



Nr. 1 - 2010/33. årgang

- **Hvorfor prioriterer vi på denne måten?**

Side 8

- **En skikkelig positiv gjeng**

Side 10

- **Dønn kjedelig og slitsomt**

Side 15

- **SKL butikken**

Side 18

Isslott, badstue og 25 minus

Side 14



Redaktørens eget hjørne

Endringer over en lav sko. Har dere lagt merke til det? Vi har fått en ny og friskere layout på faste spalter side 2 og side 3. Er ikke tiden moden for en liten forandring? Nå er jeg spent på din reaksjon. Liker du endringen?

Endringen er mest kosmetisk. Innholdsmessig er bladet som før med en lett blanding av stort og smått som berører medlemmene våre.

I Skatt øst vil de ha sterke, samla og slagkraftige fagmiljø. Organisatoriske endringer som berører kontrollmiljø på flere skattekontor har vært gjenstand for drøftinger og forhandlinger. Mange av SkLs medlemmer er berørt av disse endringene. Det har naturlig nok ført til stort engasjement hos våre medlemmer og tillitsvalgte på alle nivå. Dette kan dere lese mer om både i Ragnars leder på side 3 og i stemningsrapportene fra skattekontorene i Leira og Fredrikstad. Våre medlemmer der er "litt slitne" men ved godt mot, både de som beholder arbeidsoppgavene sine og de som må bytte arbeidsoppgaver.

Nå er det like før jeg setter strek for det første nummeret av SkL-Nytt i 2010.

Jeg ønsker leserne en fortsatt flott vinter.

Kristin

En prat med...

Ivar Bernhardsen

Namsmann Innkrevning Skatt øst, sentralstyremedlem i SKL, leder av lønnsutvalg SKL sentralt og SKL øst. Nå også medarbeider i Lakkegata hver mandag og tirsdag.

Gratulerer med ny jobb i Lakkegata?

Takk! Jeg har jobbet her i ett par uker nå og trives godt. Må bare lære meg et nytt saksbehandlingsprogram så er jeg skikkelig i gang.

Hvordan har du det akkurat nå?

Akkurat nå har Per Magnar prøvd å installere drivere til skriveren i lakkegata på PC-en min uten å lykkes så jeg føler ett visst savn etter å få det i orden - ellers er det veldig bra! Innen SkL-Nytt er ute er vel skriver-problematikken løst og da har jeg det nok ganske perfekt.

Er du tillitsvalgt på heltid nå – eller hender det at du møter namsmannen i speilet enkelte morgener?

- Jeg er tillitsvalgt mer eller mindre på heltid. Bidrar ikke med annet på Innkrevingsavdelingen i Skatt øst enn å svare på noen telefoner (som har kommet feil) og litt kompetansedeling. Den fryktingytende namsmannen ser jeg imidlertid i speilet hver mandag morgen når jeg står opp...

Hva skal du jobbe med? - Det som Jens ikke vil jobbe med... Vel, jeg skal i stor grad bidra til å lette Jens' arbeidsbyrde og jobbe med alt fra info, vervemateriell, personalsaker til hjemmesiden. Skal for øvrig ta en del forefallent - det kommer veldig mange henvendelser og det er alltid mye å gjøre.

Hva er bra med å jobbe som sentral tillitsvalgt? - Det å få være med på å utforme etaten gjennom medbestemmelsen etter hovedavtalen er nok det aller beste. Men dette kan også i blant være det mest frustrerende. Innimellom skulle jeg gjerne sett at de endelige beslutningene som fattes i etaten ble mer som SkL hadde ønsket. Det er også veldig interessant å se hvordan alle regionene fungerer og utvikler seg. Jeg ser at lite er tilfeldig. Mye av de samme omorganiseringer/organisasjonsutviklingsforslagene gjentar seg i de forskjellige regionene. Mye mer enn jeg hadde trodd på forhånd besluttet fortsatt på direktoratsnivå. Arbeidet som tillitsvalgt er veldig lærerikt og gir en helt annen kompetanse enn den jeg har som namsmann.

Beskriv en mandag i Lakkegata? - Jeg er stort sett så søvning at jeg ikke får med meg stort av mandager før lunsj... så jeg beskriver heller en tirsdag: Tar toget fra Nittedal og trener en time på Grønland før jeg går bort i Lakkegata. Der får jeg dagens "bunke" av Jens, (eller Ragnar/Per Magnar). Har i 3 år hørt at det er veldig mye å gjøre for sekretariatet men har ikke helt skjont hvor mye før jeg sitter oppi det selv. Stort sett er det også ett kontormøte i uka og deretter er det å jobbe seg videre nedover i bunken. Parallelt med dette er det hele tiden telefoner og mail-henvendelser. Uansett hvor mye vi har å gjøre prioriteres henvendelsene inn til Lakkegata veldig høyt.

Jeg avslutter stort sett dagen med å løpe til toget - må nok innrømme at det har skjedd jeg har glemt jeg må hjem, men med kun 2 dager i uken er det dessverre aldri slik at jeg rekker å gjøre alt jeg har planlagt. Litt typisk er det da at akkurat det samme sier de som er her 5 dager i uken også...



Leder.....s.3	Felles opplæring i Skatt øst.....s.12
Ny tilpasningsavtale.....s.4	25 - års jubilarer.....s.13
SkLs lønnskrav.....s.5	Isslott, badstue og 25 minus.....s.14
SkL på YS-stat konferanse.....s.6	Dønn kjedelig og slitsomt.....s.15
Ikke mindre press.....s.7	Sprechen Sie Deutch?.....s.16
Hvorfor prioriterer vi som vi gjør?.....s.8	SkL-ung.....s.17
Ny medarbeider i Lakkegata.....s.9	SkL butikken.....s.18
En utrolig positiv gjeng.....s.10	Viktige verv i SkL.....s.19
Det ordner seg.....s.11	

Store, slagkraftige miljøer og kuldegrader?



Ragnar Grina

Det har vært en hard vinter og det er mulig at alle kuldegradene har gjort meg litt ekstra amper. Jeg kan derfor ikke unngå å komme inn på at Skatt øst, visstnok på grunnlag av de nye strategiene, har utarbeidet sitt eget mål bilde mot 2015. Et av punktene lyder:

“Vi skal ha sterke, samla og slagkraftige fagmiljøer”. Hva dette betyr har vi fått en viss anelse om gjennom et forslag til omorganisering av KR, det vil si mye sentralisering og spesialisering. Velfungerende kontrollmiljøer var antageligvis ikke store nok, selv om de leverte svært gode resultater, og ble foreslått avvirket og/eller samlet.

Sammenslåing og sentralisering er en trend vi også ser andre steder og i andre etater. Når Helse Øst og Helse Sør ikke fungerte, ble de slått sammen til Helse Sør-Øst. Sammenslåingen har i alle fall ikke avverget en skandale ved sykehuset Asker og Bærum. Om det er uhell eller bevisste handlinger er ikke klart ennå. Det blir uansett ikke enklere når leder/ledelse sitter fjernt fra hverdagen i helseforetaket og styrer etter “antallskrav”.

Det kan være grunn til å ta et tilbakeblikk til tidligere tider. Vi kan i første omgang gå svært langt tilbake i tid. “Vi arbeidet hardt, men hver gang vi begynte å fungere ble nye omorganiseringsplaner iverksatt. Jeg lærte meg senere i livet at vi er tilbøyelige til å møte hver ny situasjon med omorganisering. Jeg lærte også hvilken vidunderlig metode dette er til å skape illusjoner om fremgang, mens det i virkeligheten forårsaker kaos, ineffektivitet og demoralisering.” Dette mente Cajus Petronius, romersk embetsmann under keiser Nero for ca 2000 år siden.

Noen sier at verden går framover, selv om det også synes å være vanskeligere å utvikle menneskene enn tek-

nologien. Jeg har også lyst til å sitere Stig Lundberg, førsteamanuensis i organisasjon og ledelse som har sagt; “Ledere som driver med stadige omorganiseringer gjør ofte dette for at det skal se ut som de får til noe. Dette for å skjule det faktum at de ikke greier å lede produksjonen godt nok til at det gir resultater.”

Tilbake til vår etat. Om oppgaveutførelsen er god eller ikke er ikke minst et ledelsesspørsmål. Der en leder har store utfordringen med å løse oppgaven i små enheter skal det mye til for at det blir mye bedre med større enheter. Jo større kontorene/avdelingene/regionene blir, jo større blir avstanden mellom de som utfører arbeidet og de som skal lede arbeidet. Vi har erfart at kommunikasjonen mellom laveste og høyeste nivå inneholder filtre og flaskehals, begge veier. Jo flere nivå, jo større sjans for at budskapene blir et annet enn det avsenderen stod for. Jeg mener at dette er en av grunnene til at en eventuell ny omorganisering er et stort feilgrep.

Nå må vi bygge på det som begynner å fungere i stedet for å snu organisasjonen opp ned igjen. Jeg innser at det kan være behov for å foreta endringer, men jeg har mer tro på de små skrittene i riktig retning enn de lange skritt i en heller ukjent retning.

Siden påsken og da forhåpentligvis klisterført nærmer seg, skal jeg love å være mer positiv i neste nummer.

Med ønske om utvikling i riktig retning

Ragnar

Ny tilpasningsavtale i Skatteetaten

Klarere regler om hvor vi skal ha medbestemmelse, bedre tilrettelegging for drøfting av utlysningstekster og opprettelse av et sentralt utvalg for likestilling og mangfold. Det er de viktigste endringene i etatens tilpasningsavtale.

SkL krevde før sommeren i fjor en reforhandling av tilpasningsavtalen. De sentrale partene i etaten kom før jul i havn med en ny tilpasningsavtale for Skatteetaten. En tilpasningsavtale er en nærmere regulering av medbestemmelse tilpasset den enkelte virksomhet og de ansattes behov, og følger et viktig verktøy for de tillitsvalgte.

Det er ikke foretatt store endringer, men SkL må likevel si seg fornøyd med de endringene som ble foretatt. Blant annet er medbestemmelse der hvor fullmakter blir delegert nå bedre regulert. Drøfting av utlysningstekster for en stilling kunngjøres har fått en tydeligere forankring. Bestemmelsene om etatens arbeid med likestilling og mangfold er styrket. Videre er det enkelte presiseringer på områder som informasjon og kompetanse.

SITS og sentralskattekontorenes stilling ble et tema under forhandlingene.



Deres status, og teksten i avtalen som regulerer dette, fortsetter som tidligere. Vi erkjenner likevel at vi ikke har klart å finne formuleringer som mer korrekt dekker den spesielle stilling som disse enhetene har i etaten.

En tilpasningsavtale skal også klarlegge arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalgene og de tillitsvalgte arenaer. Partene ble enige om å fortsette ordningen med at det er de tillitsvalgte som skal behandle hovedavtalesaker som også er nevnt i arbeidsmiljøloven. Arbeidsfordelingen mellom arbeidsmiljøutvalg og de tillitsvalgte vil trolig bli et tema for diskusjon i tiden fremover likevel.

Hovedavtalen med tilpasningsavtale vil bli trykket opp i eget hefte-format som tidligere og distribuert til avdelingene og de tillitsvalgte. En nærmere gjennomgang av endringene i tilpasningsavtalen vil bli foretatt på ulike kurs og tillitsvalgsamlinger i tiden fremover.

Jens Chr. Batt

SkLs krav til vårens tariffoppgjør:

Opprettholde kjøpekraft og rette opp lokale skjevheter

SkL ønsker en innretning på lønnsoppgjøret som først sørger for at alle opprettholder kjøpekraften. Deretter en betydelig avsetning til lokale lønnsforhandlinger.

Ett generelt tillegg som opprettholder kjøpekraften er prioritert øverst av SkL. En reguleringsprofil med både kronebeløp og prosent vil etter vårt syn ivareta en likelønnsprofil og en lavlønnsprofil.

Stor pott til lokale forhandlinger

SkL ønsker en betydelig pott til lokale forhandlinger i år. Dette prioriteres fremfor avsetninger til sentrale justeringer. Da det ikke var lokale forhandlinger i 2009, er dette i år etterspurt blant mange av våre medlemmer. De lokale forhandlingene har gode funksjoner, bla i forhold til belønningsspektet. ROS har også ført med seg betydelige lønsmessige utfordringer som må rettes opp lokalt. SkL ønsker en avsetning til lokale forhandlinger i størrelsesorden 1,5%.

Lønnsforskjeller som følge av omorganisering

SkL er svært opptatt av de lønnsfor-

skjeller som har oppstått som følge av ROS. Disse er både geografisk betinget og som følge av at et flertall av etatens ansatte har skiftet arbeidsoppgaver. SkL ønsker en sentralt avsatt omstillingspott til å rette opp urettferdige lønnsforskjeller som har oppstått i kjølevannet reorganiseringen. Vi viser for øvrig til YS Stats handlingsplan hvor det fremgår at YS Stat skal: "Bekjempe lønnsforskjeller oppstått som følge av omorganisering".

Sentrale justeringer

Dersom det generelle tillegget og avsetningene til lokale forhandlinger spiser opp hele den totale rammen, er SkL komfortable med at det evt. ikke er midler igjen til sentrale justeringer. Skulle det likevel bli rom for justeringer mener SkL at justeringsoppgjøret bør ha en likelønnsprofil. Stillingskoder med relativ overvekt av kvinner bør da tilgodeses. I tillegg ønsker vi en oppmerksomhet rettet mot etatskoder som

våre medlemmer er plassert i.

Øvrige krav

SkL har i tillegg til de økonomiske kravene blant annet tatt opp problemstillinger knyttet til bruk av stillingskoder generelt og våre etatskoder spesielt, føringer og prosedyrer for lokale forhandlinger, seniorpolitiske tiltak og likelønn.

Ovennevnte er hentet fra SkLs krav til vårens hovedoppgjør som er oversendt YS Stat. Kravene er utformet på grunnlag av tilbakemeldinger fra avdelingene.

*For SkLs lønnsutvalg
Jens Chr. Batt*

Nye utvalg:

Utvalgene er satt sammen slik:

Arbeidsmiljø- og personalutvalg:

Leder: Thorild Andersen, Sissel Eilefstjønn, Rolf Lillerovd og Kaare S. Sidselrud

Lønnsutvalg:

Leder: Ivar Bernhardsen, Inger Helen Jenssen og Jens Chr. Batt

Opplærings- og arrangementsutvalg:

Leder: Elin Davidsen Mjelle, Kjell J. Borlaug, Per Magnar Stavland Danica Milosevic

Organisasjonsutvalg:

Leder: Ragnar Grina Siv Godø Stine Tappaninen Elin Davidsen Mjelle Redaksjonsutvalg: Leder: Kristin Rabben Jens Chr. Batt Ragnar Grina

Underutvalg som rapporterer til Organisasjonsutvalget

Fag- og ITutvalg: Elin m/ansvar for nåværende utvalg

SkL-ung:

Stine m/ansvar for å organisere –ungarbeidet

Kulturutvalg

Ragnar, Sissel, Kjell, Inger Helen

Leder eller nestleder tiltrer utvalgene etter oppfordring fra utvalgene eller etter eget ønske.

SkL på YS Stat konferansen 2010

I sin åpningstale tok YS Stat leder Pål N. Arnesen opp temaer som pensjonsavtalen i offentlig sektor, merkevarebygging i YS Stat, sykelønnsordningen, likelønn og YS Arbeidslivsbarometer.

YS leder Tore Eugen Kvalheim dro konferansen videre med tre hovedområder: IA-drøftingene, det kommende inntektsoppgjøret og YS satsingsområder. Han var opptatt av å nå målet om 20 % nedgang i sykefraværet.

Konferansen var innholdsrik og godt balansert med gode foredragsholdere og politisk debatt.

Riksrevisor Jørgen Kosmo må spesielt nevnes for sin kraftfulle og humoristiske fremstilling av temaet "Statlige tjenester under press". Han stilte spørsmålet: Synes vi det forventes for mye av statlige ansatte? Vi kan aldri få mer støtte og tjeneste enn det samfunnet kan gi. Hva er så årsaken til at vi kommer under press? Et svar kan være mangel på klare meldinger og rapporteringer. Han savnet gode risikovurderinger i etatene.

Arild H. Steen fra AFI presenterte YS Arbeidslivsbarometer, et instrument for å måle trykket i norsk arbeidsliv og som gir kunnskap til sentrale debatter innenfor norsk arbeidsliv. Hovedkonklusjon: Det står bra til i norsk arbeidsliv.

Statsråd Rigmor Aasrud (FAD) ga uttrykk for at hun ønsket å fortsette det gode samarbeidet med fagbevegelsen. Fagbevegelsen må satse på god utdanning av tillitsvalgte, og det må settes fokus på arbeidsmiljø for å redusere det høye sykefraværet var hennes budskap.



Årets YS Stat konferansen ble arrangert på Thon Hotell Opera i Oslo 26.-27. januar med nærmere hundre deltakere. Fra SkL's sentralstyre deltok Ragnar Grina, Per Magnar Stavland og Thorild Andersen. I tillegg møtte Jens Chr. Batt fra YS konfliktråd. Foto: Christian Lislerud

Fra SkL benyttet Ragnar Grina anledningen til å advare mot de stadig pågående omorganiseringer i statlig sektor. Dette blant annet med tanke på planer om nye omorganiseringer i Skatteetaten.

Hvorfor er det attraktivt å jobbe i staten? Spørsmålet ble stillet av statens personaldirektør Siri Røine under tittelen "Statens rolle som attraktiv arbeidsgiver".

Staten er en kunnskapsbedrift. De aller fleste er fornøyd med staten som arbeidsgiver. Lederopplæring må styrkes med utgangspunkt i lederplattformen.

YS gjennomførte nylig en Questback undersøkelse for YS medlemmer. Kristine Sandvik, YS Stat presenterte undersøkelsen som over 6000 medlemmer har besvart.

SkL har den høyeste svarprosenten med 60 %.

Undersøkelsen er nå distribuert til de enkelte forbund. SkL vil jobbe med denne i nærmeste fremtid.

Thorild Andersen

Ikke mindre press



Det blir ikke mindre press på statlige tjenester i framtiden konkluderte Erna Solberg fra Høyre og Marit Nybakk fra arbeiderpartiet med. møtte Jens Chr. Batt fra YS konfliktråd. Foto: Christian Lislerud

Det blir ikke mindre press på statlige tjenester i nærmeste fremtid, i følge politikerdebatten mellom Erna Solberg og Marit Nybakk på YS Stats konferanse.

Det blir ikke mindre press på statlige tjenester i nærmeste fremtid. Det er hovedinntrykket etter debatten mellom Høyres Erna Solberg og Arbeiderpartiets Marit Nybakk på YS Stats konferanse onsdag.

Det kom ingen uventede standpunkter fra de politiske debattantene. Fra Marit Nybakks "En sterk og god offentlig sektor er en forutsetning for god tjenesteproduksjon", til Erna Solbergs "Ja, offentlige tjenester vil fortsatt være under press".

Forventningene til de offentlige tjenestene er større enn det man kan levere, ifølge Solberg, som samtidig mente at i vår medie verden blir saker ofte fremstilt verre enn de er. Hun pekte også på hvilke styringssignaler som blir gitt. Ofte setter Stortinget ulike mål som

strider mot hverandre. Det bør være ett virkemiddel for hvert mål, ellers går det galt. Politikerne prøves for lite på resultatlevering. De må i større grad bli målt på hva det offentlige leverer.

Nybakk trakk fram behovet for bedre kvalitet og større tilgjengelighet på de offentlige tjenestene for å møte et økende krav til førstelinjetjenesten. Dette reduserer ikke akkurat presset på de som utfører disse tjenestene i dag. På spørsmål fra en NAV-ansatt om ikke NAV kunne få tid til å virke etter intensjonene, var det lite politikerne kunne love.

Nettopp NAV ble trukket fram som et eksempel på en etat under press. Det var bred enighet om at Stortinget i fellesskap var med å skape store forventninger til NAV. Burde ikke noen ha

sagt ifra for å dempe disse forventningene? Her kom det flere forslag – alt fra Bondevik til NAV-sjef Sagli, og svaret er ja, det burde noen ha gjort. Noen resept på hvordan dempe presset uteble, for noen "quick fix" er det i hvert fall ikke.

Forsamlingen fikk bekreftet at dette handler mye om politisk spill og retorikk. Forfatter og journalist Magnus Marsdal oppsummerte debatten med at han syntes det var merkelig at ingen fokuserte på om offentlige tjenester faktisk var underfinansiert. Er ethvert rop om mer ressurser bare å skrike for sin syke mor, eller er det faktisk et behov? Et tankekors politikerne bør merke seg.

Jens Chr. Batt

Hvorfor prioriterer vi på denne måten?

Det er en vond følelse når jeg har en god sak som alle er enig i, men ingen som har makt og myndighet kan/vil gjøre noe som fører til endring.

SkL har mange medlemmer på skatteområdet som reagerer på Kvalitetsmeldingen.

For inntektsåret 2008 hadde vi flere områder med store unndratte beløp som vi i alt for liten grad fikk tid til. Vi bruker mye ressurser på småbeløp og lar millionbeløp stå ukontrollert. Mange saksbehandlere reagerer sterkt på denne prioriteringen.

SkL foretrekker dialog og informasjon framfor konfrontasjon. Vi ønsker ikke å gå så hardt ut at motparten går i skyttergraven. Det må være mulig å snakke saklig og prøve å opplyse sakene slik at vi har godt nok grunnlag til å ta de rette beslutningene. Vi må også kunne forvente av ledelsen at vi får en god forklaring og begrunnelse for det som blir bestemt.

Det er viktig at de som lager retningslinjene forstår hvordan alt virker. Jeg har brukt en del tid på å forklare hvordan kvalitetsmeldingen blir tolket og praktisert på kontorene, og hvilke utslag denne prioriteringen av arbeidsoppgavene virker i praksis. Jeg har vist reelle eksempler på hva vi bruker tiden til, og eksempler på store saker som må ligge. Over alt møter jeg stor forståelse for problemstillingen, og jeg får et inntrykk

av at dette er viktig. Men det skjer ingen ting. Regionledelsen sier at vi må være lojale mot det som blir bestemt sentralt, og kan ikke prioritere på en annen måte. Og hva sier de i SKD?

Det endte med at SkL sentralt tok opp saken på fellesmøte 19. januar 2010. Jeg ble svært overrasket over det som stod i SkL info 03/10:

Kvalitetsmeldingen

Kvalitetsmeldingen inneholder krav til kvalitetstiltak for ordinær likningsbehandling og bygger på erfaringer fra fjorårets likning. Disse er hentet fra evalueringsarbeidet som er gjort i arbeidsgruppen Kvalitetsfremmende tiltak ved ordinær likning (KTOL). Det er avdelingsdirektørene på fastsetting i regionene som har bedt om at kontrollnivået legges på samme nivå som for 2008. SkL setter spørsmålstegn ved om det er ressurser til å gjennomføre alle obligatoriske kontroller som er planlagt.

Det er "Avdelingsdirektørene på fastsetting i regionene" som står bak. Hvem hadde trodd det? De ønsker altså samme kontrollnivå som forrige år. Har du hørt slikt? Og dette skal skje samme år som vi tar i bruk det nye saksbehandlersystemet SL. Er det noen der oppe som har et overordnet ansvar? evt. ser

skrifta på veggen?

Nå må vi være klar over at avdelingsdirektørene på fastsetting har et stort og bredt ansvarsfelt: Folkeregister, skatt, arv og mva. Så det skal godt gjøres at de har full oversikt over alt som foregår av saksbehandling i regionen. Men vi må forvente at de har satt seg inn i saken når de kommer med ønsker om kontrollnivå.

Nå vil jeg likevel berømme ledelsen i Skatteetaten for satsning innenfor Skattekrim, Finans og utland. Her har det skjedd mye nytt og spennende de siste årene. Men på det området jeg arbeider, ser jeg alt for mange likheter med forholdene slik de var da jeg begynte på likningskontoret i 1967. Dette er ikke holdbart. Vi må tenke nytt, og det må skje fort. Og vårt ansvar på grunnplanen blir å forklare beslutningstagerne hvordan dagens kvalitetsmelding virker. Vi må ikke tie!

Det heter at Skatteetatens oppdrag er å sikre inntekter for å finansiere fellesskapet og Skatteetaten skal opprettholde og styrke legitimiteten til skattesystemet. Dersom vi fortsetter i samme sport, så følger ikke skatteetaten opp samfunnsansvaret sitt.



Terje Vold

Mitt forslag er at det settes høyere beløpsgrenser på den del av kontrollene som gir mange utslag med små beløp. Da oppnår vi følgende:

- Alle blir ferdige med de obligatorisk kontrollene i god tid før klarsignal
- Vi får mer lik behandling og lik kvalitet over hele landet
- Vi får god tid til å "høste" store saker som vi oppdager under ligningsbehandlingen.
- Vi får bedre tid utover høsten til å ta disse store sakene.
- Vi tar saksbehandlere på alvor og utnytter deres kompetanse

• Saksbehandlerne opplever at de arbeider med viktige saker.

- Vi prioriterer proveny framfor antall
- Dette virker motiverende og inspirerende for miljøet i Skatteetaten.
- Vi bygger tillit og troverdighet blant skattyterne.
- Vi bygger tillit og troverdighet blant regnskapsførere og revisorer.

Vi har alle et ansvar. Det verste av alt er likegyldigheten.

Vi må ikke gå i denne fella:

Alle, Noen, Enhver, Ingen

Det er en historie om fire mennesker kalt Alle, Noen, Enhver og Ingen.

Det var et viktig arbeide som skulle gjøres og Alle var sikker på at Noen skulle gjøre det. Enhver kunne ha gjort det, men Ingen gjorde det.

Noen ble sint på grunn av dette, for det var Alles jobb.

Alle trodde Enhver kunne gjøre det, men Ingen forsto at Alle ikke ville gjøre det.

Det endte med at Alle bebreidet Noen da Ingen gjorde hva Enhver kunne ha gjort.

Terje Vold



Elin D. Mjelle på plass i Lakkegata. Arkivfoto

Nye medarbeidere i Lakkegata

Ivar Bernhardsen og Elin Davidsen Mjelle er nå på plass som faste medarbeidere i Lakkegata.

Aktivitetsnivået i Lakkegata er høyt. Vi har fått mange nyinnmeldinger og aktive medlemmer, både gamle og nye, skal ytes god service. Bemanningen er derfor blitt styrket med en stilling. Sentralstyremedlemmene Elin Davidsen Mjelle og Ivar Bernhardsen deler denne stillingen.

De har følgende kontortid:

Ivar: hver mandag og tirsdag, **tlf: mail:**

Elin: hver tirsdag, onsdag og torsdag, enten i Lakkegata eller fra hjemmekontor i Bodø. **tlf: mail:**

En skikkelig positiv gjeng



Litt historie

Leira hadde ved inngangen til ROS ca 20 ansatte, i dag har vi 17 ansatte. Kontoret var ved inngangen til ROS et ligningskontor med ei person- og ei næringsavdeling. På næringsavdelingen var det på det tidspunktet 10 ansatte som hadde som arbeidsoppgave å drive kontroll. Mye av kontrollkompetansen er bygd opp over mange år. På bakgrunn av kontrollkompetansen i gruppen, var det et sterkt ønske om og fortsatt drive med kontrollvirksomhet. Flere ansatte hadde gjennomført regnskap 4, og så frem til å bruke nyvunnet kunnskap på regnskapskontroller.

ROS

Gruppen fikk det slik vi ønsket og ved innføringen av ROS ble det overført 3 ansatte til veiledning, 7 ansatte til fastsetting og 10 ansatte til kontroll og rettsanvendelse bransje 1 bygg og anlegg. Vi var ikke lengre et kontor, vi var delt

i tre. Men vi fikk alle jobbe med det vi hadde satt opp som ønsker, ansatte på Leira var lykkelige og vi satte i gang med å løse nye oppgaver. Fastsetting, veiledning og bransje gruppen har i hele perioden levert resultater som vi er stolte av, vi har rett og slett vært av de beste i klassen.

Slange i paradiset

I skatt øst var det ikke godt nok å være best, resultater skulle ikke lengre telle. Neida! istedenfor kom det snikende inn en heller tvilsom sannhet... Store og slagkraftige kontrollmiljøer! Allerede etter et år var kontrollgruppa på tur til å bli historie... Men etter mye uro og frustrasjon, så fikk vi jobbe enda et år med regnskapskontroll vi likte så godt.

Bemanningsrapport

Vi var ikke kommet mer enn utpå nyåret i 2009 så var Leira igjen på lista som ett kontor som ikke skulle ha kon-

trollmiljø, alle må jo samles i de store slagkraftige miljøene hvis vi skal oppnå resultater i Skatt øst. Ja vel... hva med våres gruppe da, liten, tverrfaglig, gjennomiktig og resultatorientert. Ikke bra nok sier skatt øst; dere er verken store eller slagkraftige. Selv i det turbulente 2009 året oppnådde vi veldig gode resultater igjen. De ansatte på Leira står støtt i stormen, noe jeg tror skyldes det gode miljøet og stå på evnen som kontoret over mange år har bygd opp.

Endringsorientert

Selv i storm og turbulente tider har vi hatt humøret og evnen til å søke nye utfordringer. Ved forslaget om nedleggelse av gruppen i 2008, da kom Leira gruppen med forslag om å overta profinjen på SOL.

Dette ble ikke noe av, men vi kom i alle fall opp med et konstruktivt forslag som ble lagt merke til.

Etter at bemanningsrapporten i 2009 ble lagt frem, har vi ikke lagt skjul på at vi ønsket å bruke regnskapskompetansen i gruppa nettopp på regnskapskontroller. Men allikevel sa vi oss villige til å bli overført til fastsetting hvis vi fikk arbeidsoppgaver som vi kunne akseptere.

Mva

På grunn av vår endringsvilje ble vi forespurt om vi kunne tenke oss å jobbe med oppgavekontroll mva. Selv om vi er en positiv gjeng så ble vi lei usikkerheten rundt fremtiden. Vi takket ja til utfordringen som på det tidspunktet ennå ikke var klar.

Sjokk

Jo da vi fikk mva oppgavekontroll, men ikke bare oss. Hele kontoret skulle få bli et kontor som hadde oppgavekontroll mva som sitt arbeidsområde. Absolutt alle? Hva med ligningsoppgavene?

Fastsettingsavdelingen har hele veien blitt skånet for den verste uroen. De har hele tiden forventet å jobbe med ligning. Fastsetting tar umiddelbart ett møte, og de velger å ta utfordringen. De trengte 2 dager på avgjørelsen. Avgjørelsen til fastsetting står det respekt av, de var ikke forbredt på at det skulle bli endringer for dem, slik kontrollgruppen var.

Positive

Jeg er stolt av å jobbe med en slik "skikkelig positiv gjeng", med den høye gjennomsnittsalderen her så skulle en tro det var vanskelig å kunne ta nye utfordringer. Men slik er ikke de ansatte på Leira, de velger å se fremover, ikke dveler ved fortiden. I denne situasjonen har de aller fleste gjort det som de mener er best for kontoret og ikke nødvendigvis hva den enkelte mener er best for seg selv. Voksne folk snakker i sammen og tar felles ansvar for å trygge arbeidsplasser og et fantastisk godt arbeidsmiljø inn i fremtiden.

Tekst/bilde: Oddleif Nybakke

Det årnær' sæ' i Fredrikstad

For oss som har lang fartstid i Skatteetaten, og som fra "tidenes morgen" er opplært til å tro at kompetanse og gode resultater er veien å gå ... er det vanskelig og forstå at dette over natten ikke skal telle. Overraskelsen er derfor stor, da det som lyn fra klar himmel dukker opp en bemanningsrapport, der det fremgår at K/O bransje 2 gruppe 3 i Fredrikstad skal flyttes til Moss.

Det er helt sant! - Det står svart på hvitt i denne rapporten; Kompetanse og resultater har ingen betydning Tenk så feil man kan ta! Begrunnelsen er at her skal det innføres store slagkraftige enheter! Det spiller altså ingen rolle at man har brukt 2 og ½ år på å tilegne seg ny kompetanse og har produsert resultater som overgår alle produksjonsmål. Det at samtlige medarbeidere er kjempe motivert for å ta fatt på neste års arbeidsoppgaver, er også bare som bagateller å regne. Neida! Bare man er store og slagkraftige ,(les sitter under samme tak som minst 60 likesinnede), er lykken nådd.

Hallo? Skjønnte vi det? Nei!

Tror virkelig ledelsen at vi blir mer slagkraftig ved og flytte oss til Moss?

Blir det ikke litt feil å gi oss tilbud om å flytte over til fastsetting når det er kontrollområdet som skal styrkes? Bemanningsgruppa har nok i sin iver etter å kreere "slagkraftige" miljøer "oversett en viktig detalj; her i Fredrikstad er det ingen som flytter. Det er ingen som slutter heller for den saks skyld. Det er her på Fredrikstad vi har vennene og kollegaene våre, det er her vi motiverer hverandre, det er her vi har vårt gode miljø, det er her vi gjør hverandre gode og får flotte resultater. Det er her vi har pølser hver fredag, det er her vi drar på tur sammen og i år skal vi til Istanbul.

For å gjøre en lang historie kort. Gruppe 2, bransje 3 bestemmer seg for å ta opp kampen . Vi biter oss fast, skriver tilbakemeldinger, innkaller til møter, og argumenterer det beste vi kan i alle slags møter og fora.

Og sist men ikke minst vi får uunværlig hjelp av Roy Strømstad i Skl og Nullmeyer i NTL. En stor takk til dere.

Og snipp snapp snute. Hurra!

Her er vi og her får vi bli' Det or'næ' sæ' i Fredrikstad alikavæl'

Avslutningsvis henstilles det til ledelsen; Please ;Ikke finn på mer "lurt" på en stund nå da. Det går så innmari' mange dagsverk til det. Og så blir vi så innmari slitne av det..!

Brit Arntzen

FELLES OPPLÆRING

I region øst har fagforeningene og ledelsen gjennomført felles opplæring i Hovedavtalen i Staten (HA) og Hovedtariffavtalen i Staten (HTA). Fagforeningene og ledelsen er nok noen ganger uenig i tolkningen av bestemmelsene, men vi har samme mål; en bedre arbeidsplass for alle.



SkLs deltakere på felles opplæringen. Fra v: Roy Strømstad, Trude Olsen, Torunn Haugen, Geir Jonny xxxxxxxx, Torhild Andersen. Foto: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Vi hadde snakket om det, og ønsket oss de lenge. Og endelig ble det noe av! I region øst har vi nå gjennomført felles opplæring i HA og HTA. Og med felles opplæring mentes det at dette svar noe som både fagforeningene og ledelsen skulle være med på. Foreningene fikk lov til å stille med 5 personer hver. SkL øst fikk sykdomsforfall første dag, men vi er kjent for å være raske til å snu oss rundt, så Thorild Andersen kastet seg på toget fra Ski, og stilte som reserve bare en halvtime for sent.

Opplæringen var delt i to hele dager, hvor HA var i fokus første dag, og HTA andre dag. Det er ikke til å komme forbi at det var en viss kvalitetsforskjell på disse dagene, med i det store og hele var det en nyttig gjennomgang.

Øyvind Miller hadde gjennomgang av HA. Miller er advokat med arbeidsrett som spesialitet. Det er helt klart at vi i fagforeningene og ledelsen ikke nødvendigvis alltid er enige i tolkningen av

HA. Som forening er vi opptatt av at medbestemmelsen blir ivaretatt og at den er reell. Det er vel ikke alltid at vi føler at vi har medbestemmelse annet enn på papiret. Vi har nok ofte følelsen av at avgjørelsen allerede er tatt, nå vi kommer i drøftingsmøter. Ledelse er fullstendig klar over sin styringsrett, og bruker denne for hva den er verdt. Men, som Kjeia da: Verken hun/ledelsen eller vi foreningene kommer til dlingsaker.

Tiden etter lunch var avsatt til gruppediskusjoner. Ledelsen ble plassert i gruppe for seg selv, mens vi deltok i grupper sammensatt på tvers av foreningstilhørighet. Temaene vi skulle diskutere var forskjellen mellom informasjon, drøfting og forhandling, grensene for forhandlingsretter etter HA § 13 nr 2A. I tillegg skulle vi diskutere hva uttrykket "så tidlig som mulig" i HA § 11 skulle forstås.

På plenumsgjennomgangen fremkom det at vi har felles forståelse for bestemmelsene i HA. Det vanskelige er dermed å praktisere det slik at alle blir fornøyd og føler seg hørt og ivaretatt og at vi har evne og vilje til å følge HA.

Dag 2 var viet gjennomgang av HTA. Randi Stensaker fra LO stat loset oss gjennom denne, og selv om Randi

tilhører "feil" forening, må vi nok likevel innrømme at gjennomgangen var bra. Randi har allsidig erfaring fra alle sider av bordet.

Hun startet med at medbestemmelsesretten vår er hjemlet i grunnloven § 110: "Det paaliger Statens Myndigheter at legge Forholdene til Rette for at ethvert arbeidsdygtigt Menneske kan skaffe sig Udkomme ved sit Arbeide. Nærmere Bestemmelser om Ansattes Medbestemmelsesret paa deres Arbeidsplads, fastsettes ved Lov". Denne bestemmelsen skriver seg riktignok ikke fra 1814, men kom inn i grunnloven ca år 2000.'

Randi gikk gjennom bestemmelsene i HTA, med særlig vekt på de i 2.3.3 og 2.3.4. Gjennomgangen medførte til dels livlige diskusjoner hvor både vi og ledelsen var ivrige deltakere. Vi snakket mye om forhandlingene er reelle forhandlinger, eller om dette mer eller mindre er "diktat" fra ledelsens side, og det er ikke til å stikke under en stol, at vi ikke alltid er enige om dette.

Under diskusjonen rundt HTA 2.3.3 ble det sagt en del rundt prioriteringer, og hvilke grupper som skal prioriteres. Randi Stensaker var helt klar på at

etatsutdannede også er en utdanningsgruppe (og dette mener FAD også), som skal prioriteres under lønnsforhandlingene. Foreningene som representerer høyutdanningsgrupper ble kanskje ikke like glad som oss for å høre dette.

Region øst er en stor region, slik at lønnsforhandlingene er vanskelige, både på grunn av antall medarbeidere, og at den lokale kunnskapen ikke alltid er tilstede. Lønnsutvalget i SkL øst har lenge ønsket at det skulle gjennomføres preliminare forhandlinger på avdelingene, før disse blir løftet opp på regionnivå. Randi Stensaker var også enig i at dette kunne være en god ide, så vi følte at vi hadde fått litt "medhold" her.

Vi fikk ikke tid til gruppearbeid på denne dagen, men diskusjonen rundt forskjellige problemstillinger gikk hele dagen.

Det har vært nyttig med en felles gjennomgang av regelverket. Vi som foreninger og ledelsen er nok fortsatt noen ganger er uenig i tolkningen av bestemmelsene, selv om vi egentlig har samme mål, en bedre arbeidsplass for alle.

Torunn Haugen

25 års jubilanter i 2010

Vi gratulerer alle jublanter med 25-års medlemskap i SkL.

SkL Midt - Norge

Erling Bye
Else Marie Fjørtoft
Jan Inge Fjørtoft
Heidi Grønn Johansen
Olaf Røed
Britt Mofoss

SkL nord

Per – Christian Erlandsen
Siv – Marit Haugsdal
Elna Stabbforsmo

SkL sør

Turid Ellefsmo Fagerli
Björg Jansen
Marit Sskandfer
Birgitte Heigård
Arne Lundhaug
Jenny Paus
Alf Helge Repstad
Ann-Mari Torgersen
Björg Elisabet Johannessen
Sigfrid Lien

SkL vest

Else Lie
Kari Laila Skrede
Evy Kydland
Anne C skulevold
Ole Ivar Alendal
Terje Vold

SkL øst

Bjørn Garbielsen
Snorre Haugen
Trygve Reistad
Trine Beate Eriksen Bill

PS: Listen skal være komplett, men feil kan skje. Hvis du har 25-års jubileum i år, og ikke står på denne listen må du ta kontakt med lokalavdelingen din. DS



Vakkert isslott. Foto: Jarle Morken



Per Magnar Stavland, Jan Olav Rødal og Ole Bjørn Remseth inspiserer badstuen. Foto: Jarle Morken



Ronny Rydningen og Camilla Foto: Per Magnar Stavland

Ronny Rydningen

- Begynte i SOL i Leikanger 02.mars 2009
- Nyvalgt plasstillitsvalgt på SOL
- Kommer fra privat sektor
- Er utdannet elektriker
- Har drevet eget firma
- Har jobbet fulltid som tillitsvalgt
- Har grunnfag i psykologi og bachelor i sosiologi
- Holder nå på med en master i offentlig administrasjon og styring

Isslott, badstue og 25 minusgrader

Selv om det var kaldt i Rindal disse dagene hadde de fleste av oss et godt og utbytterikt opphold da SkL Midt – Norge arrangerte årskonferanse 2- 3. februar 2010. Vi ser også frem til neste års konferanse i trivelig lag med gode SkL'ere.

Jan Olav Rødal ønsket alle velkommen til Rindal. Vår utmerkede vert for anledningen, innehaveren av Saga Skystasjon orienterte om fasilitetene som stedet består av. Foruten våre egne medlemmer var regiondirektør i Skatt Midt - Norge Trude Vollheim Webb, nestleder i SkL, Per Magnar Stavland, og sekretariatsleder, Danica Milosevic, med på årets konferanse.

Selve konferansen ble startet med et informativt foredrag om pensjon. Når det gjelder den fremtidige pensjonsordningen står det nå klart for oss at vi har flere valg, vi må ta disse valgene selv og stå for det vi bestemmer oss for. Arne Helstrøm fra Statens pensjonskasse holdt oss i ånde med masse informasjon om pensjossystemet, endringer og muligheter. Vi er nå atskillig bedre kjent med de tilbudene som Statens pensjonskasse har.

Regiondirektør Trude Vollheim Webb var fornøyd med at region har klart å oppnå gode resultater i 2009. Hun orienterte også om "mål-bildet 2015", etatens nye strategier og utfordringer og muligheter i forbindelse med budsjett.

Nytt fra SkL sentralt hører med. Danica og Per Magnar orienterte i tur og orden om verving, profileringsartikler, styringsdokumenter, årets lønnsoppgjør og andre aktuelle saker. Det ble også tid til en kort redegjørelse om forskjellen mellom lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalen pkt. 2.3.3 og pkt. 2.3.4.

Sist men ikke minst ble det avholdt årsmøte med valg. Jan Olav Rødal ble valgt til leder. Med seg i styret har han Britt Mofoss, Laila Thorvik, Kristin Eggen og Marianne Reitan.

Jan Olav Rødal ble også gjenvalgt som regiontillitsvalgt. Ny vara regiontillitsvalgt ble Britt Mofoss fra Trondheim.

Remseth/Rabben



Regiondirektør Trude Vollheim Webb var fornøyd med at regionen har klart å oppnå gode resultater i 2009. Foto: Jarle Morken

Dønn kjedelig og slitsomt

Ikke fortell sjefen, kollegaene eller ektefellen din at det er morsomt å dra på kurs. Det er viktig at du har et lidende drag over ansiktet når du kommer hjem slik at de skjønner hvor kjedelig og slitsomt du har hatt det. Det øker sjansen for at du får dra på flere kurs.

Ronny Rydningen har skjont det. Han er ny i Skatteetaten og nyvalgt plasstillitsvalgt på SOL i Leikanger, men han har også solid bakgrunn fra tillitsmannsapparat og vernetjeneste hos tidligere arbeidsgiver. Da han jobbet i ABB Offshore technology, var han plasstillitsvalgt og prosjekthovedvernombud for ca 600 stk. Her jobbet han fulltid med verne og tillitsmannssaker.

Hvorfor meldte du deg på trinn 1?

– Jeg meldte meg på kurset for å lære meg om avtaleverket og ikke minst for å treffe andre tillitsvalgte. Jeg er som sagt nyvalgt plasstillitsvalgt for SOL Leikanger samtidig som jeg er blitt valgt til verneombud. Jeg ser på det som meget viktig å bygge nettverk innen for tillitsmannsapparatet og med andre som jobber i etaten. Jeg er nysgjerrig og liker å lære nye ting, sier Ronny Rydningen.

Svarte kurset til forventningene?

– Jeg stilte med åpent sinn og store for-

ventninger og var spent på alle de andre som hadde meldt seg på. Var det bare jeg som var ny tillitsvalgt? Det viste seg at de fleste var nye. Noen hadde vært tillitsvalgt en stund men hadde ikke tatt noen kurs før. Og så hadde vi med en gammel travet, Ingemund Sægrov, som så på det hele som oppfriskning, men som etter kurset måtte innrømme at det hadde vært meget lærerikt også. Så svaret må bli ja, forventningene om å treffe andre tillitsvalgte ble innfridd.

Forventningene om å lære mer om avtaleverket ble også innfridd. – Vi hadde flinke og dyktige lærere som geleidet oss gjennom hovedavtalen og de forskjellige case'ne vi fikk.

Kursdagene fløy av gårde med lærerike dager, ivrige diskusjoner, bra matpauser og hyggelige kvelder.

Kursleder hadde lagt opp ett tett program, men med god planlegging og

gjennomføring ble tempoet likevel behagelig. Vi gleder oss alle til vi skal møtes igjen i juni for del 2 av kurset.

Tekst:

Ronny Rydningen/Kristin Rabben

Trinn 1.

Sundvollen Hotell, 08. - 10. febr. 19 deltakere

Program: • Hovedavtalen • SkLs kultur • Forventninger til tillitsvalgte • Forhandlinger

Kursledere:

Per M. Stavland, Elin D.Mjelle, Kjell J. Borlaug

Flere kurs i 2010

Trinn 2.

14.06 - 16.06Sun 2010

Kurs i formidling og kommunikasjon. 25-10 - 26.10.2010.

Sprechen Sie Deutsch?

Det manglet ikke tilbake-meldinger på SKLs "tyske" almanakk som medlemmene fikk før jul.

Mange lurte på om dette var et ledd i EU-tilpasningen eller andre som en følge av internasjonaliseringen.

Jeg kan berolige alle de som har registrert at årets utgave skilte seg ut fra de som er sendt ut tidligere år. Dette var ikke en bevisst handling, det vil si at det kom like overraskende på oss i Lakkegata som på medlemmene.

Fra etaten kjenner vi til at mange har opplevd leverandør/bestillermodellen som krevende. Vi i SkL har nå også fått en liten prøve på hvordan dette kan være. Når vi bestilte årets almanakk var vi ikke inne på tanken at vår leverandør mente vi burde ha den tyske utgaven. Vi har senere hatt samtaler med leverandøren om denne saken. De har ingen god "bortforklaring" på

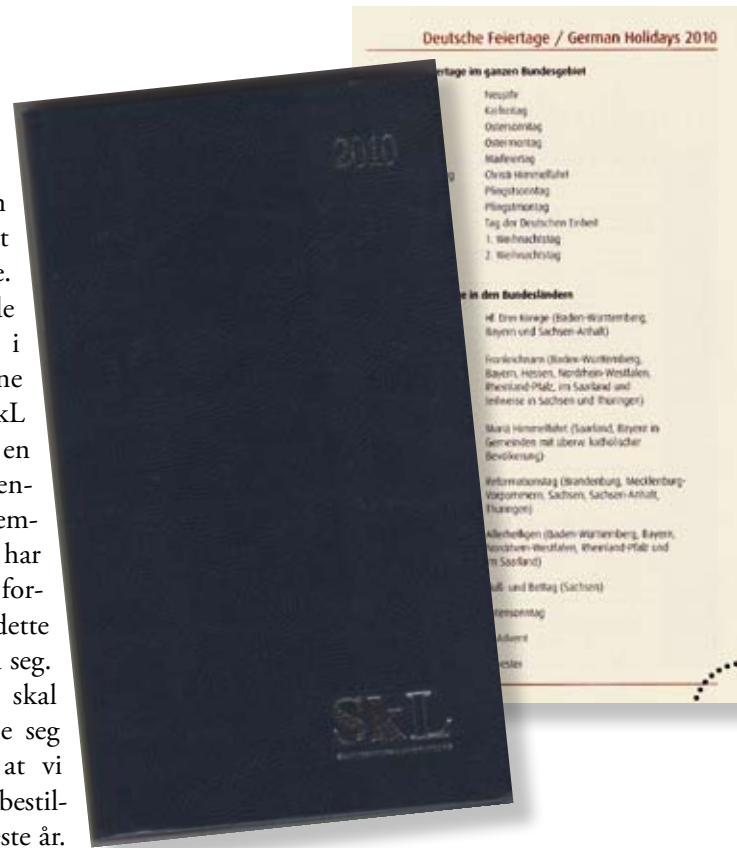
at de leverte, en for oss, svært ukurant utgave. Egentlig har de lagt seg "flåte" i forhold til denne hendelsen. SkL har også fått en rimelig kompensasjon for de ulemper som dette har medført og en forsikring om at dette ikke skal gjenta seg. Leverandøren skal likevel ikke føle seg helt trygg på at vi legger inn en bestilling også for neste år.

Jeg gjorde en vurdering om det skulle sendes ut en ny norsk utgave. Når dette ikke har skjedd, bygger dette på når disse kunne leveres og at ulempene kan være relativt begrenset for de aller fleste. Jeg håper derfor at dere kan få

nytte av SKLs almanakk også i 2010 i påvente av 2011 utgaven.

Med et litt forsinket ønske om et godt nytt år.

Ragnar



Bjørn Kolstad vervet flest i 2009



Aktive medlemmer sørget for at vi fikk 139 nye medlemmer i fjor. 10 av medlemmene våre vervet 4 eller flere nye medlemmer. Bjørn Kolstad på Skatteopplysningen i Steinkjer var den som vervet flest. Hele 11 nyinnmeldinger sørget han for.

Vi fortsetter med verving i 2010 og trenger fortsatt aktive, positive medlemmer som markedsfører SkL

på en god måte overfor gamle og nye kollegaer.

Verveperioden gjelder for 12 måneder fra den første du verver. Den som verver flest medlemmer i 2010 får et gavekort til en verdi av kr. 5000,-.



Medlemskort og betalingskort i ett – uten at det koster noe ekstra!

- 2,0%* sparerente fra første krone
- Kredittreserve på inntil 75 000*
- Kan brukes over alt
- Gebyrfrie varekjøp
- Gebyrfri nettbank
- Ingen årsavgift



For mer informasjon og oppdaterte betingelser, se www.ysmedlemskort.no
Kundeservice tlf. 815 00 073

*Betingelser pr. januar 2010. Nominell kredittrente 10,5% årlig.
Effektiv rente; kr 10 000 - 14,37%, kr 25 000 - 12,35%, kr 50 000 - 11,68%

SkL Ung

SkL har startet å jobbe med en "Ung-avdeling". Unge defineres som opp til 35 år, det vil si at alle SkL medlemmer under 36 år er SkL Ung medlemmer.

Vi skal jobbe med saker og temaer som opptar de unge i skatteetaten, og sørge for at SkL ivaretar og prioriterer problemstillinger som opptar de unge. Arbeidet skal bidra til å styrke rekruttering av nye medlemmer og unge i diverse tillitsverv. I tillegg vil SkL Ung stille med representanter i YS Ung, med blant annet deltakelse på YS Ung forum. Vi håper i tillegg på å arrangere "Ung-konferanse" i løpet av 2010, men er avhengige av at unge i SkL er villige til å bidra til dette.

Vi vil forsøke å ha en representant fra hver region som sitter i et Ung-utvalg, og håper derfor at noen melder seg fra hver region. Dette er helt i oppstartsfasen, og de som ønsker å bli med å bidra vil derfor være med på å utforme hva SkL Ung skal gjøre og være. Dette er et spennende og utfordrende arbeid som er lærerikt og er positivt både på CVen og for SkL!

Dersom du synes dette høres spennende ut, og er 35 år eller yngre, meld din interesse i dag! Ta kontakt med SkLs Ung-ansvarlig, Stine Tapaninen, på stine.tapaninen@skatteetaten.no eller sekretariatet på post@skl.no.



SkLrepresentert ved Stine Tapaninen (t.v.) deltok sammen med flere andre YS-forbund på jobb og utdanningsmessa på Lillestrøm.

SKL butikken



SKLs bolle, kr. 300,- SKLs lyslykt, 180,-



SKLs krus, kr. 25,-



SKLs ryggsekk, kr. 150,-



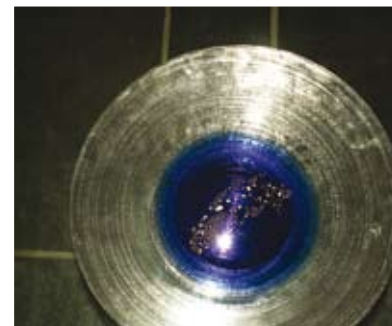
SKLs fat, kr. 500,-



SKLs dokumentmappe, kr. 150,-



SKLs jubileumsbolle, kr. 175,-



SKLs fat, kr. 550,-



SKLs vinopptrekker, kr. 25,-



SKLs minnepenn, kr. 100,-

Vi har også for salg:

SKL bag	kr. 275,-
SKL minnepenn	kr. 100,-
SKL te-lysykt	kr. 180,-
SKL-krus	kr. 25,-

I tillegg har vi for fri utsending:

SKL pinner
SKL mapper/skrivepapir
SKL nøkkelring
SKL note-it bok
SKL våtservietter
SKL skriveunderlag

Send bestilling til: post@skl.no

Sentralstyret



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



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



Styremedlem:
Elin D. Mjelle
Skatteopplysningen, Bodø
Tlf.: 21 01 36 97
Mobil: 99 23 39 64
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



Styremedlem:
Kjell Johannesen Borlaug
Skatt vest, Knarvik
Tlf.: 56 35 76 37
Mobil: 90 04 09 02
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



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



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

Varamedlemmer:

1. Sissel Eilefstjønn, Skatt sør, Bø/Vinje
2. Siv Godø, Skatt Midt - Norge, Ålesund
3. Kaare Sidselrud, Skatteopplysningen, Oslo

Avdelingene

Skatt nord:

Avdelingsleder: Vigdis Hanssen, Andselv
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

Skatt 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: Jan Olav Rødal, Molde

Skatt vest:

Leder: Aud Rosså, Hjelmeland
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: Kari Nevøy, Stavanger
ATV Skattekrim: Tom Hølleren (kontaktp.), Sandnes
ATV SFU: Anne Mari Bakke, Stavanger

Skatt øst:

Avdelingsleder: Torunn Haugen, Oslo
Regiontillitsvalgt: Roy Strømstad, Oslo
ATV Veiledning: Torunn Haugen, Oslo
ATV Fastsetting: Geir Johnny Larsen, Oslo
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Trude Olsen, Moss
ATV Innkreving: Ivar Bernhardsen, Oslo
ATV Skattekrim: Roy Strømstad, Oslo
Administrasjon/stab: Karin Aarkvisla, Sarpsborg

Skatt sør:

Avdelingsleder: Jan Ove Nilsen, Skien
Regiontillitsvalgt: Inger Johanne Viken, Tønsberg
ATV Veiledning: Per Jarle Nørholmen, Grimstad
ATV Fastsetting: Marianne Spangberg, Øvre Eiker
ATV Kontroll - og rettsanvendelse: Inger Johanne Viken, Tønsberg
ATV Innkreving: Maria Aasland, 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, Hølsfyr
Hovedtillitsvalgt: Inger Helen Jensen, SITS, Hølsfyr

Kontaktleder:

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



Kontorleder

Danica Milosevic
Tlf: 21 01 36 98/ 95 18 95 02
danica.milosevic@skl.no



Rådgiver

Jens Chr. Batt
Tlf: 21 01 36 96/ 90 88 41 68
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
Elin D. Mjelle (tirsdag, onsdag, torsdag)
tlf 21 01 36 97/ 99 23 39 64. E-post: 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

Ansvarlig redaktør:

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

Utgiver:

Skatteetatens Landsforbund

Utforming:

Heidrun Klevan

Ansvarlig Trykk:

Grenland Reklame A/S

www.skl.no



Informasjons- og innmeldingsblankett

Etternavn:

Fornavn/ mellomnavn:

Privatadresse:

Postnr.:

Poststed:

Region:

Tlf./mobil

Avdeling:

E-post jobb:

Kontor:

Postadresse kontor:

Jeg ønsker å få post tilsendt:

Privat

På kontoret

Ja, jeg ønsker å få tilsendt ytterligere informasjon om :

SkL

YS

Forsikring

Bank

Andre økonomiske fordeler

Ja, jeg vil bli medlem i Skatteetatens Landsforbund

Fødselsnr. (11 siffer):

Stillingskode (1):

Ansiennitet (1):

Stillingsandel (1):

Lønnstrinn (1):

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

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

Sted:

Dato:

Underskrift:

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

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

For mer informasjon sjekk: www.skl.no