



Kustbevakningen
Huvudkontoret

Karlskrona

TULL-KUSTs synpunkter på utredningen Översyn av stationschefsrollen

TULL-KUST vill inledningsvis framhålla det som ytterst anmärkningsvärt att förbundet inte har fått ingå som remissinstans för denna utredning. Inte minst mot bakgrund av att TULL-KUST organiserar cirka 98 % av linjepersonalen och i stort sett samtliga stationschefer.

TULL-KUST har under lång tid gett uttryck för att stationschefsrollen, som den kommit att utvecklas och ser ut idag, är ohållbar. Stationschefens viktigaste roll är att hålla samman stationen, dvs ett personal- och verksamhetsansvar

TULL-KUST anser att denna roll kan förstärkas och underlättas genom att ansvar för ekonomi, lokalhyror, löner, underhåll, resor och traktamente m m organiseras på så sätt att ansvaret för detta koncentreras till funktioner på antingen regionledning eller huvudkontor. På så sätt kan stationschefsrollen renodlas och helt fokuseras mot personal- och verksamhetsansvar. Oaktat detta bör stationschefen ska ha en begränsad budget för det löpande arbetet på stationen.

TULL-KUST ser allvarligt på den utveckling och förekommande trend som råder idag när det gäller stationschefens arbetstidssituation och tillgänglighet. Denna har utvecklats i negativ riktning mot att vara en s k ”24/7”, dvs stationschefen ska vara tillgänglig och gripbar 24 timmar om dygnet veckans alla dagar. Detta är givetvis helt förkastligt och i kraftig strid mot en verksamhet ska planeras och organiseras så att en så god arbetsmiljö inte eftersätts utan medverkar till möjligheten till ett uthålligt arbetsliv i övrigt.

TULL-KUST anser att på de större stationerna, typ Djö, Sle, Kaa, Gbg, ska det alltid finnas både stationschef och en biträdande stationschef med visst personalansvar. Oavsett storlek på station ska cheferna för dessa rekryteras bland erfarna kustbevakare.

TULL-KUST menar att stationschefen inte ska vara tillika befälhavare. Denne ska naturligtvis kunna gå med ut och ingå utöver ordinarie besättning för att på så sätt kunna bilda sig en uppfattning om hur verksamheten bedrivs och hur alla ombord fungerar i sina roller. Stationschefen ska dock alltid i första rummet vara den operativa ledaren för stationen och verksamheten där.

Att införa en organiserad stationsledning är bakåtsträvande och en överflödig byråkratisering och det är det minsta som behövs ute på stationerna. Kontakten mellan stationschef, befälhavare, maskinchefer och övriga kan med fördel hanteras av respektive stationschef. Låt stationschefen vara fri att själv, tillsammans med sina medarbetare, forma stationen på bästa sätt. Fördelning av arbetsuppgifter på stationen ska ske genom överenskommelse mellan stationschef och biträdande stationschef.

Att reducera antalet stationschefer är ingen genomtänkt åtgärd. De geografiska avstånden mellan kuststationerna talar starkt emot detta, även om det idag finns en teknik som möjliggör träffar på video och telefon. Det finns en vardag bortom video och telefoner, en vardag som skulle tappas bort.

Det viktiga vardagsarbetet och vardagskontakterna tappar en frånvarande stationschef greppet om. Stationen kommer inte att fungera optimalt om det inte finns en stationschef på plats varje dag. Subkulturer, som negativt påverkar både verksamhet och personal, byggs upp som ingen vill ha eller är betjänta av. Ledarskap på distans har erfarenhetsmässigt visat sig vara en mycket dålig lösning. Många av de organisationer eller liknande som valt distansledarskap har ofta efter en viss tid lämnat detta då nackdelarna oftast visat sig avsevärt större än de tänkta fördelarna.

TULL-KUST vill slutligen framhålla att på de större stationerna finns ett uttalat behov av en vaktmästarfunktion. En medarbetare som t ex kan utföra enklare reparationsarbeten och efter överenskommelse delta i det löpande underhållet i fartyg och båtar som oljebyte mm då dessa ligger still.

TULL-KUST

Björn Hartvigsson,
Förbundsordförande