

God Jul!



Nr. 5 - 2007/30. årgang

- **Takk til fylkestillitsvalgte**
Side 4
- **Skatt nord**
Side 6
- **Det har gått litt fort i svingene**
Side 9
- **Landsstyremøte 2007**
Side 10
- **Vi skal gjøre hverandre gode**
Side 13

Vi ønsker alle leserne en riktig god jul og ett godt nytt år

Leder i SkL Grimstad



Navn: Inger K. Sogn, 49 år. Begynte i etaten i 1988. Jobber som førstekonsulent, IT-avdelingen, SKD Grimstad.

Rolle: Leder av SkL ved SKD Grimstad

Min karriere i SkL: I 2002 var jeg pådriver da 2fo-gruppen ved SKD Grimstad gikk over til SkL. Varamedlem i sentralstyret i SkL i perioden 03-d.d. Lokal tillitsvalgt/leder av SkL ved SKD Grimstad 06-d.d.

Jobben min: Mine arbeidsoppgaver ved Skattedirektoratet i Grimstad har vært i kontinuerlig endring og utvikling da kontoret har vært i sterkt vekst i alle de år jeg har vært tilsatt. Da jeg begynte som kontorsekretær ved enheten, var vi 12 – i dag er vi over 170 ansatte. Kontoret driver bl.a. utvikling, drift-/og bruker støtte på datasystemene som benyttes i etaten, og i en periode utførte jeg oppgaver relatert til dette i tillegg til daglig kontorarbeid og merkantile støttefunksjoner.

I perioden 90-02 jobbet jeg mye med personalrelaterte oppgaver ved enheten og hadde samtidig det daglige ansvar for fellesfunksjonene, driftet telefonsentral, tidregistrering, adgangskontroll og innbruddsikring og ansvar for ajourhold av rutiner og instruksjer.

Jeg hadde etterhvert behov for å styrke min formelle kompetanse og tok videreutdanning ved HiNT. Jeg liker godt å "undervise" og har holdt interne kurs og lokal opplæring i etatens administrative støttesystemer. Er/har vært superbruker på de fleste av disse systemene (eks. ESS, Elark, Elfa, TidBank). Jobber i dag også med innkjøp av IKT-utstyr til hele etaten, har deltatt i oppgaver rundt utrulling av mobilt kontor, samt ajourhold av opplysninger/oppdateringer på Skattenett (intranettet). Pr. skrivende stund er det koordinering av ROS-tilganger til etatens systemer som tar mesteparten av arbeidsdagen.

I fritiden min: Jeg trener aktivt gjennom hele året – for tiden i Friskis og Svettis i Arendal. Før dette, hadde jeg egne aerobic klasser og er sertifisert treningsleder. Nå er det godt å "bare" være deltaker.

Er veldig glad i bøker - favoritter er krim og psykologi. Jeg elsker båtlivet, og mesteparten av fritiden om sommeren tilbringer jeg på bølgen blå! En annen hovedinteresse er hester og ridning (både dressur og srang). Jeg trives i skog og mark og dyrker gjerne friluftsliv. Liker også å få utfolde meg kreativt, for tiden lager jeg glass-smykker. Er også opptatt av og engasjert i emnene helse og kosthold/ernæring, likestilling og likeverd. *forts.s 18*



Takk for det gamle

Om noen dager kommer vi til å ønske hverandre et godt nytt år og mange vil føye til: "å takk for det gamle". Nyttår markerer overgang fra noe kjent og i mange tilfeller "kjært", til noe som er nytt og totalt ukjent. Ingen kan se hva det neste året bringer av gleder og sorger.

Ved årsskiftet vil de fleste av oss føle at 2008 er et år det nye og ukjente er overveldende. Dette gjelder uansett om innplasseringen gitt bra eller det var en liten eller stor nedtur. Selv om vi takker for det "gamle" er det ikke sikkert at alt har vært like bra i året som har gått eller for den saks skyld i vår etat. Den gamle organisasjonen (det er kanskje galt å kalle en organisasjon på vel 5 år for gammel) har hatt en del svakheter og mange steder har den heller ikke satt seg før en ny nå er på plass.

Jeg ser at det er svært mye som skal klaffe før vi i etterkant kan si at overgangen til ROS gikk bra. Den stiller store krav til oss som medarbeidere med hensyn til å vise godvilje og være fleksible. På samme måte bør også arbeidsgiver vise de samme egenskaper. Jeg tror veldig sterkt på at dersom vi skal få noe så må vi gi noe. Dette er et utsagn som både vi og arbeidsgiver bør praktisere. Det er derfor litt skuffende å høre eksempler på det motsatte i noen av

regionene. Jeg tror arbeidsgiver kunne fått like gode løsninger gjennom at en viss romslighet ble praktisert. For å være snill tilskriver jeg mye omfang og tempo i gjennomføringen av ROS.

Jeg vil takke alle SkLs tillitsvalgte og medlemmer for et godt utført arbeid i året som har gått. Uten vår medvirkning-ville arbeidet med ny organisering av etaten vært umulig å gjennomføre. Det har vært lagt ned et arbeid som er langt større enn det som kan forventes.

Jeg vil derfor ønske alle en god jul og et riktig godt nytt år og til slutt vil jeg takke for det gamle.

Med fri jul- eller nyttårsaften i tankene



Ragnar



Ragnar Grina

Innhold

Leder.....	s.3
Takk til fylkestillitsvalgte.....	s.4
Vi ønsker etatens beste.....	s.5
Skatt nord.....	s.6
Sporty regiondirektør i Skatt nord.....	s.8
Det har gått litt fort i svingene.....	s.9
Landsstyremøte 2007.....	s.10
Enda nærmere storavdeling i SkL.....	s.12
Vi skal gjøre hverandre gode.....	s.13
Menneskelige reaksjoner i endringsprosesser.....	s.14
Temadag i Møre og Romsdal.....	s.16
Intet nytt under solen.....	s.17
Viktige verv i SkL.....	s.19

Redaktørens eget hjørne



Kristin Rabben

Hei igjen, snøfillene danser rundt gatelystet utenfor vinduet mitt. Med julemusikk på øret og en halvspist marsipangris ved tastaturet sniker julestemninga seg innpå. Jula kommer nok i år og, fortere enn svint. Og det nye året med. Det blir spennende å gyve løs på nye oppgaver i ny organisasjon. Jeg er overbevist om at vi alle ønsker det beste for etaten, og at vi vil stå på for å gjøre en best mulig jobb i 2008.

Jeg vil takke alle bidragsytere til dette nummeret av SkL-Nytt. Ikke minst Åsmund og Charles i nord som "heiv seg rundt" på kort varsel. Og også regiondirektøren i Skatt nord som tok telefonintervju på strak arm midt i rushtrafikken på Oslo S. Sporty gjort!

Jeg ønsker dere alle en god jul og et riktig godt nyttår.

Kristin



Trude Olsen

Fylkestillitsvalgt Østfold

Årsskiftet 2007/2008 som vi har ”gruledet” oss til i lang tid er nå snart over, med alle de endringer dette fører med seg.

Det føles litt uvirkelig for oss som har sittet ”en hel haug” med år i styret sammen med Trude at hun nå blir ”pensjonist” som fylkestillitsvalgt i Østfold.

Trude er det vi her i Fredrikstad kaller ”bæl” flink til det meste.....og alltid like blid!

Trude skal ha mye av æren for at vi her i SkL Østfold har kommet oss såpass helskinna gjennom ROS prosessen som det vi har. Hennes evne til helhets tenking skal man lete lenge etter. Hun er den fødte organisator med en fantastisk evne til å holde styr på oss andre ”litt” ustrukturerte ledere (les Britt og Kari!).

Trude har også en imponerende evne til å beholde roen i enhver forhandlings situasjon, og har derfor fått etablert stor tillit hos ledere på ethvert nivå.

Trude er et utpreget JA menneske som engasjerer seg stort både privat og i jobb sammenheng.

Det ENESTE negative vi kan si om Trude er at hun legger seg ALTFOR tidlig når vi er på SKL tur....

Trude har betydd utrolig masse for SKL Østfold og for oss privat....

TUSEN TAKK for innsatsen Trude!

Brit Arntzen

Takk til fylkestillitsvalgte

Som kjent så vil funksjonen fylkestillitsvalgte gå ut ved nyttår når ROS formelt trer i kraft. For SkL har det vært av uvurderlig verdi å ha slike kunnskapsrike, engasjerte ressurspersoner på lokalt nivå.

SkL vil med dette rette en stor takk til alle medlemmer som har gjort en kjempejobb som fylkestillitsvalgt. Fra avdelingene har vi fått forslag på kandidater som har vært gode ambassadører som fylkestillitsvalgte for SkL. Uten forkleinelse for noen, lar vi disse stå som eksempel på det engasjement som er vist og den gode jobb som er gjort.

”Vår Elin” i Nordland, uselvisk og svært engasjert har hun gjort en kjempejobb for oss andre fra hun begynte i etaten i 1995.

I de fleste av de 20 siste årene har Torhild Grønnesby Rygg tatt ansvar og ivaretatt medlemmenes interesser på alle beste måte i Nord - Trøndelag. Utrolig kunnskapsrik, nøyaktig og samvittighetsfull har hun stilt opp i møter med en oversikt som lederne mange ganger har misunt henne.

I Sør – Trøndelag har vi hatt flere dyktige fylkestillitsvalgte, og vil fremheve Oddbjørn Almlie, Espen Mo og Brit Kjösen Engan som har gjort en solid innsats gjennom flere perioder.

Levi Slåen, Oppland, har vært fylkestillitsvalgt i flere perioder siden ordningen med fylkestillitsvalgte ble opprettet.

I Telemark vil vi fremheve Sissel Eilefstjønn som en god ambassadør for SkL i rollen som fylkestillitsvalgt. Hun er engasjert, løsningsorientert, opptatt av god dialog og har bidratt til løsning av mange vanskelige utfordringer.

I Buskerud og Rogaland retter de en stor takk til henholdsvis Øyvind Robstad og Terje Vold.

En stor takk til alle som har vært fylkestillitsvalgte.

Ragnar



Vi ønsker etatens beste

Vi setter ikke ned foten for å markere oss eller være lite samarbeidsvillige, grunnen er rett og slett at vi ønsker etatens beste. Forslaget om å etablere landsdekkende administrative funksjoner av ulikt slag ble en liten nøtt i samarbeidet mellom organisasjonene og arbeidsgiver.

Forslaget om å etablere landsdekkende administrative funksjoner av ulikt slag ble en liten nøtt i samarbeidet mellom organisasjonene og arbeidsgiver. SkL uttrykte forståelse for intensjonen som lå bak en del av forslagene i form av større grad av likebehandling, mer effektivitet, bedre kvalitet og bedre styring av oppgavene. Vi var imidlertid sterkt tvilende til å samle alle funksjonene i SITS. I særlig grad gjaldt dette personalfunksjoner. Vi kunne på ingen måte se hensiktsmessigheten i å organisere regionenes personalmedarbeidere i SITS og at regionene siden måtte bestille arbeid/tjenester via SITS på Helfsyr. En region som ikke har direkte ansvar for utøvelse av personalfunksjoner kan heller ikke vi som ansatte være tjent med.

Under forhandlingene om organiseringen av de landsdekkende funksjonene fikk vi, på direkte spørsmål, den klare oppfatningen at dette var en løsning som regionene var enige i og komfortable med. Siden ble vi oppmerksom på at dette slett ikke var tilfellet. Vi skjønte etter hvert at mange hadde mer sympati for vårt synspunkt. Selv etter to møter stod både arbeidsgiver og to av tjenestemannsorganisasjonene på sitt. Det gikk derfor mot brudd i forhandlingene. Dette ville medført at saken ble utsatt og megling i departementet ville blitt gjennomført. Dette var slett ingen enkel sak for arbeidsgiver. De hadde satt svært mye



Når vi setter ned foten er det ikke for å markere oss, men rett og slett fordi vi ønsker etatens beste, sier leder i SkL, Ragnar Grina.

inn på å få en utgang på saken i tråd med deres forslag. Samtidig ble også forslaget støttet av juristene (SJ) og skatterevisorene (SF). Det faktum at forslaget ble støttet av to av tjenestemannsorganisasjonene gjorde at vi trodde arbeidsgiver ville opprettholde sitt standpunkt.

Vi ble imidlertid en kveld innkalt til et møte på skattedirektørens kontor neste dag. På dette møtet la Svein fram et forslag som vi måtte ta stilling til. Skd stod på sitt opprinnelige forslag, men for å få en enighet var de villige til å unnta personalfunksjonen. Det vill si at denne funksjonen fortsatt skal ligge til regionene.

Selv om vi ville at flere av de landsdekkende funksjonene skulle organiseres på samme måte, er dette en løsning som er til å leve med fordi de ikke er så kritiske i det daglige arbeidet.

Grunnen til at vi satte ned foten her var ikke for å markere oss eller være lite samarbeidsvillige, grunnen er rett og slett av vi ønsker etatens beste.

Ragnar

Skatt nord

- de lange avstanders region

Skatt nord er en særdeles lang region med ca 150 mil fra sør til nord. Dette tilsvarer cirka avstanden Oslo – Brussel. Den består av fylkene Nordland, Troms og Finnmark. I tillegg omfattes Svalbard som tilknyttes Skatt nord på linje med de andre funksjonsområdene. Svalbard er i en spesiell rolle mot Finansdepartementet, men Skatt nord skal ha den administrative oppfølging.

Utfordringer

Selv om lange avstander er en utfordring så er ikke det noe nytt i måten arbeidet har vært lagt opp på her i nord. Vi var tidlig ute med å ta i bruk elektroniske hjelpemidler for å holde kontakt med kollegaer fra fjern avstand. Spesielt har det vært et relativt omfattende bruk av videokonferanseutstyr både til faglige og administrative møter.

Omorganiseringen gir helt klart mange spennende muligheter men det har også vært stilt en del spørsmål mot enkelte områder der en ser noen utfordringer. Sentralisering av oppgaver som nødvendigvis bør og må ha en viss del stedlighet for å kunne ivaretas. Spesielt har spørsmålene vært rettet mot beslutningen om å sentralisere de arbeidsoppgavene som gjelder stedlig kontroll. Lange reiseavstander med begrenset offentlig kommunikasjon, og

ikke minst utfordrene reiseveier vinters tid, har reist spørsmålet om det vil bli et tilstrekkelig omfang av slik kontroll ute i distriktene.

Innplassering

Når det gjelder innplasseringer så har ca 95 % fått sine første- eller andrevalg innfridd. Det må kunne sies å være et høy andel, men for de som ikke fikk sine ønsker oppfylt så regner en med at det for de aller fleste vil gå seg til. Mennesker er som kjent tilpasningsdyktige og nye oppgaver kan vise seg å gi muligheter en ikke på forhånd har tenkt på.

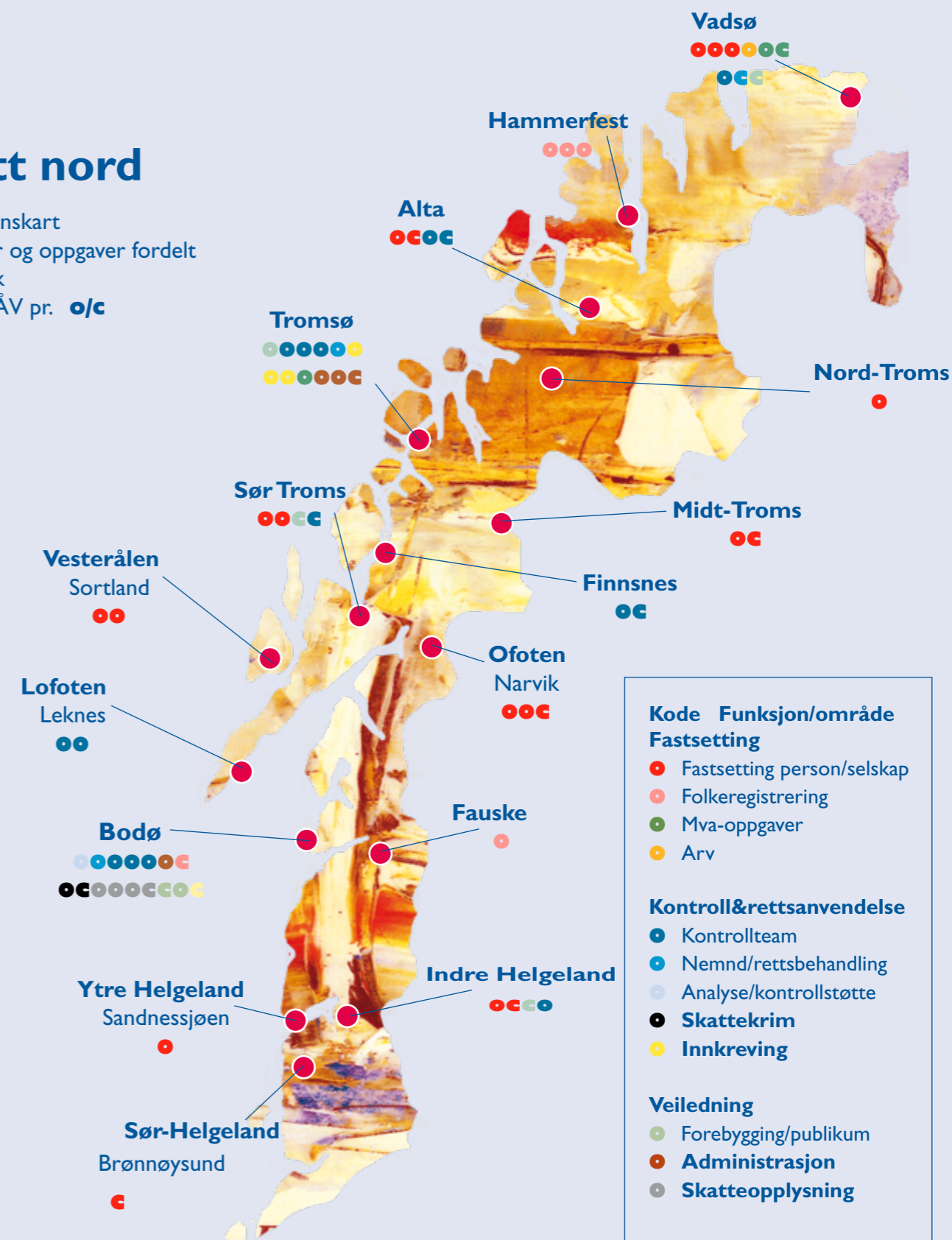
Intervju med to sentrale personer

For å få frem synspunkter på organiseringen i Skatt nord fra ulike perspektiver ble to særdeles aktuelle kandidater plukket ut til intervju. Regiontillitsvalgt Vigdis Hanssen og regiondirektør Rolf Kåre Jensen stilte villig opp på forespørsel. Rolf Kåre tok seg tid til et telefonintervju selv om han var midt i rushtrafikken på Sentralbanestasjonen i Oslo. Sporty gjort! Vi gir dem begge en stor takk!

Åsmund Slåtøy/Charles Rosenvinge

Skatt nord

Illustrasjonskart
Ressurser og oppgaver fordelt geografisk
Ca. 10/5 ÅV pr. o/c



Fakta om Skatt nord:

- 463.000 innbyggere, ca. 10 % av innbyggerne i Norge
- 45.000 næringsdrivende, ca. 9 % av landets næringsdrivende
- 31.000 er registrert i mva manntallet, ca. 10 % av de registrerte i landet
- ca. 10 % av landets virksomheter med omsetning over 1 mill.
- 12,5 % av landets næringsdrivende innen primærnæringene
- 88 kommuner/ - skatteoppkrevdere
- ca. 540 årsverk som utgjør ca. 10 % av bemanningen i regionene
- 16 distriktskontor
- 32 etatskontor

I mange hundre år var jekta og fembøringen det viktigste kommunikasjonsmiddel i nord.

I dag er det fly, videokonferanser og annet elektronisk utstyr som tas i bruk for å holde kontakt med kollegaer når avstanden er stor.

Sporty regiondirektør i Skatt nord



Rolf Kåre Jensen, regiondirektør i Skatt nord tok seg tid til et telefonintervju selv om han var midt i rushtrafikken på Sentralbanestasjonen i Oslo. Sporty gjort! Han synes prosessen med tillitsvalgte har vært god selv om den har vært preget av den begrensede tid som har vært til rådighet og ikke minst et anstrengt reiseprogram.

Utfordringer. Budsjettsituasjonen er en utfordring. Det er trang budsjett-situasjon samtidig som vi er inne i en omstillingsfase. Vi må belage oss på å inndra ressurser i form av at det ikke vil bli foretatt tilsetninger i ledige stillinger inntil videre. Det vil ikke være aktuelt med oppsigelser. Vi må vurdere vår måte å jobbe med i den situasjonen vi er i. Vi er i en periode med færre ressurser og det må vi løse med å jobbe smartere. Hvis vi greier dette vil situasjonen kanskje bli bedre i 2009.



Rolf Kåre Jensen

vært preget av den begrensede tid som har vært til rådighet og ikke minst et anstrengt reiseprogram.

Forventninger til nye ledere. Rolf Kåre forventer at de nye lederne skal "lede" i ordets rette forstand. Det skal være mer ledelse og mindre administrering. Det omfatter økt vekt på medarbeiderskap, samarbeid over funksjonsområdene, fange opp eksempelvis felles kulturplattform, være opptatt av den enkelte medarbeider mv.

I tillegg må den enkelte leder vise ansvar. Det vil bli delegert ansvar i

ordets rette forstand og dette vil forplikte. Lederne skal være klar over de forventninger som stilles, og de vil bli konfrontert med resultatene som oppnås. Oppfølgingen skal skje på en god måte. Det skal være en positiv oppfølging på alle nivå. Lederne skal få god opplæring. SKD skal kjøre deler av lederopplæringen, og regionene skal ha ansvaret for noe. Der det er naturlig vil en bygge på lederopplæringen som er gjennomført i 2007. Opplæringen vil starte i januar 2008.

Kontrakt 2008. Rolf Kåre er i pr tiden i Oslo for å inngå kontrakt med SKD for 2008. Aktiviteten i 2008 blir på samme nivå som i 2007. Utfordringen blir å tilpasse resultatkravet til innvilget budsjett. Men Rolf Kåre ser positivt på dette.

Kulturbygging. Det skal bygges en felles kulturplattform for skatteetaten. Det må skje over tid og med felles fokus. Stikkord her er stor vekt på ledelse og korsen vil vi ha det. Vi skal være en enhet, en region, en enhet, en etat. Vi skal være imøtekommende og positiv. Felles og like velferdstilbud er også viktig. Det er noe vi alle må jobbe med.

Åsmund og Charles

Det har gått litt fort i svingene

Jeg opplever ikke å ha hatt stor innflytelse som regiontillitsvalgt, sier Vigdis Hanssen. Knappe tidsfrister har skapt hindringer for en konstruktiv dialog med andre tillitsvalgte i forkant av møtene med ledelsen. Hun er Stavanger jente, bosatt i Gratangen med kontor på Bardufoss. Med 9 mil arbeidsvei, blir det god tid til å nyte storslått natur, gjennom bilvinduet, til å fra jobb.

Proessen har vært preget av at det har gått fort i svingene. Det har ikke vært stor innflytelse som regiontillitsvalgt. Dokumenter er lagt frem dagen før eller under møtene og saken er på det nærmeste avgjort på forhånd. Unntaket er arbeidet som ble utført av arbeidsgruppene ved detaljfordelingen/beskrivelsen av oppgaver. Arbeidsgruppene bestod av ledere. Arbeidsresultatet ble justert etter innspill fra de ansatte og tillitsvalgte.

Informasjon fra arbeidsgiver. Informasjonen som er kommet er god nok. Men den kommer for seint. Det som ligger på intranettet er lite i forhold til det som burde vært der sammenlignet med andre regioner.

For eksempel har de regiontillitsvalgte ikke blitt invitert til å delta på leder-samlinger i regionen. Dette savner Vigdis. Det blir gjennomført i andre regioner og vektlagt av ledelsen der. De tillitsvalgte er rollebærere og har gjensidig ansvar for at organisasjonen skal fungere. God tilgang til informasjon og gjensidig tillit er viktig og gir resultater.

Samspeillet med egne tillitsvalgte/støtte oppbakking fra egne rekker. Ting har gått fort og det har medført liten



Vigdis Hanssen

mulighet for samspill. Informasjon/dokumenter er lagt fram under møtet eller kort tid før, hvilket har medført manglende mulighet for kommunikasjon med andre. Informasjon er taushetsbelagt av arbeidsgiver med frigivelse etter avgjørelse. Det har skapt hindringer for konstruktiv dialog mellom tillitsvalgte.

Innplasseringen. 95 % av de ansatte fikk innfridd sitt 1. – eller 2. valg. Reaksjonene fra den øvrige 5 % er noe forskjellig. Noen har resignert og godtatt sin innplassering. Noen saker er gått videre og ligger til avgjørelse

hos ledelsen. Det oppleves som skuffende at man fikk beskjed via e-post i de tilfeller man ikke fikk oppfylt noen av sine ønsker. En telefon i slike tilfeller kunne være en god mellommenneskelig løsning?

Vigdis sitt råd til de som ikke fikk sine valg innfridd er å akseptere situasjonen og gjøre det beste ut av situasjonen. Vær positiv og legg ting bak deg.

Hva hadde du ønsket mer av i prosessen? Involvert de tillitsvalgte mer. RTV burde fått deltatt på ledersamlingene. Mer tid til å diskutere problemstillinger nedover i organisasjonen. Det vil kunne gi forslag til bedre løsninger for framtiden.

Utfordringer framover. Å få ROS til å fungere. Det er greit nok med opplæring skulder ved skulder. Men vil det fungere når organisasjonen skal ha full produksjon som før med tillegg for opplæring nye personer samtidig? Det vil kreve mer enn 100 prosent innsats fra samtlige.

Åsmund og Charles

Landsstyremøte 2007

Utfordringer og muligheter i den nye organisasjonen.

Vi skal bli en nytenkende, profesjonell og imøtekommende etat. Derfor må vi tørre å ta diskusjonen om hvilken kultur vi vil ha og hvordan vi best kan bygge denne. Ikke bare på det enkelte kontor eller i region, men i hele etaten.

Landsstyret fikk besøk av Skattedirektør Svein Kristensen og regiondirektør i Skatt Midt-Norge Trude Volheim Webb og tema var "Utfordringer og muligheter i den nye skatteetaten".

Skattedirektøren startet med å gi honnør til SkL for godt og konstruktivt samarbeid i prosessen. SkL møter godt forberedt til møtene og viser vilje til å få en god prosess og er en god bidragsyter til de gode løsningene. Det er for øvrig et godt klima i både drøftings- og forhandlingsmøter. Selv om vi ikke alltid er enige i sak er det et godt samspill mellom ledere og tillitsvalgte. Målet er at vi skal bli en etat men veien dit kan være forskjellig. Det er likevel enighet om å finne fram til gode løsninger som styrker etaten og som etaten er tjent med.

Vi skal bli en nytenkende, profesjonell og imøtekommende etat. Viktige satsningsområder blir derfor veiledning og forebygging. Vi skal bli en oppsøkende etat som er åpen for spørsmål og som kan gi veiledning når det er behov for dette. SOL skal ha høyt kvalifiserte medarbeidere som skal kunne gi svar raskt og korrekt. Målet er et samfunn der alle gjør opp for seg. Dette målet kan vi best nå ved å informere om lover og regler slik at de som ønsker å handle riktig skal vite hvor de kan henvende seg. Opplæring på veiledning vil bli høyt prioritert i tiden fremover.



Landsstyremøtet 2007 med gjester. Sitat fra møtet: "Kultur er som fjøslukta. Når du kommer inn i fjøset, merker du med en gang hvor du er kommet. Når du har vært der en stund merker du ikke lukta. Og når du kommer ut derfra kjenner alle på lukta hvor du kommer fra."

Både Svein Kristensen og Trude Webb var klare på hvor viktig kulturbygging i etaten er. Kultur er ikke noe vi kan vedta. Kultur må bygges. Vi må gjøre

noe med oss selv for å bygge kultur, der "vi og de" er borte og vi begynner å tenke oss. Vi må jobbe med samspill og fellesfølelse samt akseptabel adferd

i etaten. Vi må tørre å ta diskusjonen om hvilken kultur vi vil ha og hvordan vi best kan bygge denne. Ikke bare på det enkelte kontor eller i region, men i

hele etaten. Vi må også tørre å sette på dagsorden hva som er gode resultater, hvor og hvordan disse skal måles. I min avdeling, på mitt kontor eller i min

region? Vi må få kultur på å se at etaten ikke er bedre enn det den enkelte greier å levere.

Elin D. Mjelle

Enda nærmere storavdelinger i SkL



Det er full fart i planleggingen av nye storavdelinger i SkL. Midt-Norge ligger an til å bli først ute, med sammenslåing i januar. Sør følger etter hakk i hæl med sammenslåing i mars. Hvor lenge blir det før de øvrige følger etter? – det vil tiden vise.

På landsstyremøtet ble utviklingen av SkL satt opp som tema. Som kjent er det flere avdelinger som arbeider med sammenslåingsplaner og spørsmålene er mange. Det ble derfor lagt opp til en innledning fra to av regionene, i tillegg til en gjennomgang av ny tillitsvalgtstruktur så langt vi vet i dag. Deretter ble det diskusjon og gruppearbeid.

SkL Midt-Norge

Regiontillitsvalgt og leder i SkL Sør-Trøndelag, Heidi Bolgnes, fortalte om planleggingen deres så langt. De ønsker ikke å ha sterke føringer om styresammensetning i vedtektene, men valgkomiteen har fått beskjed om mest mulig geografisk spredning i tillegg til at SOL- og SITS-medlemmer er representert. I tillegg til selve styret ønsker de at tillitsvalgte på avdelinger/funksjoner også velges på årsmøtet. Det er viktig med god samhandling med RTV. De lokale vedtekter vil bli sendt inn sentralt for godkjenning. For øvrig er man svært opptatt av økonomien i en ny storavdeling da den vil være atskillig dyrere å drive. Det er sendt ut informasjon og invitasjon til samtlige medlemmer om å komme med innspill. Det legges opp til sammenslåing allerede 8.-10. januar.

SkL sør

Regiontillitsvalgt i sør, Karl Erik Karlsen, og fylkestillitsvalgt Sissel Eilefstjønn, presenterte sine planer



Regiontillitsvalgt i Skatt sør legger fram SkL sør sitt forslag.

for sammenslåing. I første omgang ønsker de en styresammensetning med en representant fra hvert fylke. Det vurderes å velge en leder i tillegg, samt at regiontillitsvalgte også er med i styret. Kassererfunksjonen har blitt diskutert og særskilt valg på denne vurderes. Videre diskuteres det også tiltak for å bevare nærhet og kultur. Det er sendt ut informasjon til samtlige medlemmer samt arrangert temadager i flere avdelinger. Det legges opp til sammenslåing 12.-13. mars.

Gruppearbeid

Gruppearbeid gikk på hvordan ivareta

nærhet til medlemmene og SkL-kulturen i ny struktur. Svarene her var konsentrert rundt tilstrekkelige og godt skolerte tillitsvalgte og kontaktpersoner. De må ha god oversikt over medlemmene og uoppfordret ta kontakt. Ledelsen må anerkjenne de tillitsvalgte, og som også må få aksept for å bruke tid på vervet. Det må arrangeres regionale og lokale, evt. funksjonsvise, temadager og samlinger. I tillegg må det legges vekt på god informasjon og tilbakemelding til medlemmene.

Jens Chr. Batt

Vi skal gjøre hverandre gode

I Skatt Midt – Norge vil regiondirektøren måle sine ledere på deres evne til å gjøre hverandre gode. For å lykkes i den nye etaten trenger vi ledere som er virksomhetsbyggere, kulturbyggere og resultatbyggere.

Trude Volheim Webb jobber for tiden med en master om forskjellen mellom ledelse og administrasjon. Hun viser til hvor viktig det er å skille mellom disse to funksjonene i den nye etaten. En leder skal ha både personalansvar samtidig som hun skal ha fagansvar. En slags spillende trener. Dette er noe forskjellig fra hvordan det er pr i dag der leder også har en del administrasjon. Målet er at vi skal ha gode ledere i funksjonene som kan både personal og fag. Disse to funksjonene skal utfylle hverandre. Og så skal vi ha en god og velfungerende administrasjon som tar seg av det formelle rundt det å administrere regionen. For å lykkes i den nye etaten trenger vi ledere som er virksomhetsbyggere, kulturbyggere og resultatbyggere. Et godt samarbeid mellom tjenestemannsorganisasjonene i viktig i dette arbeidet. Dette fordrer at vi må tørre å bruke alle våre sider og prøve noe nytt, og med godt samspill og gode prosesser skal vi lykkes.

Trude Webb påpekte hvor viktig det er å få en felles lederplattform der lederne er tydelige og trygge på egne strategiske og visjonære verdier. Hennes krav til egne ledere er toleranse og respekt med medarbeiderfokus samt fokus på helhet i regionen. Hun var tydelig på at hun kom til å måle sine ledere på deres evne til å gjøre hverandre god. Resultatfokus skal ligge i bunnen på det vi skal gjøre. Det forventes at vi skal levere. Dette der grunnlaget for den kulturen vi vil ha i



Fra venstre: Skattedirektør Svein R. Kristensen, Terje Vold regiontillitsvalgt (RTV) Skatt vest, Trude Vollheim Webb regiondirektør Skatt Midt-Norge, Karl Erik Karlsen RTV Skatt sør, Heidi Aamot RTV Skatt øst, Heidi Bolgnes RTV Skatt Midt - Norge og Vigdis Hansen RTV Skatt nord.

etaten; vi skal gjøre hverandre "gode" og på den måten levere et resultat som etaten kan være bekjent av.

Elin D. Melle

Trudes vil har ledere som:

- Har toleranse og respekt
- Har medarbeiderfokus
- Har fokus på helhet og region
- Er ærlig og åpen
- Er tydelig
- Er nytenkende – pådriver
- Er resultatorientert

Menneskelige reaksjoner i endringsprosesser

Når forandringens vind blåser over landskapet, gjemmer noen seg bak en stor stein – mens andre reiser seg og bygger vindmøller sier et kinesisk ordtak.

Starten på dag to var satt av til YS-fordeler, Bank og forsikring. På grunn av sykdom måtte programmet endres, og seniorrådgiver i Skatt Midt-Norge, Gunn Helen Stiang sa ja til å stille opp på kort varsel. Snakk om å være sporty. Gunn Helen Stiang jobber til daglig med lederstøtte i forbindelse med omorganisering i Skatt midt. Av profesjon er hun samfunnsviter med hovedfag i pedagogikk.

Gunn Helen Stiang var med i nedbemanningsprosessen i posten i 2002 og var faktisk med på å nedbemanne sin egen stilling. Hun fikk selv føle på kroppen ikke bare det å måtte tilegne seg ny kunnskap i en ny organisasjon, men det å miste jobben, bli overflødig, og det å måtte stille seg i køen av jobbsøkere. Hun har kjent på følelsen av det usikre og ukjente og vet mye om de reaksjonene dette utløser.

Temaet hun tok for seg var "Menneskelige reaksjoner i endringsprosesser". Et tema som er høyst aktuelt i disse innplasseringstider. En del av oss må "gi bort" arbeidsoppgaver vi har hatt i mange år og som vi etter hvert har opparbeidet god kompetanse på. Ny fagkunnskap skal tilegnes. Nye grupper skal dannes og vi får "nye" arbeidskolleger" vi skal forholde oss til.



Gunn Helen Stiang, seniorrådgiver Skatt Midt - Norge, stilte sporty opp på kort varsel. Foto: Kristin Rabben

Gunn Helen snakket om våre grunnleggende behov som menneske; sosial tilhørighet, trygghet og stabilitet, å bli sett hørt og tatt hensyn til. Vi har alle motstridende følelser når det gjelder forandring; vilje til forandring og frykten for forandring. Dette er trekk ved oss og som alltid vil være der. Hvordan opplever vi i vår etat endringen? Noen kjenner gleden over og muligheten til å få tilegne seg ny kunnskap og å få prøve noe nytt.

Andre kjenner sorg og sinne over å måtte se på at andre skal overta deres jobb. Den vanlige reaksjonen er: "hvorfor skal dette ramme akkurat meg? "hva galt har jeg gjort"? Opplevelsen av tap er sterk. Kunnskap som er tilegnet over år må vike plass for nye og til dels ukjente områder, og det kjennes uoverstigelig å måtte tilegne seg ny kompetanse.. Opplevelsen av tap er stort samtidig som vi strever med å klare å akseptere det nye,

og for enkelte kommer følelsen av å bli degradert, rykke med i status snikende.

Benektning og motstand:

Gunn Helen Stiang skisserte endringsprosessen i fire faser: Benektning og motstand. Vi slipper ikke realitetene inn på oss. " Hvis noe skal skje så skjer det ikke med meg, dette gjelder de andre...". Nekting etterfølges vanligvis av motstand og er fase nr to. Denne kan ha ulike former som negative holdninger, sabotasje, vi føler oss syke, vi produserer mindre og det kan oppstå konflikter mellom ellers gode kolleger Noen begynner å tvile på seg selv og trekker seg tilbake fra gruppen: "hva tror de andre om meg". Dette er vanligvis den vanskeligste fasen i en endringsprosess. I denne fasen er det viktig at vi har ledere som er gode kommunikasjonsferdigheter og konflikthandtering og som har evne til å lytte og være den gode samtalepart. Det er viktig å skjønne at folk ikke er svake eller bakstreversk hvis de opplever tap i forbindelse med endring. Hvis medarbeidere ikke viser reaksjoner, kan det bety at reaksjoner undertrykkes, og at de kan fremtre senere. Denne fasen i prosessen vil ta kortere tid hvis reaksjonene kommer tidlig. Dersom det ikke

gis rom for slike reaksjoner i etaten vil prosessen ta lengre tid. Men hvor lenge skal vi "godta" å være i denne fasen, for denne fasen er både slitsom og energitappende. Noen blir i denne fasen lenge mens andre synes det blir for slitsomt, og finner at "nå må jeg videre".

Akseptering:

Målet er å komme over i fase tre som er akseptering, selv om det kan være noe kaotisk der. Mange spørsmål kommer og mye er uklart og vi føler avmakt ved det vi har gitt fra oss og det ukjente som ligger foran oss. For enkelte har motstandsfasen vært så slitsom at når de først er over i aksepteringsfasen er veien kort til fase fire som er gjennomføringsfasen.

De som lytter til sine følelser og tar de på alvor når de møter endringer, står bedre rustet enn de som ikke tar hensyn til de

Gjennomføringsfasen:

Vi begynner å engasjere oss. Ser at det finnes muligheter. I denne fasen er det viktig for lederne å gi god og klar informasjon og opplæring i det nye.

Ta utfordringene når de kommer og ikke samle dem opp til senere. Leders viktigste oppgave i denne fasen er å skape trygghet slik at medarbeiderne raskest mulig kan oppleve endring som mulighet og ikke som trussel. Det er viktig å gi anerkjennelse til de ansatte for strevet og at de måtte gi avkall på sine tidligere oppgaver for å gå løs på nye utfordringer.

Når det stormer rundt meg, beholder jeg roen... For jeg vet hvem jeg er – og hva jeg vil ...

Vigdís Finnbogadóttir

Sist men ikke minst oppfordrer hun oss til å ta vare på hverandre. Det er slik vi alle best kommer videre og kan ta fatt på nye oppgaver. Vær raus med positive tilbakemeldinger og gi støtte til de som sliter uten å nøre opp under det negative.

Et flott foredrag med en person ikke var redd for å by på seg selv og som virket troverdig siden hun selv har prøvd dette.

Elin D. Mjelle

Temadag for medlemmene i SkL Møre og Romsdal

Torsdag 22. november arrangerte SkL Møre og Romsdal temadag med omstilling som hovedtema.

31 deltakere fra Sunnmøre og Romsdal møtte opp på Color line Stadion. Store avstander i fylket vårt gjør at det er vanskelig å samle alle medlemmene, det er langt og reise fra Nordmøre til Sunnmøre.

I tillegg var regiontillitsvalgt Heidi Bolgnes spesielt invitert.

Hovedforeleser var psykolog Stein-Erik Hansen. Han har vært engasjert av

Skatteetaten i Møre og Romsdal tidligere og kjenner til omstillingsprosessen i staten de siste årene. Tittelen på hans foredrag var "Sorger og gleder i omstillingsprosesser". En del av det han snakket om var kjent stoff, men han har en god måte å formidle på og engasjerte forsamlingen.

Etter en tyngre lunsj, julebuffé med dessert, åpnet leder Jan Olav Rødal programmet med å overrekke en oppmerksomhet til Johan Klokk for mer enn 25 års medlemskap i SkL. Johan har hatt flere verv gjennom årene, bl.a som leder både i SkL Møre og Romsdal og lønnsutvalget i Møre og Romsdal.

Dagen ble avsluttet med Heidi Bolgnes som snakket om ROS-prosessen i Midt-Norge og SkL etter 01.01.08.

Slike arrangement er en flott mulighet til å møte kollegaer fra andre kontor enn det du jobber på og det sosiale er minst like viktig som de "offisielle" temaene.



Leder Jan Olav Rødal (t.h) åpnet programmet med å overrekke Johan Klokk SkLs blå vase for mer enn 25 års medlemskap i SkL.

Tekst: Janne Wulff
Foto: Jan Aase

Endelig er det her

YS sentralt har kommet med en nyhet på medlemsfordelsfronten - YS Medlemskort. Det er to varianter av kortet, en som alle medlemmene vil få og en annen som inneholder MasterCard. Den siste varianten erstatter det tidligere YS Unique-kortet som vi har hatt en del år nå. Kortene lanseres i januar 2008. Velg det medlemskortet som passer for deg.

Eksisterende medlemmer med YS Unique får tilsendt Medlemskort med MasterCard uten å måtte foreta seg noe. Dette skjer i januar. Nytt kort erstatter YS Unique. Eksisterende medlemmer uten YS-Unique vil få tilsendt Medlemskort med informasjon om mulighet til å oppgradere medlemskortet til Medlemskort med MasterCard.



Medlemskort med MasterCard

- medlemskort og betalingskort i ett
- Bevis på medlemskapet
- Tilgang til medlemsfordeler
- Pt. 5% sparerente fra første krone
- Kreditt til gunstige betingelser
- Kan brukes over hele verden
- Gebyrfri nettbank
- Gebyrfrie varekjøp
- Fri årsavgift



Medlemskort

- Bevis på medlemskapet
- Tilgang til medlemsfordeler

Det vil bli sendt ut ytterligere informasjon ved lanseringen av kortet i januar.

www.ysmedlemskort.no

Internettsider er under utvikling av DnB NOR Kort i samråd med YS

Intet nytt under solen



En dag for noen år siden da jeg ryddet opp i gamle papirer på likningskontoret, kom jeg over en klage fra en skattyter over ligningen 1918. Da jeg leste brevet, ble jeg slått av hvor mye som ikke har forandret seg siden den gang. Det kan tenkes vi fortsatt legger stor vekt på småsaker og skattyterne ser heller ikke ut til å ha forandret seg. Jeg har lyst til å sitere noe fra den 4 siders tettekrevne og vel-skrevne klagen. Så får dere bedømme selv hvor mye som er forandret. Brevet starter med:

Ragnar

"Jevnaker den 4. mars 1919 (Tirsdagkvelden Kl 10 - 1 om Natten)

Den 1ste d. m. fik jeg Deres Brev av 26de f.m., hvorav sees, at De har forhøiet min Indtækt for 1918 med Kr 75 for Husstel og Visergutarbeide."

Han protesterer mot forhøyelsen og skriver videre:
"Hensigten er nærmest at gjøre Ligningsnevden opmersom på, hvor knuslete og smålig den i Virkeligheten har båret sig ad imot mig" Han argumenterer deretter for at hans selvangivelse er riktig og forklarer hvordan hans forbruk er.

Han gir så et råd til ligningsnevnden:
"Jeg har det fra sikker Kilde, en en Mengde mindre Skatydere, som ikke har indlevert Selvangivelse, blir lignet meget rimelig i stedenfor at de burde skattes høiest mulig for derved at fremtvinge selvangivelse.

Så forklarer han sin egen arbeidssituasjon og tilstand på følgende måte:
Mit arbeide er nærmest må betegnes som Sæsongarbeide. Jeg har to Sesonger: Januar til Mars og Juni til August, og når jeg er ferdig med disse Sæsonger, ermin Hjerne så træt og anstrengt, at jeg skulde ønske at komme over til de evige Jagtmarker. Jeg har drevet med Kontorarbeide i 35 år, og det skulde vel ikke være så usansynlig, at man på et så langt Tidsrum kan en en anstrengt Hjerne."

Han beskriver videre sine mange sykdommer og fysiske plager og har en oppskrift på hvordan disse bør kureres:
"Imidlertid agter jeg også for Fremtiden at bruke de samme Midler derimot som hittil, nemlig: mange Fridager, Inahalasjoner og megen og god Mat og Drikke, selv om jeg derved utsætter mig for Særbeskatning, og selv om jeg risikerer at få Titel av Lathans og Stor-æter. Thi kjendes for Ret: Nils A. Olsen bør for ligningenevndens særbeskatning fri at være. (En ældre sliten Kontorist og Regnskapsfører)

Forts.fra side 2

SkL ved SKD Grimstad: Vi har et godt og nært samarbeid med SkL på Helsefyrt, noe som er helt nødvendig når vi skal ivareta våre medlemmers interesser her "ute i provinsen".

"Det er bare en ting som kan være mer smertefull enn å lære av erfaring, det er å ikke lære av erfaring" Ukjent

Sammen har vi jobbet aktivt for at det ikke skal være "oss her på Helsefyrt" og "dere der nede i Grimstad" når viktige beslutninger skal tas. Vi tror fremtiden vil bringe oss i et enda tettere samarbeid i og med at det nå blir flere grupper med ansatte fra begge leire. Vi har så smått begynt å snakke litt om hvordan vi skal organisere oss i nye SKD og SITS. Dette arbeidet videreføres parallellt med at den nye etaten tar form. Vi er også veldig glade for at det er så kort vei til SkL's sentrale folk når vi har behov for hjelp eller å lufte problemstillinger. SkL ved SKD Grimstad vokser jamt og trutt og vi runder snart 60 medlemmer.

ROS og nye Skattedirektoratet ved SKD Grimstad: I skrivende stund er oppstartssamtalene godt i gang. Vi synes det har vært god involvering og åpenhet i ROS-prosessen, men vi synes også at milepælene har stått rimelig tett i det siste halvåret. Det har vært krevende å sette seg inn i alle dokumenter og å sette av tid til samtale med det enkelte medlem når det har vært nødvendig.

De fleste her har fått sine ønsker oppfylt. Noen skifter arbeidsområde etter eget ønske, men de aller fleste fortsetter med de arbeidsoppgavene de har hatt, selv om de havner i ny gruppe. De fleste er positive og motiverte selv om vi alle er klar over at vi nå skal inn i en "tilvenningsfase" med de utfordringer som ligger i det. Mange får ny leder og nye kolleger. De som ikke har fått sine ønsker oppfylt, vet at det kommer nye mulighet på et senere tidspunkt, dersom de ikke trives i sin nye gruppe. Imidlertid er alle veldig opptatt av at vi skal klare å beholde og kanskje utvikle det gode arbeidsmiljøet vi har her i Grimstad. Vi har det trivelig, vi har det høyt under

taket og vi er flinke til å ta vare på hverandre.

Etter 010108: Alle som jobber ved SKD Grimstad pr. i dag skal jobbe i SITS etter nyttår. Selv skal jeg jobbe med brukerstøtte i en gruppe som har fått navnet "applikasjonsstøtte". Dette gleder jeg meg til! Jeg har fått muligheten til å skifte arbeidsområde og det vil derfor bli nye utfordringer, nye kolleger og forhåpentligvis nye, spennende oppgaver å ta fatt på.

Organisasjonsutvikling fordrer kompetanseutvikling, og mange her er godt i gang med studier og sertifisering. For å sikre at verdifull kompetanse kommer til anvendelse, må vi være forberedt både på løpende endringer og god dialog med arbeidsgiver. Jeg håper omorganiseringen vil bringe frem en ny og fleksibel etat som kan møte ønskene fra samfunnet og publikum, innfri de overordnede politiske mål og samtidig ivareta sine ansatte på en måte som kan være et eksempel til etterfølgelse.

Inger Sogn

Profileringsartikler



SkLs vinopptrekker kr 25,-



SkLs vase kr.250,-



SkLs dokumentmappe kr 150,-



SkLs termos kr.75,-



Glass kr 20,-



Krus kr 20,-

Alle profileringsartiklene er subsidierte, og de sendes fraktfritt ut. Bestilling kan sendes til: post@skl.no

Danica M.

Manusfrist for SkL-nytt nr 1/08 er 10. februar

Leder:

Ragnar Grina, Skattedirektoratet

Nestleder:

Monica M. Bratvold, Asker og Bærum lk

Styremedlemmer:

Per Magnar Stavland, Oslo LK
Ivar Bernhardsen, Oslo og Akershus skattefogdktr.
Kristin Rabben, Stjørdal LK
Jan Mobæk, Hedemarken LK
Anne Karin P. Bratsveen, Gjøvik LK
Elin D. Mjelle, Nordland FSK
Sissel Eilefstjønn, Vest - Telemark LK

Varamedlemmer:

1. Inger Johanne B. Viken, Nord-Jarlsberg LK
2. Anne - Kathrine Selsvik, Svalbard LK
3. Stian Hauenschild, Vestfold FSK
4. Inger Sogn, SKD/Grimstad

Avdelingsledere:

Østfold: Brit G. Arntzen, Fredrikstad
Akershus: Erik Nøkleby, Follo
Oslo: Torunn Haugen, Oslo
Hedmark: Jan Mobæk, Hedemarken
Oppland: Marit Hellum, Gjøvik
Buskerud: Bente Knudsen, Hokksund
Vestfold: Inger Johanne B. Viken, Nord-Jarlsberg
Telemark: Kjersti Pedersen, Skien
Aust-Agder: Per Jarle Nørholmen, Grimstad
Vest-Agder: Pål A. Guthe, Kristiansand
Rogaland: Aud Rosså, Hjelmeland
Hordaland: Elisabeth Verpelstad, Vaksdal
Sogn og Fjordane: Jan Kåre Kjølse, Sogndal
Møre og Romsdal: Jan Olav Rødal, Molde
Sør-Trøndelag: Heidi Bolgnes, Trondheim
Nord-Trøndelag: Holger Rørstrand, Steinkjer
Nordland: Åsmund Slättøy, Brønnøysund
Troms: Vigdis Hanssen, Midt -Troms
Skd: Inger Helen Jensen, SKD Oslo

Kontaktledd:

Finnmark: Knut Boland, Vest-Finnmark
Grimstad: Inger Sogn, SKD/BSS 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/ Stjørdal likningskontor
Tlf: 74 83 33 57/ Mobil: 95 08 98 43
E-post: kristin.rabben@ktv.no

Ansvarlig redaktør:

Ragnar Grina, 90 94 73 46

Utgiver:

Skatteetatens Landsforening

Utforming:

Heidrun Klevan

Ansvarlig Trykk:

Grenland Reklame A/S

Har du prøvd Is skrapen som du fikk i forrige nummer av SkL-Nytt?

Den ivaretar dine interesser når panser isen legger seg på frontruta.

SkL -et YS-forbund
Skatteetatens Landsforening

En partipolitisk uavhengig organisasjon som ivaretar dine interesser i Skatteetaten

www.skl.no tlf. 21 01 36 98

B-Postabonnement

(Returadresse)

SkL-Nytt

Lakkegata 3

0187 Oslo



Informasjons- og innmeldingsblankett

Etternavn:

Fornavn/ mellomnavn:

Privatadresse:

Postnr.:

Poststed:

Arbeidssted:

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

Telefon: 21 01 36 00 Telefax: 22 17 56 09 E-mail: post@skl.no Org.nr: 871481962