkelse ved SI. Denne hadde som mål å kartlegge arbeidsmiljøet, samt potensialet i personalressursene.

Resultatet av undersøkelsen viser at den overveiende delen av de ansatte oppfatter SI som en god arbeidsplass.

Samtidig viser undersøkelsen at SI har et uutnyttet potensiale i personalet. Å realisere dette potensialet er definert som en prioritert lederutfordring.



Ketil Hjelmseth og Hege Krokstrand er aktive i bedriftsidrettslaget

Lederutvikling – et prioritert felt

Våren 2001 startet ledelsen en strategiprosess ved SI. Som et resultat av dette ble det iverksatt tiltak for å "selge inn" mål og strategier i hele organisasjonen. En del av denne prosessen er å starte forbedringsprosesser på alle nivå med bred deltakelse, og samtidig implementere metode og kultur for kontinuerlig forbedrings- og utviklingsarbeid.

Sentralt her er det at ansatte på forskjellig nivå skal ha felles forståelse for resultatorientert samarbeid, roller i team og beslutningsprosesser.

Et resultat av prosessen vil være både ledelse- og organisasjonsutvikling.

Innenfor lederopplæring er det også gjennomført flere tiltak for kompetanseoppbygging i 2001. Dette gjelder bl.a.:

- Internt kurs for ledelsen i strategiarbeid
- En leder har gjennomført hovedprogrammet ved

Nordnorsk lederutvikling

- En leder har tatt et managementprogram i endringsledelse ved BI (10 vt.)
- Utviklingskurs for mellomledere
- Deltakelse i pedagogisk veiledningsprogram for å styrke intern kompetanseheving

SI – EN KOMPETANSEBEDRIFT

I strategiplanen for 2002-2004 er det satt som mål at SI skal følge opp kompetansereformen og føringer i fornyelse av offentlig sektor. Disse mål krever at medarbeiderne har personlig kompetanse til omstilling og utvikling. I 2001 er det som ledd i dette gjennomført en rekke tiltak for å styrke både individuell fagkompetanse, lederkompetanse og teamkompetanse.

For å kunne stå fram som en moderne og effektiv offentlig etat må SI ha en kontinuerlig prosess med endring og forbedring av rutiner og arbeid. Dette gjør at medarbeiderne er innstilt på at morgendagen kan bety endring fra i går. Det viktigste i slike prosesser er å sette av tilstrekkelig tid og ressurser til opplæring, samt å skape forståelse for endringer gjennom å informere og involvere.

Tilskudd fra Statskonsult

SI mottok i 2001 et tilskudd fra Statskonsult på kr 70.000 til pedagogisk kompetanseutviklingsprogram. Dette ble benyttet til utvikling av metode for pedagogisk veiledning for ledere og fagkonsulenter.

Også for 2002 har SI fått tilskudd fra Statskonsult. Dette er på kr 150.000, og er knyttet til seniorpolitiske tiltak og lederopplæring.

Stor egeninnsats fra medarbeiderne

I 2001 er det gjennomført en rekke tiltak for å øke kompetansen blant de ansatte. SI legger til rette for jobbrelatert kompetanseheving, og i tillegg yter den enkelte deltaker en stor egeninnsats. Dette er så vel eksterne kompetansehevinge kurs som forskjellige interne målrettede opplærings-tiltak.

Eksempler er:

- I høyskolekurset "Innføring av pengekrav" (4 vt.) er det avholdt eksamen for 30 saksbehandlere i 2001, og et nytt kurs for 28 saksbehandlere er startet opp. Våren 2002 vil tilsammen 125 medarbeidere ha gjennomført dette kurset.
- 39 medarbeidere har tatt datakort i 2001, 115 medarbeidere har hittil bestått datakorttesten, og ytterligere 49 har tatt internettmodulen.
- Medarbeidere har deltatt på høyskolekurs innenfor følgende emner: grunnfag i juss, 3. avdeling juss, høyskolekurs i prosjektledelse (2 vt.) og tredjeårskurs på IT-høgskolestudium.
- Spesialkurs og seminarer for IT-konsulenter
- Faglige kurs og seminarer for jurister
- Faglige samlinger og kurs for arkivmedarbeidere

Det er også gjennomført en rekke opplæringstiltak for å styrke bruken av dataverktøy og arbeidsprosedyrer.



Mange av de ansatte ved SI har gjennomført kompetansehevinge studier i 2001. Her representert ved ni av dem. F.v. foran: Hilde Seterdal, Britt Flågeng, Nils Sagrabb, Marit Johnsen, Anita Olsen. F.v. bakerst: Stig Solem, Øyvind Sætran, Geir Bakken og Berit Bjørkmo.

STATENS INNKREVINGSSENTRAL
Postboks 455 - 8601 Mo i Rana
Besøksadresse: Terminalveien 2, Mo i Rana
E-post: Firmapost@sismo.no

Tlf: 75 14 90 00

www.sismo.no

