

PÅ GRÄNSEN



www.tullkust.se

Medlemstidning för anställda i Tullverket och Kustbevakningen

Nr 4- december 2010



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, d, och e. **Alla övriga betalar full avgift.** Nedsättning av avgift sker tidigast från månadsskiftet efter det att skriftlig underskriven begäran inkommit. När villkor enligt a – e 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 angivet belopp i AK2 betalas avgift enligt AK 1 *
- b) Vid sjukfrånvaro om minst 50 % och om sjukfrånvaron varat mer än 90 dagar betalas avgift enligt AK 1
- c) Medlem som är tjänstledig under en period omfattande minst 90 dagar och under denna tid inte haft annan inkomst betalar avgift som anges i AK 0
- d) Medlem som fullgör värnpliktig grundutbildning betalar avgift som anges i AK 0
- e) Studielediga som går in och arbetar max 14 dagar klassas i AK 0

Medlem ska under grundutbildning betala enligt AK 0. Beträffande återinträde ska den som uteslutits 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 23.000:-, samt deltid enligt avtal om partiell ledighet för vissa arbetstagare på tullverket.

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 55 kr/mån. För medlemsförsäkringarna gäller samma som ovan.

Insändare

Skickas helst via E-post till tidningen@tullkust.se eller på diskett/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

4 - 09

Gäst vid babords pollare. Jan-Olof Jönsson träffade Kustbevakningens generaldirektör Judith Melin för en pratstund i Karlskrona.



10

Försvarsutskottet besökte TULL-KUST. Det handlade självklart mycket om Kustbevakningen och hur utvecklingen där kommer att se ut på sikt både i det långa och det korta perspektivet.

9

Resa i Norrland. TULL-KUSTs lokalavdelning i Sundsvall hade bjudit in lokal- och riksdagspolitiker till ett möte den 5 oktober för att de skulle få information om förändringarna av organisationen och arbetssättet inom Tullverkets brottsbekämpning i Norrland



14 - 15

PÅ GRÄNSEN Nr 4- 2009

*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

Solveig Larsson
solveig.larsson@tullverket.se

Manusstopp
Nr 1 2010
31 januari 2010

Mer makt

Aterigen närmar sig Julen med stormsteg. Man får så här i slutet av ett år anledning att titta tillbaka på vad som passerat. Frågan som man alltid ställer sig är vad har åstadkommit och vad hade kunnat göras något annorlunda eller t o m bättre. Alldeles säkert är det mycket som kunde ha gjorts på ett annat sätt och sannolikt ännu bättre men jag brukar tänka på det som min äldste son sa till mig när jag satt och försökte läsa mig till hur man skulle ta kommandot över en dator jag införskaffat och få den att göra som jag ville. Jag lyckades inte riktigt utan ville ha hjälp. "Du måste trycka och försöka själv, pappa!". "Learning by doing" alltså vilket jag också i mångt och mycket präglar den fackliga verksamheten. Vunna erfarenheter läggs till nya erfarenheter och utifrån dessa går man vidare. (Jag vill bara tillägga att jag dock fortfarande tror att datorerna ibland förfaller ha ett eget liv.)

Som ni sannolikt redan har märkt har nästa års avtalsrörelse så smått börjat och först ut på banan är den privata sektorn. Svenskt näringsliv har gått ut hårt med dels att LAS måste bort, för att denna anses hämma företagen att växa och anledningen till att vi har så hög arbetslöshet framför allt bland de unga och dels att det saknas pengar till högre löner. Denna inställning har mött på hårt motstånd och har bland andra bemötts av TCO i olika artiklar och på debattsidor. För min del står det tämligen klart vad det är Svenskt näringsliv är ute efter. Det är helt enkelt den klassiska frågan om **mer makt**. För att en arbetsgivare, seriös eller oseriös, fritt skall kunna sparka folk (t ex först de som på något sätt är obekväma eller vågar säga sin mening) och att de utan någon större inblandning från facket ska bestämma om löner ska höjas eller inte. Att det handlar om mer makt visar sig ju också när arbetsgivaren så starkt förfäktar att denne i princip ensam också ska kunna bestämma om hur i förkommande fall höjda löner per

individ skall fördelas.

Vilken typ av arbetsplatser vi i framtiden kommer att få och vem som ska våga säga vad den tycker och tänker till sin chef när man vet att vederbörande är den som ensamt bestämmer om ens lön är inget som ägnas en tanke.

Naturligtvis ser arbetsgivarsidan inga några som helst problem i detta.

Svenskt näringsliv har, så här i inledningen till avtalsrörelsen, gått ut med kravet om ett s k noll-avtal för nästa år med vissa undantag på företag som utan fackets inblandning kan tänka sig höja lite grann. Detta budskap har arbetsgivarna på både den kommunala och statliga sidan backat upp senast genom en debattartikel i en av våra större morgontidningar. Skälet för detta anges vara den ekonomiska krisen. Att däremot utge aktieutdelningar och chefsbonusar säger de inget om men man kan man nog utgå från att de så klart menar att det inte har något med ett företags kostnader att göra utan det är helt OK.

Till och med finansministern har gått ut och kommenterat arbetsgivarsidans propaganda för noll-avtal och menat att de för balansens skull samtidigt borde verka för att företagen besinnar sig och i rådande läge minskar både på aktieutdelningar och ersättningar till ledningar och styrelser. Svenskt näringslivs Urban Bäckström replikerade blixtnabbt att påstod att finansministern inte verkar förstå sig på näringslivets villkor och ekonomi.

Som jag ser det vill arbetsgivaren använda den ekonomiska krisen, som egentligen är en finanskris på grund av vårdslös kreditgivning, som en ursäkt att kunna bryta sönder den svenska modellen för lönebildning och samtidigt passa på och skylla all tings djävlighet på de fackliga organisationerna.

En uppfattning som finns, med undantag för arbetsgivarna i förening, och inte enbart inom den fackliga sfären är hur vi ska kunna ta oss ur den s k ekonomiska krisen om inte folket i landet har något att handla för. Folks benägenhet och möjlighet att konsumera kommer ju att minska om bl a räntorna kommer att stiga, vilka alla tror blir fallet inom

ett år. Till detta kan läggas troligen höjda priser på olja, el och en hel del annat vilket sammanfattningsvis kan innebära att hjulen kan komma att snurra allt långsammare.

Att löneförhandlingarna inom staten under nästa år också kommer att bli svåra präglas av att Arbetsgivarverket, klubben i vilken alla statliga arbetsgivare samlas, som tidigare har nämnts förklarar sig helt eniga med motsvarande klubbar som finns på den privata och kommunala arbetsgivar sidan. Argumenten i övrigt som kommer från de olika arbetsgivar klubbarna är väl inte något som förvånar mig eller andra som varit med i några lönerörelser. Man behöver inte vara någon ny Einstein för att räkna ut vad som skulle komma från detta håll. Ibland kunde man ha skrivit redan i förväg vad de skulle säga.

Låt oss anta att det blir ett noll, vilket Gud förbjude, eller bara någon enda procent eller tiondelsprocents lönehöjning nästa år. Jämför gärna med vad utfallet blir om man räknar med vad det innebär för en lön på 25000 kr/mån respektive en lön om 90000 kr/mån. Vem får mest att handla för och vem får bäst förutsättningar att klara de höjningar som kommer? Jag kan inte mer än till fullo hålla med SEKO:s förbundsordförande Janne Rudén som säger att då kan det inte bli mer än ett ettårigt avtal och att de statligt anställda skall ha anständiga löner och samma löneökningar som alla andra.

Avtal som är sifferlösa och enbart baserade på lokal (myndighetsvis) lönebildning finns inte heller i TULL-KUST tankar. Att ett sådant system inte alls skulle fungera har arbetsgivarna på Tullen och Kustbevakningen med eftertryck bevisat att de inte klarar. Framst inom tullen den gången 2006 då vi som parter för första och kanske enda gången provade ett sifferlöst avtal. Arbetsgivaren valde den gången att helt frångå vad som överenskommit inom ramen för det sifferlösa avtalet och drev lönefördelningsfrågan till två lönenämnder med en fördröjning av de nya lönerna för de drabbade med cirka ett och ett halvt år. Så spåren förskräcker verkligen och arbetsgivar sidan har sig själv att skylla när förtroendet för deras olika ageranden är lika med noll eller t o m minus.

En annan sak som jag noterat är att aktiviteten på Arbetsgivarverkets propagandaministerium tycks ha ökat på sistone för man hör i stort sett samma ramsor och mantra upprepas hos arbetsgivar företrädarna för våra två myndigheter. Det ser ut som om de hämtar sina uppfattningar ur ett färdigskrivet manuskript och verkar i värsta försäljarstil vilja agera megafoner med uppgift att propagera för förträffligheten med allt mer individualiserade löner och villkor. Bara arbetsgivaren får göra som den vill så kan vi alla falla varandra om halsen i ett enda stort lyckorus. Det enda som f n saknas är en klatschig och fin Power-point presentation som försäljare med självaktning använder när de t ex skall sälja frysar till eskimåer.

Vi har sedan länge insett att de som jobbar i de olika

myndigheterna i arbetsgivarens ögon inte är särskilt mycket värda. Tydligast märks detta när någon internt söker en befattning och att de allt som oftast erbjuds en låg lön. Arbetsgivaren agerar som de vore på en slags "fattigmansauktion" och befattningen i fråga ges till den som ställer lägst lönekrav. Skulle däremot ingen söka internt utan det kommer någon utifrån så blir det tvärtom oftast aktuellt med ett högre löneläge än den som tidigare hade befattningen.

Arbetsgivaren hävdar att det råder en allt stor för löneglidning på myndigheterna. För att motverka detta skall redan anställda vara med att betala allehanda lönehöjningar och även ibland ren verksamhet med sina möjliga lönehöjningar. (Mer om detta beskrev jag i den förra ledaren.) Något som arbetsgivarna aldrig talar om är den negativa lönebildningen d v s det ekonomiska utrymme eller med andra ord förlorade löneutrymme som uppstår när en äldre och oftast något högre avlönad tjänsteman slutar och ersätts med en yngre med en något lägre lön. Detta utrymme brukar kallas för INU-värde (icke nivå höjande utrymme.) Detta fenomen är vanligast förekommande inom kärnverksamheterna men nämns aldrig någonsin av arbetsgivarna som ett problem.

Med dessa rader skrivna under årets allra sista veckor vill jag passa på att tillönska alla medlemmar och alla andra samarbetspartners en riktig

GOD JUL och ett GOTT NYTT ÅR

Ha't



Grundutbildning, Nyrekrytering och Tullkunskap Ett Måste!

Då jag började i Tullverket 1966 fick jag, efter en kort rundvandring och presentation av cheferna, en båtmössa på huvudet

och sen ut i verksamheten. De äldre tjänstemännen var mina mentorer och talade på ett väldigt tydligt sätt om vad som var rätt eller fel.

Ganska omgående tillställdes jag också första delen i en brevkurs om 10 brev som skulle läsas och besvaras ungefär var tredje vecka. Svaren rättades med kommentarer och betygsattes.

Efter ca 1 år fick jag gå en bevakningskurs om ca 3 månader och var sedan "färdig" bevakningstjänsteman. Först 17 år senare då jag genomgick tullmästareutbildning fick jag en förenklad men ändå djupare insikt i tulltaxeringens mysterier och en hel del aha upplevelser som blev ännu fler då jag genomgick den s.k. T 3-utbildningen en kompletterande taxeringsutbildning på grundtullarenivån.

Då, efter 25 års anställning i Tullverket, med de erfarenheterna jag fått i de arbetsuppgifter jag haft och de teoretiska utbildningar jag genomgått kände jag mig för första gången som en komplett tullare.

Lite snabbare än så borde det kunna gå.

Därför blev jag oerhört glad då man i slutet av 80-talet införde grundtullutbildningen. Det var en bred utbildning för både kontroll och tulltaxering där teori och praktik varvades under ca 14 månader.

Personligen är jag övertygad om att grundtullutbildningen i stort sett var den optimala tullutbildningen och att den

mycket väl, med anpassning och uppdateringar, skulle räcka väldigt långt även i dagens Tullverk. Grundtullutbildningen hade också den effekten att "Ett Tullverk" var närmare än någonsin.

Men tyvärr, EU-medlemskapet fick också effekter på tullutbildningen som efter detta tog en helt ny (gammal) inriktning med anpassade och uppdelade utbildningar. Tillsammans med de skapade "stuprören" i organisationen togs återigen ett steg tillbaka för tanken om "Ett Tullverk".

TULL-KUST har genom åren varit djupt engagerade i Tullverkets utbildningar och drivit frågan om en gemensam bred grundutbildning/plattform för personal med myndighetsutövning. Detta skapar en "kitt" i organisation som leder till förståelse för varandras arbetsuppgifter men ger också möjlighet till både personlig och verksamhetsmässig flexibilitet och möjlighet till personlig karriärväxling.

En arbetsgrupp är tillsatt för att komma med förslag om Tullverkets utbildningsverksamhet. TULL-KUST har representant i gruppen som kommer med ett förslag i januari 2010

Nyrekrytering och Tullkunskap

Utan elever behövs ingen utbildning, så återigen det stora behovet av nyrekrytering och tullkunskap som behövs i kärnverksamheten måste tillgodoses snarast!

För några år sedan talades mycket i Tullverkets ledning om kompetensbrist. Men då var det avsaknaden av akademisk specialist kompetens som måste tillföras



Johnny Johansson

tullverksamheten vilket också har gjorts och görs fortfarande.

I dag är det enligt min mening inte den typen av kompetens vi har stor brist på utan den stora bristen är tullkunskap. Det jag menar med tullkunskap är den tulls specifika kompetensen som bara finns att få i Tullverkets interna utbildningar men framförallt i det praktiska arbetet på fältet i EH- och BB-verksamheterna.

Då måste vi också rekrytera personal som under ett antal år ges denna möjlighet till att få den tulls specifika kompetensen, men också se till att de även efter denna tid har kvar möjligheten till en vidareutveckling inom Tullverket. För att göra en sådan ordning möjlig måste man ha ett långsiktigt tänk om rekryteringarna och personalpolitik i Tullverket.

Enligt min mening har detta "tänk" saknats under ett antal år då man tillfredställt ett kortsiktigt behov utan att se det långsiktiga.

Tullkunskap i Tullverket borde vara en självklarhet, men tyvärr är den i dagsläget den stora bristvaran.

Bristen har sin grund av de stora personalnerdragningarna som gjordes i samband med EU-medlemskapet och vid senare omorganisationer och som blivit än värre med personal som slutat i förtid på grund av pensionserbjudande. Nu senast 141 personer varav större delen i kärnverksamheten och dessa har inte heller ersatts. Dessutom tillkommer ett stort antal nya pensioneringar i kärnverksamheten under de närmaste åren. Flera års försummelse att nyrekrytera till kärnverksamheterna i den omfattning som krävs har också starkt bidragit till den nuvarande bristen.

Tullverkets ledning har utlovat kontinuerliga nyrekryteringar men de nyrekryteringar som hittills har varit i kärnverksamheten är på en alldeles, numerärt sett, för låg nivå.

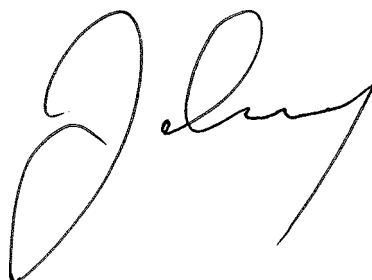
I planeringsdirektiven för 2010 är angett att beslut om rekryteringarna för 2010 skulle fattas den 15 oktober. TULL-KUST har ställt frågan om beslut är fattat men får till svar att något beslut inte kommer att fattas förrän den 21 december.

Tullverkets ledning har kanske inte insett det stora behovet som finns i kärnverksamheten av nyrekrytering. Men det rekryteringsbehov som anmälts från KC-nivån är så stort att detta borde bidra till att även Tullverkets ledning inser att

det är hög tid att högprioritera den verksamhet vi är satta att utföra.

Med detta önskar jag alla medlemmar och läsare

En God Jul och Ett Gott Nytt År!



Läs om Tull- och Kustrådens möten på

www.tullkust.se

Den 8 - 10 december samlades tull- respektive kustrådet till möte på Viking Mariella.

Vid denna tidnings pressläggning hade dessa möten ännu inte ägt rum varför information därifrån endast återfinns på hemsidan.

I anslutning till tull- och kustråden hölls även det årliga förbundsrådet som bl a fattade beslut om budgeten för 2010. På dagordningen fanns även motionsbehandling, studie- och framtidsfrågor,

Mer information om detta återfinns på hemsidan.

Att samverka eller inte..... det är frågan

Arets sista ledare, jo så är det faktiskt. Ett år försvinner och ett nytt står för dörren. En reflektion över året som gått kanske är på sin plats.

Det har ju hänt en hel del under året både positivt och negativt och det är naturligtvis alltid de negativa erfarenheterna som stannar kvar längst. Det har tidigare omnämnts i ledare att utvecklingen i Kustbevakningen går snabbt och att det är flera faktorer som kommer att påverka hur det slutligen kommer att gestalta sig.

Under de senaste 15 åren har Kustbevakningen skalat upp sin verksamhet ganska rejält, vilket lett till att fartygs- och flygplansflottan, i både antal och tonnage, ökat markant. Det som inte ökar i lika snabb takt är antalet anställda ute i verksamheten. Det anställs i Kustbevakningen men nettoökningen ute på linjen är relativt blygsam.

Kustbevakningen är en organisation som konkurrerar om uppdragen på flera plan. Det gäller räddning, havsmiljön, fiskekontroll, sjötrafiken, grov organiserad brottslighet, ett renare hav tull mm. Kustbevakningen är ingalunda någon ensam aktör i de verksamma områdena. Det är idag flera som vill vara med på arenan när det gäller sjö- och miljöräddning framför allt. Det gäller nu för Kustbevakningen att på bästa sätt befästa sin ställning som suverän på området. Att satsa klokt och utvecklas på rätt områden är därför på sikt en överlevnadsstrategi för Kustbevakningen. Det funkar inte att sitta och kverulera utan istället visa att Kustbevakningen är i världsklass i sina

verksamhetsområden. Det gäller att se möjligheterna inte hindren. Hindren är till för att övervinnas. För att detta skall fungera på ett optimalt sätt måste det finnas en effektiv organisation iland och duktiga kustbevakare i linje-
verksamheten.

Samverkan

Samverkan betyder mycket för att synas och därmed ta hem nya uppdrag. Framförallt så handlar samverkan om att hitta nya kontaktytor för att synas och därmed hitta nya uppdrag. Syns man inte så finns man inte. I samverkan kan man dela med sig av erfarenheter, kontakter, kunskaper och tankar i syfte att uppnå mer än vad man skulle kunna göra på egen hand.

Det gäller att försöka behärska konsten att utveckla rätt samverkansstrategi. Samverkan i sig kan möjligen bjuda på en del möjligheter men det räcker inte med att fylla skrivbordet med en massa visitkort. För att kunna ta till vara den potential som finns genom samverkan måste det finnas en väl genomtänkt strategi.

Kan samverkan vara något för Kustbevakningen för att bredda sitt verksamhetsfält och därmed utnyttja nya möjligheter till utveckling och att hitta rätt uppgifter till de nya fartygen som håller på att levereras? Det handlar om forskning och utveckling, det handlar om att våga ta för sig men också om att begränsa sig för att inte tappa greppet.

Löneförhandlingarna

Revisionsförhandlingar på lönesidan pågår för fullt. Det är sent i vanlig



Klas Johansson



Jan-Olof Jönsson

ordning men det är å andra sidan inget nytt. Knapptast någon har väl förväntat sig att det skulle ha varit klart till den första april 2009. Parterna har träffats ett antal gånger och man kan konstatera att det går trögt men det går framåt. Man har enats om ett utrymme men sedan återstår ju att fördela den pott som finns. TULL-KUST kräver individgaranti för alla detta för att ingen skall kunna "nollas". Att nolla någon måste ju ses som ett stort misslyckande i ett chefsperspektiv. Har en chef inte lyckats få en medarbetare att jobba och fungera på ett tillfredsställande sätt utan överväger att tillgripa "nollning" i lönesammanhang har någonting gått fel. Vad blir i så fall nästa åtgärd?

Den individuella lönen skall sättas

utifrån lönekriterier som skall vara väl kända av alla. Lönekriterierna skall sedan i sin tur vara konstruerade på ett sådant sätt att bästa möjliga objektivitet uppnås. Om någon inte fungerar fullt ut eller har halkat ur av annan orsak så är det chefens skyldighet och uppgift att få medarbetaren att fungera igen. Detta skall ske genom utvecklingssamtal och speciella insatser inte genom bestraffning. Bestraffningar i dessa sammanhang får oftast motsatt effekt. Man bestraffar ju inte i det här fallet enbart den enskilde utan hela dennes familj.

God Jul och Gott Nytt År

Jösse&Klas

Försvarsutskottet besökte kansliet



Björn Hartvigsson ivrigt samspråkande med Michael Hagberg under besöket på TULL-KUSTS kansli i Gamla Stan

Försvarsutskottets S-ledamöter med ordföranden för utskottet Anders Karlsson i spetsen besökte onsdagen den 11 november TULL-KUST.

Förutom Anders Karlsson som kommer från Landskrona fanns Michael Hagberg, Södermanlands län och Peter Jeppsson, Blekinge Län.

Det blev en ytterst trivsamt kväll tillsammans där det mesta diskuterades. Det handlade självklart mycket om Kustbevakningen och hur utvecklingen där kommer att se ut på sikt både i det långa och det korta perspektivet. Kustbevakningen är ju en expansiv myndighet med gott rykte och anseende.

Detta var politikerna mycket noga med att framhålla. Kustbevakningen är en välskött och effektiv myndighet som får ut mycket verksamhet och material för pengarna.

Annat som diskuterades mera djupgående var någon form av gemensam utbildning för Polis - Tull och Kustbevakning. Detta är ju en fråga som diskuterats tidigare och som dessutom utretts en gång. Den är dock fortfarande aktuell.

Annat som togs upp var de olika verksamhetsområdena för de lagövervakande myndigheterna. Polisen i landet, Tullen vid våra gränser och gränsövergångar samt Kustbevakningen

som skall vara till sjöss. Nu pratar vi inte samverkan utan hur vi effektivast kan samarbeta vilket är något helt annat. Samverkan har stötts och blötts under långa tider nu är det dags att gå från ord till handling och sätta igång och samarbeta.

**Text och Foto:
Jan-Olof Jönsson**

Gäst vid babords pollare

*Jan-Olof Jönsson träffar Judith Melin,
Generaldirektör i Kustbevakningen*



Text och Foto
J-O Jönsson

Jag är som vanligt på väg. Denna gång österut, har farit den här sträckan många gånger under senare tid. Det är en riktigt kulen och dimmig novembermorgon. Diset hänger tungt och mörkret är kompakt. Efter en enkel frukost med kaffe och någon macka så lämnar jag hemmet där övriga ännu sover djupt några timmar. Ögat har svårt att vänja sej vid det oregelbundna mörkret

eller är det diset som lurar. Jag sätter mej en aning huttrande i bilen och får igång den och resan har därmed tagit sin början. Funderar lite över vad som kan möta under resan. Viltet finns ju alltid med i bilden på något sätt så här års. Det är jakttider och jägarna är ute skogarna och oroar viltet vilket får till följd att viltet hittar nya vägar och man kan lätt som bilist överraskas på vägen. Det handlar om både högvilt och vildsvin framför allt.

Jag funderar lite över det möte som jag har framför mej och personen i fråga är den sista gästen vid babords pollare åtminstone på den pollare jag haft mina gäster så här långt. Både fartyg och pollare far vid årsskiftet upp till nordliga breddgrader. Det kommer dock ett ersättningsfartyg till Gotland och förhoppningsvis så kommer det att finnas en lämplig pollare även här. Personen jag skall träffa är en person med stor integritet

och målmedvetenhet. Det är igen en kvinna och hon är chef. Hon kom till oss för drygt ett år sedan. Min gäst är generaldirektören Judith Melin och ni är som vanligt mycket välkomna.

Hur känns det idag då, undrar jag lite försiktigt till att börja med?

– Alldeles utmärkt, säger en strålande Judith

Isen är bruten och lite allmänt prat om vardagen, om utvecklingen i Kustbevakningen mm. Judith är en lättäm person att konversera med stor social kompetens. Men innanför detta kan man ändå ana hårda nypor då detta behövs.

Före Kustbevakningen var kunde man då hitta dig?

– På kärnkraftsinspektionen, jag var faktiskt där i nio år.

Vad kände du spontant då du fick erbjudande om jobbet som GD på Kustbevakningen?

– Jag sökte det jobbet, avslöjar Judith.

Jaha men någon ringde väl upp och erbjöd dig jobbet, fortsätter jag.

– Jo, naturligtvis och jag blev jätteglad och kände en ödmjukhet inför uppdraget. Det är ju en förmån att bli tillfrågad men det krävs också energi och engagemang för att hoppa på ett nytt uppdrag som GD.

Vilken är din främsta ambition när det gäller Kustbevakningen?

– Så mycket kustbevakningen som möjligt för de medel vi har. Konsolidera verksamheten för att se till att tilldelade resurser används på ett optimalt sätt. Bevara det engagemang som finns i kustbevakningen. Skapa utrymme för nya uppgifter och uppdrag.

Hur ser du på Kustbevakningen nu du har ju varit

med ett drygt ett år?

– Fortfarande samma energi med positiva förtecken hos medarbetarna. Allmänheten gillar oss och vi är en ytterst kompent yrkeskår med en grundmurad käranda.

Jag anar Judiths engagemang och en viss stolthet i rösten avslöjar hennes inställning till Kustbevakningen.

Har du upptäckt något som du inte gillar, undrar jag?

– Nä, det har jag inte, blir det övertygande svaret

Hur ser du på Kustbevakningens internationella engagemang, kan det möjligen få en negativ återverkning på den nationella verksamheten?

– Nej så behöver alls inte vara. Vi skall bidra med det vi kan det anser både vi i ledningen för Kustbevakningen och framför allt vår uppdragsgivare regeringen. Frågan har kommit upp och den internationella arenan är viktig. Vi ska bidra med det vi kan utifrån en avvägning vad vi kan avvara nationellt. Det kan handla om att delta i internationella insatser men det kan också handla om kunskapsöverföring.

Det pratas ju en del omorganisation och det pågår ju en centralt. Är en översyn nödvändig som du ser det?

– Det är viktigt att vi använder våra resurser till ”rätt” verksamhet och att vårt arbetssätt är effektivt. Det gäller att ha en organisation som på bästa sätt svarar upp mot detta. Hur vi kommer fram till ”rätt” verksamhet sker inom ramen för värderingsarbetet. Nästa års KBV konferens blir ett viktigt mötesforum för att diskutera just detta. Oundvikligt så glider jag in på ekonomin i Kustbevakningen som är ytterst aktuell just nu.

Hur tänker du möta ett ökande kostnadsläge, kommer vi att klara detta med enbart besparingsåtgärder a la osthyvelprincip eller kommer det att kräva mera långtgående åtgärder?

– Här har jag inte tänkt färdigt hur vi på bästa sätt skall anpassa verksamheten till den budget kustbevakningen fått sig tilldelad. Min ledningsgrupp är en viktig diskussionspart i detta arbete. Vilka åtgärder som i slutändan ger mest ”kustbevakning” kommer att vara avgörande. Vi kommer självklart och fortsätta att arbeta för en ökad anslagstilldelning för att vara så effektiva som möjligt.

Årets budget ligger på drygt 900 miljoner. Hur mycket skulle ha behövts ytterligare för att ha undkommit de besparingar som är aktuella just nu?

– Ca 50-75 miljoner, blir det korta svaret.

Låneskulden närmar sig två miljarder. Varje procents höjning av räntan motsvarar 20 miljoner. Vilken beredskap finns för detta?

– De finns en beredskap för detta. Räntor och bränslepriser är rörliga och detta måste vi kunna hantera långsiktigt. Vi behöver utveckla system där verksamheten inte behöver förändras varje gång det sker en ändring i ränte- eller bränslekostnader. En förutsättning för en bra verksamhet i kustbevakningen innebär en långsiktig planeringshorisont..

Man inser enkelt att ekonomin spelar en viktig och avgörande roll i hur effektiv Kustbevakningen förmår vara. Utan bränsle blir båtar och fartyg stillaliggande och utan ersättning för stigande räntor får man kanske avyttra enheter.

Avslutningsvis ställer jag några mer personliga frågor till vår GD

Vilken är din senaste lästa bok?

– Mannen i Sjön av Arnaldur Inriason
Vad önskar du mest av allt just nu?

– Till exempel att organisation och verksamhetsförändringar utvecklar kustbevakningen till en ännu starkare organisation. Att medarbetare finner sig tillrätta i sina nya roller och i den nya organisationen.

Hur tänker du tillbringa din julhelg?

– I Malmö hos nära och kära, så det blir Skåne hela julhelgen

Jag plockar ihop mina saker och tackar Judith Melin för en ytterst trevlig pratstund. Det har varit en givande stund tillsammans med vår GD.

Jag tittar igenom mina anteckningar som ser värre ut än vanligt. Det gäller ju alltid att få med så mycket som möjligt och då blir ju också läsbarheten i efterhand därefter. Det kommer förmodligen att ordna sig det brukar det göra. Jag funderar också lite över den stund jag spenderat tillsammans med GD och är både glad och tacksam att våra chefer oavsett position är tillgängliga på ett bra sätt. Inga försöker göra sig osynliga eller gömma undan sig utan det är lätt att komma i kontakt med dem. Man får också alltid svar men kanske inte alltid de svar man vill ha men svar får man.

Facklig förbunds kurs på Djurö



Åsa Gunnheden, studieansvarig och Elisabeth Eriksson och delar av besättningen på KBV 010 under det uppskattade studiebesöket på Ks Djurö.

Den 21-24 september samlades 15 förväntansfulla kursdeltagare på Djurönäsets konferensanläggning för att delta i TULL-KUSTs fackliga förbunds kurs 1. Förbundets studieansvarige, Åsa Gunnheden, var den som höll i kursen och av kursutvärderingarna att döma var vi deltagare mycket nöjda med upplägget!

Intensiva dagar

Det blev fyra intensiva men synnerligen givande dagar som präglades av livliga diskussioner och ett stort intresse för fackliga frågor! Hela förbundsstyrelsen (Björn Hartvigsson, Johnny Johansson, Jan-Olof Jönson, Klas Johansson och Lena Larsson) var representerad på kursen samt kanslichefen Johan Lindgren och vår ombudsman Mats-Owe

Johansson. Föreläsarna bidrog med kunskap och stort engagemang. Första dagen ägnades åt bl.a. förbunds information, genomgång av Tull-Alfa och KBV-avtalet, förbundets lönepolitik samt arbetsrättsliga lagar och avtal.

Uppskattat studiebesök

Medlemsnyttan, etik och moral samt ett ytterst viktigt och tänkvärt ämne om missbruk och kamratstöd blev teman för andra kursdagen. Vi hann även med ett studiebesök på Kustbevakningsstation Djurö under dagen. Där fick vi ett varmt mottagande av besättningen på miljöskydds fartyget KBV 010 som tog oss med på en skärgårdstur. För de våghalsar som inte tyckte att det gick tillräckligt snabbt med KBV 010:an gavs möjligheten att känna på fartvinden med en av

myndighetens snabbgående båt, högfartsbåten Cobran. Vi tackar Ks Djurö än en gång för besöket som var mycket uppskattat!

Retorik

Ett av de mest populära inslagen under kursen var heldagen med samhälls- och beteendevetaren Anders Nordström som fängslade oss med sin kunskap i retorik, dvs. konsten att övertyga. Anders är studierektor på Wijks Folkhögskola och har studerat retorik sedan 1980-talet och han blandade teori och praktik med gruppövningar och individuella övningar som var mycket givande. Kvällen avslutades med samkväm och frågesport!

Framtidsfrågor

Sista dagen ägnades åt framtidsfrågor och detta är ett ämne vi kursdeltagare enades om att vi verkligen behöver diskutera mer .

Ny facklig utbildningspolicy

På kongressen 2007 klubbades en facklig utbildningspolicy igenom och TULL-KUST kommer att erbjuda både en facklig grundkurs samt en förbunds kurs 1 igen inom en snar framtid för att vi skall hinna ikapp och kunna erbjuda god facklig utbildning utifrån tidsperspektivet i policyn. Så till Er som är nyfiken på fackligt arbete eller redan är förtroendevalda, håll ögonen öppna efter erbjudanden att gå kurser framöver!

**Vid pennan,
Maria Ågren
Ordförande
Norrlandsavdelningen**

Utkik från akterdäck

Sitter min vana trogen vid babords pollare och funderar. Jo för trots årstiden så medger väder och vind detta just nu i vart fall.

Tänk er följande scenario, ett maratonlopp under en allt hetare sol. På upploppet, badande i svett, får löparna veta att de inte kommer att nå det resultat de tänkt sig. Facket skriker åt löparna att det är dags att gå i mål. Men de svarar med andan i halsen att målet är en hägring, det ligger i själva verket längre bort, hur långt bort är det egentligen ingen som vet i nuläget.

Hur kul är det att vara löpare i detta oavsett hur vältränad man än är.

Det handlar om otydlighet, det handlar om en otydlighet i ledarskapet. Varken ledare eller den eller de som skall ledas mår bra av dåligt ledarskap. Ledaren blir frustrerad och den som skall ledas blir förbannad och kanske resignerar. I detta läge är ledarskapet inne i ett ekorrhjul där prestigen väger tungt och därmed omöjliggör logiskt och sunt tänkande och handlande. För många är prestigen långt viktigare än vision och målfokusering. Den prestigefyllda har tappat förmågan att handla och lyssna han eller hon äger inte förmågan att på ett bra sätt delegera jobb och ansvar. En rättänkande och effektiv ledare uppskattas för sin effektivitet trots att han eller hon egentligen gjort sig själv sysslolös.

Det pågår mycket i Kustbevakningen just nu och har så varit under en längre tid. Tid och rum för samverkan verkar vara begränsad i vissa sammanhang. Många tolkningar görs en är att arbetsgivaren tar samverkansavtalet som intäkt för att göra "lite som man vill". Är det en elak tolkning eller är det en relevant? Ja det är ju lite upp till den som känner sig drabbad att bedöma.

Samverkan eller att verka tillsammans ställer krav på ledarskap, kunskap och kompetens hos båda parter det duger inte att någondera parten tar sig genvägar för att komma undan eller få som man vill.

Ett samverkansavtal betyder inte att man tagit bort eller satt delar av lagstiftningen på arbetsmarknaden ur spel. Samverkansavtal infördes i Kustbevakningen för några år sedan men fungerar fortfarande inte tillfredsställande. En viktig sak i sammanhanget är att man inte samverkar med facket. Det är med sina medarbetare på avdelningen eller stationen som ledaren eller chefen samverkar. Facket förhandlar man med.

Kustbevakningen har begåvats med nya stora och moderna fartyg, varav det första redan



Hjulen är fortfarande runda

levererats, med allt vad detta innebär. Enkelt skulle man kunna sammanfatta situationen kring detta med stora fartyg stora problem små fartyg små problem. Kustbevakningen har fått sin första leverans av tre och ombord i detta fartyg upplever berörd personal en frustration som gör att motivationen är i bottenläge just nu.

Detta kommer dock att rätta till sig bara strukturerna börjar klarna och att alla vet vad han eller hon skall göra eller vad som förväntas av dem. Det finns egentligen inget sämre läge för en sjöman än att bli liggande vid kaj utan vetskap om när det blir avgång. Det är det som är målgången i det långa loppet att få gå i mål eller att få gå till sjöss. Känna och höra maskinernas gång, känna hur fartyget jobbar i sjön och

framför känna lukten av hav.

**God jul och gott nytt år
Kör så det ryker.
Jan-Olof Jönsson**

Politikerbesök i Sundsvall

TULL-KUSTs lokalavdelning i Sundsvall hade bjudit in lokal- och riksdagspolitiker till ett möte den 5 oktober för att de skulle få information om förändringarna av organisationen och arbetssättet inom Tullverkets brottsbekämpning i Norrland



Björn Hartvigsson flankerad av fr .v. Joakim Bergström, Erland Solander och Jörgen Dahlberg, Sundsvallsavdelningen

Text:
Lena Larsson
Foto:
Mats-Owe Johansson

Intresset var mycket stort och följande politiker hade tackat ja till inbjudan: Åsa Lindestam (s), Per Svedberg (s), Hans Stenberg (s), Marie Nordén (s), Eva Sonidsson (s), Solveig Hellquist (fp), Birgitta Sellén (c) och Bertil Kjellberg (m).
Chefen för den nya sk Norrlandsfunktionen, Bertil Östgård och chefen för Nationella enheten, Per Hellman, informerade om den nya organisationen som officiellt startade den 1 oktober.
I Norrlandsfunktionen ingår förutom brottsbekämpningsgruppen i Sundsvall/Östersund även grupperna i Umeå och

Haparanda/Karesuando.
Per Hellman kunde nu berätta att arbetsklimatet är helt annorlunda och medarbetarna ser mycket positivt på framtiden. Detta tack vare att det ursprungliga förslaget som lämnades från "Kostymgruppen" i början av 2008 skickades i papperskorgen. Det ursprungliga förslaget innebar i korthet att hela brottsbekämpande delen i Norrland i princip skulle uttraderas från tullkartan. Att det blev en förändring av "Kostymgruppens" förslag kan tillskrivas ett ihärdigt påverkansarbete av TULL-KUST och politiker gemensamt.
Från TULL-KUST s

Sundsvallsavdelning deltog Jörgen Dahlberg, Joakim Bergström och Erland Solander. Dessutom var också TULL-KUSTs förbundsordförande Björn Hartvigsson, 1: e vice ordförande Johnny Johansson, ombudsman Mats-Owe Johansson och förbundsstyrelseledamot Lena Larsson närvarande.
Efter besöket i Sundsvall så fortsatte sedan Björn Hartvigsson, Johnny Johansson, Mats-Owe Johansson, Lena Larsson och Jörgen Dahlberg till Umeå och Haparanda för att även där träffa medlemmarna och diskutera samt informera sig om arbetssituationen på respektive tullplats.



På väg - Efter Sundsvallsmötet gick resan vidare mot Umeå och Haparanda.



Birgitta Sellén (C) och Eva Sonidsson (S) på väg till mötet i Sundsvall



Umeå - Medlemmar i Umeå informerade om verksamheten samt diskuterade aktuella frågor med förbundsrepresentanterna

Haparanda - Björn Hartvigsson samtalar med Hans-Lennart Åberg

Björn Hartvigsson tackar Bertil Östgård (t.v.) och Per Hellman



Sten Wallo har avlidit

Sten avled för en tid sedan, 74 år gammal. Sten föddes i en by utanför Haparanda son till en tulltjänsteman. Efter en kort tid i det militära och sedan poliskonstapel i Stockholm blev han tulltjänsteman i huvudstaden. Han längtade hem till Norrbotten och uppvaktade ganska snart dåvarande förbundsordföranden Esse Gredsby om facket kunde hjälpa till. Han fick ganska omedelbart förflyttning hem och tjänstgjorde i många år vid tullkammaren i Luleå. Han genomgick tullmästarkursen 1974.

Sten var sedan barnsben socialdemokrat och aktiv föreningsmänniska. Han blev 1965 ordförande i Tullmannaförbundets Luleåavdelning och en hängiven representant för tulltjänstemännen i hela Norrbotten. Suppleant och senare ordinarie ledamot i förbundsstyrelsen blev han 1971 respektive 1977. Han hade under åren flera utredningsuppdrag för fackets räkning och deltog i många kongresser. Sten var en mästare i att ordna majoriteter för sina förslag.

När ledningen för facket eller verksledningen besökte de norra delarna av Sverige var Sten alltid där och organiserade de mest fantastiska utflykter och norrbottensmåltider där riktig lax och ren dominerade råvarorna. Självklarheter för Stens värdskap var både finsk bastu och rökbastu som nu är oförglömliga minnen. En kväll vid hockeyrinken ingick oftast och Sten som var både ledamot i kommunalfullmäktige ordförande i Luleå fritidsnämnd var självklart en hängiven fan av Luleå HK.

Sten var också nämndeman och hade även uppdraget som ordförande för landets alla nämndemän. Han var också en stark drivkraft när Luleå fick förtroendet att anordna VM för tolvor en prestigefull segeltävling. Arrangemanget blev en dundersuccé med midnattssegling och rekordvarma dygn.

Sten är nog den som har fått igenom den största interna förändringen i Tullverket bortsett från EU de senaste 30 åren. Jag var förbundsordförande i Tulltjänstemannaförbundet och Tullverket skulle införa ett av statsförvaltningens mest komplicerade datasystem. Sten besökte mig och frågade om projektet och det var många orter i Sverige som var intresserade av en lokalisering. Efter det samtalet hörde jag inte av Sten i den frågan förrän regeringen i budgetproppen meddelade att Tulldata skulle lokaliseras till Luleå.

Lokaliseringen blev en total överraskning för alla, men här hade Sten med hjälp av riksdagens hela norrbottenbank och den socialdemokratiska regeringen fått en mycket stor arbetsplats till Luleå, idag handlar det om minst 150 anställda med kvalificerade IT-kunskaper. Sten blev senare administrativ chef vid Tulldata och det uppdraget skötte han med bravur och den tidigare fackliga erfarenheten bidrog till kloka beslut. Hela Tullverket och särskilt de anställda i Luleå har Sten att tacka för den framgångsrika lobbyverksamheten.

Sten avled efter en längre tids kamp mot sin sjukdom som han till slut inte kunde övervinna. Han var änkeman sedan femton år. En klok, smart, uthållig och vänlig sällskapsmänniska har lämnat ett stort tomrum och kompetenshål efter sig.

Karl Gunnheden

Försäkringsbesked

Sjukförsäkring GF 13918

Tull-Kust

Gäller från och med 2010-01-01

Gäller för förbundets medlemmar dock inte långtidssjuka och ålderspensionärer.

Försäkringen gäller med följande grundskydd

- Ersättning för inkomstbortfall
- Garantibelopp

Din omfattning i gruppavtal

Här följer en kortfattad beskrivning av din försäkringsomfattning. Vid försäkringsfall gäller de fullständiga försäkringsvillkoren. Saknar du villkor för gruppförsäkring kan du hämta dem på folksam.se eller kontakta närmaste Folksamkontor. Nedanstående information avser aktuella försäkringsvillkor som gäller för ett kalenderår i taget. Vid ändring lämnas särskild information om de nya villkoren. Prisasbeloppet (pbb) för 2010 är 42 400 kronor.

Grundskydd

Ersättning vid inkomstbortfall

Ersättning kan lämnas fram till den tidpunkt då sjukersättning (inte tidsbegränsad) eller motsvarande enligt lagen om allmän försäkring beviljas, dock längst till och med månaden innan den försäkrade fyller 65 år. Sjukersättningen anses beviljad den första i den månad från och med vilken den försäkrade enligt försäkringskassans beslut har rätt till sjukersättning. Den försäkrade kan få ersättning för inkomstbortfall med högst det belopp som motsvarar den verkliga inkomstförlusten på grund av arbetsoförmågan. Minskas ersättningen genom denna bestämmelse får dock den försäkrade resterande del av försäkringsersättningen tre månader efter ersättningsperiodens slut.

Ersättning beräknas efter det pris-

100 % Lön	Karensdag Dag 1	80 % Sjuklön från arbetsgivaren Dag 2-14	Sjukpenning enligt kollektivavtal	Tull-Kust medlemmors**
			80 % Sjukpenning Dag 15-90	PA 03 Sjukpenning eller förlängd sjukpenning. Längst till 65 år Dag 91-914

* SGI Sjukpenninggrundande inkomst

** Tull-Kust medlemmorförsäkring GF 13918

basbelopp som gäller vid utbetalningstillfället.

Utbetalda ersättningar är fria från inkomstskatt.

Ersättningskarens 90 dagar

Schablonbelopp per månad
636 kronor per månad under 2010 (1,5 procent av det prisasbelopp som gäller vid utbetalningstillfället).

Ersättning med garantibelopp

Ett garantibelopp, som motsvarar 4,5 procent av prisasbeloppet, lämnas till försäkrad, som under de tolv första månaderna efter inträdet i försäkringen inte klarar kvalifikationsregeln. Ersättningen betalas ut som en engångsersättning efter denna tolv månadersperiod.

Begränsning av ersättningstidens längd

Om reglerna för sjukersättning enligt lagen om allmän försäkring ändras, gäller att försäkrad som får eller fått rätt till ersättning för inkomstbortfall före eller efter lagändringen, får ersättning under maximalt tre år minus karensen på 90 kalenderdagar för en sammanhängande sjukperiod.

Kvalifikationsregel

För att kunna få rätt till ersättning från försäkringen, krävs att den försäkrade, dels är fullt arbetsför vid den tidpunkt då försäkringen börjar gälla, dels har varit fullt arbetsför minst 30 kalenderdagar i en följd omedelbart före denna tidpunkt. Samma regel gäller när försäkringen införs i gruppavtalet. Görs en utökning av försäkringsskyddet, gäller inte utökningen för den som inte varit fullt arbetsför minst 30 kalenderdagar i en följd omedelbart före tidpunkten för denna utökning.

Även om den försäkrade inte uppfyller ovanstående krav när försäkringen börjar gälla eller när den införs i gruppavtalet, kan han/hon ändå få rätt till ersättning från försäkringen. I så fall ska den försäkrade någon gång därefter vara fullt arbetsför i minst 30 kalenderdagar i en följd. Motsvarande regel gäller om den försäkrade vid utökning av försäkringen inte är fullt arbetsför.

Kvalifikationsregeln gäller dock inte för rätt till ersättning med garantibelopp.

Fullt arbetsför

För att anses som fullt arbetsför ska du utan inskränkningar kunna fullgöra ditt vanliga arbete på arbetsplatsen eller i hemmet.

Inte fullt arbetsför

Fullt arbetsför är inte

- den som har uppbär hel eller partiell sjuklön, sjukpenning, förlängd sjukpenning, rehabiliteringspenning, aktivitetsersättning, sjukersättning eller motsvarande
- den som har vilande sjukersättning eller motsvarande
- den för vilken vårdbidrag beviljats.

Fullt arbetsför är heller inte den som av hälsoskäl har

- tjänstledigt för att prova på annat arbete
- anpassat arbete/anpassad skolgång
- utbildningsbidrag
- aktivitetsstöd
- anställning med lönebidrag/anställningsstöd eller motsvarande.

Åter fullt arbetsför

Den som har eller har haft aktivitetsersättning, sjukersättning eller motsvarande anses som fullt arbetsför igen efter att utan inskränkningar ha kunnat fullgöra sitt arbete i två år utan sjukperioder överstigande 28 kalenderdagar i en följd.

Den som av hälsoskäl har tjänstledigt för att prova på annat arbete eller av hälsoskäl har anpassat arbete/anpassad skolgång, anställning med lönebidrag/anställningsstöd eller motsvarande kan anses som fullt arbetsför efter att utan inskränkningar under försäkringstiden ha fullgjort arbetet/skolgången i två år utan sjukperioder överstigande 28 kalenderdagar i en följd.

Ersättningskarens

Gemensamt för ersättningarna gäller följande regler för karens:

- För att ersättning ska lämnas från försäkringen, krävs att den försäkrade varit arbetsförmögen till minst hälften på grund av sjukdom eller olycksfallsskada under 90 kalenderdagar i en sammanhängande period (karens).

- Även om den försäkrade har perioder av full arbetsförhet på vardera högst fem dagar, ska beräkning av karens inte avbrytas. Sådan period av arbetsförhet får dock inte inräknas i de 90 karensdagarna.

Fortsättningsförsäkring

Om försäkringen upphör att gälla finns under vissa förutsättningar rätt att teckna fortsättningsförsäkring. Ansökan ska göras inom tre månader. Se grupp-försäkringsvillkoren.

Efterskydd

Har du rätt till fortsättningsförsäkring gäller ett förlängt oförändrat försäkringskydd – efterskydd – i högst tre månader. Om försäkringen gällt kortare tid än sex månader, gäller efterskyddet under lika lång tid som du har varit försäkrad.

Begränsningar i försäkringens giltighet

Vissa begränsningar finns för ersättning vid vistelse utomlands, vid krig, atomkärnreaktion samt vissa terrorhandlingar, se närmare grupp-försäkringens villkor under avsnitt G.

Förklaring av några viktiga begrepp

Gruppmedlem

Person som tillhör den grupp av föreningsmedlemmar som bestäms av gruppavtalet och som är försäkrad enligt gruppavtalet.

Arbetsförmåga

Med arbetsförmåga menas att den försäkrade på grund av sjukdom eller olycksfallsskada förlorat arbetsförmågan eller fått den nedsatt. Folksamns bedömning följer normalt reglerna i allmän försäkring och försäkringskassans beslut. Även tid med sjuklön betraktas som arbetsförmåga.

Sjukperiod

Den tid den försäkrades arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller olycksfallsskada.

Karens

Den tid sjukperioden ska pågå innan den försäkrade får rätt till ersättning.

Preskription

Du förlorar din rätt till försäkringsersättning om du inte väcker talan mot oss inom tre år från det du fick kännedom om att du kunde göra anspråk och i varje fall inom tio år från det att du tidigast hade kunnat göra anspråk. Om du anmält skadan till oss inom ovan angiven tid har du dock alltid sex månader på dig att väcka talan mot oss, räknat från den dag då vi meddelat dig vårt slutliga beslut i ersättningsfrågan

Vi vill att du ska vara nöjd

Missförstånd eller oenigheter kan oftast klaras upp på ett enkelt sätt, till exempel genom ett telefonsamtal. Ta först kontakt med den som handlagt ditt ärende.

Om du efter omprövning ändå inte skulle bli nöjd med vårt beslut kan du kontakta Kundombudsmannen Folksam som gör en opartisk bedömning av ditt ärende.

Telefon 020-65 52 53, www.kundombudsmannen@folksam.se. Du kan även vända dig till allmänna reklamationsnämnden som prövar de flesta tvister angående privatpersoners försäkringar.

Telefon 08-555 017 00, www.arn.se.

Medicinska frågor kan prövas av Personförsäkringsnämnden, 08-522 787 20.

Tingsrätt kan pröva din tvist med Folksam enligt svensk lag.

Kontakta oss

För mer information om dina försäkringar hänvisar vi till folksam.se eller ring närmaste Folksamkontor.

Det här informationsbladet ger en kortfattad beskrivning av försäkringarna. Vid skada är det fullständiga försäkringsvillkoren som gäller. Villkoren kan du hämta på folksam.se eller genom att kontakta närmaste Folksamkontor. Försäkringsbeloppet är uttryckt i ett antal prisbasbelopp som fastställs varje år enligt lagen om allmän försäkring. Prisbasbeloppet för år 2010 är 42 400 kronor.

Du som är långtidssjuk TULL-KUSTs sjukförsäkring

- Gäller för Dig som är medlem till och med månaden innan du fyller 65 år
- Ger ersättning efter 90:e sjukdagen fram till förtidspension. Du måste vara sjukskriven till minst hälften i mer än 90 dagar eller få beslut om minst halvt sjukbidrag
- Ersättningen är på 1,5 % av basbeloppet och utbetalas per månad i efterskott. Ersättningen är skattefri.

Fackets sjukförsäkring ingår i Ditt

medlemskap i TULL-KUST som i stort sett är ensamma bland fackförbunden om att ha denna typ av försäkring inbakad i medlemskapet.

När Du varit sjuk i mer än 90 dagar, tag kontakt med förbundskansliet så får Du blankett för anmälan till Folksam.
Telefon 08-40 50540

För mer information om försäkringen och dess villkor se försäkringsbesked i detta nummer eller på TULL-KUSTs hemsida www.tullkust.se

Kansliet



Tack

Kollegor och vänner
Tack för all uppmärksamhet
i samband med min
pensionering.
Lars-Erik Wallin
Hemse, Gotland

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
Johnny Johansson
Mob: 070- 699 76 08
E-POST
johnny.johansson@tullkust.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

LEDAMOTTULLVERKET
Lena Larsson
Tel: 08-456 65 34
mobil: 070-650 95 29
E-POST
lana.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



PÅ GRÄNSEN
Önskar alla läsare
en God Jul
och
ett Gott Nytt År

TULL-KUST har i år bestämt sig för att avstå från att skicka julkort och istället ge en gåva till RNS (Riksförbundet Narkotikafritt Samhälle) för att stödja deras viktiga arbete för ett narkotikafritt samhälle.