



Foto: Kristin Rabben

**Nr. 3 - 2010/33. årgang**

- **Vårens vakreste eventyr?**  
Side 4
- **Lønn, ledelse, arbeidsmiljø og sånt**  
Side 8
- **Tips for å skrive et godt lønnskrav**  
Side 10
- **SKL butikken**  
Side 18

## **Møte med de nordiske skattedirektørene**

Side 10



## Redaktørens eget hjørne

Den som leste redaktørens hjørne i forrige nummer, føler seg muligens litt lurt. Hadde du sett fram til å lese om Skd/SITS, - blir du kanskje litt skuffet. Men det kommer - bare litt senere.

Målbilde 2015: Blir det diskutert hos deg? Hva skal dere jobbe med i 2015, der du er? Min leder stilte meg det spørsmålet i dag.

Jeg tenker jeg skal drive med informasjon på en eller annen måte, men hvordan eller på hvilken kanal er jeg jammen usikker på. Det jobbes med ny kommunikasjonstrategi, diskuteres kommunikasjonskanaler og ny plattform for Skattenett og www.skatteetaten.no. Jeg kaster meg ut i diskusjonen, om bruk av sosiale kanaler, chat, skype, ringebu m.m. og har meninger om dette og hint - og så rødmer jeg litt i det skjulte når realitetene innhenter meg. Jeg er jo ikke på Facebook engang. Hmm...

Årets møte i Nordisk Skatteorganisasjon (NSO) fant sted i København 01. - 03. juni. Det kan dere lese om i dette nummer. De nordiske skatteadministrasjonene har noen felles utfordringer, men jeg tror vi kan ta sommerferie i trygg forvisning om at de ikke er størst i Norge.

God Sommer  
Kristin

## En prat med...

Rolf Lillerovde,  
Skatt Midt-Norge, superbruker i SL og  
sentralstyremedlem

**Den første ligning i SL er gjennomført, hvordan har det vært?** - Det har vært hektiske tider men det har gått greit. Selvangivelser, papirregistrering, kontrollutslag og SL har hatt hovedfokus den siste måneden. Ligningsperioden har gått overraskende godt. Det har kun vært noen småproblemer som vi har løst rimelig fort. Systemet har fungert forbausende stabilt.



**Du er superbruker i SL. Hva vil det si?** Som

superbruker på kontoret skal jeg lære de andre opp på systemet og være tilgjengelig for dem hvis de står fast. Vi er to superbrukere på kontoret, og det har vært bra. Vi finner løsninger eller kontakter brukerstøtte hvis det er behov for det.

**Hva er nytt med SL?** Den største forskjellen fra tidligere år er at vi har fått et helt nytt datasystem å forholde oss til. Det nye systemet SL er svært forskjellig fra det gamle systemet DSB. Men jobben er den samme. Tallene skal inn i systemet, og vi skal kjøre kontroller. Nytt i år er at et eksternt firma Itella har scannet alle papiroppgaver. Det har vært noen flaskehals, men i og med at vi har kunnet veksle mellom å arbeide med obligatoriske kontroller og punche opplysninger fra scannet papir har det ikke hatt noe å si for framdriften.

**Hva har vært mest utfordrende med SL?** Jeg vet ikke om det har vært noen spesielle utfordringer, jobben har gått greit. Men det mest frustrerende har vært å finne riktig post i SL for å registrere påstand fra selvangivelsen. Søkefunksjonen på poster må bli bedre. Eiendomsposter kunne være litt bryssomme og så havnet vi på "småutgifter til sjøfolk" når det var "merutgifter til kost" vi skulle finne.

**Dere har i ligningsperioden jobbet i team. Hvordan har det vært?**

De fleste liker denne måten å jobbe på. Det er effektivt og sosialt. Lurer du på noe er det bare å snu seg til sidemannen og spørre. For de som liker å jobbe i team vil sannsynligvis arbeidsformen fungere like greit når vi skal jobbe med kontrollutslag. Noen utfordringer har det vært i forhold til fysisk tilrettelegging av arbeidsplassene.

Den siste måneden har det vært mest jobb og mindre tid til fagforening. I neste uke blir det fullt fokus på SkL, da er det sentralstyremøte og møte i arbeidsmiljøutvalget i Skatt Midt - Norge, - sier Rolf og benytter anledningen til å ønske alle en riktig god sommer.

Leder.....s.3	Fakta om NSO.....s.11
Vårens vakreste eventyr?.....s.4	Kurs for ledere.....s.11
Ny IA - avtale i fokus.....s.5	Askeferden fra hovedstaden til Nord - Norge.....s.13
Pensjon - når skal jeg ta ut pensjon og hvor mye.....s.6	Tips for å skrive et godt lønnskrav.....s.14
Lønnsforhandlingskurs.....s.7	Nytt fra sekretariatet.....s.16
Lønn, ledelse, arbeidsmiljø og sånt.....s.8	SkL butikken.....s.18
Hvordan skal de nordiske skatteadministrasjoner få de mest attraktive arbeidsplasser?.....s.10	Viktige verv i SkL.....s.19

## Skatteetaten i en større sammenheng



Ragnar Grina

Benchmarking er et "nynorsk" ord som kan være aktuelt for å sammenligne seg med andre og aller helst lære av andre til å bli bedre. Derfor er det med stor interesse jeg har observert en del hendelser i den siste tiden. Først vil jeg trekke fram NAV. Det kan vel ikke underslås at den organiseringen og omorganiseringen som har funnet sted i velferdsetaten har hatt mange bivirkninger. Det har ikke manglet på første- og annen oppmerksomhet fra medias side.

Skatteetaten skal være litt glad for denne oppmerksomheten. Den har antagelig medført at de fleste avisredaksjoner har valgt seg NAV i stedet for Skatteetatens omstillingsproblemer. Det er derfor med stor interesse jeg merker meg at direktør Sagli nå snakker mest om å konsolidere organisasjonen. Jeg finner det svært fornuftig at Sagli nå vurderer det slik at organisasjonen, etter en hektisk periode, nå trenger ro. Når jeg foretar en helt privat benchmarking av Skatteetaten opp mot NAV, ser jeg helt klart at det også denne medisinen vår etat trenger. Vi er i ferd med å bli omstilt og omorganisert tilbake til en resultatoppnåelse vi ikke kan være bekjent av.

Når vi først er inne på resultatoppnåelse, så hører det unektelig kjent ut når leder i Politiforbundet kaster ut en brannfakkell som går ut på at politiet prioriterer de enklere saker for å oppnå best mulig oppklaringsprosent. Selvsagt forsvarer en del politimestre og politidirektoratet de gode resultatene, men mellom linjene går det imidlertid fram at måleparametrene kan være u hensiktsmessige i forhold til kvalitet.

Her hører vi et kraftig ekko av etatens antallskrav. Her må Finansdepartementet finne seg i å dele noe av skylden.

Likevel sitter det igjen et sterkt inntrykk av at etatens ledelse ikke er særlig kraftfull i sin argumentasjon når spørsmålet diskuteres med departementet.

Jeg kommer direkte fra et møte med våre nordiske søsterorganisasjoner. Det er godt å være norsk i en slik sammenheng. Alle de andre nordiske skatteetater er i en helt annen situasjon enn det vi er i Norge. Det er utelukkende snakk om nedbemanning, enda mer effektivisering og sentralisering. Dette kan i all hovedsak tilskrives den nå så berømte finanskrisa, men det er også helt andre politiske regimer som legger premissene for statlige etater.

Det er ingen trøst i at andre har det verre, men det kan være grunn til å ha et litt bredere perspektiv på det som foregår i vår etat. Dette gjelder også årets lønnsoppgjør. Her hjemme ble "rammen" 3,3%. I seg selv er ikke dette noe spesielt godt resultat. Dersom vi ser på hva et par av våre nabolands resultater, er det her snakk om fra i underkant av 0;5% til omlag 1%.

Selv med våre mange oljemilliarder er vi fremdeles avhengig av en global økonomi. Jeg mener oppgjøret var så godt som det med en smule rimelighet kunne forventes.

Sommeren er endelig kommet. Jeg ønsker alle våre medlemmer en god sommer og en velfortjent sommerferie. Vi trenger opplagsnæring for en hektisk høst og ny vinter.

Med sommerhilsen  
Ragnar



# Vårens vakreste eventyr?

**Så var vi endelig i havn med tariffoppgjøret, 11 timer på overtid. Det generelle tillegget ble bra, likelønnsflokken ble løst og potten til lokale forhandlinger ble ikke så liten som fryktet. Vi må kunne si oss fornøyd med dette.**

Det er likevel en slitsom affære når man sitter ut over morgenkvisten uten søvn og venter på siste avklaring mellom forhandlingslederne og meklingsmannen. Når han er tilbake, tar vi i delegasjonen en runde på hva som nå ligger på bordet. Hvordan stemmer det med våre krav, er det en innretning som vi kan akseptere, og hvor stor er rammen nå? Slik går det frem og tilbake ut over natten. Mye av det tekstlige er heldigvis på plass allerede, det er de økonomiske elementene det står på. Det er nærmest en naturlov at man skal mekle på overtid og at personaldirektøren ikke får de nødvendige økonomiske fullmaktene før i siste lita.

Det kan unektelig se ut som et spill, men det er mange penger det dreier seg om og for ikke å snakke om medlemmenes forventning - så det er blodig alvor. I innspurten har vi forflyttet oss opp til Grensen 3, hvor Riksmeklingsmannen holder hus. Vårt tildelte møterom er ikke all verdens stort, og pulter og bokhyller gjør nytten som sitteplass. Som det fremgår av Riksmeklingsmannens møtebok så er det mange personer som har deltatt fra hovedsammenslutningene (mellom 16 og 28), men ikke alle har vært med samtidig.

Selv om vårt rom hos Riksmeklingsmannen kunne vært større, er vi plassert rett ved siden av der NRK og TV2 tar sine intervjuer. Det kan ha sin fordel da vi på den måten får første hånds informasjon om hva som sendes ut til media. Interessant, det foregår nok mer bak kulissene



Lang natts ferd mot enighet - det ble mye venting. SkLs leder Ragnar Grina og leder av YS Stats konfliktutvalg Jens Chr. Batt i bakgrunnen. Foto: J. Bjerkantmo

enn reporterne får tak i og slik skal de jo også være.

Tilbake til resultatet. Både rammen generelt og ikke minst likelønns spørsmålet har vært kompliserte spørsmål i år og streikeberedskapen måtte være klar. Lederen av konfliktutvalget er med under hele meklingsprosessen for å sørge for at en streik settes i verk om nødvendig. På et visst tidspunkt underveis var det ikke gitt hvordan dette ville gå. Heldigvis ble ikke streikevåpenet benyttet i år, i motsetning til i kommuneoppgjøret.

Oppgjøret skal ut til uravstemning med frist til Riksmeklingsmannen den 21.

juni. Uravstemningen vil foregå elektronisk. Mer informasjon vil bli sendt ut til medlemmene om dette. Både YS Stat og SkL anbefaler oppgjøret, men resultatet av uravstemningen vil være det endelige beviset på om medlemmene er fornøyd eller ikke.

Men lønnsoppgjøret er ikke ferdig, neste runde er justeringsoppgjøret, deretter lokale forhandlinger. Det er store forventninger til begge deler. Spesielt i år blir den sterke likelønnsføringen. Vi får bare ønske lykke til.

Jens Chr. Bat

# Ny IA-avtale i Fokus

**”Sterkere fokus på tidlig oppfølging av sykemeldte og større ansvar på arbeidsgiver og arbeidstaker” er nye elementer i ny IA-avtale.**

SKD v/HR-stab inviterte sentrale tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud til IA-seminar på Rica Hotell Helsefyr den 29. april 2010. Seminaret la opp til mye dialog og gruppearbeid som skapte et godt engasjement hos deltakerne.

Fra SkL deltok regionale og hovedtillitsvalgte i tillegg til sentralstyrets arbeidsmiljø- og personalutvalg.

Den nye IA-avtalen ble presentert av Stine Fritz Hals og Geir Inge Thom fra NAV Arbeidslivssenter Oslo.

Ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv er inngått mellom myndighetene og partene i arbeidslivet for perioden 1. mars 2010-31.12.2013. Det overordnede målet om å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærvær og bedre arbeidsmiljøet, samt å hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet videreføres fra tidligere avtale.

## Partssamarbeidet forsterkes

Mange av Intensjonsavtalens nye punkter gjelder partssamarbeidet, som nå forsterkes både på organisasjonsnivå og innad i IA-virksomhetene. Dette er et sentralt grep i den nye avtalen, og her vil arbeidslivets organisasjoner være gode pådrivere.

Målet er å skape et arbeidsliv med plass til alle som kan og vil arbeide.

Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement og systematisk samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten på alle nivå.

## Oppfølging av den sykemeldte

Den nye avtalen består av en tiltakspakke

som blant annet fokuserer sterkere på tidlig oppfølging av den sykemeldte og legger større ansvar på arbeidsgiver og arbeidstaker.

Allerede innen 4 uker skal nærmeste leder ta initiativ til å lage en oppfølgingsplan i samarbeid med den sykemeldte. Planen skal beskrive hva som skal til for at den sykemeldte kan være helt eller delvis i arbeid og eventuelt hvilke tiltak som kan gjennomføres for å tilrettelegge arbeidet. Dokumentet skal være et levende dokument og et redskap for videre oppfølging.

For at etaten skal være i forkant vil denne endringen, etter ønske fra HR-stab, bli innført for etaten f.o.m. 01.09.2010. Endringen er lagt inn i Skatteetatens handlingsplan for arbeidsmiljø/HMS.

Tillitsvalgtes roller i IA-arbeidet vil være som pådriver, holdningsskaper, samarbeidspartner, forslagsstiller, forhandler og som støtte for medlemmet.

idspartner, forslagsstiller, forhandler og som støtte for medlemmet.

HR-stab v/Lene Torjussen konkluderte bl.a. med følgende fra seminaret:

Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud tar initiativ til et opplæringsstiltak i egne rekker, både på IA og etatens Grunnkurs i arbeidsmiljø. Materiell vil bli sendt tillitsvalgte og hovedverneombud i denne sammenheng.

SkL's Arbeidsmiljø- og personalutvalg utarbeider en presentasjon om IA-avtalen. Denne vil bli benyttet på medlemsmøter og tillitsvalgtsamlinger i tiden fremover.

Thorild Andersen



SkL-bordet. Fra venstre: Inger Johanne Viken, Sissel Eilefstjønn, Ingemund Sægvro, Rolf Lillevold og Inger Helen Jensen. Foto: Bård Løvrig, SITS-VI Informasjonsforvaltning









# Lønn, ledelse, arbeidsmiljø og sånt

**De er sentraliserte, spesialiserte, unge, litt småsære og prater til daglig flere tungemål. De lytter definitivt ikke til svenske danseband og de har heller ikke tenkt å se prinsessebryllupet på TV. De er ”størst” i kildeskatt og artistskatt. Den ene foretrekker seigmenn og den andre bamsemums. Hvem snakker vi om?**

Vi snakker om Stine og Camilla. Stine Tapaninen jobber på avdeling for innk-

reving, seksjon skatteoppkrever utland. SKO utland er ”kemneren” for selskap og personer som bor i utlandet og skal betale skatt til Norge. Skatteoppgjør herunder innkreving av restskatt er hennes arbeidsoppgaver. Skatteoppkrever utland har mange spesielle oppgaver, som for eksempel artistskatt – Jeg er tilhenger av at artistene kommer personlig innom for å signere, i alle fall de kjente, ler hun.

Camilla Steen jobber på Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU) med

kildeskatt og kompetent myndighet. SFU er ”likningskontoret” for utenlandske virksomheter og deres utenlandske ansatte ved oppdrag/arbeid i Norge eller på norsk sokkel, samt sokkelarbeidere bosatt i utlandet, utenlandske sjøfolk på norskregistrerte skip og utenlandske artister. SFU har også ansvar for nordisk trekkavtale og oppgaven med refusjon av kildeskatt på utbytte, i tillegg til å være kompetent myndighet i forbindelse med utveksling av opplysninger med andre lands skattemyndigheter. - Det er en

fordel å være god i engelsk, sier Camilla, da mesteparten av kommunikasjonen foregår på engelsk. Arbeidsfordelingen mellom dem er grei, Camilla fastsetter og Stine betaler ut eller krever inn, etter som.

Også i SkL har de en grei arbeidsfordeling. Camilla tar seg av de regionale tillitsverv mens Stine tar seg av det sentrale. Camilla er avdelingstillitsvalgt på SFU, hun er med i lønnsutvalget i SkL vest og hun er vara til Stine i SkL Ung. Stine er med i SkLs sentralstyre, det sentrale organisasjonsutvalget og sist men ikke minst. Hun er den ubestridte ”uformelle” leder i SkL Ung.

-Hva fikk dere interessert i fagforeningsarbeid? - spør jeg. - Tilfeldig svarer, Camilla. -Kari Nevøy, svarer Stine. Det var Kari som huket tak i meg da SkL skulle ha en representant til YS Ung.

De angret ikke en dag på at de har engasjert seg. - Det har gått litt fort, sier Stine. Det er kjekt og lærerikt, sier Camilla. Ting ordner seg, læringskurven er bratt og vi er blitt kjent med mange herlige mennesker, legger begge til. Netverket på tvers av organisasjonen i YS Ung er også kjempbra, sier Stine.

De brenner begge for SkL Ung. Det har allerede vært to SkL Ung møter. Det jobbes med en ung-konferanse til høsten og det diskuteres utvikling av SkL Ung. Hvordan skal SkL Ung arbeide? Hvordan skal SkL Ung organiseres formelt? Og hvordan få til gode fellesarenaer og møteplasser? De unge i SkL er opptatt av lønn, lønn og lønn. Lønn er viktig. Ja, og så er god ledelse og godt arbeidsmiljø også viktig, legger de til.

De skryter begge av et godt, ungt og sterkt faglig arbeidsmiljø på sin avdeling. Hva gjør arbeidsmiljøet godt? - spør jeg. Gode kollegaer som bryr seg, at det

sosialt, at noen tar ansvar for å huske alle bursdagene, at det er greit å spørre om hjelp og at kollegaene har tillit til hverandre får jeg til svar. Enn lederen, spør jeg, hvordan er en god leder? De svarer om hverandre og er enige. En god leder er en leder som bryr seg, som ser hva vi gjør,

lytter til oss, som er tydelig på forventninger og som leder uten å overvåke.

Det er viktig å bli sett og ledet, sier Camilla. Stine er enig.

Tekst/foto: Kristin Rabben

**10 kjappe:**

**Stine, hva foretrekker du?**

Sommer	<input checked="" type="checkbox"/>	Vinter
Mer fri		Mer penger <input checked="" type="checkbox"/>
Øl	<input checked="" type="checkbox"/>	Vin
Nedoverski	<input checked="" type="checkbox"/>	Bortoverski
Jogging		Sykling <input checked="" type="checkbox"/>
Byferie	<input checked="" type="checkbox"/>	Fjelltur
Brettspill		Playstation <input checked="" type="checkbox"/>
Bok		Film <input checked="" type="checkbox"/>
Kino	<input checked="" type="checkbox"/>	Teater
Seigmenn	<input checked="" type="checkbox"/>	Bamsemums

**Camilla, hva foretrekker du?**

Sommer	<input checked="" type="checkbox"/>	Vinter
Mer fri		Mer penger <input checked="" type="checkbox"/>
Øl		Vin <input checked="" type="checkbox"/>
Nedoverski	<input checked="" type="checkbox"/>	Bortoverski
Jogging		Sykling <input checked="" type="checkbox"/>
Byferie	<input checked="" type="checkbox"/>	Fjelltur
Brettspill	<input checked="" type="checkbox"/>	Playstation
Bok		Film <input checked="" type="checkbox"/>
Kino	<input checked="" type="checkbox"/>	Teater
Seigmenn		Bamsemums <input checked="" type="checkbox"/>





# - hvordan skal de nordiske skatteadministrasjoner få de mest attraktive arbeidsplasser?



**Paneldebatt.** Leder de nordiske skatteforvaltninger under forandringstyrani, spør Lars-Göran Fridlund fra FACKforbundet ST innom Skatteverket i Sverige. **Fra venstre:** Eeva Örténblad og Lars-Göran Fridlund fra ST i Sverige, professor Tage Søndergård Kristensen, skattedirektør Mirjami Laitinen fra Finland, leder i NSO Inger Lise Frost HK Skat Danmark, HR-direktør Kari Huhtala fra Finland, skattedirektør Svein Kristensen fra Norge, HR-direktør Frida Nokken fra Norge, HR-direktør Birte Deleuran fra Danmark.

**Hva kjennetegner en attraktiv arbeidsplass?** Den danske professor og forsker Tage Søndergård Kristensen har forsket på sammenhengen mellom arbeidsmiljø og sosial kapital. Sosial kapital handler om hvordan vi fungerer sammen på arbeidsplassen.

Arbeidsplassens sosiale kapital består av samarbeidsevne, tillit og troverdighet, rettferdighet og respekt. Forskning viser at det er en klar sammenheng mellom sosial kapital og virksomhetens omdømme. Det gjelder både i form av høyere produktivitet og kvalitet og i form av bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær.

De nordiske landene landene scorer høyt på internasjonale undersøkelser når det gjelder spørsmål om jobbtilfredshet. Hva er det da som kjennetegner de nordiske landene? Vi har tillit til hverandre, vi kombinerer barnefødsler og arbeidsliv, vi har ikke store inntektsforskjeller og vi har lav arbeidstid men høyt krav til arbeidstempo.

Veien til en attraktiv arbeidsplass er de ”De seks guldkorn” sier Tage Søndergård Kristensen.

## ”De seks guldkorn”:

- Høy innflytelse(kontroll) – hvordan arbeidet utføres, pauser, hvem man samarbeider med, etc.
- Høy grad av mening ( formål med arbeidet, sammenheng med andres innsats, kvalitet)
- God forutsigbarhet ( relevant informasjon om framtidige forandringer og begivenheter)
- God sosial støtte – ( praktisk og følelsesmessig støtte fra kollegaer og ledere)
- Rettferdig belønning – (anerkjennelse, karriere og lønn)
- Passende krav ( kvantitative, følelsesmessige og sosiale)

## I norden scorer vi høyt på alle arbeidslivsundersøkelser - hva er så problemet? - spør han og trekker fram disse utfordringene i offentlig sektor:

- a. Forandringstyrani
  - b. For lite tid til kjerneytelser
  - c. For mye dokumentasjon, kontroll og evaluering
  - d. Mer krevende borgere
  - e. Problemer med fravær, stabilitet og rekruttering.
- Har de nordiske skattedirektører et

mål om å være de mest attraktive arbeidsplasser i staten, og hvordan kunne direktørene tenke seg å sikre dette i en tid med store forandringer, økonomiske besparelser og færre ressurser? Spørsmålet ble stilt direktørene i forkant, og med Tage Sødergård Kristensens foredrag som bakteppe ble det en interessant og nyttig nordisk erfaringsutveksling mellom skattedirektørene, HR-direktørene og fagorganisasjonene i NSO.

De fleste av Tage Sødergård Kristensens utfordringer ble berørt. Ingen av skattedirektørene ville vedkjenne seg forandringstyrani, selv om de var tydelige på at kontinuerlige endringer må til. De nordiske landene har mange felles utfordringer som demografi og press utenfra når det gjelder, ressurser, økonomi og service. – Vi må finne nye og annerledes måter å løse ting på, sa den danske skattedirektør og departementssjef Peter Loft. Vi må se på spillet mellom lovgiving, administrasjon og borgere. Kun ved å tenke helhet og se på alle områder kan vi lykkes. Og skal vi lykkes, må medarbeiderne være med i de store forandringsprosesser som skjer.

Vi har fått mer krevende borgere. Vi er i skvis mellom 68-erne og curling generasjonen (generasjonen som foreldrene har polert veien for). Begge generasjonene stiller høye krav til service.

Mens den danske, finske og svenske skatteforvaltning forventer til dels store kutt i budsjetter og nedbemanninger er budsjettkuttene i Norge moderate. Norge har i motsetningen til de andre nordiske landene økt bemanningen det siste år.

Bare så det er sagt, alle de nordiske landene har som mål å være blant de mest attraktive organisasjonene å søke jobb i. Skatteetaten i Norge har som målsetting å være blant de mest attraktive organisasjonene å søke jobb i innen 2015, den

danske skatteforvaltning har samme målsetting innen 2010, men skårer ikke spesielt høyt på studenbarometrene.

Vi må satse på ledelse, kultur og arbeidsmiljø, sier skattedirektør Svein Kristensen. Vi må tenke helhet for å skape den sosiale kapitalen.

HR-fenomenene er globale og HR-strategiene i de nordiske land er nokså like. Skal vi lykkes med attraktive arbeidsplasser, må vi ha fokus på god ledelse og medarbeiderutvikling.

Vi vet at god ledelse virker, sier HR-direktør Frida Nokken. I tillegg vet vi at i må jobbe systematisk og langsiktig med medarbeiderutvikling. Vi er på stigende kurs i studenbarometre for IKT-studenter, jurister og økonomer, sier en optimistisk HR-direktør i Norge.

*Tekst/Foto: Kristin Rabben*

Kan det være Norge han snakker om?

*SkLs delegasjon:  
Fra v: Ragnar Grina, Per  
Magnar Stavland, Inger Helen  
Jensen og Kjell Borlaug*





# Fakta om NSO



Deltagere på NSO konferansen 2010 i Operaen i København. Fotograf: Fagpress/Mikael Hjuler

**Nordisk Skatt Organisasjon er et samarbeid mellom seks fagorganisasjoner fra Finland, Norge, Sverige og Danmark med til sammen ca 26.000 medlemmer. Følgende fagorganisasjoner er med i NSO: Fra Norge: Skatteetatens Landsforbund (SkL), NTL Skatt, fra Danmark: HK SKAT og Dansk Told & Skatteforbund, fra Sverige: Fackförbundet ST inom Skatteverket og fra Finland: Vervovirkailijain Luttro. R. Y.**

**NSOs formål er i følge vedtektene å danne bindeledd mellom skatteorganisasjonene i de nordiske landene.**

**Det arrangeres årlige møter hvor de deltagende organisasjoner utveksler erfaringer. Ansvar for arrangementet går på omgang. Temaer som arbeidsmiljø, kompetanse, organisasjonssendringer og utvikling i de nordiske skatteforvaltninger blir satt på dagsorden.**

**NSO ble stiftet i 1988. Fram til juni 2009 var formannskapet i NSO plassert hos Dansk Told og Skatteforbund. I 2009 ble det besluttet at for-**

**mannskapet i NSO skulle følge arrangørlandet for neste NSO møte. Inger Lise Frost fra HK Skatt i Danmark har hatt formannsvervet i 2009/2010.**

**De siste NSO møter: Sverige 2003, Finland 2004, Norge 2005, Danmark 2006, Sverige 2007, Finland 2008, Norge 2009, Danmark 2010. Neste NSO blir Sverige.**

## SkL inviterer til Seminar for ledere

Målgruppen er SkLs medlemmer som har lederansvar. Intensjonen med seminaret er å sette lederens hverdag i fokus og det vil bli satt spesiell fokus på lederrollen. Temaene på seminaret vil bl.a. være lederrollen, hovedtalen, samspill med tillitsvalgte, IA-avtalen, lønn og belønning. Vi håper temaene både kan gi den enkelte påfyll i hverdagen og nyttige tips til lederjobben. Seminaret skal avholdes i Oslo den 15. og 16. september. Kan dette være noe for deg? Nærmere om innhold og program finner dere på [www.skL.no](http://www.skL.no).

## Reiseskildring

### - OM ASKEFERDEN FRA HOVEDSTADEN TIL NORD-NORGE



Første etappe gikk med buss fra Oslo S til Trondheim S. Foran fra venstre: Rita Myrvold, Kristin Eggen og Erna Loen fra SkL Midt - Norge,



Andre etappe gikk med hurtigruta fra Trondheim til Bodø. Fra venstre: Asbjørn Eliassen, Ingeborg Jacobsen og Geir Asbjørn Heitmann fra SkL nord.

Det var en gang flere kollegaer i den norske skatteetaten som var på SkL-konferanse på Q33 i Oslo. Etter en givende og lærerik konferanse, skulle deltakerne reise hjem fredag ettermiddag. Imidlertid hadde det i mellomtiden kommet en stor askesky fra Island som resulterte i at mange av deltakerne ble askefast i Oslo. At vi skulle bli vulkan-offer hadde de færreste tenkt.

Okke som, for tre av oss, som skulle nord i landet, ble hjemreisen litt av en tur. Etter en gratistur med T-banen til sentralbanestasjonen, bar det over ei gangbru til bussterminalen. Der dukket det etter hvert opp busser fra Lavprisekspresen; vi var ni fra konferansen som hadde billetter med bussen(e). Vi nordboere fikk plass i andre etasje i en av de tre bussene som skulle til Trondheim. Kl 14.30 startet heisaturen nordover. Klage skal vi ikke, vi hadde en halv times hvil på Kvam. Da vi vel var fremme i Trondheim kl 23.00 forsvant de andre – vi var plutselig kun tre igjen.

På dette tidspunkt følte jeg meg temmelig mørbanket og ikke så lite omtåket.

Hadde så smått begynt å fantasere om at vi var tre askeladder på tur. Det skal sies at vi langt fra var alene – bussene var fulle av folk som hadde blitt askefast på ulike steder i landet.

Håp om plass på toget fra Trondheim og videre nordover hadde blitt brutalt kvalt. Hos NSB var det smekk fullt til og med søndag, fikk vi høre. Via telefon fra bussen hadde vi sikret oss rom på Rica Hotell Nidelven.

Natten ble tilbrakt på hotell i Trondheim, og mens vi nøt en praktfull frokost, ble det telefonert til Hurtigruten. Joda, vi fikk være med nordover, men det var ikke sikkert de hadde lugar til oss. Imidlertid ordnet også det seg, etter hvert.

Etter at vi hadde sagt hade til Asbjørn Eliassen i Brønnøysund, seilte vi videre, i sovende modus, til Bodø. Der sa også Geir Asbjørn Heitmann, takk for seg. Han ble med til flyplassen for å hente bilen, og dermed forsvant han.

Ingeborg som har familie i Bodø, ble møtt på kaia, kjørt til flyplassen og fikk billett til Narvik med Widerøe. Der-

ter var det tid til et familiebesøk på ca 1 time. Etter en kort flytur til Narvik, ble hun hentet av sin mann og var hjemme sånn omkring kl 16.00. Dvs nesten to døgn forsinket.

Og takk for det. Var sjeleglad vi var innenfor landets grenser – hadde sikkert vært mye verre hvis vi hadde befunnet oss andre steder ..... Ikke for det, Ingeborg måtte kjøpe seg en fleece-jakke om bord på Richard With, begynte å bli fri for tøy – og det er grenser for gjenbruk uten vask. Imidlertid er hun etter hvert blitt glad i jakken og hadde det ikke vært for askeskyen, hadde hun ikke hatt jakken.

Så tusen takk, Island, for den fine jakken.

*Mange hilsner fra Asbjørn, Geir Asbjørn og Ingeborg fra SkL-nord.*





## Tips for å skrive et godt lønnskrav

**Til høsten er det igjen duket for lokale lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalens 2.3.3. I fjor var det ikke avsatt noen pott og dermed er det 2 år siden forrige 2.3.3-forhandling. SKLs lønnsutvalg har fått mange forespørsler fra medlemmer om hvordan man skal skrive et godt krav. Tanken bak det du nå leser, er at du i hvertfall skal føle deg litt mer komfortabel på at kravet du skriver til høsten er så godt som mulig.**

**Litt om årets pott** Potten er i år av ganske normal størrelse, 0.9% Det er noe lavere enn hva SkL hadde håpet – vi ser helt klart store utfordringer lønnsmessig bla som følge av ROS. SKLs lokale lønnsutvalg skal imidlertid gjøre hva de kan for at våre medlemmer får så stor del av denne potten som mulig. SkL sentralt er sikre på at våre lokale lønnsutvalg har god kompetanse, men det er likevel svært vanskelig for dem å forhandle frem et lønnsløft for deg om kravet skulle være svært mangelfullt.

”Jeg vil ha mer lønn for å henge med i lønnsutviklingen i samfunnet” og: ”han på nabokontoret tjener mer enn meg og jeg fortjener mye mer enn han”, er eksempel på begrunnelser som har forekommet som det eneste som står på enkeltes kravskjema. Selv om begge begrunnelser nok føles, og kanskje er, riktige, er det svært lite det lokale lønnsutvalget kan bruke, og argumentere med, ovenfor ledelsen under selve forhandlingen...

**Vi anbefaler at du ber om personvurdering** Det vil sannsynligvis

bli brukt personvurderinger på alle forhandlingsstedene. Fra ledelsen uttales det gjerne at personvurderinger ikke skal være noe krav, og det gis inntrykk av at det ikke er viktig, eller betyr så mye. Faktum er at din nærmeste leder, og lederne videre opp i linja, vurderer deg uansett. Ledelsen må prioritere sine krav så samme måte som alle organisasjonene. Da gjør de selvsagt en vurdering av alle medarbeiderne – dog settes det ikke opp på ett skjema som du selv får se.

Det er ingen grunn til å la være å be om en personvurdering. Lederen ville spart litt tid på ikke å fylle ut skjema, men dette er faktisk en del av dennes arbeidsoppgaver og intet argument for ikke å be om personvurdering. For lønnsutvalget er personvurderingen et verdifullt redskap i forhold til prioriteringer, men også minst like mye til argumentasjonen for kravet under selve forhandlingen.

### Hva kjennetegner et godt krav?

Kort oppsummert er det et krav som gjør lønnsutvalget i stand til å overbevise ledelsen om at nettopp du bør få en

lønnsøkning under forhandlingene.

En fasit, eller et perfekt krav finnes ikke. Et godt krav trenger ikke være veldig langt, men må inneholde opplysninger som gjør lønnsutvalget i stand til å argumentere for kravet ditt. Det vil være en fordel med et visst systematisk mønster, som gir lønnsutvalget oversikt. Et godt krav vil ha sin argumentasjon fundamentert i en eller flere av: Sentrale føringer, SKDs anbefalingsbrev og lokal lønnspolitikk.

• Sentrale føringer er forhandlingsresultat mellom staten og hovedorganisasjonene i hovedoppgjøret som ble endelig i mai. Disse føringene er bindende for alle parter nedover i systemet.

•SKDs anbefalingsbrev sendes ut til forhandlingsområdene i etaten (regionene, SKD/SITS og SOL) og inneholder det SKD mener man skal legge vekt på under de kommende 2.3.3-forhandlingene. Brevet er kun drøftet med organisasjonene sentralt, og er ikke førende for vår del. En del nyttig ting vil man likevel kunne ta med seg fra dette brevet.

• Lokal lønnspolitikk skal være på plass på alle forhandlingssteder til høsten. Den mangler enkelte steder nå, men det er en forutsetning i hovedtariffavtalen at alle forhandlingssteder skal ha en lønnspolitikk. Denne vil være et forhandlingsresultat mellom partene lokalt og er førende for disse.

### Hvordan kravet kan settes opp

En del data vil nok gjennomgående stå først på kravskjemaet som sendes til utfylling, som f.eks: Alder, nåværende lønnstrinn, ansiennitet, arbeidssted. Under den delen der begrunnelsen skrives kan følgende mønster være fornuftig å bruke:

1. Si noe om fakta om deg først. Ikke bland disse fakta inn rundt om kring i kravet, det blir fort rotete for lønnsutvalget. Få i hvert fall med:

- Hvor lenge har du vært i etaten, og på funksjonen du nå jobber?
- Utdanningsbakgrunn, evt noe om relevant erfaring fra andre jobber
- Har du f.eks vært hjemme i fødselspermisjon eller lignende nylig?
- Eller akkurat hatt permisjon for jobb utenfor etaten?
- Har du nylig foretatt en form for kompetanseløft/viderutdanning?

2. Si noe om oppgavene dine. Lønnsutvalget kan ikke ha like god kjennskap til alle oppgaver som løses i etaten. Det er mye lettere å kunne argumentere for deg om lønnsutvalget vet hva du jobber med. Denne informasjonen brukes til både bakgrunnsinfo og som direkte argumenter.

Har du nylig fått nye oppgaver? I så fall kan det være relevant for lønnsutvalget å få vite både hva de tidligere og de nye oppgavene innebærer.

Skriv gjerne noe om andre oppgaver du har hatt i etaten, selv om du ikke har skiftet område nylig – det vil gi lønnsutvalget litt bredere bakgrunnsinfo om deg.

Få også frem om du har en spesiell funksjon på gruppen.

3. Så må du argumenter for kravet ditt. Om ikke du selv klarer å begrunne det er det sannsynligvis ikke noe lettere for lønnsutvalget...

Rådfør deg gjerne med andre, enten det er plassstillingsvalgt eller kolleger – ofte ser de positive sider ved deg og gode argumenter du kanskje ikke ser selv. Du bør beskrive deg som arbeidstager og utførelsen av dine oppgaver. Her kan også personvurderingen være til hjelp for din egen del.

Argumentene bør som nevnt tidligere om mulig hentes fra de sentrale føringene, anbefalingene fra SKD eller lokal lønnspolitikk. Spesielt lokal lønnspolitikk kan være et ganske omfattende dokument, men det lønner seg å sette seg inn i dette.

Alt du mener er viktig bør med. F.eks er ovennevnte: ”han på nabokontoret tjener mer enn meg og jeg fortjener mye mer enn han” et argument. Det bør dog utdypes med hvorfor du fortjener mer. Sammenligning med andre kan være illustrerende, men det lønner seg å få

alle fakta på bordet slik at lønnsutvalget har en anelse om eventuelle motargument som kan komme...

Forsøk å få dette personlig, ikke en oppramsing av hva du tror leseren av kravet vil se. Lønn og lønnskrav er ganske følelsesbetont for mange, og det gjør ikke noe om noe av dette slipper gjennom.

4. Spesielle forhold bør nevnes. Enkelte har ikke noe spesielt godt forhold til sin nærmeste leder og har en personvurdering som preges av dette. Om så er tilfellet er det langt bedre å levere med personvurderingen til lønnsutvalget og heller forklare litt om forholdet til leder. Personvurdering blir som før nevnt likevel foretatt og lønnsutvalget blir ofte møtt med disse spesielle forholdene, men uten at man har fått høre det fra den tilsattes/medlemmets side.

Er du ute i prosjekter, frikjøpt eller lignende kan det også være en ide og angi om det er noen lønnsutvalget bør kontakte i forhold til utførelsen av det arbeidet – om du ikke innhenter en personvurdering derfra selv.

I forhold til utfylling av selve skjemaet er dette noe som du bør høre med det lokale lønnsutvalget om, eller eventuelt plassstillingsvalgt. Det vil kunne være forskjellige skjema på forhandlingsstedene i landet og derfor har vi ikke gått inn på dette her.

Tekst: Ivar Bernhardsen



# Nytt fra sekretariatet

Ved Jens Chr. Batt



Foran fra venstre: Kaleem Mohammed Abamed og Stine Tapaninen. Bak fra venstre: Marcela Abumuda, Ragnar Grina og Rakel Brembo. Foto: Danica Milosevic

## SkL Ung i sving...

Som tidligere meddelt så har SkL startet et Ung-arbeid. Sentralstyremedlem Stine Tapaninen står i spissen for SkL Ung, og nå planlegges det en egen Ung-konferanse til høsten. Det er ikke fritt for at det har vært flere litt voksne "Ung"-kandidater som har meldt sin interesse. Det hjelper imidlertid ikke å se ut som man er ung, føle seg ung, late som man er ung eller på annen måte bli assosiert medlem. Er du 35 år eller yngre, ja da får du følge med – kanskje den kommende konferansen er noe for deg?

## Ny rekord for [www.skl.no](http://www.skl.no)

Torsdag 27. mai var det ny rekord med besøkende på hjemmesiden vår, hele 909 besøk. At det var stort besøk akkurat denne dagen var ikke så overraskende siden det var frist for å komme i mål med tariffoppgjøret, evt. at vi havnet i en streik. Det store antallet var likevel overraskende. Av de totalt 909 besøkende var det 518 unike brukere, hvorav 23% var helt nye. Det var 59 byer representert; fra Gratangen i nord, Florø i vest og Kristiansand i sør. Fortsett med det, og har du noen nyhetstips så er det bare å si ifra.

## Lønnspolitikk i Skatteetaten

Skattedirektoratet skal i gang med å utforme en lønnspolitikk for etaten og har i den forbindelse nedsatt en ressursgruppe bestående av tillitsvalgte og enkelte fra regionene. Gruppen skal diskutere og bidra med innspill i arbeidet. Fra SkL er det Ivar Bernhardsen som er oppnevnt som deltaker i gruppen.

**SkL**  
Skatteetatens Landsforbund

### Organisasjonen for deg i Skatteetaten

- et partipolitisk uavhengig forbund som:

- ✓ jobber for medlemmenes trygghet og innflytelse
- ✓ jobber for best mulig lønns- og arbeidsvilkår
- ✓ er spesialister på Skatteetaten
- ✓ sitter direkte ved forhandlingsbordet
- ✓ gir rask og riktig informasjon
- ✓ har nærhet til medlemmene

**Medlemsfordeler: bl.a. forsikring • bank • bensin • hotell • telefon**

Skatteetatens Landsforbund • Tlf. 21 01 36 98 • [post@skl.no](mailto:post@skl.no) • [www.skl.no](http://www.skl.no)

Kontakt:

## YS pensjonshefte 2010

YS har laget et "Idéhefte for en god og meningsfull pensjonisttilværelse". Så hvis du er i kategorien snart pensjonist, sjekk ut heftet som du finner på [www.skl.no](http://www.skl.no) (under lønn og pensjon), eller ta kontakt med sekretariatet. Kanskje heftet kan gi deg noen tips og ideer?



## Er SkL synlig på kontoret?

Vi har trykket opp nye plakater, i en litt oppdatert utgave. Vi har som mål at SkL skal være synlig på alle etatens kontorer, enten i form av en slik plakat, ekstra utgaver av SkL-nytt eller annet materiell. Så hvis ikke du har en på kontoret fra før, da har du sjansen til å henge opp en nå. De finnes i to størrelser, A4 og 50 x 70 cm. Ta kontakt med sekretariatet på [post@skl.no](mailto:post@skl.no).



# SKL butikken



SkLs bolle, kr. 475,- SkLs lyslykt, 180,-



SkLs krus, kr. 25,-



SkLs ryggsekk, kr. 150,-



SkLs fat, kr. 500,-



SkLs dokumentmappe, kr. 150,-



SkLs jubileumsbolle, kr. 175,-



SkLs vinopptrekker, kr. 25,-



## Vi har også for salg:

SkL bag kr. 275,-  
SkL minnepenn kr. 100,-

## I tillegg har vi for fri utsending:

SkL penner  
SkL mapper/skrivepapir  
SkL nøkkelring  
SkL note-it bok  
SkL våtservietter  
SkL skriveunderlag

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

## Sentralstyret



**Leder:**  
Ragnar Grina  
Skattedirektoratet  
Tlf.: 21 01 39 26  
Mobil: 90 94 73 46  
[ragnar.grina@skl.no](mailto:ragnar.grina@skl.no)



**Nestleder:**  
Per Magnar Stavland  
Skatt øst, Sandvika  
Tlf.: 21 01 39 29  
Mobil: 91 19 69 67  
[per.stavland@skl.no](mailto:per.stavland@skl.no)



**Styremedlem:**  
Ivar Bernhardsen  
Skatt øst, Oslo  
Tlf.: 23 17 93 17  
Mobil: 40 22 67 63  
[ivar.bernhardsen@skatteetaten.no](mailto:ivar.bernhardsen@skatteetaten.no)



**Styremedlem:**  
Elin D. Mjelle  
Skatteopplysningen, Bodø  
Tlf.: 21 01 36 97  
Mobil: 99 23 39 64  
[elin.mjelle@skl.no](mailto:elin.mjelle@skl.no)



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



**Styremedlem:**  
Kjell Johannesen Borlaug  
Skatt vest, Knarvik  
Tlf.: 56 35 76 37  
Mobil: 90 04 09 02  
[kjell.borlaug@skatteetaten.no](mailto:kjell.borlaug@skatteetaten.no)



**Styremedlem:**  
Stine Tapaninen  
SU, Skatt vest, Stavanger  
Tlf.: 51 86 89 15  
Mobil: 47 30 39 59  
[stine.tapaninen@skatteetaten.no](mailto:stine.tapaninen@skatteetaten.no)



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



**Styremedlem:**  
Thorild Andersen  
Skatt øst, Ski  
Tlf.: 64 85 11 92  
Mobil: 90 51 37 74  
[thorild.andersen@skatteetaten.no](mailto:thorild.andersen@skatteetaten.no)

**Varamedlemmer:**  
1. Sissel Eilefstjønn,  
Skatt sør, Seljord  
2. Siv Godø,  
Skatt Midt - Norge, Ålesund  
3. Kaare Sidselrud,  
Skatteopplysningen, Oslo

## Avdelingene

### SkL nord:

**Avdelingsleder:** Asbjørn Eliassen, Brønnøy  
**Regiontillitsvalgt:** Vigdis Hanssen, Andselv  
**ATV Veiledning:** Bengt Jensen, Narvik  
**ATV Fastsetting:** Ingeborg Jacobsen, Narvik  
**ATV Kontroll - og rettsanvendelse:**  
Marit Gaup, Alta  
**ATV Innkreving:** Vigdis Hanssen, Andselv (set-  
terepr.)  
**ATV Skattekrim:** Jan Helge Broks Dahl, Bodø  
**ATV Administrasjon/stab:** Wenche Wang,  
Tromsø

### SkL Midt-Norge:

**Avdelingsleder:** Jan Olav Rødal, Molde  
**Regiontillitsvalgt:** Jan Olav Rødal, Molde  
**ATV Veiledning:** May-Gunn Nordstrand, Ålesund  
**ATV Fastsetting:** Merete Sæterbø, Surnadal  
**ATV Kontroll - og rettsanvendelse:**  
Rita Myrvold, Trondheim  
**ATV Innkreving:** John Østhus, Trondheim  
**ATV Skattekrim:** Jan Olav Rødal, Molde  
**Administrasjon/Stab:** Ole-Bjørn Remseth

### SkL vest:

**Leder:** Axel Seglem, Dalane  
**Regiontillitsvalgt:** Terje Vold, Bryne  
**ATV Veiledning:** Svein Ove Myking, Bergen  
**ATV Fastsetting:** Elisabeth Verpelstad, Vaksdal  
**ATV Kontroll - og rettsanvendelse:**  
Kjell Reidar Søiland, Stavanger  
**ATV Innkreving:** Lars Brakestad, Stavanger  
**ATV SFU:** Camilla Steen, Stavanger

### SkL øst:

**Avdelingsleder:** Kaare Sidselrud, Oslo  
**Regiontillitsvalgt:** Roy Strømstad, Oslo  
**ATV Veiledning:** Torunn Haugen, Oslo  
**ATV Fastsetting:** Mona Kristoffersen, Jessheim  
**ATV Kontroll - og rettsanvendelse:**  
Trude Olsen, Moss  
**ATV Innkreving:** Ida Blix, Oslo  
**ATV Skattekrim:** Roy Strømstad, Oslo  
**Administrasjon/stab:** Karin Aarkvisla, Sarpsborg

### SkL sør:

**Avdelingsleder:** Sissel Eilefstjønn, Seljord  
**Regiontillitsvalgt:** Inger Johanne Viken, Tønsberg  
**ATV Veiledning:** Per Jarle Nørholmen, Grimstad  
**ATV Fastsetting:** Marianne Spangberg, Øvre Eiker  
**ATV Kontroll - og rettsanvendelse:**  
Unni Røssnes, Tønsberg  
**ATV Innkreving:** Jan Ove Nilsen, Skien  
**ATV Skattekrim:** Bjarne Schaulund, Kristiansand  
**Administrasjon/stab:** Liv Kirsti Koroma, Tønsberg

### Skatteopplysningen:

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

### SKD/SITS

**Leder:** Karen M. Schnell, SITS, Helsefy  
**Hovedtillitsvalgt:** Inger Helen Jensen, SITS, Helsefy

### Kontaktledd:

**Grimstad:** Einar Holmer-Hoven

## Sekretariatet:

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



### Kontorleder

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



### Rådgiver

Jens Chr. Batt  
Tlf: 21 01 36 96/ 90 88 41 68  
[jens.chr.batt@skl.no](mailto:jens.chr.batt@skl.no)

**Ragnar Grina,** tlf. 21 01 39 26 / 90 94 73 46  
**Per Magnar Stavland,** tlf.: 21 01 39 29  
**Ivar Bernhardsen** ( mandag og tirsdag)  
tlf: 21 01 36 97/ E-post: [ivar.bernhardsen@skl.no](mailto:ivar.bernhardsen@skl.no)  
**Elin D. Mjelle** ( tirsdag, onsdag, torsdag)  
tlf 21 01 36 97/ 99 23 39 64. E-post: [elin.mjelle@skl.no](mailto:elin.mjelle@skl.no)

### Redaksjonen:

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

### Ansvarlig redaktør:

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

### Utgever:

Skatteetatens Landsforbund

### Utforming:

Heidrun Klevan

### Ansvarlig Trykk:

Grenland Reklame A/S

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





# Verv og reis!

Verveperioden gjelder i 12 måneder fra den første du verver.

#### 4 medlemmer

Verv 4 medlemmer og få et gavekort til en verdi av 5.000 kroner.

#### 3 medlemmer

Verv 3 medlemmer og få et gavekort til en verdi av 1.000 kroner.

#### 2 medlemmer

Verv 2 medlemmer og få et gavekort til en verdi av 500 kroner.

#### 1 medlem

Verv 1 medlem og få 10 flax-lodd.

Vervepremiene gjelder for 2010. Den som verver flest medlemmer i 2010 får et gavekort til en verdi av 5.000 kroner. (Loddtrekning foretas dersom det er flere med likt antall.)

Du kan velge om du vil ha premie for 1, 2 eller 3 medlemmer, eller vente til du har vervet 4 medlemmer. Hvert kvartal trekkes det ut et gavekort til en verdi av 3.000 kroner blant de nye medlemmene som er vervet i perioden.



SkL  
Skatteetatens Landsforbund

SkL  
Skatteetatens Landsforbund

## Innmeldingsblankett

Ja, jeg vil bli medlem av Skatteetatens Landsforbund fra dato: .....

Navn: ..... Fødselsnr. ....

Privatadresse: ..... Postnr. ....

Arbeidssted Region: ..... Arbeidsområde: .....

Kontorsted: .....

Stillingskode: ..... Lønnstrinn: .....

E-post: ..... Tlf.: .....

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

Dato: ..... Underskrift: .....

Vervet av: ..... Tlf.nr. ....

Jeg vil gjerne ha vervepremiene: Nå  Senere

Blanketten sendes til:

Skatteetatens Landsforbund  
Lakkegata 3  
0187 Oslo