

PÅ GRÄNSEN



www.tullkust.se

Medlemstidning för anställda i Tullverket och Kustbevakningen

Nr 2 juli 2012



Nyheter från 1 januari 2012

Vid TULL-KUSTs kongress i Södertälje i oktober beslutades om nya medlemsavgifter från den 1 januari 2012 nedanstående information gäller därför från 1/1-2012.

Nedsättning av medlemsavgiften

Enligt TULL-KUSTs stadgar kan medlem under vissa förutsättningar få nedsatt medlemsavgift.

Nedsättning av medlemsavgift ges endast enligt punkt a, b, c. **Alla övriga betalar full avgift.** Nedsättning av avgift sker tidigast från månadsskiftet efter det att **skriftlig underskriven begäran inkommit**. När villkor enligt a – c inte längre är uppfyllda är medlem skyldig att anmäla detta.

a) Vid deltidstjänstgöring som omfattar minst 180 dagar och då lönen (inkl ev pensionsersättning) understiger 25.000:- betalas avgift enligt AK 1 *

b) Vid sjukfrånvaro om minst 50 % och om sjukfrånvaron varat mer än 180 dagar betalas avgift enligt AK 1

c) Vid tjänstledighet som omfattar minst 90 dagar då ingen annan inkomst erhålls betalas avgift som anges i AK 0

Beträffande återinträde ska den som utesluts ur förbundet på grund av bristande betalning betala resterande avgifter om inte Förbundsstyrelsen annat beslutar.

* Exempel: Nedsättning enligt a) omfattar endast de som arbetar deltid, exempelvis lägre anställningsgrad än 100%, delpension enligt delpensionsavtalet där den sammanlagda bruttointkomsten understiger 25.000:-, samt deltid enligt avtal om partiell ledighet för vissa arbetstagare på tullverket.

Nya medlemmar som **aldrig** tidigare varit medlemmar i TULL-KUST betalar halv avgift under första medlemsåret. Därefter gäller ordinarie avgift.

Insändare

Skickas helst via E-post till
tidningen@tullkust.se
eller på brev till adressen.

PÅ GRÄNSEN/TULL-KUST
BOX 1220
111 82 STOCKHOLM

Om Du skriver kort ökar chansen att snabbare få in din insändare. Redaktionen förbehåller sig rätten att korta i texten. Du får skriva under signatur men redaktionen måste ha ditt namn. Redaktionen ansvarar inte för insänt material.

innehåll

2 - 12

Tullrådet

Gästades vid sitt möte i maj av överdirektören i tullverket Per Nilsson. Dessutom hade det nationella lärarteamet inbjudits att berätta om sin verksamhet.

12 - 13



Facklig grundkurs

I maj arrangerades en facklig grundkurs i Södertälje där ett tjugotal förtroendevalda från tull- och kustavdelningarna runt om i landet deltog.

16 - 17



Kustrådet

En viktig fråga som diskuterades då rådet träffades i Stockholm var att ta ställning till arbetsgivarens vilja att radikalt förändra sammansättningen av besättningar i 001-fartygen.

7



PÅ GRÄNSEN Nr 2 2012

Medlemstidning för anställda
i tullverket och kustbevakningen.

ISSN
0349-9626

UPPLAGA
3 300 ex.

TRYCKNING M.M
Edita Västra Aros

Tidningen utkommer med fyra nummer per år. Redaktionen förbehåller sig rätten att redigera och bearbeta insänt material.

Skicka gärna era bidrag på diskett. All redaktionell text- och bildmaterial lagras elektroniskt och görs tillgängligt via World Wide Web på TULL-KUSTs hemsida. Externa skribenter måste meddela förbehåll mot att få sitt text- och bildmaterial lagrat elektroniskt och mot publicering på www.tullkust.se. I princip publiceras ej artiklar med sådant förbehåll.

ANSVARIG UTGIVARE/REDAKTÖR

Johan Lindgren
Tel 08-405 05 37
E-POST
johan.lindgren@tullkust.se

WEBBREDAKTÖR TULL-KUSTs hemsida

Björn Roos
E-POST
bjorn.roos@tullkust.se

REDAKTIONSKOMMITTÉN

ORDFÖRANDE

Lena Larsson

LEDAMÖTER

Bertil Höjer
Tel 08-405 03 56
E-POST
bertil.hojer@tullverket.se
Jan Martinsson
Tel: 040-661 33 99
E-POST
jan.martinsson@tullverket.se

Manusstopp
Nr 32012
12 september 2012

Omslagsfoton:

Jan-Olof Jönsson

Johan Lindgren

Arbetsliv – Familjeliv

Så var det äntligen sommar igen! Nu kan man bara innerligt hoppas att det blir en ordentlig sådan utan allt för mycket regn och kyla även om inledningen av den inger en viss oro. För de flesta av oss känns det nog skönt att få ett välbehövligt avbrott från det vardagliga och några veckors möjlighet till vila och rekreation. En viktig sak i det här sammanhanget är att man får bättre med tid och möjlighet att umgås med sina nära och kära. Jag minns dock hur det var när mina söner var små och hur vi inom familjen verkligen ansträngde oss för att få allt att gå ihop. Det var ett evigt pusslande med ledig tid och semesterplanering så att pojkarna skulle kunna vara hemma så mycket som möjligt under sommaren. Härutöver så fanns givetvis en strävan och önskan om att hela familjen kunde få möjlighet att göra något roligt ihop eller bara vara tillsammans under i varje fall ett par veckor av semestern.

Idag verkar vi gå mot en utveckling inom Kustbevakningen som innebär att personalen utan någon särskild hänsyn skall utnyttjas så mycket som det bara går. Inte minst för att av de tre stora fartygen i 001-serien så skall minst två alltid ”vara igång”. Den beredskapsskyldighet som finns i kollektivavtalet som fack och arbetsgivare träffat har börjat utnyttjas på ett sätt som jag inte alls anser var tanken från början. Detta har kommit att drabba främst de anställda inom den sjögående verksamheten och inte att förglömma i sin tur även deras familjer. Det som inträffat är att personalen under senare tid bl a börjat åläggas sk beredskap i en omfattning som inte alls varit fallet tidigare. Beredskap fullgörs i och för sig i hemmet eller någon annan plats som är lämplig men oavsett detta så innebär den en inskränkning av den enskildes fritid. Den berörde kan inte disponera sin fritid fritt enligt eget huvud utan är de facto uppbunden till arbetsgivaren. Nu är det inte bara besättningarna på de tre stora fartygen som åläggs detta utan även besättningar på andra enheter läggs

allt oftare i beredskap. Tyvärr förekommer det allt för ofta också att besked om att ligga i beredskap kommer strax innan en patrull slutar så att beredskapen påbörjas direkt efter patrullslutet vilket gör att den enskildes fritid hastigt omkullkastas.

TULL-KUST anser att beredskap först och främst skall listläggas samt användas med måtta och sans. Detta för att den anställde och hans familj även fortsättningsvis ska kunna ha ett fungerande familjeliv. Arbetsgivarens nuvarande inställning och tillvägagångssätt väcker en stark oro hos mig och kommer att resultera i ett icke överskådligt arbetsmiljöproblem om inte en attitydförändring inom arbetsgivarkretsen snart kommer till stånd.

Myndighetens ambition med utevaro för två fartyg samtidigt är helt OK så länge det finns tillräckligt med besättningar för under normala förhållanden uppfylla denna. I dag fungerar inte detta utan personal hämtas allt oftare från andra stationer vilka i sin tur blir ännu mer underbemannade. Den metodik som arbetsgivaren tillgriper idag, för att ha två fartyg igång samtidigt, anser jag bara är ett slags spel för galleriet och en sanning med stark modifikation. Finns det inte tillräckligt med personal så att det räcker till för att bemanna och patrullera med mer än ett fartyg, så löser man detta med att lägga en besättning på ett av de andra fartygen i beredskap och vips anses myndigheten ha två fartyg ”igång”. Jag anser att hela upplägget är en ren skrivbordskonstruktion. Denna metodik är endast tillskapad för att myndigheten skall kunna visa sig duktig och vara på tå inför sin uppdragsgivare eftersom de på ett papper lyckas redovisa att myndigheten alltid har två enheter ”igång”. Tidigare var ”att vara till sjöss” viktigt nu är det begreppet justerat till ”att vid kaj vara i beredskap”.

I år finns det uppenbarligen dessutom extrapengar ämnade för att bedriva verksamhet på övertid. Övertidspengarna skall användas för att kunna köra patruller som inte kan bli av då det oftast fattas personal. Det hela är tänkt att ske på frivillig basis men fungerar inte detta så kommer det

blir det beordringar. Gör man ett litet exempel på hur arbetsgivaren kan tänkas utnyttja personalen så blir man förskräckt! Först skall den anställde givetvis fullgöra sin arbetstid och till detta ska läggas ett icke oansenligt antal KBV-jourtimmar. Härutöver kommer ett ökat krav på tillgänglighet i form av beredskap och dessutom i vissa fall övertid. Ett maximalt utnyttjande av vad arbetsgivaren kan tillgripa enligt avtal blir sammantaget sett så många timmar att den anställde knappt blir helt ledig under en månad. Till detta ska också läggas det allt mer frekventa resandet mellan olika stationer för att tjänstgöra på ett annat fartyg än det som finns på egna stationen. Detta sker i huvudsak på fritiden. Förvisso utgår restidsersättning men innebär samtidigt att ännu mer av den anställdes fritid måste tas i anspråk. Extra svårt blir det för alla småbarnsföräldrar och detta oroar mig särskilt. Hur ska de få sitt livspussel att gå ihop? Ett pussel som brukar vara svårt nog ändå att få ihop utan att man skall behöva ta ännu mer av sin fritid i anspråk för att arbetsgivaren skall få tillstånd en tacksägelse som ser bra ut inför andra. Jag bara undrar hur ett normalt familjeliv ska kunna fungera under sådana omständigheter? Var finns nu den s k gode arbetsgivarens intentioner om en bra personalpolitik och omtanke om personalen? Att det blivit så här beror enligt min mening helt på att Kustbevakningen under några år inte har nyrekryterat alls till den personalkategori som nu saknas. Till följd av bl a pensionsavgångar m m så har en stor personalbrist uppstått och som alltjämnt fortgår. Arbetsgivaren har helt medvetet, som det har visat sig, underlåtit att anställa personal för de pengar myndigheten tilldelades som extraanslag för att bemanna de stora fartygen. Som en slags brandkårsutryckning för att om möjligt bemästra en helt självförvållad ohållbar situation har arbetsgivaren nyligen presenterat ett mycket inkonsekvent och märkligt förslag. Det är att denne avser att anställa s k matroser, d v s icke kustbevakningsutbildad personal, för att fem i tolv försöka komma till rätta med ett svårt bemanningsläge. Arbetsgivarens tidigare misshushållning med givna resurser ska uppenbarligen nu lösas med en ännu sämre lösning som gör att flexibiliteten och användbarheten av varje enskild anställd ombord på fartygen kraftigt försämras och bara skapar ny problematik.

Som sagt så oroar mig arbetsgivarens attityd vad gäller ett ökat ianspråktagande av en personalkader som ständigt är i minskande. Arbetsgivaren verkar inte ha någon vilja och ambition alls vad gäller att ta hänsyn till förhållandet arbetsliv kontra familjeliv för den enskilde arbetstagaren. De som självklart nu drabbas hårdast är de som har småbarn och/eller barn i skollåldern. Jag vågar knappt tänka på hur situationen är för den som är ensamstående med barn.

En helt annan sak som jag under senare tid kunnat notera när resultatet av efter de senaste lönerrevisionerna och vissa ny tillsättningar studerats är att vissa lönestrukturer är på väg att förskjutas på ett för mig märkligt sätt. Detta är särskilt märkbart och påtagligt i Tullverket. När man lite närmare studerar de nya lönestrukturerna som bildas så kan man få intrycket att myndighetens kärnverksamhet

inte längre av arbetsgivaren anses vara lika viktig och betydelsefull som den varit tidigare. Hur skall man annars förklara hur lönebildningen under senare tid utvecklats inom tullen. Det visar sig att den förefaller vara mycket bättre för ledande befattningar inom olika delar av de s k stödverksamheterna och till nivåer starkt närmar sig eller t o m överstiger de för dem som har ansvar för olika delar av kärnverksamheten och stort personalsvar. Märkliga saker hända, minst sagt.

Med detta vill jag också önska alla medlemmar och övriga samarbetspartners en riktigt skön och behaglig sommar.

Ha't Pent



Hur vill vi ha det?

Sjösättningen av nya organisationen 2011, med sikte inställt på mer Kustbevakning för pengarna var kanske i grunden nödvändig. Kustbevakningen är i jämförelse en mindre myndighet med begränsade resurser och därför inte satsa på allt, eller tillfredsställa allas önsknin-
gar. Det är en omöjlighet.

Arbetsgivarens bristande analysförmåga och lyhördhet har målat in Kustbevakningen i ett hörn. Det handlar framför allt om två års utebliven aspirantrekrytering av ekonomiska orsaker visserligen. Konsekvenserna av detta syns tydligt nu med ett gigantiskt övertidsuttag för att komma upp till normal verksamhetsnivå. Den pågående grundutbildningen med 30-talet aspiranter medför heller ingen större nettoeffekt vad gäller personaltätheten på linjen. Det är stora pensionsavgångar framöver och hade inte så många som har pensionsålder sextio valt att stanna kvar så hade personalläget på linje varit än mera ansträngt.



Klas Johansson

Personalläget i kärnverksamheten haltar, stationscheferna står inför ibland omöjliga uppgifter att lösa. Denna, på sikt ohållbara, situation medför att det uppstår ett konkurrensläge stationer emellan och det är naturligtvis inte bra. Rygggraden i Kustbevakningen är den kustnära verksamheten. Det är där vi framför allt måste finnas, synas och vara effektiva. Det känns i dagsläget som att vi håller på och tappa den biten. Lyckligtvis, för verksamheten i stort, så vill kustbevakarna alltid mera än arbetsgivaren, därför kan Kustbevakningen alltid i sin årsredovisning visa att verksamhetsmålen nås. Det finns ingen kustbevakare, eller någon annan, som vill utföra ett dåligt jobb eller göra en dålig insats.

Hade aspirantrekrytering genomförts åren 2009 och 2010 hade ytterligare ca 50 kustbevakare kunnat vara ute i produktionen, som läget ser ut nu dröjer det något år till. Brandkårsutryckningarna duggar tätt, liksom metoden att lappa, laga och hoppas istället för att ha en realistisk syn och genomföra aspirantrekrytering kontinuerligt.

Som läget är nu så finns det antingen för många fartyg och båtar att bemanna eller så räcker inte befintlig personal till. Välj själva vad som är tillämpligt. Vad gör man då för att ändå försöka leva upp till de krav som uppdragsgivaren med rätta ställer på myndigheten? Jo man vill överutnyttja den personal som finns genom olika lockelser. Just nu handlar det om erbjudande om att sälja av ett par veckor av sin sommarsemester, frivillig övertid och beredskap. Allt ska enligt arbetsgivaren vara "frivilligt" men om ingen ställer upp på beredskap eller övertid så beordras detta. Så var det med den frivilligheten.

De stora fartygens tillkomst har varit och är fortfarande, ansträngande för myndigheten. Med lite mera av förberedelse och framförhållning på mjukvarusidan så hade det inte behövt vara så. Upplevs drift och underhåll för de stora fartygen idag som besvärligt och tidskrävande, hur kommer det då att bli när fartygen får några år på nacken och verkligen kommer att kräva underhåll?

Det handlar också om lönefrågor, arbetstider, verksamhetsområden samt arbetssuppgifter. Här finns fortfarande många frågetecken att räta ut. Med rätta undrar den eftertänksamme hur Kustbevakningens övriga verksamhet mår och fungerar. Det handlar mycket om stora fartyg, flygverksamhet, skruvar och muttrar och varv. Det är på regionerna man pratar verksamhet för övrigt är det tämligen tyst på den fronten.

TULL-KUST har under lång tid försökt att få till en långsiktigt hållbar arbetstidsplanering av fartyg och båtar för att på så sätt få ett maximalt verksamhetsutfall. All personal med oregelbunden arbetstid vill ha längre och fastare tjänstföringslistor. Det system vi har idag gynnar egentligen inte någon. För den anställda betyder fasta eller fastare listor att planering av egen tid tillsammans med familj och vänner fungerar bättre. Av olika skäl så har detta så här långt gått trögt. Det finns en vilja hos arbetsgivaren men villkoren kring en förändring är parterna inte eniga om ännu. Det är en stor förändring och då är det självklart viktigt



Jan-Olof Jönsson

att det vänds på alla stenar. Ett genombrott tycks dock vara på väg vilket kommer att gynna alla, inte minst den personal som idag kämpar för att vi alla ska få våra löneutbetalningar i rätt tid och till rätt belopp. All heder och uppmärksamhet åt dessa tjejer som oftast röner liten eller ingen uppskattning alls. Det är hit det rings och gnälls då någonting i löneavräkningen inte stämmer. Lönetjejerna knappar in de uppgifter de får besked om inget annat. Är det fel i löneavräkningen beror detta i de flesta

fall på något annat. Det kan vara jag själv som tryck fel eller något systemfel. Lönetjejerna är inte systemansvariga, de är enbart brukare av de system som arbetsgivaren tillhandahåller. Att klaga på våra lönetjejer är detsamma som att skylla höga matpriser på kassörsbiträdet i utgångskassan. Inköp av krångliga redovisningssystem och ett ibland svårtolkat kollektivavtal är orsaker som ställer till det för personalavdelningen.

I skrivande stund så kan det nämnas att

RALS överenskommelsen i region Nor-dost är klar. Från region Sydväst pågår fortfarande arbete med detta. Kunskapen om innehållet i RALS-avtalet och hur detta fungerar måste förbättras, det handlar till stora delar om att ta sig tid att läsa vad som står i avtalet som är undertecknat av båda parter. Årets revision är inget undantag i den delen, ännu en gång bjöds det på frågetecken och tolkningar av skrivna avtal med bilagor.

Jösse & Klas

Kustrådsmöte i Stockholm



Delar av kustrådet som samlades till möte i Stockholm:

Fr vänster

*Klas Johansson,
Jan-Olof Jönsson,
Joakim Lagergreén
och Patrik Helgesson*

Den 9-10 maj var Kustrådet samlat till möte i Stockholm. En viktig fråga för rådet att ta ställning till var arbetsgivarens vilja att radikalt förändra sammansättningen av besättningar i 001-fartygen. Arbetsgivaren vill, på prov visserligen, anställa sex stycken matroser till 001-fartygen.

Det absolut allvarligaste i detta är att arbetsgivarens avsikt är att dessa matroser ska ersätta kustbevakare ombord i dessa fartyg. Detta i kombination med att man vill sluta att satsa på maskinpersonalen som kustbevakare kommer på ett påtagligt sätt att försämra tillgängligheten för de stora fartygen.

Arbetsgivaren dras för tillfället med svårigheter med att bemanna dessa

fartyg. Orsaken till detta står att finna i att man under två år inte rekryterat ny personal. TULL-KUST ville, redan då kontrakten undertecknats, inleda diskussioner med arbetsgivaren om bemanning.

En annan viktig fråga som diskuterades är användning och utläggning av jour och beredskap. Detta har skapat en stor frustration bland berörd personal. Anledningen till denna åtgärd står också att finna i att det saknas personal.

Bristen på personal ute på linjen blir alltmer tydlig och ger sig alltmera till känna. Problemet har egentligen två dimensioner. Antingen finns det för lite personal eller så finns det för många enheter. Välj det som passar bäst.

I samband med att beslut fattades om

att bygga 001-serien tillfördes också ett antal miljoner för att lösa en framtida personalsituation när man skulle börja bemanna dessa fartyg. Idag upplevs det som om dessa pengar tagit andra vägar.

När det gäller tjänstgöringslistor för linjepersonalen så var också detta uppe för diskussion. Det finns, och TULL-KUST jobbar för detta, krav på att få till en radikal förändring när det gäller dagens tjänstgöringslistor. Viljan är att man vill ha fastare listor än vad som idag är fallet. Så fort den s.k. "genomsnittsmodellen" för utbetalning av KBV-jour har monterats ner kommer samtalen kring fastare listor att ta form på allvar.

Jan-Olof Jönsson

Ett steg i rätt riktning

Semestertiderna närmar sig, vilket naturligtvis är trevligt. En del negativt medför det naturligtvis, som att jag nu de närmsta veckorna innan det är dags för mig att hålla ledigt, får kämpa själv, när min kompis och kollega Lena Larsson kastar sig i hängmattan. Sanningen att säga så har hon verkligen gjort sig förtjänt av det !

Som jag nämnde i förra numret, så har vi från Tull-Kust, arbetat intensivt för att få till stånd en större rekrytering. Många delar av vår verksamhet, skriker efter nya medarbetare. Det får inte bli att kärnverksamheten endast får rekrytera, om det skulle bli några korvören över efter det att man tillsatt på staber och stödfunktioner.

För bara några dagar sedan fick vi information av vår GD Therese Mattsson och Personalchef Kicki Nilsson, att siffrorna efter tertial ett, medgav att vi kunde rekrytera ytterligare 8 medarbetare. Samtliga dessa kommer att placeras inom Brottsbekämpningen, flertalet av dessa i Malmö. Ett synnerligen positivt besked och vi hoppas att trenden håller i sig, så att vi kan plussa på lite även efter tertial två. Granskningen av tertial ett, drog tyvärr ut lite på tiden, vilket nu medfört att rekryteringsprocessen inte blir helt enkel att genomföra nu i semestertider, men HR avdelningen har kommit med ett antal konstruktiva förslag, så det kommer alldeles säkert att lösa sig.

Ett nytt Arbetsmiljöavtal har undertecknats. Det bygger en hel del på

det system som vi tillämpat de senaste åren. Nytt och väldigt positivt är att det bildas lokala Arbetsmiljö kommittéer i Stockholm, Göteborg, Malmö, Luleå och Sundsvall. Benämningen på dess är numera Samrådsmöte Arbetsmiljö. Tanken är att dessa ska träffas tre veckor innan den centrala Arbetsmiljökommittén har sitt möte. Minst fyra gånger om året genomförs dessa.

Vi som varit med och förhandlat fram detta avtal, har stora förhoppningar om att detta avtalet är bättre än det vi hade tidigare. Delaktigheten och engagemanget ute i landet, gör att arbetsmiljöfrågorna får den betydelse dessa förtjänar.

En arbetsgrupp, bestående av två arbetsgivarrepresentanter, en från Saco och en från oss har tillsammans försökt att komma fram till en vettig lösning till hur vi ska använda de partspengar som sparats på hög ett antal år. Vad det handlar om är att vi årligen avsätter pengar till Trygghetsstiftelsen, men sedan ett antal år har stiftelsen valt att inte samla in mer pengar, utan i stället låtit myndigheterna tillsammans med arbetstagarorganisationerna bestämma vad man ska göra med pengarna. Tidigare hade vi det så kallade 58+ avtalet, som innebar att de som fyllt 58 år kunde vara ledig en dag i veckan, mot ett avdrag på lönen om tio procent.

Arbetsgruppen, där vår representant för Tull-Kust, varit ordföranden i Göteborg, Mats Hansson, har tagit fram ett förslag om att genomföra en hälsoundersökning. En enkät har funnits ute på vårt intranät och 1723 utav 1830 svarande, var intresserade av erbjudandet.



Peter Martinson

Går allt som planerat, så kommer hälsundersökningarna att genomföras under hösten.

När det står klar om hur stor kostnaden blir, kommer Mats och hans kompisar i arbetsgruppen att fortsätta sitt arbete för att lämna förslag om hur man vill göra med återstoden.

Avslutningsvis vill jag bara berätta löneförhandlingsprocessen rullar vidare på central nivå. Vårt avtal går ut den 30/9. Vi kan naturligtvis inte starta förhandlingarna på allvar med Tullverket innan vi vet vad detta medför, men vi

har ändå kommit överens med motparten, att ganska snart sätta oss ner och förbereda så mycket som vi någonsin kan för att underlätta kommande förhandlingar och för att slippa komma i tidsnöd. En av anledningarna till förra revisionstillfällets snabba upplösning, var just att komma i faz tidsmässigt och det är båda parter intention att så ska förbli.

**Allra sist så vill jag bara passa på att
önska Er en riktigt varm, skön och
slapp sommar !**

*Följ den centrala avtalsrörelsen
på TULL-KUSTs hemsida*

www.tullkust.se

*Där publiceras löpande all
information om avtalsrörelsen.
Allt från parternas yrkanden
till aktuella pressmeddelanden.*



Gäst vid babords pollare

Text och Foto: Jan-Olof Jönsson

Istrålände försommarväder styr jag på sydlig kurs. Solen skiner från en klarblå himmel. En lätt bris känns från sjön, sjöbrisen, som kan bli ganska kraftig senare på dagen. Temperaturskillnaden mellan land och sjö kan så här års vara ganska stor. Därav kan den s.k. sjöbrisen bli

ganska påtaglig. Sjöbrisen har sin orsak i att jord värms upp fortare än vatten. Den varmluft som bildas när solen värmer marken stiger och driver ut över sjön där den avkyls och sjunker ner och driver mot land igen. På så sätt bildas en luftström som innebär att det blåser från sjön mot land. På kvällen då solen går kan det omvända

uppträda och då kallas den vinden för landbris. Nog om meteorologiska utvecklingar jag njuter i det vackra vädret alltmedan bilen far iväg på sydlig kurs. Trafiken är tidvis ganska intensiv och jag undrar till en början varför men bilradion avslöjar snart varför. Det är ju en pingsthelg som ligger framför oss och alla ska

naturligtvis iväg till eller från något.

Jag tar mig också lite tid att funderar över vad som kommer att möta mej när jag så småningom når mitt resmål. Det vackra vädret gör det så mycket enklare att fundera eftersom vår och försommar påverkar hjärnverksamheten på något fiffigt eller underfundigt sätt. Hur det är med den saken vet jag inte riktigt men vår och försommar är min tid.

Jag är på väg till Malmö, Sveriges tredje stad. Det är en vacker stad som bär smeknamnet parkernas stad. Det finns gröna oaser och vattendrag lite varstans vilket gör att staden inte framstår som något betonggetto. Staden har förvisso framstått i dålig dager på senare tid men detta betyder inte att skönheten är borta. Det påverkar tryggheten för de boende i staden, en trygghet som vi alla har rätt till oavsett var man råkar ha slagit ner sina bopålar.

Jag är på väg till Storgatan 20 och Tullverket som är målet för min resa. Jag ska där träffa Pernilla Jäderberg och ni är alla som vanligt mycket hjärtligt välkomna.

Jag möts av en leende Pernilla som visar mig på de rätta vägarna i huset. Har varit där någon gång tidigare men det är ganska länge sedan.

Hur mår du idag Pernilla, börjar jag lite trevande?

– Alldeles utmärkt utbrister hon strålade

Du har lätt till skrattet och leendet, konstaterar jag

– Livet är för kort för något annat, det gäller att leva nu

Hur länge har du funnits i Tullverket?

– Sedan 2005

Varför tullen?

– En ren slump om jag skall vara helt ärlig. Jag fanns tidigare i utlänningsnämnden och ville göra något annat

Hur skulle du vilja beskriva

tullen som arbetsgivare?

– Det är en bra organisation och jag har bara positiva erfarenheter så här långt. Kan ibland vara lite byråkratisk.

Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter?

– Som jurist så tillhör jag BB stab. Jag förväntas ge juridiskt stöd gentemot åt ledningen på BB men även mot verksamheten.

Vad trivs du bäst med?

– Att få träffa mycket folk och sedan lär man sig något nytt varje dag man utvecklas hela tiden. Jobbet är mycket varierande vilket känns bra. Känner att jag kompetensutvecklas hela tiden. Lagstiftningen är ju inte alltid glasklar utan lämnar ofta utrymme för tolkningar.

Berätta lite om din bakgrund

– Jag är uppvuxen utanför Lund där jag också genomfört mina studier. Jag har idag en jur.kand. efter ca 5 års studier. Jag finns fortfarande kvar i Lund trivs jättebra där.

Finns det något i ditt jobb du inte gillar?

– Det finns det säkert men jag har inte kommit på något ännu

Pernilla bjuder på sej själv och varken skratt eller leende är långt borta. Man ser att hon trivs med både sig själv och sitt jobb. Det finns en aura kring henne vilket gör vibbarna behagliga. En kvinna nöjd med sin tillvaro och som framför allt också tar till vara och njuter av den tid som är.

Du finns då normalt här i Malmö, reser du mycket i jobbet?

– Jo det blir en hel del till Stockholm och HK där **Nämn tre saker som gör dej glad**

– Träffa vänner, familjen och min hund, när man är klar med ett uppdrag och det känns bra

Tre saker som gör dej förbannad

Respektlöshet, intolerans och arrogans

Hur ser du på facket idag?

– Det är viktigt att det finns och att det fungerar. Det har en viktig funktion att fylla idag

Hur ser du på att jobba fackligt?

– Det är viktigt och det känns bra att vara med och påverka. Det ju genom facket som man kan påverka.

Varför valde du att söka medlemskap i TULL-KUST?

– TULL-KUST är med och driver på samt har en bra organisation är med överallt på något sätt. Tar hand om sina medlemmar på ett bra sätt.

Vad önskar du mest av allt just nu?

– Jag har inga sådana önskningar, skrattar Pernilla. Jag fokuserar på nuet och försöker tillvarata det på ett bra sätt. Nåja rent praktiskt så ser jag fram mot att få mitt kök klart håller på att renovera **Vad läser du just nu, undrar jag avslutningsvis?**

– Har just läst klart Charles Dickens Little Dorrit och tänker nu ta mig an en bok som heter Bree Tanner av Stephanie Mayer.

Jag samlar ihop mina saker och dricker ur mitt kaffe som hunnit kallna. Det har varit några mycket givande och berikande timmar tillsammans med Pernilla. En tjej med stor integritet och distans som också lärt sig värdet av att bjuda på sig själv på ett mycket smakfullt sätt. En kvinna som vet vad hon vill och vet vad hon kan och som dessutom inte är rädd för att ta för sig. En strålade kombination som kommer föra denna tjej så långt hon själv vill och väljer att gå.

Tullrådsmöte i Stockholm



Nationella lärarteamet besökte tullrådet och berättade om en webbaserad lärarplattform. Stående från vänster: Björn Larsson, Anna Borgqvist och Peter Nilsson.

Tullrådet höll årets andra ordinarie möte i förbundets lokaler på Västerlånggatan i Stockholm den 23-24 maj.

16 ledamöter från TULL-KUSTs olika lokalavdelningar i landet var närvarande och bidrog till en positiv och konstruktiv diskussion kring alla punkter som stod på dagordningen. Det var många frågor som behandlades under de två dagarna bland annat: rekryteringen till kärnverksamheten, det nya arbetsmiljöavtalet, beslutet om ny organisation för beklädnadsfrågor,

planeringen inför en ny lönerörelse/RALS senare i höst, ALFA/lokala avtalsfrågor och medlemsrekrytering. Den punkt som diskuterades flitigast var frågan kring rekrytering av nya medarbetare till kärnverksamheten, vilken överdirektör Per Nilsson självklart fick svara på.

Från förbundet så deltog Björn Hartvigsson, förbundsordförande, Johan Lindgren, kanslichef och Mats-Owe Johansson, förbundets ombudsman.

Till mötet hade vi bjudit in gäster från tullens ledning och det nya nationella lärarlaget.

Överdirektören

Per Nilsson, som är tullens nye överdirektör sedan februari i år, tackade ja till inbjudan och kom till Tullrådsmötet.

Den stora frågan som Tullrådet ville diskutera med överdirektören var rekryteringen till Tullverket och framförde att TULL-KUST ser med mycket stor oro på den alltför låga rekryteringen till kärnverksamheten, brottsbekämpningen och effektiv handel. En rekrytering som inte står i proportion till de stora pensioneringar som pågår och som vi vet kommer inom de närmsta åren.

Vi hade en viss förhoppning om att han skulle lämna ett positivt besked till Tullrådet när det gäller att redan i år rekrytera flera medarbetare till kärnverksamheten, förutom de som ledningen redan har beslutat om. Tyvärr kunde han inte ge ett sådant besked vid sittande bord, utan han ville avvakta de slutliga siffrorna i uppföljningen av tertial 1, för att se om det kan finnas ekonomiskt utrymme att rekrytera fler medarbetare. Förutom rekrytering så diskuterades bland annat följande frågor med överdirektören: balansen mellan tullkriminalverksamheten och gränsskyddsverksamheten,

prioriteringar inom hela tullverksamheten och hur går egentligen budgetprocessen till med fördelningen av tullens anslag.

Nationella lärarlaget

Vi hade också bjudit in tullskolans nya nationella lärarlag, som startade sitt arbete den 1 mars och består av 4 medarbetare: Peter Nilsson, Maarit Raussi, Anna Borgqvist och Björn Larsson. Deras uppgift är bland annat att utveckla nya lärmeter samt tillvarata både tekniska och pedagogiska hjälpmedel. Dom informerade om en webbaserad lärarplattform vilken planeras att utgöra den nya basen för både grund- och vidareutbildning i framtiden.

Det var mycket intressant att höra hur man med hjälp av verktyget skulle kunna förändra och förbättra tullens utbildningar.

Nya arbetsmiljöavtalet

Efter en ganska lång tids behandling är nu det nya arbetsmiljöavtalet klart och underskrivet. Den stora förändringen jämfört med det förra är att nu ska 5 lokala Samrådsmöten arbetsmiljö inrättas i Malmö, Göteborg, Stockholm, Sundsvall och Luleå, förutom Tullverkets centrala övergripande arbetsmiljökommitté. I de olika kommittéerna finns representanter från de fackliga organisationerna, huvudskyddsombud och arbetsgivarsidan.

De gemensamma pengarna /”trygghetsstiftelsepengarna

Användningen av de gemensamma pengarna /”trygghetsstiftelsepengarna har diskuterats i en partsgemensam arbetsgrupp där Mats Hansson, nationellt huvudskyddsombud, har varit

TULL-KUSTs representant. Beslut har nu tagits om att erbjuda alla anställda en hälsoundersökning genom Previas försorg. Alldeles i dagarna så har en enkät gått ut till alla med en förfrågan om intresse och preliminär anmälan (inte bindande), för att kunna planera för genomförandet av hälsoundersökningen efter sommaren.

Diskussionerna fortsätter nu i arbetsgruppen kring hur resten av pengarna ska komma att användas.

Uniformsgruppen

En annan fråga som också behandlats under ganska lång tid är hur verksamheten kring beklädnad ska kunna fungera bättre. En ny organisation är nu beslutad för hantering av beklädnadsfrågor. TULL-KUST har liksom i den tidigare Beklädnadsgruppen 2 representanter: Ann-Christine Rörquist och Magnus Lindén.

Från arbetsgivarsidan finns det 5 representanter och Saco 1 representant. Till denna centrala grupp så knyts sedan en referensgrupp med 17 medarbetare från hela tullverksamheten.

Nästa möte i Tullrådet planeras till den 19 – 20 september.

Lena Larsson
Tullrådsansvarig



Överdirektören Per Nilsson gästade för första gången tullrådet i sin nya befattning

Utkik från akterdäck



Har intagit favoritplatsen ute på däck. Den är nymålad och fin. Lukten är färg kan ännu förnimmas då man kommer i närheten. Det är lukter man känner igen liksom lukten av hav och sjö. Lika bekant är måsarnas hessa skrik på avstånd som troget följer oss i hopp om att hitta något ätbart. Situationen för måsarna har försämrats på det området pga. nya miljökrav. Nu ska allting tas om hand och lagras på land samt sedan transporteras land och riken kring före det så småningom hamnar i någon förbränningsanläggning. För inte alls så lång tid tillbaka så samlades allt matavfall i en tunna väl surrad på utsidan av styrbords reling akter. Efter avgång då man kommit en bit ut till sjöss tömdes tunnan varpå en flock måsar och trutar gjorde processen kort med matavfallet. På mindre än någon minut var allt uppätet och mås och trut var mätta och belåtna.

Jag har, som bekant, ofta funderat i och kring det här med ledarskap om vad det egentligen handlar om. Ledarskap är ett verb, inte ett substantiv. Ledarskap betyder att göra något, att handla – det är inte en position. Ledarskap definieras i vad vi gör, inte i den roll vi har. Vissa människor i ledande roller är utmärkta ledare, men alltför många agerar som chefer och byråkrater medan andra utan någon formell ledarroll är alldeles utmärkta ledare.

En verklig ledare ser det ingen annan ser, ser den osynlige, drar fram den blyge och tillbakadragne i ljuset och låter denne blomma ut. Den verkliga ledaren gör det ingen annan vågar och tar tag i saker som andra tycker och upplever som jobbigt. Den verkliga ledarens främsta mål är att få alla att blomma ut var och en under sina egna förutsättningar. Alla är inte bra på allt men alla är bra på något. Detta sammantaget gör att vi tillsammans är bra på allt.

Att leda betyder att visa vägen genom att trampa upp stigen. Att leda är att visa vilken väg man ska gå och staka ut banan. Att leda är att försöka påverka beteende och inställning hos andra. Vi behöver alla vara någon form av ledare oberoende av vår formella roll.

Ett bra ledarskap startar med det inre ledarskapet i oss själva, och det rör sig sedan utåt för att där påverka och stötta andra. Din ledarskapsutveckling är det samma som din personliga utveckling. Ditt ledarskap kommer slutligen att visa sig vad du gör "där ute", men det startar "där inne." Ledarskap betyder att man accepterar ansvaret över att styra sitt eget liv. Ska något ske eller ändras är det upp till ledaren själv. Ledaren förstår att det egna beslutet är det som ger resultaten snarare än slumpen.

Goda föresatser är lätta att sätta på pränt men hur ser verkligheten ut, det är en helt annan fråga? Många ledare och chefer har åtagit sig den

rollen därför att den innebär en ekonomisk fördel samt några kliv på karriärstegen. Jag har lyssnat och läst om de stora ledarna, vad som varit och vad som är deras primära drivkraft. Det handlar om en stark vilja till utveckling och framåtanda samt att få flera med sig i denna utveckling. De har en innovativ förmåga och vill alltid komma vidare för att på så sätt driva utveckling och samhälle framåt.

En av chefens viktigaste uppgifter är att se den osynlige samt höra det som inte sägs. Detta fungerar på flera håll dåligt i Kustbevakningen. Förmågan att se alla framför den som alltid står längst bak och kanske aldrig lärt att ta för sig är inte allom given. Detta är ett dilemma för både killar och tjejer till sjöss, de nöjer sig som regel med vad som blir kvar när de som är vana att armbåga sig fram tagit för sig. En initierad och duktig chef ser självklart detta och gör någonting åt det direkt. Har själv vid några tillfällen, då det förts på tal, fått till svar att han eller hon inte har visat "framfötterna". Men det är ju just därför chefen finns han eller hon ska lyfta fram en sådan person ur mörkret och se till att han eller hon får den stimulans och träning i sitt arbete som krävs för att fungera hela vägen. Dessa vill som alla vi andra bli både sedda och känna sig behövda. En del chefer väljer att följa minsta motståndets lag av den enkla anledningen att de inte vet hur de ska agera. De har inte en aning om hur de ska bete sig och då är det enklare att ta den breda vägen och ägna uppmärksamheten på de andra. Många väljer att bli chef därför att det innebär status och bättre lön. Detta kan vara ok för en chef utan personalansvar. För chefer med personalansvar är det

något helt annat här är det ledaregenskaper och förmåga att se och agera som en ledare. En verklig ledare som vet vad ledarskapet innebär ser den osynlige, hör det osagda och utgör därför det ovärderliga stöd som dessa ofta blyga personer är i behov av. Alla kan inte göra allt men alla kan göra något och alla ska känna att de är med och för skutan framåt.

Stora tankar till bruset från hav och vindar. Funderingar kring hur allting hänger samman på ett eller annat vis. Funderingar som rör sig kring den stund man har på jorden vad man utträttat men framför allt vad man inte utträttat. Det är självklart så att en del av det man gjort eller sagt kunde vara ogjort eller osagt. Hur som helst livet går vidare och varje ny dag är en ny utmaning samt också början på resten av livet. Det finns bara en dag att bry sig om och det är dagen idag. Gårdagen är för evigt borta och morgondagen har inte kommit än. Återstår en dag och det är dagen idag.

Nog med stora tankar för den här gången nu är det dags att dra sig mot mässregionen för det stundar middag. Trots avståndet så förnimms ändå dofterna från köket vid gynnsamma vindförhållanden.

Kör så det ryker.

Jösse

Stockholmsavdelningen försöker spå in i framtiden

Den 24 maj just när våren börjar närma sig sitt slut, så fick Stockholmsavdelningen besök av Eddie Olsheimer för att diskutera vad som väntar oss på ålderns höst som pensionärer! Eddie, som har drygt 30 års erfarenhet av branschen och numera arbetar som oberoende konsult, var där för att informera om hur vårt pensionssystem fungerar och vad vi bör tänka på för att försäkra oss om en optimal framtida pension.

Ett drygt 40-tal medlemmar lyssnade intensivt på vad som Eddie hade att förmedla angående detta så angelägna ämne och då inte minst på alla hans anekdoter och historier ur verkliga livet som han kryddade sitt föredrag med.

Ett av alla de goda råd som han gav oss denna kväll var att tänka med hjärtat när vi gör våra olika pensions val, för då var det störst chans att vi gjorde rätt val! Eddie ansåg också att vi skulle utnyttja möjligheten att aktivt placera den s.k. premiepensionen, som 2.5 % av den allmänna pensionen, i olika fonder för att på så sätt försöka få mesta möjliga av vår pension. Men han erkände samtidigt att det var lite grand som att försöka att spå in i framtiden, när det gäller att försöka att satsa på rätt fondalternativ. Därför tipsade han om möjligheten att vi kunde gå in på Pensionsmyndighetens hemsida och studera fondvalsguiden, där man bl.a. kan hitta aktuell statistik och försäkringsanalyser inom pensionsområdet. För att vi på så sätt kunde få hjälp i våra val att placera

premiepensionen.

Alla de som var födda innan 1954 blev också uppmärksammade på att de borde kolla upp om den s.k. garantiregeln gällde för dom eftersom detta kunde påverka om det var lönsamt eller ej, ur pensionssynpunkt, att fortsätta att jobba efter att man fyllt 65 år.

Eddies avslutande råd till oss var att i god tid, minst

ett halvår innan man går i pension, ta reda på hur stor ens pension kommer att bli och bestämma sig för vilken tidsperiod man vill ha den utbetalad på.

Den varma applåden som Eddie fick efteråt av våra medlemmar visade på att det var verkligen ett uppskattat föredrag.

**Styrelsen,
Stockholmsavdelningen**



Intresserade åhörare lyssnade till Eddie Olsheimer (t.h.) som Stockholmsavdelningen bjudit in för att prata om pensioner



Facklig grundkurs 2012



Under tre intensiva dagar genomfördes facklig grundkurs

I Södertälje på Hotell Skogshöjd. En munter skara tullare och kustare hade hörsammat inbjudan till facklig grundkurs och då anmält sitt intresse var nu på plats.

Det var en blandad och framför allt en ung skara tullare och kustare vilket på sikt borgar gott för att trygga återväxten i förbund och avdelningar. Det är ett ständigt återkommande problem som även de större förbunden brottas med, att engagera tjejer och killar för att ställa upp att fungera som facklig förtroendeman. Lokalavdelningarna är det

fundamentala i TULL-KUST utan dessa kan inte förbundet fungera på ett optimalt sätt. Avdelningen ska fånga upp, sprida information samt ta tag i vad som händer på det lokala planet, på arbetsplatserna, i fartyg samt i båtar och staber.

Den församlade skaran fick under tre dagar en grannlaga genomgång, utan fördjupningar, av de lagar och avtal som till stora delar styr den fackliga verksamheten och umgänget med arbetsgivaren. Det handlar om MBL, FML, KBV-avtalet, Tull-Alfa, Samverkansavtal mm. Det handlar ju om att som facklig företrädare vara någorlunda insatt och påläst när man möter sin arbetsgivare i olika

sammanhang. Det gäller också att kunna skilja på sak och person. Vi företräder olika intressen fack och arbetsgivare.

På eftermiddagen dag två var det så dags för ett tidigare inplanerat studiebesök på Kuststationen i Södertälje. Det blev ett mycket uppskattat inslag framför allt för våra kolleger på tullsidan. Personalen på stationen ställde upp med både visning av stationsbyggnad samt en tur ut på sjön med KBV 046. I samband med detta bjöds det också på lite åkturer i de mindre snabbgående enheterna, ett mycket uppskattat inslag.

TULL-KUST riktar ett stort tack till Kustbevakningen

och personalen på station Södertälje som med välvilja, stor entusiasm och inlevelse ställde upp och berättade om stationen samt verksamheten i fartyg och båtar och inte minst sjöturen.

Efter avslutat besök på kuststation Södertälje var det så dags för återtåg till hotellet för att återuppta kursveksamheten några timmar till före en välbehövlig och efterlängtd gemensam middag med lite samkväm på kvällskvisten. Sista dagen var det så dags för en sammanfattning av de dagar som gått samt även lite om framtiden. Vad som är på gång just nu i Tullen och Kustbevakningen.

**Text & Bild
J-O Jönsson**

EXTRA EXTRA EXTRA

OFR/ S, P, O utbyter yrkanden med Arbetsgivarverket

Startskott för avtalsrörelsen inom staten

Den 25 juni bytte parterna inom det statliga avtalsområdet krav inför att det statliga avtalet löper ut den 30 september i år. Den fackliga förhandlingskartellen OFR/ S, P, O* yrkar på löneökningar som ska fastställas i siffror, begränsade visstidsanställningar och förbättringar för föräldrar. Ett annat viktigt yrkande är att även soldater ska omfattas av det statliga trygghetsavtalet när deras anställningar löper ut. Motparten Arbetsgivarverket yrkar på sifferlösa tillsvidareavtal.

– Vi ställer rimliga krav som arbetsgivaren har goda chanser att tillmötesgå samtidigt som de ger våra medlemmar konkreta värden. Siffror för löneökningar är ett måste för oss eftersom vi vet att sifferlösa avtal kan leda till att löneutvecklingen uteblir, säger Åsa Erba-Stenhammar, förhandlingschef för OFR/ S, P, O.

– Förhandlingarna kommer att bli extra tuffa i år eftersom Saco-S gick med på tillsvidareavtal för sina medlemmar år 2010. Nu vill arbetsgivaren pressa även oss att gå med på detta, säger Åsa Erba-Stenhammar.

OFR/ S, P, O yrkar bland annat:

- *Löneökningar i linje med övriga avtal på marknaden, fastställda i siffror
- *Kvalitetssäkra arbetet med att förebygga hot och våld
- *Öka det fackliga inflytandet vid upphandling
- *Föräldrapenningstillägg ska ges även för de första 10 ”pappadagarna”
- *Trygghetsavtalet ska tillämpas även för soldater

Arbetsgivarverket yrkar bland annat:

- *Sifferlösa tillsvidareavtal
- *Minskat fackligt inflytande

Följ avtalsrörelsen
på TULL-KUSTs hemsida
www.tullkust.se



Studierådet bestående av fr v. studieansvarig Åsa Gunnheden, Gunnel Dacke, Maria Ågren, Elisabeth Eriksson

Facklig utbildning i framtiden

Vid kongressen 2007 beslutades att förbundsstyrelsen skulle tillsätta ett studieråd som ska fungera som stöd till studieansvarig. Vid samma kongress valdes Åsa Gunnheden till studieansvarig i förbundet. Till att förutom Åsa ingå i studierådet utsågs förbundsstyrelsen, Gunnel Dacke, Avd. Väst, Elisabeth Eriksson, Stockholmsavdelningen och Maria Ågren från Norrlandsavdelningen.

Utbildningsstrategier/ Satsningar på utbildningar utöver grund- och förbundskurser

Studierådet diskuterade vilka kurser förbundet kan satsa på att köra i egen regi utöver grund- och förbundskurserna.

Förslag som lades fram efter bland annat önskemål från våra förtroendevalda var Retorik, Fördjupningskurser i FML, MBL, LAS, AML, Samverkansavtalet som Kustbevakningen har samt en kassörsutbildning.

När det gäller fördjupningskurserna diskuterade rådet kring förbundsstyrelsens förslag att försöka köra någon/några av dessa i direkt samband med Tull- och Kustråd. Bestämde att försöka satsa på en renodlad Retorikkurs på två dagar i höst. Elisabeth Eriksson och Åsa Gunnheden deltog i april i en 2-dagars utbildning på TCO, "Gilla din ekonomi". Studierådet ställde sig mycket positiv till att ordna en sådan kurs som är kostnadsfri, endast resor och övernattningskommer förbundet att behöva stå för. Syftet är att utbilda utbildare

och ambassadörer som med hjälp av det material och information man får på kursen, ska kunna hålla ett medlemsmöte om ca 1,5 tim och informera om ämnena, bl a alla möjliga former av sparande, pensioner mm.

Uppdatering av "Handbok för förtroendevalda"

En del av mötestiden avsattes för att gå igenom hela "handboken för förtroendevalda" vilken inte är uppdaterad sen 2002. En del fakta i handboken behöver kontrolleras så att det fortfarande är rätt information. Handboken bör alla förtroendevalda ha var sitt ex av när den är uppdaterad. Ansvaret för att nya förtroendevalda får en genomgång av denna ligger på respektive avdelningsstyrelse. Handboken kommer när

den är klar att läggas ut på hemsidan under "studier". Där kommer alltid den senaste uppdaterade versionen att finnas. Även dokumentet "Mötestermer" kommer att justeras lite och läggas ut på hemsidan under "studier". Studierådet tycker att det är bara att även den finns lättillgänglig då vi svänger oss med många svåra ord och uttryck. Även denna bör nya förtroendevalda få del av i ett tidigt skede.

Information om medlemsavgifter och medlemsförsäkringar

Det kommer frågor till kansliet om hur betalningen sker av medlemsavgiften till TULL-KUST och medlemsförsäkringarna i Folksam i händelse av pension eller arbetslöshet?

För Dig som går i pension:

Du blir sk passiv medlem och betalar endast en prenumerationsavgift för tidningen PÅ GRÄNSEN på 60 kr/år. Glöm inte att meddela din avdelning eller förbundskansliet om från vilket datum du går i pension. Du får behålla dina försäkringar i Folksam men då det inte finns någon lön att dra avgiften från aviseras Du direkt av Folksam.

För Dig som blir arbetslös:

Du aviseras från kansliet och betalar en medlemsavgift på 75 kr/mån. För medlemsförsäkringarna gäller samma som ovan.

Tack

Stort tack till alla arbetskamrater och Tull-Kust, Stockholmsavdelningen, "Klubb Peking" för en fantastiskt trevlig och minnesvärd fest, samt för uppvaktningen i samband med vår pensionering.

**Catharina, Nenita, Wiolette och Jan
Tullen i Norrköping**

Ett stort tack till alla för all uppvaktning, blommor, presenter m.m, i samband med min pensionering.

**Ronny Norberg
Stockholm**

TULL-KUST KANSLI

POSTADRESS
Box 1220, 111 82 Stockholm

BESÖKSADRESS
Västerlånggatan 54

TELEFON
08-405 05 40

TELEFAX
08-24 71 46

E-POST
info@tullkust.se

INTERNET
<http://www.tullkust.se>

EXPEDITIONSTIDER

sep-apr	månd-torsd	08.00 - 16.30
	fred	08.00 - 16.00
maj-aug	månd-torsd	08.00 - 16.00
	fred	08.00 - 15.30

POSTGIRO 2364-8
FÖRBUNDETS PRESIDIUM

ORDFÖRANDE
Björn Hartvigsson
Tel 08- 405 05 36
0709 - 40 29 94 (mobil)
E-POST
bjorn.hartvigsson@tullkust.se

1:E VICE ORDF
Peter Martinson
Tel: 042 19 86 99
E-POST
peter.martinson@tullverket.se

2:E VICE ORDF
Jan-Olof Jönsson
Tel: 070 - 509 18 25
E-POST
xenmedia@telia.com

LEDAMOT KUSTBEVAKNINGEN
Klas Johansson
E-POST
klas.johansson@kustbevakningen.se

LEDAMOT TULLVERKET
Lena Larsson
Tel: 08 - 405 05 35
Mob: 070 - 650 95 29

E-POST
lena.larsson@tullkust.se

FÖRHANDLINGS- OCH AVTALSFRÅGOR
Mats-Owe Johansson 08-405 05 38
E-POST
mats-owe.johansson@tullkust.se

EKONOMI OCH ADMINISTRATION
Johan Lindgren 08-405 05 37
E-POST
johan.lindgren@tullkust.se

Sara Einarsson 08-405 05 40
E-POST
info@tullkust.se

Posttidning B

Returadress:
TULL-KUST,
Box 1220,
111 82 STOCKHOLM

På Gränsen önskar alla läsare en Trevlig Sommar

