



Nr. 4 - 2008/31. årgang

- **Klare forventninger til lederne i Staten**

Side 4

- **Har du et godt råd til Skattedirektøren?**

Side 8

- **SKL inn i framtida**

Side 13

- **Hva holder etaten på med?**

Side 17

Hva betyr SL for deg?

side 10

Rolf Lillerovde
Volda skattekontor,
Fastsetting, Skatt Midt-Norge
Avdelingstillitsvalgt
Medlem i AMU



Hvilken positiv effekt har ROS hatt på din arbeidssituasjon? Nå kom endringene i arbeidssituasjonen her hos oss i forkant av ROS, så vi har allerede hatt to år på å forson oss med en ny hverdag. Det har stort sett gått greit. Det er nok mange kontorsteder som har hatt betydelig større endringer enn vi. Vi har ikke fått noen store nye arbeidsoppgaver vi ikke hadde og kunne fra før, men vi har mistet folkeregister og likning av selskaper. Så har vi fått FLYT oppgaver i stedet. Og så har sending av oppgaver og dokumenter frem og tilbake blitt et problem.

Har litt problemer med å peke på noen vesentlige positive effekter av ROS for min arbeidssituasjon. Jeg har jo fått muligheten til å være tillitsvalgt for mange muntre møringer og trivelige trøndere, og det opplever jeg som positivt.

Hva er den største utfordringen Skatteetaten har sett fra ditt ståsted/avdeling? Største utfordringen er dokumentflyt og manglende ressurser både i form av penger og personell. Det foregår nå en sløsing med tid og penger på å sende dokumenter feil både en og to ganger før de omsider kanskje kommer frem til rette vedkommende. Postens tjenester er som kjent ikke helt gratis,

skal bli interessant å se utviklingen i portobudsjettet når året er ute. Sløsing med tid er nok vanskeligere å måle. Det er mange kontorsteder som nå føler en uholdbar arbeidsbelastning på grunn av for få personer til å gjøre jobben. Dette må det gjøres noe med, ellers risikerer vi før eller senere å oppleve en akselererende utvikling der flere og flere slutter i etaten og flere og flere blir sykmeldt. Skikkelig og grundig opplæring av de som har fått nye arbeidsoppgaver er også viktig for trivselen i jobben.

Hvis skatteetaten må justere kursen i litt i forbindelse med ROS, hvilket råd vil du gi til Skattedirektøren? Både han og de andre lederne må gjøre så godt de kan. Mer kan ikke forlanges. Kanskje bør de legge øret litt nærmere marken og lytte til grasrota. Da vil de høre både masse støy og mange gullkorn. Kanskje gjør de dette allerede, men har problem med å skille ut gullkornene fra støyen?

Det som er helt sikkert er at Skatteetaten er en komplisert masse med mange ulike individer, og at dette ikke er lett å samkjøre på en god og velfungerende måte.

forts s.8

Redaktørens eget hjørne

Bare "Hjørnet" mitt gjenstår før jeg kan sette sluttstrek for dette nummeret av SkL - Nytt. I skrivende stund sitter jeg på hurtigbåten "Frøyfart" på tur hjem fra Halten fyr. I dag våknet jeg til liten storm ytterst i Frohavet og i morgen er jeg forhåpentligvis våknet når jeg hopper av flytoget på Oslo S for å nå møtet i Organisasjonsutvalget kl 09.00. Herlig med variasjon.

Statsråd Heidi Grande Røys lanserer ny lederplattform for ledere i staten. Min leder har allerede fått sin, jeg så den på pulsten hans. Den nye lederplattformen er et ideologisk oppgjør med New Public Management. Den nye plattformen skal tegne en ny kurs og et nytt innhold for ledelse i staten. Det blir spennende å se om og når denne kursendringen kommer, og om vi vil merke denne.

"Har du et godt råd til skattedirektøren?" - spurte jeg noen av de tillitsvalgte som var samlet på Kongsberg i august. Og det hadde de. Mange gode råd faktisk.

Ellers er det mange spennende ord i Skatteetaten denne høsten. Lokale lønnsforhandlinger er ett, nye resultatindikatorer et annet, ressursbehov et tredje.... På en eller annen måte vil de påvirke oss i løpet av høsten.

For nå er det definitivt høst. Gyldne høstblad fargelegger innkjørselen til huset mitt. Og det er nesten rim på sykkelsetet kl 07.30. Motvind og regn gir en frisk start på dagen.

Ha en fin høst.

Kristin

Stigespillet

Vi har nå to tredjedeler av et år med ROS bak oss. Rett skal være rett. Det er en del positive effekter av ROS og vi skal ta med oss alle positive opplevelser dette avstedkommer. Hovedinntrykket er imidlertid ikke at ROS langt fra har vært vellykket. For i hele tatt å kunne nærme oss de forventninger og mål som ble satt, er det helt nødvendig å snakke og arbeide med det som har gått galt.

Det blir mer og mer klart at det hastverket etaten hadde med å gjennomføre omorganiseringen i "rekordtempo" ikke har vært heldig. Det vil si, det er stadig flere eksempler på at dette har vært med på å forkludre hele gjennomføringen. Jeg tenker her for eksempel på at det har vært nødvendig å foreta en ny vurdering av ressursbehovet i de ulike funksjonene, særlig med tanke på å få gjennomført en noenlunde akseptabel basisproduksjon. I denne sammenhengen kan vi si at vi har tatt noen skritt fram og et tilbake. Noen kan sikker si at dette skyldes andre forhold, men jeg er ikke i tvil om hovedårsaken.

SkL har lenge sett at det i denne situasjonen har vært nødvendig, og etterlyst tiltak for, å rette opp skjevheter som har blitt avdekket. Et av disse tiltakene vil resultere i at noen må flyttes fra et funksjonsområde til et annet. Dette må vi imidlertid akseptere. SkL har presisert meget sterkt at denne prosessen må skje i nært samarbeid med organisasjonene. Det er en vanskelig sak når noen, for "ente" gang igjen blir rykket opp med rota. Her dreier det seg om mennesker med de følelser

og reaksjoner som hører med. Det er i slike saker at arbeidsgiver bør gjennomføre en klok prosess der regelverket om medbestemmelse blir ivaretatt og ikke minst at de ansatte det berører blir behandlet med nødvendig respekt.

Et spørsmål som også kan stilles, er om en del av de vedtatte hovedprinsippene i ROS er gjennomførbare. Vi ser mange svakheter ved hvordan ROS er organisert. Kan det på et eller annet tidspunkt bli nødvendig å foreta en revurdering? Det er også en del forutsetninger som lå til grunn som er betydelig endret, f.eks. med hensyn til bemanning. Jeg vet at dette standpunktet er svært kontroversielt, men velger likevel å gi slike signaler. Alternativet kan være at vil "kjører alt for langt på en vei som ikke fører dit vil skal".

De ansatte i Skatteetaten gjør en kjempeinnsats. Uten denne "stå på viljen" ville status ha vært betydelig mørkere enn det som er tilfellet. Arbeidsgiver bør også være klar over at mange føler at "strikken" alt er strukket langt nok.

Til slutt vil jeg ønske alle medlemmene en god og trivelig høst. Husk imidlertid å ta dere god tid med å undersøke om soppen er spiselig før den serveres som mat. Også her kan hastverk ha svært negative konsekvenser.

Høsthilsen med flotte farger
Ragnar



Ragnar Grina

Innhold

Leder.....	s.3
Klare forventninger til lederne i staten.....	s.4
ROS - status og veien videre.....	s.6
Har du et godt råd til Skattedirektøren.....	s.8
Hva betyr SL for deg?.....	s.10
Kunnskapsrik og engasjert.....	s.12
SkL inn i framtids.....	s.13
Høstens 2.3.3 forhandlinger.....	s.14
Hva strømmer ut av din krukke.....	s.15
Vi gratulerer.....	s.15
Kvalitet, krabbeteiner og champagne.....	s.16
Hva holder etaten på med?.....	s.17
SkL butikken.....	s.18
Viktige verv i SkL.....	s.19

Klare forventninger til lederne i staten

Statsråd Heidi Grande Røis kommer med klare krav til lederne i staten, i lederplattformen som lanseres den 12. oktober, på statens topplederkonferanse. "Plattform for ledelse i staten" er først og fremst mynnet på de som har lederansvar i statlige virksomheter, men henvender seg også til ansatte og tillitsvalgte.



Statsråd Heidi Grande Røys og leder i YS-Stat Pål Arnesen under presentasjon av Ny lederplattform i Staten. Foto: Kristian Lislerud

Dokumentet, som sendes ut til om lag ti tusen statlige ledere om få dager, er først og fremst en verdiplattform, i følge fornyings- og administrasjonsminister Heidi Grande Røys: Plattformen skal utgjøre fundamentet for ledelsesutøvelse i staten, ikke bare for toppledere,

men hele lederkjeden i staten. Lederplattformen- et ideologisk oppgjør med New Public Management (NPM)

Vi har et annet syn på offentlig sektor enn den forrige regjeringen. Vi har blandt annet tatt avstand fra "New

Public Management". Denne nye plattformen er svaret på hva vi skal erstatte en slik ledelsesfilosofi med, sa Grande Røys under lanseringsmøtet med YS Stat.

Regjeringspartiene har lenge vært kritiske til NPM som lederfilosofi. Innen NPM har markedsorientering av offentlig sektor og bruk av virkemidler som konkurranseutsetting, delegering, privatisering, internprissetting og stykkprisfinansiering stått sentralt. Den nye plattformen skal tegne en ny kurs og et nytt innhold for ledere i offentlig forvaltning.

Statsforvaltningens rolle i samfunnet

Grande Røys nye plattform tar utgangspunkt i at statlig lederskap skiller seg fra annet lederskap, fordi staten har en spesiell forankring og et eget mandat i samfunnet. Staten tilhører fellesskapet og er forpliktet på demokratiske og rettsstatlige verdier, uavhengig av hvem som sitter med makten, heter det i den nye plattformen.

Vi forsøker å få frem det som er det særegne for ledere i staten, til forskjell fra lederrollen i arbeidslivet ellers, sier Grande Røys. En leder i staten skal være forvalter og utvikle fellesskapets ressurser. Resultatene som oppnås skal være til fellesskapets beste. En leder i

staten er redskap for folkevalgte myndigheter.

Medbestemmelse og medvirkning

Den nye plattformen legger også vekt på de ansattes rettigheter når det gjelder medbestemmelse og medvirkning. I den nye plattformen slås det fast at staten vil videreføre lov- og avtaleverk for medbestemmelse og medvirkning, i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene.

Retten til medbestemmelse er nedfelt i hovedavtalen og i en ideell verden burde formålsparagrafen her vært nok.

Retten til medvirkning er imidlertid ikke regulert av noe avtaleverk. Derfor mener YS at lederplattformens prinsipper om medvirkning blir viktig for de ansatte, poengterte leder i YS-stat, Pål Arnesen, overfor Grande Røys.

Hvordan prinsippene om medvirkning blir implementert, vil derfor være viktig for hvor godt den nye plattformen fungerer som arbeidsdokument, fortsatte YS Stats leder. De tillitsvalgte får en viktig oppgave som vaktbikkje når den nye plattformen skal gjennomføres. Dette blir mitt ansvar å følge opp overfor de forbundene i YS som organiserer statlige ansatte.

Staten som attraktiv arbeidsplass

I plattformen er det formulert slik i

to av de fem kjerneverdiene: Ledere i staten må bruke, vedlikeholde og videreutvikle kompetanse og mangfold i sine virksomheter. De må ta bruk ny teknologi og varierte arbeidsformer. Forvaltningen skal preges av en løsningsorientert kultur for samarbeid og endring.

I dagens arbeidsmarked er det viktig at staten som spennende arbeidsplass gjenspeiler seg i spennende oppgaver og gode lønns- og arbeidsforhold kommenterer Pål Arnesen.

Implementering av plattform

Vi anser denne plattformen som et svært positivt initiativ, men vi innser også at det er en formidabel jobb for alle parter å vitalisere den i staten sier Pål Arnesen. Vi lover at tillitsvalgte i YS-stats forbund skal bidra aktivt og konstruktivt i utviklingen av den nye lederplattformen.

Tekst:

Kristin Rabben/ Kristian Lislerud

En leder i staten

- Forvalter og utvikler fellesskapets ressurser

- Er redskap for folkevalgte myndigheter

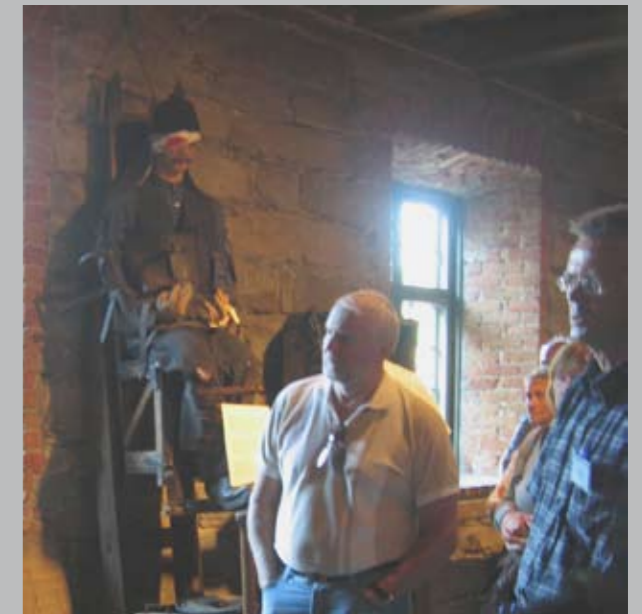
- Sørger for åpenhet og involvering

- Samarbeider på tvers av etater og sektorer

- Skaper attraktive arbeidsplasser



Ledere og tillitsvalgte i SkL var samlet til konferanse på Kongsberg 19. - 21. august. Innimellom et tett faglig program med besøk av både omstillingsdirektør Egil Martinsen og personaldirektør Frida Nokkin ble det tid til litt sightseeing med guidet tur på Bergverksmuseet. SkL`s leder Ragnar Grina konstaterte at det er gjort visse framskritt på arbeidsmiljøfronten.



ROS - status og veien videre

Høye ambisjoner er flott. Urealistiske ambisjoner kan være dødelig. Forventningene til ROS 1.halvår var ambisiøse nok, og vel så det. Har det gjort noe med etatens omdømme og medarbeidernes holdning?

44 tillitsvalgte for SkL var samlet til konferanse på Kongsberg i august. To dager med et omfattende program, der ROS – status og veien videre sto i fokus. Omstillingsdirektør Egil Martinsen foretok en statusgjennomgang og var engasjert med på erfaringsutvekslingen etterpå. Stor honnør til omstillingsdirektøren for at han var lydhør for kritikk og innspill.

Status:

Resultatene for 1. halvår er svakere enn for tidligere år. Resultatsituasjonen skyldes i hovedsak at overgang til ny organisasjon har vært mer krevende

enn antatt. Dette gjelder kompetanseoppbygging, å få nye rutiner på plass, nye samarbeidsmønstre og implementering av nye systemer. Anstrengt budsjettssituasjon, stillingsstopp, stor personalavgang i enkelte stillingsgrupper og omfattende ”skulder til skulder”- opplæring har også hatt stor innvirkning på produksjonen.

Etatens omdømme

Mange medarbeidere er bekymret for etatens omdømme. Et godt omdømme er selve livsgrunnlag for Skatteetaten. Staten tåler ikke manglende rutiner

eller dårlige samarbeidsmønstre som setter brukernes rettsikkerhet i fare. Staten tåler ikke negative oppslag i media.

Ett av målene med reorganisering av Skatteetaten er ”økt publikumstilfredshet”, og at etaten skal levere bedre kvalitet med færre ressurser. Det er krav som samfunnet stiller, og som er med og påvirker resultatkravene til Skatteetaten. Men nå er mange medarbeidere redd for at knappe ressursene skal gå ut over kvaliteten og dermed påvirke etatens omdømme i negativ retning.

Medarbeidernes holdninger

Mange medarbeidere har vært skeptiske til realismen i resultatkravene, og svært frustrerte over å ikke nå fram overfor ledelsen med sine gode argumenter på at resultatkravene var urealistiske. Det er demotiverende å måtte strekke seg etter urealistiske krav. Enda alvorligere er det at det gjør noe med lojaliteten. Mange medarbeidere har lang fartstid, hele 45 % har vært i etaten 20 år eller mer. Lojalitet til etaten og ansvar for å få ligninga ferdig til rett tid er godt forankret i ryggmargen. Urealistiske krav, kringlete IT-systemer og manglende felles rutiner gjør at stadig flere medarbeidere trekker på skuldrene og plasserer ansvaret der det hører hjemme.

63 % av de ansatte har fått endrede oppgaver. 500 ledere er i nye lederroller, hvorav 167 er helt uten tidligere ledererfaring. Mye god kompetanse

finnes på feil sted og blir ikke brukt. Konsekvensene av at så mange har endret arbeidsoppgaver har vært undervurdert, og det har ikke vært satt av nok tid til kompetanseheving og ajourhold av kompetanse. Det må settes av mer tid til kompetanseheving og ajourhold av kompetanse.

Et knapt budsjett gjør at der er lite penger ”å smøre maskineriet med”. Personalpolitikken oppleves som lite raus, og bildet av en ”attraktiv arbeidsplass” er blitt noe falmet.

Veien videre

Det er nødvendig å justere kursen. Er ressursfordelingen riktig? Utnytter vi etatens kompetanse godt nok? Er skottene blitt for tette mellom avdelingene? Hvordan er samspillet mellom Skattedirektoratet (SKD) Skatteetatens it og sørvissystem (SITS) og regionene?

Hvordan er samspillet innad i regionene?

For å lykkes må etaten få til et godt samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og medarbeidere. Det må til gode prosesser som sikrer ansatte delaktighet og eierskap til beslutningene som tas.

Får etaten til det, er det håp. Utfordrende og spennende arbeidsoppgaver står i kø for å bli løst. Medarbeiderne ønsker å få lov til å gyve løs på disse sammen med trivelige kunnskapsrike kollegaer. Staten skal også levere i forhold til målkravet om økt etterlevelse og økt oppdagelsesrisiko Det må bare få ”gå seg litt til” først.

*Tekstfoto:
Kristin Rabben*



Har du et godt råd til skattedirektøren?

Inger Helen Jensen, rådgiver Informasjonssystemer- Utviklingsstøtte, Leder i SkL SITS/SKD.

"du må sikre god kvalitet i basisproduksjonen"

1. ROS medførte i utgangspunktet ikke noen endring for meg, men ROS gav meg muligheten til å bytte arbeidsområde uten å måtte flytte. Nå jobber jeg i SITS-IS seksjon utviklingsstøtte med videreutvikling av standarder og rutiner i forbindelse med test og metode innen systemutvikling.

2. Det er mange gode intensjoner i ROS. Den største utfordringen blir å lykkes med omorganiseringen uten å den tar for store ressurser fra basisproduksjonen.

3. Det viktigste er å sikre god kvalitet på produksjonssystemene våre. Vi må ha nok ressurser til å klare å gjennomføre lovpålagte endringer i systemene. Har vi ikke god kvalitet i basisproduksjonen vår vil det før eller siden gå ut over etatens omdømme.

Rolf Lillerovde, Fastsetting Skatt Midt - Norge, Avdelingstillitsvalgt, medlem i AMU. (intervju s. 2)

Bilder, øverst fra venstre: Inger Helen Jensen, Rolf Lillerovde, Jahrmann, Tom Tellefsen, Svein Forså, Lise Granerød, Jan Ove Nilsen og Rita Myrvold

Av de mange engasjerte tillitsvalgte i SkL, har jeg utfordret noen til å svare på følgende tre spørsmål i forbindelse med ROS:

1. Hvilken positiv effekt har ROS hatt på din arbeidssituasjon?
2. Hva er den største utfordringen Skatteetaten har sett fra ditt ståsted/avdeling?
3. Hvis Skatteetaten må justere kursen i forbindelse med ROS, hvilket råd vil du gi til Skattedirektøren?

"du må lytte til grasrota og skille gullkornene fra støyen"

Tom Tellefsen, SITS IT Applikasjonsdrift, leder for SkL Grimstad.

1. ROS har ikke hatt positiv effekt over hode. Oppgavene for datateknisk drift er omtrent som før, men grensegang mot andre avdelinger og eksterne er mer knotete enn før. Et betydelig utvidet lederhierarki har gjort dagen vanskeligere og veien opp til toppen lenger og mer kronglete.

Å si at en teamleder ikke er en formell leder når man vitterlig har samme lederoppgaver som før og faglig, økonomisk og personalmessig ansvar som tidligere, betyr at man definitivt er like mye leder som før, selv om man på papiret har fått redusert antallet formelle ledere ved å gi dem tittelen teamledere. Hierarkiet bidrar til at avgjørelser forsinkes og av enkelte avgjørelser ikke blir tatt før det i praksis er for sent å få den ønskede effekt.

2. Etter mitt syn er den største utfordringen skatteetaten har å ta vare på den ekspertisen som faktisk utfører de spesialiserte tekniske og faglige oppgavene. Problemløserne er de som får hjulene til å gå rundt når de har stoppet. Det hjelper f.eks lite med en topp-tung IT-organisasjon hvis svært få fak-

tisk evner å løse de spesifikke tekniske utfordringene som dukker opp hver eneste dag. Skatteetaten/SITS må legge bedre til rette for de personer som har en spesialisert kompetanse. I næringslivet for øvrig lønnes slike ressurspersoner ofte bedre enn sine ledere, rett og slett fordi de har en unik evne som problemløser som er gullkantet både for firmaets inntjening og renommé.

2. Den neste utfordringen er å gjøre noe med ledernivåstrukturen. Det må da føles merkelig at selv mange ganger større organisasjoner som for eksempel Hewlett Packard, har betydelig færre ledernivåer enn SKD/SITS. I praksis har SITS etter ROS nå ytterligere 2 ledernivåer. Det burde være totalt unødvendig. Dette bør Skattedirektøren

absolutt ta tak i.

"mellomlederpolitikk og byråkrati må aldri bli en del av etatens kjernevirksomhet"

Lise Granerød, Veiledning Skatt sør Tønsberg, avdelingstillitsvalgt.

"Avslutt tilsetningsstoppen"

1. ROS har gitt meg en mulighet til å videreutvikle meg selv. Jeg får mange nye erfaringer som gir meg ny kunnskap og som gjør at jeg lærer noe nytt.

2. Den største utfordringen er å holde motivasjonen til de ansatte oppe.

3. Avslutte tilsetningsstoppen, slik at vi kan ansette flere folk der det er behov.

Svein Forså, Veiledning Skatt nord Harstad, Avdelingstillitsvalgt

"tenk trivsel & produksjon"

1. Jeg har fått helt nye arbeidsoppgaver og utfordringer og lærer nytt hver dag.

2. Fjernledelse, det å få ledelsen "tett nok på" den enkelte ansatte og oppgavene er en utfordring. Ressurstildeling mellom avdelinger i forhold til behov/oppgaver er skjev. Og så må Norge samles til ett rike, også i Skatteetaten. Tilgang er stadig et hinder, etaten må ha konstant fokus på utvikling og forbedring av IT-verktøy.

3. Tenk trivsel & produksjon; Ta hensyn til den kompetanse man har i etaten på hvert sted. Vi får ikke optimal ressursutnyttelse når så MANGE skal gjøre noe de ikke kan... eller vil..

Hva betyr SL for deg i 2009?

I januar neste år er det tid for utskiftninger i Skatteetatens systemfamilie. SLN takker av til fordel for det nye systemet for likning, SL. Gode, gamle DSB er ett skritt nærmere pensjonistenes rekker. Hva betyr dette for akkurat deg?

Opplæringen vil være tilpasset deg som bruker. Innholdet vil derfor avhenge av hvordan du skal bruke SL i 2009 og om du kjenner SLN fra før eller ikke.

SL08 er første versjon i utvidelsen og videreutviklingen av SLN, det vil si system for likning av næringsdrivende, til det landsdekkende liknings- og kontrollsystemet; SL.

Hvordan SL08 påvirker din hverdag, avhenger av om du jobber på et kontor som skal likne kommuner i pilot for inntektsåret 2008 eller om du skal likne næringsdrivende ved et kontor som ikke er i pilot.

Både næring, lønn og pensjonister. SL08 skal benyttes til likning av næringsdrivende på tilnærmet samme måte som SLN benyttes i dag. I tillegg skal skattytere i 32 utvalgte kommuner liknes i pilot.

Alle forskuddspliktige skattytere i pilotkommunene skal liknes via SL. Det betyr at oppgavene fra selvangivelse på web skal mottas av SL og at papiroppgavene skal registreres i SL i stedet for i DSB. Grunnlagsdata for de forskuddspliktige skattyterne vil presenteres på postene i selvangivelsen RF-1030, og obligatoriske kontrollene mot grunnlagsdata mv. skal kjøres og behandles i SL i stedet for i DSB. DSB er imidlertid ikke helt ute av bildet i pilot. For etter at kontrollutslagene er behandlet i SL skal verdiene overføres til DSB på samme måte som alle andre forskuddspliktige skattytere.

Det særskilte for pilotene er derfor at større del av likningen av de forskudds-



Innføringsansvarlige: Evy Skjefrås, Skatt vest (f.v.), Kåre Westgård, Skatt Midt-Norge, Thor Haugholt, Skatt sør og Ole Lyshaugen, Skatt øst. Geir Uglebakken, Skatt nord var ikke til stede da bildet ble tatt. (Foto: Bård Rrinchmann Løvig)

pliktige skattyterne gjøres i SL, og at det er ferdig kontrollerte verdier som overføres til DSB for endelig fastsettelse og overføring til skatteberegning.

Myk overgang for SLN-brukere

For deg som kjenner SLN tror vi overgangen til SL vil bli myk. Du må likevel være oppmerksom på at det vil være endringer i både rutiner og skjermbilder, og at det vil være ny og endret funksjonalitet som du må sette deg inn i.

For deg som skal likne skattytere i pilot og som ikke kjenner SLN, kan

vi avsløre at arbeidsoppgavene du skal utføre i SL stort sett er de samme som du kjenner fra DSB. Hovedoppgavene under likning vil fortsatt være registrering av papiroppgaver og behandling av obligatoriske kontroller. Systemet vil være nytt, men arbeidsoppgavene du skal utføre vil være velkjente. Det håper vi vil bidra til at overgangen fra DSB til SL ikke vil være avskrekkende vanskelig for de som ikke kjenner SLN fra før.

Lavere brukerterskel i SL enn i SLN?

Innføringen av SLN innebar i sin

næringskjemaer ikke var god nok for smertefri maskinell likningsbehandling.

Erfaringene viser at en betydelig del av brukerterskelen som oppleves i SLN skyldes de utfordringene som ligger i å finne frem til komplekse avvik i næringskjemaene, og ikke så mye på bruk av selve systemet.

SL har et helt annet situasjonsbilde ved innføringen av likning av lønnsakere og pensjonister, enn det SLN hadde ved innføringen av likning av næringsdrivende. Innføringen av SL er ikke nybrottsarbeid i samme utstrekning. Brukerne vil derfor ikke oppleve utfordringer med nye og ukjente arbeidsoppgaver i samme utstrekning som ved innføringen av SLN.

Tilpasset opplæring på gang

Som presentert i forrige utgave av Skattebladet (4-2008) vil innføringen av SL håndteres av de regionale innføringsprosjektene. Skatteopplysningen har et eget innføringsprosjekt. Hvis du skal bruke SL i 2009 sitter ditt innføringsprosjekt for SL i disse dager og planlegger opplæring av deg. Opplæringen vil være tilpasset deg som bruker. Innholdet vil derfor avhenge av hvordan du skal bruke SL i 2009 og om du kjenner SLN fra før eller ikke. Vi i SL-prosjektet håper du vil ha glede av opplæringen og av de endringene og nyhetene som kommer i systemet!

Tekst: Tor Ivar Grina, SL-prosjektet

Nyheter i SL08 for alle brukere

- **Integrasjon med ELARK tilsvarende post inn (opprette brev) og sak let (søkefunksjon) i DSB**
- **Skattyter har kun én sak pr. inntektsår ved stedbunden skatteplikt til flere kommuner. Funksjonaliteten for kommunefordeling er endret.**
- **Maskinell sammenlikning av oppgavesett ved flere innleveringer.**
- **Betydelig utvidet manntallsfunksjonalitet for forskuddspliktige**
- **Ny kontorstruktur med tilordning av manntall ihht. instruks om stedet for likning.**
- **Nye muligheter i kontrollsetting, herunder ny syklus for kontrollsetting av kontroller som skal behandles etter utlegg.**

- **Nye rapporter og flere parametere på eksisterende rapporter.**

- **Single sign-on, det vil si pålogging uten passord og kode.**

- **Scrollfunksjonen på mus fungerer i skjermbildene.**

- **Skjerpet tilgangskontroll til saker.**



Kunnskapsrik og engasjert

Opplæring av tillitsvalgte har høyeste prioritet i SKL. Vår trinnvise opplæringstilbud skal sørge for at våre kunnskapsrike og engasjerte tillitsvalgte blir enda bedre.

15. - 17. september var det duket for Trinn 2 i vårt opplæringsprogram på 3 moduler. Forelesere var Per Magnar Stavland som er leder for opplæringsutvalget samt Anne Karin Bratsveen og Elin Davidsen Mjelle som er medlemmer av opplæringsutvalget.

Opplæringen var denne gangen lagt til Sundvollen Hotell og 21 forventningsfulle deltakere og 3 minst like forventningsfulle forelesere møtte opp. Hotellens beliggenhet gjør at ikke altfor mye tid går bort i reising. Det er enkelt å komme seg dit både fra Gardermoen og fra Oslo med buss. Hotellet har både treningssenter, baseng og SPA avdeling, noe enkelte av deltakerne viste å benytte seg av og som gjorde godt etter lange dager.

Per Magnar Stavland startet kursets dag en med en oppsummering av Hovedavtalen som var hovedtema på

opplæringens del 1. Etter en god lunch fortsatte Anne Karin Bratsveen med arbeidsmiljøloven (AML). Det nye i AML er dette med varsling. Vi er faktisk pålagt å varsle hvis vi ser at noe ikke er som det skal. Like viktig er det at vi følger regelverket ved varsling og sjekker om forholdet vi ønsker å varsle om kommer inn under varslingsreglene. Det jobbes med retningslinjer for varsling i etaten men det er usikkert når disse foreligger.

Dag to var temaene Tjenestemannsloven og Tilsettingsreglementet med Elin Davidsen Mjelle som foreleser. Det ble en lang og noe "tett" dag med mye stoff som skulle gjennomgås. Sånn må det nødvendigvis bli når mye stoff skal gjennomgås på kort tid. Deltakerne var engasjerte og hadde både spørsmål og kommentarer noe som viser at temaene er aktuelle. Eksemplene som kom viser at kunnskap om disse temaene er viktige. Dag to ble avsluttet med Ferieloven ved Per Magnar.

Per Magnar startet dag tre med Hovedtariffavtalen, et viktig tema i disse lønnsforhandlingstider, og Anne Karin avsluttet med Flexitidsreglementet og

Permisjonsreglementet også viktige tema som en bør kjenne til.

Forelesningene ble delt opp med et par oppgaver for hvert av temaene som ble gjennomgått. Deltakerne fikk på den måten selv gjøre seg kjent med avtaleverket og trening i finne fram i det noe som er avgjørende for å kunne bruke det. Verdien av et slikt kurs er ellers liten hvis ikke deltakerne i etterkant gjennomgår temaene på nytt for å repetere. Det er på den måten en gjenkjenner situasjonene der avtaleverket skal brukes.

Ett av SkLs prioriterte tiltak er at forbundet skal ha kunnskapsrike og engasjerte tillitsvalgte. For oss som foreleste ble en ting klart: vi har kunnskapsrike og engasjerte tillitsvalgte i forbundet som setter krav til oss som har ansvaret for opplæringen. Dette setter vi pris på og ser fram til trinn 3.

*Tekst: Elin D. Mjelle
Foto: Per Magnar Stavland*



SkL - inn i framtida

SkL er en sterk partipolitisk uavhengig tjenestemannsorganisasjon med bred etatskompetanse. I SkL skal medlemmene føle deg godt ivaretatt uansett hvor i organisasjonen de befinner seg eller hvilken bakgrunn de har. Å utvikle SkL i forkant av kommende utfordringer krever stor oppmerksomhet fra tillitsvalgte og engasjement fra medlemmene i alle viktige diskusjoner som må tas.

Mulige utfordringer for SkL: All erfaring viser at sterke tjenestemannsorganisasjoner er med på å forbedre forholdene for de ansatte. Det blir mer ryddighet med hensyn til arbeidsbetingelser og lønsspørsmål. Organisasjonen bidrar også til at de ansatte ikke blir behandlet tilfeldig eller urettferdig. For en dyktig arbeidsgiver er samarbeidet med organisasjonene et viktig fortrinn i oppgaveutførelsen. Skal dette fortsette er det nødvendig at organisasjonene er slagkraftige og reelt sett er likeverdige parter med arbeidsgiver.

Skal SkL fortsatt ha en sterk stilling og kunne øve den nødvendige påvirkning på arbeidsgivers avgjørelser, er det nødvendig at det tas noen avgjørelser som kan bidra til dette. Vår utfordring er at en del av medlemsmassen innen en del år vil ha gått av med pensjon. I etaten tilsettes nå i stor grad medarbeidere med utdannelse som jurister, revisorer, økonomer, IT-fag mv. SkL får etter hvert mange ledere som sine medlemmer. Lederes vilkår i etaten vil bli et viktigere område for SkL framover.

Norge er et flerkulturelt samfunn. Skatteetaten har også etter hvert fått mange nye medarbeidere med en annen kulturell bakgrunn. Det er ikke uten videre gitt at disse vil finne seg til rette i SkL uten at vi legger forholdene til rette.

Skal SkL sørge for å rekruttere nye medlemmer er det en forutsetning at også disse medlemmene skal kunne kjenne seg hjemme i SkL gjennom å oppleve å bli ivaretatt i forhold til lønn og andre arbeidsbetingelser.

Vi er nå inne i en tid der det er arbeidstakers marked, også i Skatteetaten. Det er lett å få arbeid utenom etaten og ingen blir sagt opp. Avgangen skyldes i hovedsak overgang til annet arbeid i tillegg til pensjon. Dette er en midlertidig situasjon. Konjunktorene har en tendens til å endres på kort eller litt lengre sikt. Det kan også være sannsynlig med et nytt politisk regime i Norge. Det kan ligge an til reduserte bevilgningene til etaten på flere hundre mill. kroner. En slik reduksjon kan blant annet føre til mange oppsigelser. Det åpner også for privatisering av en mengde oppgaver. Det er også sterke krefter som vil avskaffe sentrale lønnsforhandlinger og bare ha lokale forhandlinger. En slik situasjon vil antagelig gjøre det mer attraktivt å være organisert.

Det er mange organisasjoner som kan være aktuelle for slike grupper av medlemmer som er nevnt over. SkL må forberede seg på en "tøff kamp" for å få disse som medlemmer. Vi tror likevel at SkL er mer attraktive enn organisasjoner

med en sterk partimessig tilknytning. For SkL vil derfor vår partipolitiske uavhengighet være et stort fortrinn som må brukes mer aktivt og planmessig.

For SkL vil det være avgjørende at alle medlemmene føler seg likeverdige og blir like godt ivaretatt. Dette vil kreve en stor grad av oppmerksomhet fra SkLs styrende organ og de tillitsvalgte. I arbeidet med videreutvikling av SkL har avdelingene et stort ansvar. Det er i avdelingene at medlemmene må kjenne seg hjemme og føle seg ivaretatt. For medlemmene vil det også være viktig å føre videre de gode tradisjoner og holdninger som kjennetegner SkL.

SkL er i en fase der framdige utfordringer tas opp til diskusjon i sin fulle bredde. Dette er en diskusjon der alle medlemmer bør ha en mening om. Dette innlegget er derfor ment som en innledning til en bred organisasjonsmessig behandling. Det er derfor viktig at flest mulig er forberedt på denne når diskusjonene skal finne sted.

Ragnar Grina

Høstens 2.3.3 forhandlinger

- snart braker det løst

Nye forhandlingsområder, store forventninger og mange skjevheter å rette opp. Utfordringene er mange under høstens 2.3.3 forhandlinger.

Lokale lønnsforhandlinger

Årets lokale forhandlinger er de første som foregår på de nye forhandlingsstedene. Den nye organiseringen har gitt oss store forhandlingsområder. Utfordringen blir å ha god nok oversikt ikke bare over egne medlemmer, men hele forhandlingsområdet. Her er det viktig å sikre seg god informasjon og være grundig forberedt.

ROS-relaterte problemstillinger

Å prioritere blir en krevende øvelse. Vi har mange skjevheter som følge av ROS å forholde oss til. Noen skjevheter har oppstått som følge av ROS, andre er bare blitt mer synlige enn før. Alle kan ikke rettes opp ved årets lokale forhandlinger.

SKDs anbefalinger

Skattedirektoratet anbefaler naturlig nok at skjevheter må rettes opp over tid. Videre at utdanningsgrupper som er vanskelig å rekruttere å beholde skal prioriteres. De ønsker også at lederlønninger spesielt på nivå 3 og 4 i regionene skal vurderes. Tillitsvalgte og ansatte i permisjon samt medarbeidere på veiledning er og grupper som skal prioriteres.

Etter SkL's oppfatning er lederlønningene på nivå 3 og 4 for lav og bør prioriteres. Nivået på lønningene er nylig fastsatt, så her må arbeidsgiver legge ekstra midler i potten. Mange saksbehandlere med lang fartstid og generell kunnskap om ligning er på vei ut. Disse må prioriteres hvis etaten skal beholde dem. Partene har naturlig nok ulikt syn på hvilke krav som skal prioriteres, så her gjelder det å ha best mulig argumentasjon for kravene.

Økonomisk ramme

Som en del av årets lønnsoppgjør, skal det føres lokale forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.3 innenfor en økonomisk ramme på 1,4 % av lønsmassen pr. dato med virkning fra 1. august 2008.

For Skatteetaten er fordelingen av forhandlingspott og kvinneandel slik:

- Skattedirektoratet:
kr 4 576 268, 48,9 %
- Oljeskattekontoret:
kr 188 179, 43,3 %
- Region Skatt øst:
kr 9 229 612, 62,3%

- Region Skatt midt:
kr 3 516 914, 63,1 %
- Region Skatt nord:
kr 2 736 415, 63,9 %
- Region Skatt sør:
kr 4 573 202, 63,6 %
- Region Skatt vest:
kr 5 615 298, 63,6 %
- Skatteopplysningen:
kr 1 514 893, 69,0 %

I en forhandlingsituasjon er arbeidsgiver og tillitsvalgt likeverdige parter. Det er viktig at tillitsvalgte fortsetter å opptre som likeverdige part selv om arbeidsgiverparten, i kampens hete, skulle finne på å glemme at de er det.

Lykke til med forhandlingene.

Kristin Rabben

Hva strømmer ut av din krukke?

Sjenker du vennskap, fred og glede?
Sjenker du tillit, åpenhet og fantasi?
Er du av dem som fyller andre opp, som generøst deler av din overflod?

Eller er du en av dem som setter lokk på din krukke, og forgjeves venter på å bli åpnet, forstått og fylt opp?

Det du selv sjenker, sjenkes deg.

Fra "Påfyll til livets krukke" av Ragnhild N. Grødal

Vi gratulerer

I disse tider er det veldig koselig å kunne presentere noe mer enn faglig stoff. Bildet viser to av våre medlemmer ved Skatt nord i Harstad som giftet seg **08.08.08** i Trondenes kirke. Det er Berit Johnsen og Kjell M. Martinsen. SkL gratulerer de nygifte!

*Mvh Vigdis Hanssen
Leder, SkL Nord*

*Foto: Smilebullet.com
ved fotograf Sara Al-Haddad*

Kvalitet, krabbeteiner og champagne

Det er en 63 år ung livsnyter som nå blir pensjonist. Mer tid på hyttene, krabbefiske, pleie nettverk med champagne i Palmehaven eller kaffe på OBS – det er mye å glede seg til.

Sidsel Hay Wold ved Trondheim likningskontor blir pensjonist. Fredag 26.9.2008 ble hun behørig takket av med mange flotte taler og gaver.

Onsdag 4.juni 1986 var hennes første arbeidsdag ved Trondheim Likningskontor. Siden den gang har hun vært inntil flere avdelinger og arbeidsområder. Det er ikke mange som kjenner Skatteetaten så godt som Sidsel gjør. Profesjonell og serviceinnstilt er kvaliteter som kjennetegner henne.

Sidsel ble headhuntet som plasstillitsvalgt i LFL bare få dager etter at hun begynte i etaten, og har siden vært aktiv i LFL og senere SkL. Nevn et verv. Sidsel har garantert hatt det. Hun har også vært aktiv i STAFØ-gruppen i Sør-Trøndelag i mange år.

De siste årene er det Info skranken i Trondheim som har nytt godt av Sidsels arbeidsinnsats. Her har hun sørget for topp service til både eksterne og interne brukere. Godt humør, omsorg for alle, sosial, kunnskapsrik og faglig godt oppdatert, det er Sissel.

Trondheim likningskontor har vært en god arbeidsplass. Det har vært en glede å gå på jobb. Jeg har vært heldig som er



Sidsel Hay Wold ved Trondheim likningskontor blir pensjonist.

blitt sett, og som har fått lov til å være med på mye sier hun.

Det er en 63 år ung livsnyter som nå blir pensjonist. Mer tid på hyttene, krabbefiske, pleie nettverk med champagne i Palmehaven eller kaffe på OBS – det er mye å glede seg over.

SkL ønsker Sidsel lykke til som pensjonist.

Tekstfoto: Kristin Rabben

Hva holder etaten på med?

En arbeidsgiver som velger bort de tillitsvalgtes erfaring og kompetanse i planlegging og gjennomføring av arbeidet, må "ha god råd".

Jeg så på Skattenett at etaten den 9. og 10. september gjennomførte Prioriteringskonferansen 2008. De viktigste temaene som angivelig skal ha vært behandlet er gjennomføringen av ROS og hvordan opprettholde etatens gode omdømme. Organisasjonene er helt bevisst ikke invitert til å delta på denne konferansen. Vi kan derfor bare bruke fantasien med hensyn til hvilke tema som er så "hemmelige" at de tillitsvalgte ikke kan høre hva som blir sagt.

Vi har hørt forlydende om at ROS ikke er helt i rute. For å gjennomføre ROS på en noenlunde anstendig måte er Skatteetaten helt avhengig av en kjempeinnsats fra alle ansatte. I dette arbeidet vil tjenstemannsorganisasjonene spille en viktig rolle. Vi konstaterer at

arbeidsgiver nå ønsket å utelate oss fra å delta, komme med innspill og ikke minst kunne være aktive medspiller. Vi er inneforstått med at vår øverste ledelse av og til må ha fora hvor de kan utveksle synspunkter internt. Vi mener imidlertid at en konferanse som skal utforme arbeidet for neste år, må være et forum der tjenstemannsorganisasjonene har sin naturlige plass.

En arbeidsgiver som velger bort de tillitsvalgtes erfaring og kompetanse i planlegging og gjennomføring av arbeidet, må "ha god råd". Jeg er ikke sikker på om etaten i dagens situasjon har så "god råd".

Ragnar

"Etter intens tenking er eg komen til at ein ikkje sluttar å le fordi ein vert gamal. Ein vert gamal fordi ein sluttar å le."

Ivar Eskeland



Kurs i kommunikasjon, gjensyn med Vigdis

SkL inviterer igjen til kurs i kommunikasjon med Vigdis Kjær Galtung som foreleser. Vigdis er psykolog med arbeidsområde innen ledelse, personalutvikling, endringsprosesser, konflikthåndtering og egenutvikling. Kurset vil blant annet vise hvordan problem kan løses via kommunikasjon og hvordan vi aktivt påvirker kommunikasjon mellom oss.

Kurset finner sted 3. – 4. november i Oslo. Målgruppe er SkL's tillitsvalgte og andre medlemmer som ønsker å lære mer om kommunikasjon.

SkL butikken



SkLs ryggsekk, kr. 150,-



SkLs vinopptrekker, kr. 25,-

Vi har også for salg:

SkL bag kr. 275,-
SkL te-lyskt kr. 95,-
SkL-krus kr. 20,-

I tillegg har vi for fri
utsending:

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

Send bestilling til: post@skl.no



SkLs vannkaraffel, kr. 150,-



SkLs jubileumsvase, kr. 175,-



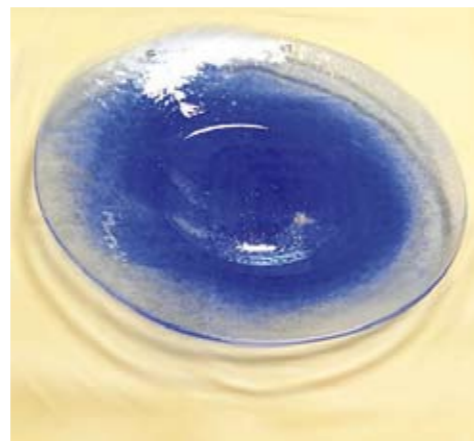
SkLs termos, kr. 75,-



SkLs bolle, kr. 325,-



SkLs dokumentmappe, kr. 150,-



SkLs fat, kr. 350,-



SkLs minnepenn, kr. 100,-

Sentralstyret



Leder:
Ragnar Grina
Skattedirektoratet



Nestleder:
Monica M. Bratvold,
Skatt øst,
Oslo



Styremedlem:
Ivar Bernhardsen,
Skatt øst,
Oslo



Styremedlem:
Anne Karin P. Bratsveen,
Skatt øst,
Gjøvik



Styremedlem:
Elin D. Mjelle,
Skatteopplysningen,
Bodø



Styremedlem:
Sissel Eilefstjonn,
Skatt sør,
Vinje



Styremedlem:
Jan Møbæk,
Skatteopplysningen,
Hamar



Styremedlem:
Kristin Rabben,
Skatt Midt-Norge,
Trondheim



Styremedlem:
Per Magnar Stavland,
Skatt øst,
Sandvika

Varamedlemmer:
1. Inger Johanne B. Viken,
Skatt sør, Tønsberg
2. Anne - Kathrine Selsvik,
Skatt vest, Karmøy
3. Stian Hauenschild,
Skatt sør, Tønsberg
4. Inger Sogn,
SITS, Grimstad

Avdelingene

Skatt nord:

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

Skatt Midt-Norge:

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

Skatt vest:

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

Skatt øst:

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

Skatt sør:

Avdelingsleder: Anne Grete Engebretsen, Drammen
Regiontillitsvalgt: Anne Grete Engebretsen, Drammen
ATV Veiledning: Lise Granerud, Tønsberg
ATV Fastsetting: Sissel Eilefstjonn, Bø/Vinje
Vara: Albert Nævestad, Risør
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Grethe Solberg, Drammen
ATV Innkreving: Jan Ove Nilsen, Skien
ATV Skattekrim: Bjarne Schaulund, Kristiansand
Administrasjon/stab: Liv Kristi Koroma, Tønsberg

Skatteopplysningen:

Hovedtillitsvalgt: Sigmund, Sægrov, Nordfjordeid
Vara: Elin Mjelle, Bodø
Skatt nord: Geir A. Heitmann, Bodø
Skatt Midt-Norge: Bjørn Kolstad, Steinkjer
Skatt Vest: Sigmund Sægrov, Nordfjordeid
Skatt øst: Arve Korsveien, Hamar
Vara: Tone Wigdis Jahrmann, Gran
Skatt sør: Turid Kaasa, Kristiansand

SKD/SITS

Skd: Inger Helen Jensen, SITS, Grimstad

Kontaktledd:

Grimstad: Tom Tellefsen, SITS, Grimstad

Sekretariatet

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

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

Redaksjonen:

Kristin Rabben
Sekretariatet/Trondheim skattekontor
Tlf: 73 86 57 19/ Mobil: 95 08 98 43
E-post: kristin.rabben@ktv.no

Ansvarlig redaktør:

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

Utgiver:

Skatteetatens Landsforbund

Utforming:

Heidrun Klevan

Ansvarlig Trykk:

Grenland Reklame A/S



Danica Milosevic



Jens Chr. Batt



Informasjons- og innmeldingsblankett

Etternavn:

Fornavn/ mellomnavn:

Privatadresse:

Postnr.:

Poststed:

Region:

Tlf./mobil

Avdeling:

E-post jobb:

Kontor:

Postadresse kontor:

Jeg ønsker å få post tilsendt:

Privat

På kontoret

Ja, jeg ønsker å få tilsendt ytterligere informasjon om :

SkL

YS

Forsikring

Bank

Andre økonomiske fordeler

Ja, jeg vil bli medlem i Skatteetatens Landsforbund

Fødselsnr. (11 siffer):

Stillingskode (1):

Ansiennitet (1):

Stillingsandel (1):

Lønnstrinn (1):

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

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

Sted:

Dato:

Underskrift:

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

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