

PÅ GRÄNSEN

Medlemstidning för anställda i Tullverket och Kustbevakningen



Nr 4 – december 2024



NTO- och UFE-möten i München – Sid 10

Rådsträff på Bergendal – Sid 12

TULL-KUST 125 år! – Sid 14

! Information om medlemsavgifter och medlemsförsäkringar

Det kommer frågor till kansliet om hur betalningen sker av medlemsavgiften till TULLKUST 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 90 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.

Om du pensioneras före fyllda 65 år

Då får du behålla de medlemsförsäkringar du har haft som yrkesverksam, men då det inte finns någon lön att dra premien ifrån så aviseras du direkt av Folksam.

Nytt erbjudande till dig som har fyllt 65 år!

Vi är glada över att kunna erbjuda dig trygga och bra försäkringar, utformade i samarbete med Folksam. Försäkringarna har bättre innehåll och pris än då du skaffar dem på egen hand. Folksam har nu tagit fram ett nytt erbjudande till dig som fyllt 65 år. Försäkringen heter Gruppliv 60+.

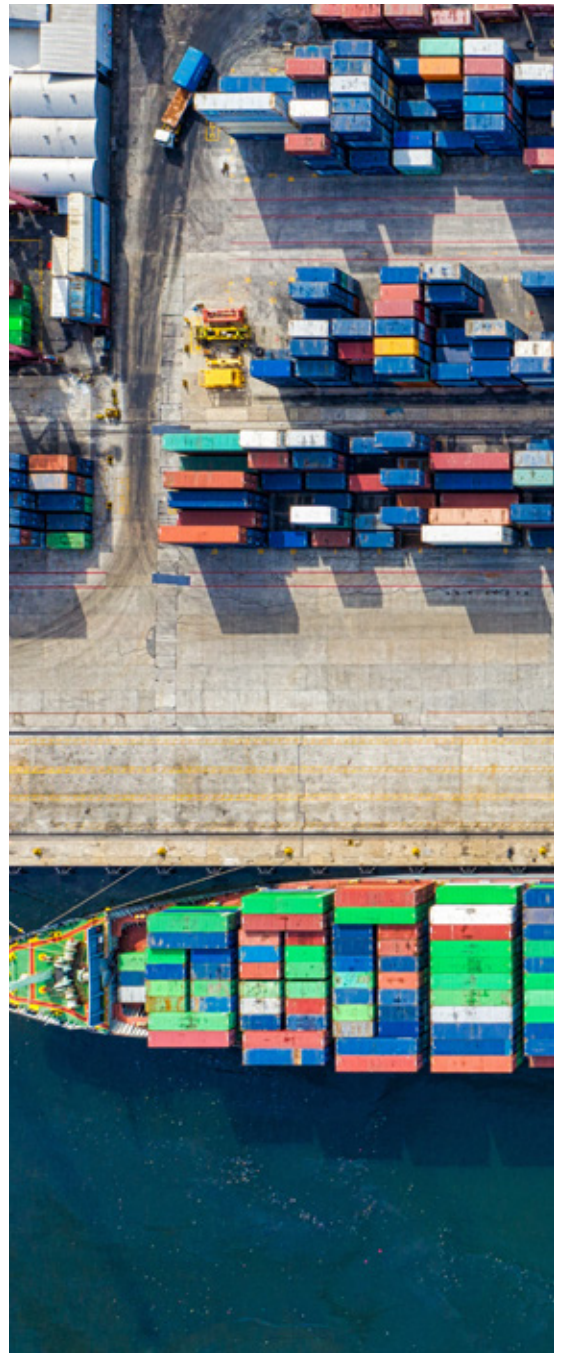
Gruppliv 60+

Om du som medlem, innan du fyller 65, år har sjuk- och efterlevande-försäkring så förs den med automatik över till en Gruppliv 60+.

Försäkringen går att teckna fram till 71 år och slutar gälla när du fyller 85 år. Försäkringsbeloppet är 80 000 kronor, men du kan också välja beloppet 40 000 kronor.

Vill du teckna någon försäkring eller vill du veta mer?

Kontakta Folksam kundservice 0771-950 950 eller gå in på vår hemsida folksam.se/tullkust



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

Måndag-tors dag	08:00- 16:00
fredag	08:00- 14:00

POSTGIRO 2364-8

FÖRBUNDETS PRESIDIUM**ORDFÖRANDE**Johan Lindgren
08-405 05 37

johan.lindgren@tullkust.se

1:E VICE ORDFManuel Tomar
073-339 18 29

manuel.tomar@kustbevakningen.se

2:E VICE ORDFUlf G. Persson
040-661 33 21

ulf.g.persson@tullkust.se

LEDAMOT KUSTBEVAKNINGENKlas Johansson
070-605 82 75

klas.johansson@kustbevakningen.se

LEDAMOT TULLVERKETElisabeth Eriksson
08-405 00 69

elisabeth.eriksson@tullverket.se

EKONOMIÅsa Gunnheden
072-322 26 22

asa.gunnheden@tullkust.se

ADMINISTRATION OCH MEDLEMSSERVICEUlla Fernqvist Lind
info@tullkust.seUlla.fernqvist.lind@tullkust.se
08-405 05 40**FÖRHANDLINGS- OCH AVTALSFRÅGOR**

Mikael Kenttälä

mikael.kenttala@tullkust.se
070-626 77 11

Ledstjärna

En ledstjärna kan vara ett ideal som ger vägledning, som till exempel ärlighet och rättvisa. Det kan även vara en person som är någons ledstjärna. En äldre släkting, vän, filosof eller kanske en människorättskämpe.

Att vara någon som leder andra kräver stort ansvar. Det krävs en kombination av att, som Svennis sa, kunna motivera, engagera, inspirera och organisera sitt lag. Eller sin grupp, sin avdelning, sin myndighet, sitt land. För om en ledare styrs av maktbegär och prestige, i stället för välvilja, då riskerar vi att det går helt fel. Som det vi ser och som många upplever i världen i dag med krig, korruption och oöverskådliga skador hos dem som utsätts för onda makter och människors illvilja.

Att makt kan berusa har vi sett otaliga exempel på i historien, där en "folkets man" blir politiker och därefter sakta men säkert förvandlas till en despot som ger sig själv alltmer makt som leder till att tiden vid makten förlängs genom att urholka demokratin.

USA:s tillträdande president Trumps yviga ledarstil och hans oberäknlighet, hur kan det komma att påverka vardagen för dig och mig, angående ekonomi, våra arbeten som tullare och för säkerheten i världen? I skrivandes stund tyder mycket på att Trump ämnar avsätta nuvarande FBI-chefen för att tillsätta ännu en ja-sägare.

En chef som omger sig med ja-sägare kan lätt glömma viktiga egenskaper för en ledare, att vara uppriktig, konsekvent och visa respekt. Om det kan du läsa mer om i det här numret av På Gränsen.

Bra ledarskap och personalpolitik gagnar verksamhetsmålen eftersom det genererar det viktigaste av allt: ett bra medarbetarskap. Det om något är en ledstjärna för TULL-KUST och så har det har det varit i 125 år nu faktiskt.

Om det var Polstjärnan eller en annan stjärna som ledde de sju vise männen till världens mest omtalade stall och bebis ungefär vid den här tiden på året då för längre sedan, om det och mycket annat i sammanhanget kan vi tvista om i evighet. Oavsett hur det var med den saken så önskar jag dig som firar helg i tjänst, ensam eller med dem du vill en

God Helg och ett Gott Nytt 2025!



Jessica Vikberg
Redaktör
jessica.vikberg@tullkust.se

PÅ GRÄNSEN Nr 4 2024

Medlemstidning för anställda
i Tullverket och Kustbevakningen.

ISSN

0349-9626

UPPLAGA

3 300 ex.

TRYCKNING M.M.

By Wind

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

Skicka gärna era bidrag via mejl till
jessicas.vikberg@tullkust.se

All redaktionell text- och bild-
material 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

johan.lindgren@tullkust.se

Jessica Vikberg

Tel 070-209 87 88

jessica.vikberg@tullkust.se

REDAKTIONSKOMMITTÉN

LEDAMÖTER

Ulf G. Persson

Jan B. Olsson

Linda Magnusson

Omslag: Kustbevakningen Umeå

MANUSSTOPP

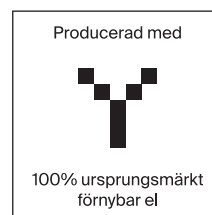
Nr 1 2025

14 februari



INNEHÅLL

REDAKTÖRENS RADER	3
LEDARE	5
TULL	6
KUST	8
NTO- OCH UFE-MÖTEN I SEPTEMBER	10
GEMENSAMT UTTALANDE FRÅN NORDISK TULLORGANISATION	11
RÅDSTRÄFF PÅ BERGENDAL	12
TULL-KUST FIRADE 125 ÅR	14
MANUEL TOMAR TIPSAR OM BÖCKER	16
VÄNSTERPARTIET BESÖKTE TULL-KUST	18
FÖRTROENDEARBETSTID – ETT FRAMTIDA ARBETSMILJÖPROBLEM	19



Eftersom Postnord inte längre skickar tillbaka
tidningar utan adressat till kansliet, så ber vi
dig som missat att meddela att du bytt adress
att meddela den på info@tullkust.se





Slutligen har under året det faktum att förbundet verkat i 125 år uppmärksammats ute i avdelningarna som bjudit in medlemmarna att fira detta på lite olika sätt. Också det ett bra tillfälle att kommunicera med medlemmar, och de som ännu inte blivit medlemmar, om aktuella frågor och visa att TULL-KUST är det självklara valet!”

Summering och kraftsamling

I skrivande stund har årets förbundsråd genomförts på Bergendal utanför Stockholm. Detta samtidigt som tull- och kustråden höll sina sista möten för året.

Ett bra tillfälle att summera det gångna året och kraftsamla för kommande utmaningar. Givet att förbundet för drygt ett år sedan genomförde sin kongress har riktlinjer och strategier arbetats fram under året för att på bästa sätt omhänderta och ta vidare de beslut och inriktningar kongressen beslutade om.

En fråga som särskilt lyftes av kongressen gäller frågan om ett hållbart arbetsliv som inbegriper många olika perspektiv – pension – arbetstid – omställning – en trygg och säker arbetsmiljö där lösningarna är beroende av såväl lokala som centrala avtal men också lagstiftning.

Jag kan konstatera att frågan ständigt finns på agendan i de bägge råden. Det handlar till viss del om omställning men också till stora del om möjligheten till karriärutveckling och vikten av att tillvarata den kompetens och erfarenhet som finns i verksamheten. Men det kräver partsgemensamma lösningar. Tyvärr har ännu inte arbetsgivarna hoppat på tåget. Det är hög tid att ta frågan på allvar men det gäller som sagt att bägge parter bjuder till.

Under förbundets kongress ägnades en hel del tid till att lyfta partsmodellen som är grundbulten i sättet att parts-gemensamt i kollektivavtal ta sig an och reglera villkor såväl centralt som lokalt.

Den svenska partsmodellen är unik och vikten av att parterna tillsammans tar ansvar för att omhänderta, respektera, värna och utveckla avtalen är avgörande.

Tyvärr kan jag konstatera att arbetsgivaren på Tullverket slagit in på en helt felaktig väg som leder i rakt motsatt riktning vilket är oroväckande. Det är nu hög tid att komma till sans och respektera de avtal som ingåtts och hålla sig till den ordning som är rådande på den svenska arbetsmarknaden.

En annan sak som också oroar mig är utvecklingen vi sett under året gällande säkerhetsprövningar. Även denna fråga

adresserades på vår kongress förra året. Den utredning som regeringen tillsatte med direktiv att lämna förslag på en förbättrad process kommer att överlämna ditt betänkande nu i december. Av det som framkommit hittills kommer utredningens förslag inte vara tillräckliga för att undanröja det brister vi tillsammans med övriga förbund inom OFR/S,P,O pekat på. Nuvarande säkerhetsskyddslagstiftning lämnar öppet för godtycke och är inte rättssäker. Såvitt kan bedömas i skrivande stund kommer utredarens förslag innebära att det fortsatt kommer att finnas ett stort mått av godtycke i bedömningarna, och kvaliteten i säkerhetsprövningarna kommer skilja stort mellan olika myndigheter. Det måste bli tydligare för den enskilda vad som kan läggas en till last, något vi tyvärr sett konkreta exempel på. Vikten av att kunna få insyn och överpröva bedömningarna är avgörande.

Slutligen har under året det faktum att förbundet verkat i 125 år uppmärksammats ute i avdelningarna som bjudit in medlemmarna att fira detta på lite olika sätt. Också det ett bra tillfälle att kommunicera med medlemmar, och de som ännu inte blivit medlemmar, om aktuella frågor och visa att TULL-KUST är det självklara valet!

Med dessa ord vill jag önska alla medlemmar en God Jul och ett Gott Nytt år!

Johan Lindgren
Förbundsordförande



Bra ambitioner – motstridiga budskap

”Ständigt lite bättre – tillsammans”, säger Tullverkets ledning. En bra devis och konstruktiv tanke, för det är bara tillsammans som vi kan åstadkomma framsteg. Personalen måste vara med ledningen.

Det blir då väldigt olyckligt, att den praktiska tillämpningen av personalpolitiken i verket, inte går i takt med denna ambition. I stället fortsätter de ständiga försöken till försämringar i smyg. De problem vi hade med ensidiga ”tolkningar” av avtalet kring oregelbunden arbetstid, har nu blivit speglade i motsvarande ensidiga hantering av klämdagar för den personal som arbetar kontorstid. Ingen föregående dialog eller förhandling, utan plötsligt går HR-avdelningen bara ut och lägger fast en ny tillämpning av ett avtal som funnits i många år. Bortblåst är förhoppningen om en ny och sundare personalpolitik, bland de anställda. Besvikelse och frustration sprider sig, i motsats till ledningens positiva ambitioner.

Även på andra områden ser vi att man är inne på intranätet och i smyg förändrar dokument som ska vara anvisningar till tillämpning av avtalen. Ibland är det på det öppna intranätet, ibland i chefsportalen, där obefordrade och fack inte ser. Det är förändringar som handlar om striktare tolkningar och tillämpningar, till nackdel för personalen. Ibland inom ramen för avtalen, ibland t.o.m utanför. Det verkar aldrig ta slut, trots personalbyten.

Tullverket säger sig officiellt också bejaka personalens kompetensutveckling och rörlighet, men när någon vill söka auskultering eller söka en tjänst på annan avdelning, hindras man av chefer som låser fast personalen i den egna verksamheten, vilket ibland får till följd att personal tröttnar och säger upp sig. Har vi råd med det? Ofta drabbar detta de duktigaste och dugligaste, som chefen inte vill låta gå vidare. Vilka signaler sänder det?

Också är det detta med lön. Längre har vi fått höra, att staten inte ska vara löneledande och inte Tullverket heller. Det kanske fungerade förr, men det blir allt tydligare att Tullverket inte finns i en bubbla, utan är en del av samhället och av arbetsmarknaden. För Tullverkets del, innebär det att man måste kunna konkurrera med bra villkor och bra personalpolitik, för att behålla och rekrytera arbetskraft. Gamla mantran håller inte längre. Detta gäller även kontrollverksamheten, där arbetsgivaren länge tyckte att arbetet inte var så komplicerat och kvalificerat, så lönen kunde vara lägre. Så är det inte sedan länge, men har förändringen uppfattats? Tjänsten för en vanlig kontrollmedarbetare har utvecklats över tid och arbetsinnehållet är nu omfattande och krävande. Tiderna förändras och Tullverket behöver tänka nytt.

Ständigt lite bättre – tillsammans. Det vill våra medlemmar i TULL-KUST gärna hjälpa ledningen med, men då

måste alla myndighetens företrädare gå i takt och inse, att åtgärder som försämrar för personalen inte bidrar till att vi lyckas med den positiva målsättningen. Myndigheten måste börja handla i chefens anda. För delaktighet krävs förtroende och att man blir sedd som människa, inte bara som en mänsklig tillgång. Det krävs nämligen två för att dansa tango.

Med tillönskan om en God Jul med många klämdagar och ett gott slut på 2024.

Ulf G Persson
Andre vice förbundsordförande
och ordförande i Tullrådet



Tullrådsmöte i Stockholm



I mitten av september samlades Tullrådet i Stockholm, även denna gång i förbundets lokaler i Gamla Stan.

På mötesagendan fanns, förutom rapporter från bl.a. omställningsgruppen och uniformsgruppen, andra angelägna frågor såsom prioritering och yrkanden inför RALS 2024, villkorsavtal och arbetsmiljöfrågor.

Tullrådets ledamöter fick även en lägesrapport om var utredningen kring säkerhetsprovningar utifrån direktiv 2023:91, En förbättrad process för säkerhetsprovningar, befinner sig i nuläget.

Till mötet hade också representanter från arbetsgivar- sidan bjudits in. Per Westberg, chef för Tullkriminalavdelningen, gästade mötet på förmiddagen dag ett och informere-

rade om nuläget inom tullkrim samt vad som för övrigt är på gång inom avdelningen.

På mötets andra dag deltog Johan Norrman, Gd och Bodil Taylor, tf. Öd. Många var frågorna som avhandlades under den timme som var avsatt, allt ifrån budget och strategiska inriktningar till lokaler, beväpning, ersättningsfrågor och trivsel på arbetet.

Nästa möte är planerat till den 3-5 december, då det är kombinerat Tull-, Kust- och Förbundsråd.

*För Tullrådet
Elisabeth Eriksson*

Tiden går fort när man har roligt

Mitt första år som kustrådsordförande har passerat. Det har varit en annorlunda tid. Det är mycket som händer och det är inspirerande att vara med på resan.

Det är många som är nya och flera liksom jag som har bytt arbetsuppgifter i myndigheten.

Det är en omställning att lära nytt men det är också utvecklande.

Myndigheten jobbar på i ett högt tempo och det finns en oro som är naturlig i den utvecklingsperiod som vi är i. Men allt är inte guld och gröna skogar.

Det finns fortfarande kollegor som har det tungt och som inte får stöd med prioriteringarna.

Heroma och Coordinator är driftsatta men inte utan problem som får vissa kollegor att sätta pannan i djupa veck. Vi hoppas alla att det löser sig.

Sedan senaste På Gränsen har det blivit oroande tyst. Det är få informationsmöten och förhandlingar innan beslut tas. Det betyder väl att det är mycket som händer i myndigheten men att inga beslut har tagits.

Min förhoppning är att under 2025 titta över arbetsbeskrivningarna i Kustrådet.

Om myndigheten ser över arbetsordningen och beslut delegeras längre ut i organisationen så behöver vi vara

förberedda organisatoriskt för att omhänderta det i vår verksamhet.

Min förhoppning är också att det skall var tydligt hur vi jobbar och vad vi gör i Kustrådet.

När någon är intresserad av fackligt arbete så skall det vara lätt att förstå arbetsordningen i TULL-KUST och i Kustråd och i avdelningarna.

Min förhoppning är att Kustrådet i december lägger upp mål- och resultat-områden på ett till 5 fem års sikt så det blir tydligt vad vi skall jobba mot och blir tydligt för våra medlemmar.

Ibland hör man att vi i Kustbevakningen inte har gjort vad som förväntades av oss. Att vi inte har en fungerande sjöbasis och att vi inte gör allt som vi borde, när vi har en kustbevakningslag.

När jag läser information på PÅVÅG och i min mail om hemställd sjölägesbild, så inser jag att det kan vara förväntningarna som inte riktigt stämmer överens med vad vi har haft för befogenheter i kustbevakningslagen samt inriktning när vi skapade sjöbasis.

Att vi inte har gjort saker som vi inte har haft lagstöd för är ju inte så konstigt.

Omvärldsläget har resulterat i att sjöbasis inte kan leverera och inte har lagstödet för att dela den sjölägesbild som vi nu vill göra och till alla som kan ha behov av informationen.

Det kan vara så att det är lite för

många som driver bilden av vad vi inte har lyckats med och vart vi borde vara på väg. Det bör vara väldigt få som har fått det mandatet kan jag tycka.

Utan personal i kärnverksamheten och i stödfunktionerna så får vi ingen verksamhet.

TULL-KUST fortsätter att jobba för att vi skall vara 400 fler kustbevakare.

Kustrådet önskar alla medlemmar God Jul och Gott Nytt År!

Manuel Tomar
1:e vice ordförande och
Ordförande i Kustrådet



Kustrådsmöte i Karlskrona 24-25 september



Kustrådet träffades i Karlskrona i september. Det var två intensiva dagar med högt i tak och intressanta diskussioner. På mötet deltog de centralt valda företrädarna samt avdelningsordförande och delar av förbundsstyrelsen. På kvällen bjöd TULL-KUST medlemmar på pizza och efter det ett medlemsmöte.

Vi inledde Kustrådet med en dialog med Generaldirektören och vår nya Överdirektör om deras prioriterade verksamhetsområden; Totalförsvaret, Sjölägesbild, Ledarskap och medarbetarskap. Det bjöds på möjlighet till diskussion och frågor om var de befinner sig i arbetet och vilka beslut GD

har fattat framåt. Vi tog också tillfället i akt att lyfta några frågor och iakttagelser som vi anser angeläget att synliggöra.

Vi träffade även Kustbevakningens nya förhandlingschef Anders Lindqvist där framför allt kommande RALS diskuterades. Arbetsgivaren informerade även Kustrådet var processen med nytt lön- och avtalssystem framskrider. Även arbetstidssystemet där medarbetarna redovisar sin arbetstid, OB, jour, VAB med mera är under översyn och uppbyggnad.

Klas Johansson



Karin Tanderö-Schaug, vice ordförande och Florian Koebler, president UFE.

NTO- och UFE-möten i september

Söndagen den 22 september träffades de nordiska tullfacken i NTO (Nordiska Tulltjänstemännens organisation), i utkanten av München, i ett förberedande möte inför det europeiska mötet med den europeiska motsvarigheten UFE, som började påföljande dag. Inriktning och strategi lades fast, om hur de nordiska nu skulle agera gemensamt, för att på ett bättre sätt få upp tullfrågorna på UFE:s agenda.

De nordiska facken har tidigare varit medlemmar av UFE som är en sammanslutning av europeiska fackförbund inom skatt och tull. Efter ett antal år utanför, var det nu dags att återinträda i UFE. Sverige, Norge, Danmark och Island återinträdde, medan Finland som är med i ett annat samarbete avvaktade. UFE konferensen pågick den 23 - 25 september i närheten av Garmisch-Partenkirchen, i vackra omgivelningar vid Zugspitze.

Vid UFE-konferensen avhandlades bland annat interna

frågor som budget, men framförallt frågor om skatt och tull. Problemen kring Kinas våg av verkliga och fiktiva lågvärdesändningar till Europa, i en omfattning som myndigheterna har liten kontroll över, diskuterades. Likaså presenterade Norge problemen med "kokain-tsunamin" över Norden och Europa, vilket utmynnade i en gemensam resolution. Frågor om hur man beskattar de rikaste i världen (som ofta lyckas undgå att beskattas efter inkomst och förmögenhet) diskuterades också.

Vid mötet valdes det norska förbundets ordförande, Karin Tanderö-Schaug, till vice ordförande i UFE. Det är särskilt glädjande för de nordiska tullfacken, efter som det ger större möjlighet för att få fokus på tullfrågorna framöver.

Ett besök vid Bayerns finansministerium, med deltagande av Bayerns finansminister, avslutade UFE-mötet.

Ulf G Persson



Gemensamt uttalande från ordförandena för Nordisk Tullorganisation (NTO) München, Tyskland 22 september 2024:

Tull- och gränskontroll har aldrig varit viktigare

"Kokain-tsunamin" fortsätter att skölja över de europeiska stränderna, organiserad brottslighet blir allt starkare och våld och instabilitet i vårt samhälle ökar oroväckande

Det är ett stort socialt problem i sig, det är uppenbart att gränskontrollerna i de Nordiska länderna har försumrats för länge – och en återuppbyggnad är nödvändig. Detta är ett intrikat problem som måste adresseras av alla möjliga myndigheter, och här måste tullen också bidra. Varje resultat som görs på gränsen multiplicerar besparingarna till den totala nationella samhällsliga kostnaden för kriminaliteten och dess effekter på samhället och den allmänna säkerheten för människor.

De olika nordiska tullmyndigheterna saknar personella resurser, modern och tillräcklig utrustning för kontroll, lagstiftande befogenhet, modern teknik och har mycket att förbättra i betydelsen gränsöverskridande samarbete.

Nordisk Tullorganisation uppmanar de nordiska regeringarna att vidta åtgärder och öka sina ansträngningar med att förbättra vardagssäkerheten i våra länder genom att följa dessa fyra steg (den omvända 4-3-2-1 strategin):

Huvudmålet är att öka säkerheten och tryggheten för våra medborgare genom ökad och förbättrad gränskontroll.

Politiskt måste de nationella regeringarna:

- Enas om en varaktig ökning av finansieringen av tullmyndigheterna – En långsiktig ekonomisk plan
- Den rättsliga grunden måste utredas och moderniseras för att öka den interdepartementala och det internationella samarbetet

Åtgärder som varje tullmyndighet måste genomföra är:

- Öka antalet operativ personal
- Utrusta enheterna med mer och modern styrutrustning och IT-verktyg

- Modernisera och implementera ny lagstiftning för effektivare gränskontroll och samarbete

Effekterna av dessa åtgärder kommer att vara:

- Minskad tillgänglighet till varor och tjänster som ger den eftersökta kriminella vinst
- Minskad möjlighet att flytta kriminell vinst in/ut ur länderna
- Minskad tillgång till de medel och verktyg som brottslingarna använder för att utföra sina brott
- Ökad insamling, bearbetning och delning av information om varuflöde och personer med anknytning till organiserad brottslighet, med avsikt att förbättra sin egen och andras myndigheter i deras strävan att arbeta mer effektivt och målinriktat

Denna utveckling sker på nationell, regional, europeisk och global nivå, och det är avgörande att motåtgärderna görs över hela linjen. Den organiserade brottsligheten letar alltid efter svagaste länken, därför är det viktigt att de europeiska och nordiska myndigheterna står enade tillsammans för att bekämpa hoten om gränsöverskridande organiserad brottslighet.

Utsikten till brottsutveckling som Europa och de nordiska länderna står inför är ytterst allvarliga, och de europeiska tullmyndigheterna är en viktig del av lösningen.

Dansk Told & Skatteforbund (DK)
TULL-KUST (SE)
Tollvardsafelag Islands (IS)
Tulliliitto (FI)
Tullivirkimiesliitto (FI)
Norsk Tollerforbund (NO)

Rådsträff på Bergendal



Under tre intensiva dagar samlades förbundsrådet och tull- och kustråden på TCOs kursgård Bergendal utanför Stockholm.

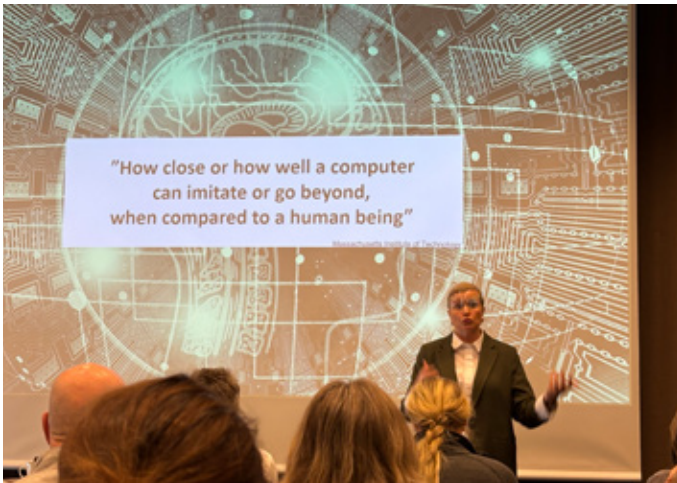
Avtalsrörelsen, AI:s inverkan på vårt arbetsliv, säkerhetsklassning och samarbeten var en del av alla de ämnen som avhandlades.



Möten i pausen också värdefulla. Här huvudskyddsombud Annika Jonsson och Johan Lindgren.



Kustrådet.



Ann-Therese Enarsson från TCOs tankesmedja Futurion.



Manuel Tomar från en annan vinkel.



En varm kopp i friska luften.

TULL-KUST 125 år värt att fira!

TULL-KUSTs avdelningar runt om i landet tog tillfället i akt att bjuda medlemmarna på tårta under året. Här följer ett axplock med bilder från norr till söder med anledning av 125-åringen. Hurra, hurra!

Tull-Kusts 125 år firades med tårta. Att avdelningen är spridd geografiskt krävde vissa logistiska insatser.

Först ut var Karlshamn som fick fira med tårta från lokal leverantör. Veckan efter såg engagerade medlemmar till att det hämtades tårter och att dessa levererades ut till Ystad, Trelleborg och Lockarp. I Malmö blev det tårtkalas i två dagar för att fånga upp skiftarbetande medlemmar.

Välbesökt och uppskattat av medlemmarna.



Avdelning Malmö

Tårtkalas i Karlshamn.



Stockholm

Den 9 oktober samlades delar av styrelsen och ett 30 tal medlemmar på Tegeluddsvägen 100 för att fira jubileet. Inbjuden gäst var Ulla från kansliet. På bilden ledamoten Magnus Linden.



Norrköping

Avdelning Arlanda uppmärksammade firande av TULL-KUST 125 år med att vid två olika tillfällen i november bjuda alla medarbetare på tårta. Vid ett tillfälle på Kabinvägen och ett i tullfiltret terminal 5. Ordförande öppnade tårtkalasen med att berätta lite historia om TULL-KUST samt lite om vad som händer just nu. Tårtorna smakade förträffligt och alla var glada och nöjda. Även personal från några samverkande myndigheter fick smaka vid ett tillfälle. Blev läge för lite fackliga diskussioner

både inom och mellan myndigheterna. Det blev en bra uppslutning vid båda tillfällena och styrelsens upplevde att det var ett lyckat koncept att bjuda in alla och få berätta om TULL-KUST. Vi avser att återkomma med likande träffar framöver. Om alla medlemmar varit snälla i år kanske tomten kommer till Arlanda.

Stort tack till alla i som bidrog i styrelsen samt alla som fick njuta av tårta hälsar Thomas Eriksson.



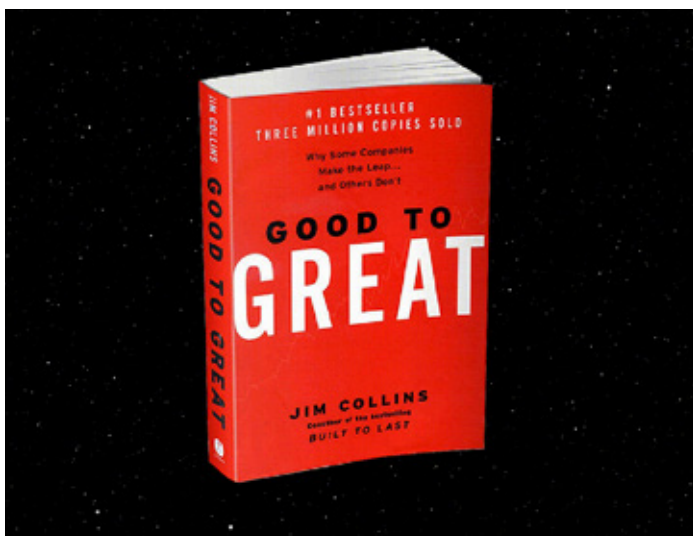
Det gick åt många tårtor i avlänga Avdelning Väst. Här är bilder från en av tre träffar i Göteborg.

Manuel Tomar tipsar om böcker om ledar- och medarbetarskap

"Jag tycker det är viktiga saker som vi alla kan ta till oss en del av och försöka jobba med själva"

Ett av vår GD Lena Lindgren Schelins prioriterade områden är ledarskap och medarbetarskap.

Jag skall här nämna ett par böcker i ämnet. Det var ett tag sedan jag läste dom men det finns bra sammanfattningar på nätet.



Boken **Good to Great** handlar om hur ett bra företag kan förvandlas till att bli bäst. Det som är bra med den här boken är att den inte bygger på tyckande utan att allt är baserat på totalt 15 000 timmars forskning. Boken handlar om företag i USA men kan tänkas ha en liknande inverkan på organisationer.

När man läser boken så finns det några saker man kan ta med sig.

1. Utse ödmjuka chefer

Satsa på prestigelösa chefer som har en stark vilja att bygga en framgångsrik organisation. Det krävs en speciell typ av ledarskap för att få en mästareorganisation. I boken kallas det, ledarskap på nivå 5. Dessa ledare är inte den typen av ledare som man tror driver extremt framgångsrika organisationer. De är självtutplånande, tysta, reserverade, till och med blyga. De utmärker sig genom en personlig ödmjukhet blandad med professionell viljestyrka. Det viktigaste är organisationen, inte ledaren som person. De skapar ett ledarskapsideal där chefen lyfter fram medarbetarna när saker går bra och tar personligt ansvar när saker går mindre bra.

2. Värva rätt personer

I rekryteringsprocessen söker man enbart självmotiverade personer som inte behöver detaljstyras. Om ni känner behov av att detaljstyra en medarbetare har det skett ett rekryteringsmissstag eller så spökar

kontrollbehovet. Med rätt personer menas att det är lika viktigt att få rätt personer med sig på resan som att få fel personer att stiga av och att placera de personer som ska vara med på rätt platser.

3. Ta tag i era utmaningar

Att värna en kultur som uppmuntrar kritiskt tänkande på arbetsplatsen är avgörande för att kunna identifiera och hantera organisationens olika utmaningar. Cheferna bör leda förändringsarbetet genom att ställa frågor och delta i en dialog med medarbetarna.

4. Fokusera organisationens resurser

Gör ett strategiskt val av kärnverksamhet och använd organisationens resurser där de gör störst nytta. Verksamhetens fokus bör finnas mellan det ni brinner för, det ni kan vara bäst på och det som kan skapa störst samhällsnytta.

5. Satsa på självdisciplin

Skapa en kultur präglad av självdisciplin i kombination med entreprenörsanda. En organisation med disciplinerade människor, disciplinerat tänkande och disciplinerad handling behöver inte hierarkier, byråkrati och överdriven kontroll.

6. Använd teknik för att öka takten

Se på ny teknik och använd den för att öka farten och för att skapa energi i genomförandet av er verksamhetsmodell. Var försiktig med att vara först med det senaste på teknikfronten.

7. Beskriv verksamhetsmodellen

Skapa fokus på att göra rätt saker genom att illustrera er verksamhetsmodell som ett svänghjul där delar av modellen framkallar kraft i tidigare steg. Självdisciplinen att hela tiden skjuta på svänghjulet som bygger fart och kraft.

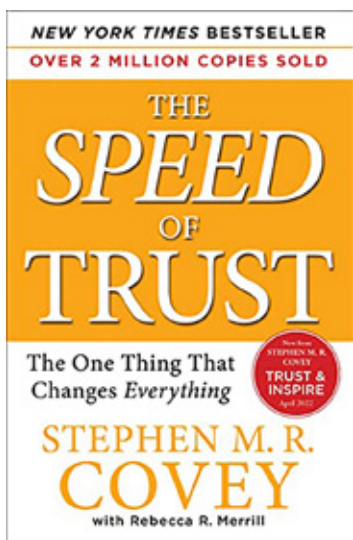
8. Välj frihet och ansvar

Fokusera på frihet och ansvar i ett tydligt ramverk. Cheferna bör styra verksamheten genom förändringar i ramverket och ge medarbetarna stor frihet att själva bestämma hur de ska nå målen för de egna arbetsuppgifterna.

9. Bevara organisationens kärna

Värna organisationens syfte och kärnvärden, exempelvis genom att internrekrytera chefer. Arbeta hårt för att bevara både de värderingar som ska styra ert dagliga arbete och ert grundläggande existensberättigande.

Sammanfattning av boken visar att övergången från bra till exceptionell inte handlar om snabb förändring utan snarare om att bygga långsiktigt genom att fokusera på rätt ledarskap, strategi och disciplin.



Boken **The speed of trust: The one thing that changes everything**, av Stephen M.R Covey

I *The Speed of Trust* argumenterar Stephen M.R. Covey för att förtroende är en avgörande faktor för framgång inom både privat och professionell verksamhet. Covey menar att när förtroendet är högt, går allt snabbare och kostar mindre, medan lågt tillit leder till långsammare och dyrare processer. Här är några av de centrala punkterna i boken:

Förtroendets kraft: Förtroende är inte bara en mjuk, känslomässig aspekt utan en konkret ekonomisk och operativ fördel. Lågt förtroende leder till ökade kostnader och långsammare resultat, medan högt förtroende skapar snabbare och mer effektiva resultat.

Tillitens fyra nivåer:

Personligt förtroende: Bygger på individens integritet och förmåga att leverera på sina löften.

Interpersonellt förtroende: Förtroendet mellan individer inom ett team eller en organisation.

Organisatoriskt förtroende: Hur hela organisationens strukturer och kulturer bygger eller bryter förtroende.

Globala förtroende: Förtroendet mellan länder eller större samhällssystem.

Tillitens fem komponenter:

Integritet: Att vara ärlig och följa sina principer.

Var ärlig och rak (Talk straight).

Berätta som det är och låt personalen veta dina åsikter, använd enkelt och tydligt språk för att minska risken för missförstånd. Var ärlig och försök inte manipulera.

Erkänn när du har fel och rätta till felen som görs. (Right wrongs)

Be om ursäkt när du har fel, försök inte släta över eller skylla på någon annan eller yttre omständigheter, visa ödmjukhet.

Lyssna först (Listen first).

Lyssna och försök förstå andras infallsvinklar i diskussioner, och respektera dem, innan du kommunicerar. Lyssna med öronen, ögonen och hjärtat. Tro inte att du vet vad som är bäst för andra.

Avsikt: Att ha goda avsikter och vara transparent i sina handlingar.

Visa respekt (Demonstrate respect).

Visa att du bryr dig om andra. Visa respekt för varje person och roll. Visa särskild omtänksamhet för dom som du inte är "beroende av".

Var transparent (Create transparency).

Berätta sanningen och var äkta. Håll inte på information, utan sprid allt till din grupp. Ha ingen dold agenda.

Utöka din tillit (Extend trust).

Öka de som du visar tillit till kontinuerligt. Till dom som reda har ditt förtroende och till dom som försöker förtjäna det utifrån ställda förutsättningar. Grundinställningen är att lita på andra (även när det innebär en risk).

Kapabilitet: Att ha den kompetens och förmåga som krävs för att leverera på sina löften.

Förbättras hela tiden (Get better).

Se till att du tar till dig feedback och utvecklas kontinuerligt. Var inte rädd för att misslyckas, fortsätt att utmana dig själv och lär av dina misstag.

Om du har sagt att du ska göra något, gör det! Speciellt viktigt är de små frågorna, lova försiktigt. Att du inte hinner är ingen bra ursäkt. Bryt inga förtroenden.

Resultat: Att leverera konkret och pålitligt resultat.

Tydliggör förväntningar (Clarify expectations).

Se till att alltid prata om förutsättningar, förväntningar och mål, se till att de inte faller bort. Stäm av vilka förväntningar som andra har på dig.

Leverera resultat (Deliver results).

Se till att du levererar rätt saker, på rätt tid och inom budget. Lovar aldrig för mycket.

Ta ansvar (Practice accountability).

Var noga med hur du pratar, se till att du tar rollen som högst ansvarig, skyll inte på andra utan se din del i det hela. Men det är även viktigt att hålla berörd person ansvarig för specifika händelser.

Jämförelse: Att visa att man är konsekvent och rättvis i sina handlingar.

Visa lojalitet/uppskattning (Show loyalty).

Var noga med att ge uppskattning till de som ska ha det enskilt och inför andra. Prata inte illa om andra och sprid ingen personlig information.

Prata om det viktiga (Confront reality).

Ta tag i de svåra frågorna direkt, men var noga med att prata om sak och inte person. Ta upp dåliga nyheter likväl som goda.

Håll vad du lovar (Keep commitments).

Covey ger konkreta verktyg för hur man kan bygga och bibehålla förtroende, som att vara transparent, leverera resultat och vara konsekvent i sina handlingar.

Förhållanden som präglas av förtroende är mer produktiva, mindre byråkratiska och kräver mindre resurser för att fungera. Förtroende skapar en positiv spiral av effektivitet och framgång.

Sammanfattningsvis visar *The Speed of Trust* att förtroende inte är något som bara byggs genom tid, utan kan skapas och förstärkas med rätt handlingar och beteenden. När förtroende finns, ökar hastigheten och minskar kostnaden för att nå mål, vilket gör förtroende till en av de viktigaste faktorerna för framgång. Sammanfattning av boken visar att övergången från bra till exceptionell inte handlar om snabb förändring utan snarare om att bygga långsiktigt genom att fokusera på rätt ledarskap, strategi och disciplin.



Från vänster: Ilona Sztamari Waldau, Klas Johansson, Johan Lindgren, Elisabeth Eriksson, Hanna Gunnarsson, Manuel Tomar.

Vänsterpartiet besökte TULL-KUST

I november besöktes TULL-KUSTs kansli av riksdagsledamöterna Hanna Gunnarsson, Förvarsutskottet och Ilona Sztamari Waldau, Skatteutskottet, bägge från Vänsterpartiet. Under mötet fördes en dialog om Tullverks- och Kustbevak-

ningsverksamheten. TULL-KUST framförde sin syn på de i budgetpropositionen föreslagna anslagen till myndigheterna som givet budgetunderlagen och de behov förbundet ser av fortsatta nödvändiga resursförstärkningar.

Höstmöte 18 september 2024 för Kustveteranerna i Södra Kustdistriktet

Plats för årets höstmöte var Hälleviks Fiskemuseum i Blekinge. 26 medlemmar hade funnit vägen till denna fina plats i ett något disigt morgonväder. Dimman lättade dock längre fram på förmiddagen och det blev en strålande och varm sensommar dag.

Arrangörer för höstmötet var denna gång duon Gunnar Mattsson och B-Å Karlsson. De hälsade samtliga välkomna till Blekinge och Hälleviks fiskemuseum.

Inledningsvis pratade Gunnar en del om fiskemuseets tillkomst och den popularitet som museet åtnjuter. Många är de, både svenska och utländska turister, som väljer att besöka museet. Gunnar berättade vidare om Hällevik och trakten däromkring med stor känsla och inlevelse. Självklart kunde Gunnar inte undvika att berätta lite om MAIF dvs Mjällby AIF som just nu ligger fyra i den allsvenska tabellen. Allt arbete i och MAIF är helt ideellt och utförs av 150 frivilliga vilket är fantastiskt. Även planskötseln sker ideellt. Det flesta storklubbar i landet har anställt folk för detta men inte Mjällby AIF. Efter Gunnar tog Bengt-Åke Karlsson till orda och berättade bla om "Hanö Torskrev" som är ett ganska stort projekt. Projektet Hanö Torskrev är ett samarbete mellan Hanö Torskrevs förening, Marint Centrum i Simrishamn och Lunds universitet.

Projektet går ut på att Hanö Torskrevs förening ska placera ut torskrev gjorda av spill produkter från betongindustrin.



Hypotesen är då att torsk och andra fiskar ska gynnas av dessa rev och finna en tillflykt och fristad här. Torskfiskar ska kunna växa sig stora och nå könsmognad för att kunna reproducera sig vilket i sin tur ska kunna hjälpa bestånden att återhämta sig.

Bengt-Åken berättade även om de bottenprover som tas i havet i det område som drabbades av oljeutsläpp när färjan MARCO POLO grundstötte utanför Hörvik den 22 oktober 2023. I snäckor och musslor har man funnit oljerester. Detta är allvarligt eftersom dessa utgör föda för andra havslevande djur.

Vid pennan, J-O Jönsson

Förtroendearbetstid -ett framtida arbetsmiljöproblem



TULL-KUST har uppmärksammat att personalen inom statliga yrken, där Kustbevakningen och Tullverket har stort antal anställda inom stöd och ledning, inte får ut kompensationsledigheten efter höga arbetsbelastningar.

Förtroendearbetstid bygger på att arbetsgivaren har förhandlat bort övertid för en fast summa per månad. Men regelverket runt förtroendearbetstid medger att vid höga toppar av arbetsbelastning så får arbetstagaren räkna med att jobba längre arbetsdagar. Till saken hör att efter dessa höga toppar av arbetsbelastning så ska arbetstagaren kompensera sig med ledighet när det passar. Tyvärr så finns inte denna möjlighet att kompensera sig vilket gör att arbetstagare blir slutkörda och i vissa fall utbrända.

När detta infördes i Kustbevakningen så var det endast inlöst övertid där summan var 2000kr per månad. Efter en period så började arbetsgivaren ställa krav på förtroendearbetstid. Detta har både Kustbevakningen och tullen fortfarande men nu börjar kontorspersonalen verkligen ifrågasätta

modellen och arbetsbelastningen. Detta har även visat sig vara en dålig lösning för arbetstagarna då den inlösta tiden endast motsvara ett 6–7 timmar övertid.

Allt detta går stick i stäv mot statens uttalade devis om ett hållbart arbetsliv där arbetstagaren står i fokus. Troligtvis så måste arbetstagarna börja redovisa sin övertid och presentera den för arbetsgivaren eller så måste ersättning för förtroendearbetstiden kraftigt ökas- om nu alla arbetstagare orkar detta – vilket är tveksamt. Effekten för arbetsgivaren om inte problemen tas på allvar nu så får man säkerligen stora sjukskrivningar, rehabiliteringsåtgärder och i värsta fall säger personalen upp sig.

Ledningsgrupperna inom Kustbevakningen och Tullverket måste börja titta på detta nu och inte vänta, då vi fackliga får oroväckande signaler från personalen i land om problemet.

*Klas Johansson
Ledamot i Förbundsstyrelsen*

TULL-KUST önskar våra värdefulla medlemmar en

God Helg & Ett Gott 2025!



Med en extratanke på omvärldsläget och på våra medlemmars ständiga arbete med att skydda landet går i år vår julgåva till Läkare Utan Gränser.

www.tullkust.se

