

NORSK TOLLBLAD



02/2021 medlemsblad for Norsk Tollerforbund



OM LØNN OG KARRIEREVEIER

SIDE 20-34

Har du sett - vi er tilbake på nett!

Det begynner å bli en stund siden Norsk Tollerforbund hadde nettsider å skrive hjem om. Men siden nyttår har vi i det stille publisert mer og mer på www.norsktollerforbund.no

Nå finner du alle nyhetsartikler vi skriver på NETTsidene - med et arkiv som stadig vokser, og om du mottar vårt NT Nytt så har du kanskje lagt merke til at når du åpner artiklene der så åpnes de i den nye nettsiden.

Det er flere sider i menyen som også er på plass, slik som noen medlemsfordeler og digitalversjonen av Norsk Tollblad. Selve nettstedet er ikke 100% ferdigstilt. Vi har valgt å legge ut litt etter litt, i stedet for å vente i det uendelige til alt er ferdig. Det vil komme bedre sider for innmelding og inngang til "din side", det blir flere sider med medlemsfordeler for å nevne noe. Så etter altfor lang tid med leverandører som har gått ned, overgang til nytt CMS for nettdesign og andre området som har fått prioritet, er vi tilbake på nett!

Andre har også vært på nett denne måneden, men burde han det? Tolldirektør Øystein Børmer tok til intraNETT for å fortelle etatens ansatte først hva han mener om utdanning og karriereutvikling, før han muligens hev innpå litt mye Møllers tran og sa hva han mente om lønnsvilkårene og lønnsnivået i Tolletaten. Reaksjonene i kommentarfeltet lot ikke vente på seg og mange ble nok provosert av direktørens direkte tone og hadde nok heller ønsket en lovnad om at alle skal få mer i lønn.

Den lovnaden kom ikke, og det er uvant hard kost fra en tolldirektør å si at om man er misfornøyd så er det kanskje best å finne seg noe annet å gjøre. Uansett så vet han å skape engasjement! Det har kokt på våre hjemmekontorer, på våre digitale flater og ute hos medlemmene er stemningen stedvid og tidvis amper. Derfor er det også flott at Børmer har tatt seg tid til å svare ut en del spørsmål i dette bladet. Det setter i alle fall en grei hale på grisen om hvor ansvaret for lønnsutviklingen de kommende årene kan plasseres...

Noen som ikke har vært på nett i det hele tatt denne våren er Koronakommisjonen. Det er nærmest helt surrealistisk at en bred gjennomgang av hvordan Norge har taklet den største krisen siden 1945, IKKE evner å verken vurdere Tolletatens viktige bidrag eller klarer å forholde seg til hvem som har hvilke hjemler på grensen. Våre medlemmer har trosset smittefrykt og utfordringer med omstilling og holdt vareflyten igang gjennom hele pandemien - hvem er det som har manglet noe i butikkene de siste 15 månedene? I tillegg har grensene ikke blitt forlatt for hvem som helst å vandre inn og ut med det de vil av smuglergods - tollerne har vært på jobb gjennom hele krisen. Og ikke bare for egen regning. En stor del av den jobben andre etater får så voldsom skryt for, økte bevilgninger og til og med oppmerksomhet i media om - den har vi i mange tilfeller gjort sammen eller for dem. Er det rom for forbedring her når det gjelder kriseplanlegging, kriseledelse, hvem som gjør hva og hva som er hjemlet? Uten det minste rom for tvil. Skjerpings til både kommisjonsmedlemmer og Stortingspolitikere som kjenner altfor lite til hvordan staten fungerer - eller i dette tilfellet - ikke fungerer.

NT har skrevet et utførlig høringssvar på denne rapporten og vi har allerede fått oppmerksomhet i media.

Nå står sommerferien for døren, og det er så fortjent at alle våre medlemmer får noen flotte uker til å slappe av, hente seg inn og forberede seg til at normallivet kommer tilbake. Nyt sommern!

Steinar MK

INNHold

Reportasjer

Tusen takk for meg En forbundsleder takker av	side 6-7
Tolletaten uteglemt Høringssvar på koronakommisjonens rapport	side 8-14
Gjev reklamepris Omdømmefilmen fra YS Stat	side 15
Status NT-OU Omstillingsdokumentet neste	side 16-17
Ny ledelse og ny styresammensetning Det har vært mange utskiftninger i NTs sentralstyre	side 18-19
Nå er det de ansattes tur Vi ønsker ikke et A- og B-lag	side 20-21
Børmer om lønn og lønnsutvikling Tolldirektøren svarer på NTs spørsmål	side 22-30
Funksjoner og stillinger Arbeidet med arven etter utsettsordningen	side 32-34
Ingen selvfølge med enighet Lokal lønnspolitikk	side 35
Kursvirksomheten under pandemien Nye former for undervisning er prøvd ut	side 36-38
Din nye lønn Mellomoppgjøret i staten	side 40-41
Er vi ikke godt nok forsikret Yrkesskadeforsikringen	side 42-44

Stått løpet ut Håkon Krogh - nå pensjonist på heltid	side 56-61
Reisebrev Pensjonist med reiseabstinens	side 77-83

Faste Spalter

Status fra lønnsutvalget Mer statistikk om lønnsnivået i etaten	side 50-51
Divisjonsnytt Siste nytt fra NTs divisjonstillsvalgte i Grense- og Varedivisjonene	side 52-55

Meninger

Red.Anm Redaktørens blikk på verden	side 2
Kronikk Forbundslederen har ordet	side 4-5
Min Forening OAT Turnus forever Hundefører og tillitsvalgt	side 62-71
Min Forening VNT Forventet overdragelse av hytte	side 72-73
Leserbrev Fremmedgjøring	side 74-76

FORSIDEFOTO: NORSK TOLLERORBUND

Medlemsblad for Norsk Tollerforbund (NT)

Tilsluttet: Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) - Sektor Stat (YS-S)

organisasjonsnummer: 974235307

Forbundsleder:

Karin Tanderø Schaug
karin.tandero.schaug@norsktollerforbund.no
Telefon: 93 88 95 52

Ansvarlig redaktør:

Steinar Myhre Knutsen
steinar.myhre.knutsen@norsktollerforbund.no
Telefon: 90 59 16 18

Postadresse:

Norsk Tollerforbund
Postboks 2103 VIKA
0125 OSLO

Besøksadresse

Tollbugata 1a
0152 OSLO

Hjemmesider:

www.norsktollerforbund.no
www.facebook.com/norsktollerforbund

Trykkeri:

Møklegaards Trykkeri AS
1601 Fredrikstad
www.moklegaard.no

Redaksjonen avsluttet:

14. juni 2021

Frist for innsendelse av artikler til neste nummer:

25. oktober 2021

Norsk Tollblad gis ut 3 ganger i 2021

Opplag: 1650

Design og layout: Steinar Myhre Knutsen

NÅ LUGGER DET SKIKKELIG



Jeg vil starte med å si at det faktisk er en stor ære å skrive lederen i Norsk Tollblad. Da jeg startet i etaten i 1995 og meldte meg inn i NT i 1996 trodde jeg vel aldri at jeg en dag skulle sitte med denne rollen. Jeg føler meg privilegert som får muligheten til å representere og være deres stemme både utad og innad i Tolletaten.

Vi er mange NT medlemmer i Tolletaten (faktisk over 80% av de ansatte) og vi er forskjellige, både i form av roller og bakgrunn. Det krever mye av oss som forbund og meg som forbundsleder, men det er også det gjør Norsk Tollerforbund til det vi er i dag.

Mens jeg skriver denne lederen er det mye som skjer internt i etaten. Jeg hadde opprinnelig en plan for hva jeg ville si i min første leder, men etter siste ukers

utvikling har jeg endret plan. For jeg må snakke om det som alle er opptatt akkurat nå - nemlig Tolldirektør Øystein Børners seneste innlegg på intranett, om lønnspolitikken til etaten og hans tanker rundt dette.

Reaksjonene har ikke latt vente på seg, og mange er opprørte. Ansatte med tollfaglig bakgrunn er fortvilet og opplever en håpløshet, men også ansatte med annen bakgrunn reagerer. Enten de har vært her lenge eller kort. Og jeg forstår det godt. Debatten har mange sider og vi er alle mennesker med ulike ståsteder.

Etter mitt syn er det viktig å få temaet godt frem i lyset. For det ligger og ulmer rundt oss enten vi liker det eller ikke. Ved å få det opp på denne måten får vi satt søkelys på det og kanskje vi for første gang faktisk får gjort noe. Nå får vi

frem alle sidene av saken, Børner har sagt sitt og vi får svart og belyst problemstillingen tilbake. Et mål og et håp må være at vi sammen skaper en forståelse for hverandre og ikke minst - at vi sammen finner veien ut av dette.

For dette handler ikke om de tollfaglige MOT de eksternt ansatte. Det handler ikke om oss og de andre. Det handler om absolutt alle som jobber i denne etaten og samspillet vi har. Børner har gjentatte ganger sagt at alle er like viktige og at vi alle er tollere i hans øyne. Samtidig sier Børner at markedsverdi er styrende og at vi må leve med forskjeller.

Jeg er opptatt av at alle jobber i Tolletaten og at vi er en etat. Vi er en del av et tannhjul som samhandler og er likeverdige parter. Men for at tannhjulet skal fungere må faktisk alle partene føle seg anerkjent.

Alle delene må smøres, hvis ikke begynner det å lugge og til slutt stopper tannhjulet opp. Alle ansatte må med andre ord føle seg verdsatt, se at det er muligheter, kunne ta ansvar for egen karriere og oppleve seg viktig for arbeidsgiver. Og dette er helt uavhengig av bakgrunnen man kommer fra.

Jeg håper tolldirektøren klarer å se dette og erkjenne at personalpolitikk er et område som må ha høy prioritet og som nå krever leveranser. Det er viktige avtaler og områder som skal jobbes eller bør jobbes med fremover. Både arbeidet med stillinger og funksjoner, lønnspolitikk, omstasjoneringer, særavtaler og kompensasjonssordninger, tilrettelegging for EVU, kompetansekravinnenfor stillingsbetegnelser og utlysninger for å nevne noe. Festtaler om at ansatte er virksomhetens største ressurs er vel og bra, men vis oss det. For handling sier mer enn tusen ord!



Karin Tanderø Schaug

Norsk Tollerforbund (NT) er en fagforening som organiserer ansatte i Tolletaten. NT er et naturlig valg da vi inkluderer alle kategorier av ansatte fra aspiranter til toppledelse. NT er den desidert største fagorganisasjonen i Tolletaten med en organisasjonsgrad på ca 85%.

NT er med i hovedsammenslutningen YS Stat i Yrkesorganisasjonenes Sentralorganisasjon - en politisk uavhengig hovedorganisasjon.

Norsk Tollerforbunds sentralstyre:

Forbundsleder: Karin Tanderø Schaug
 1. nestleder: Rune Gundersen
 2. nestleder: Irene Skancke Bratteberg
 Styremedlemmer:
 Pål Otto Sørensen
 Stein Norgård
 Bente Frøland
 Geir Tønnesen
 1. vara:
 Leif Christian Johansen

Kontakt:

post@norsktollerforbund.no
 medlem@norsktollerforbund.no

Administrasjon:

Kommunikasjonsrådgiver: Steinar M. Knutsen
 smk@norsktollerforbund.no / 90 59 16 18
 Kasserer: Hans Helge Fredriksen
 hans.helge.fredriksen@toll.no / 92 06 37 34
 Politisk rådgiver: Stein Borvik
 stein.borvik@norsktollerforbund.no / 45 60 09 85

TUSEN TAKK FOR MEG!

JEG TOK EN BESLUTNING I FJOR HØST OM Å IKKE STILLE TIL GJENVALG SOM LEDER AV NT. ET SLIKT VERV KREVER ETT HUNDRE PROSENT MOTIVASJON, NOE JEG HELDIGVIS I ALL HOVEDSAK HAR HATT I HELE KARRIEREN.



innlegg fra :
forbundskontoret
v/Fredrik Støtvig, avgått forbundsleder

Jeg var derimot usikker på om jeg hadde det som MÅ til for å stå i en ny periode, og når usikkerheten tar deg, er valget egentlig ganske enkelt - det er å overlate forbundsklubba over til arvtageren.

Det er en tid for alt og 20 fantastiske år i NT er nå over. Det er selvfølgelig vemodig, men samtidig føles det veldig riktig.

GIVENDE OG LÆRERIKT

Det er faktisk vanskelig å sette ord på hva jobben har betydd. Etter så mange år er det så mange saker som jeg har hatt på mitt bord og så mange dyktige og hyggelige folk som jeg har hatt glede av å møte å samarbeide med.

Det å være i posisjon til å påvirke arbeidslivet i etaten har vært utrolig givende og lærerikt. Det har vært mange spennende og utfordrende saker. Noen vunnet og noen tapt, men som oftest har vi funnet løsninger gjennom samarbeid, dialog og kompromisser.

KREVENDE BALANSEANG

Til tider er det krevende å kommunisere ut hva vi har fått til av løsninger, og min erfaring er at medlemmenes forventninger ofte overgår det som er mulig å få til av løsninger. Rammebetingelsene for tillitsvalgte kan ofte være krevende. I enkelte saker står man mellom ytterpunktene som er krav og forventninger fra medlemmer og krav og forventninger fra arbeidsgiver. Her må man balansere, og dette krever innsikt i spillereglene i norsk arbeidsliv. Det vil si hva lov- og avtaleverk regulerer og like viktig hva det ikke regulerer. Der ligger nemlig arbeidsgivers styringsrett.

Jeg har hele tiden hatt grunnleggende tro på at man finner de beste løsninger gjennom dialog og samarbeid.

Konfrontasjonslinjen mener jeg er en liten farbar vei. Det betyr selvsagt ikke at man ikke skal sette foten ned, og enkelte ganger er det helt på sin plass å heve fanen høyt. Hva vi har fått til på min vakt må andre bedømme, men jeg vil mene at vi har gjort en forskjell. Tolletaten har endret seg mye siden jeg satte mine bein inn på forbundskontoret i 2001. Det meste til det bedre, men selvsagt ikke alt.

OMORGANISERING OG NYUTVIKLING

Det er mange saker jeg kunne trekke frem etter 20 år. Tolletaten har vært gjennom en rekke omorganiseringer og vi har fått nye og bedre verktøy og nye metoder å jobbe etter. En ny bachelorutdanning er på trappene og det jobbes i disse dager med funksjoner og stillinger. Sistnevnte blir etter min mening et viktig arbeid, og jeg registrerer at NTs medlemmer har store forventninger til dette. Jeg mener det vil være viktig å få på plass et lønns- og karrieresystem som er kjent og forutsigbart og som strekker seg lengere enn de som blir ansatt som tollinspektører. Jeg skal ikke trekke det lenger enn det og nøyer meg derfor med å ønske partene masse lykke til i arbeidet.

INGEN NEVNT, INGEN GLEMT

Avslutningsvis vil jeg takke for at jeg i så mange år har fått tillit til å være topptillitsvalgt i NT. Det har vært en fantastisk reise og jeg kommer til å

savne mange mennesker som jeg har blitt godt kjent med opp gjennom årene. Ingen nevnt, ingen glemt.

Takk for et veldig godt og fruktbart samarbeid i hovedorganisasjonen YS og ikke minst i hovedsammenslutningen YS-Stat. Jeg setter stor pris på den tilliten jeg fikk der som nestleder i åtte år. Takk til alle NTs samarbeidspartnere og til den nordiske og europeiske fagbevegelse.

Takk til arbeidsgiversiden som ofte blir kalt motparten i fagforeningstermologi. Tusen hjertelig takk til alle dere som har hatt verv i NT i årenes løp, her er det mange som har gjort en strålende innsats og som har brukt mye av sin tid til å stå opp for andre.

Takk til alle medlemmene og deres lojalitet og ikke minst engasjement. Uten dere – ingen NT. Vårt lille forbundskontor - tusen takk for all støtte og alt hva dere har lagt ned av arbeid for at jeg skal ha de beste vilkår til å utføre vervet. Til slutt, stor takk til min familie som har latt meg holde på i en jobb med utallige reisedøgn over så mange år.

Jeg er veldig glad for at jeg skal fortsette å jobbe i Tolletaten og ser frem til nye utfordringer og spennende oppgaver i tolldirektørens stab. Det betyr at jeg vil se mange av dere også i fremtiden. Jeg vil til slutt ønske min arvtager Karin og resten av NT masse lykke til. Oppgavene og utfordringene står i kø, men husk at sammen er dere sterke!

Fredrik Støtvig

TOLLETATEN UTEGLEMT

FRA KORONAKOMMISJONENS RAPPORT



FOTO: TORBJØRN KJOSVOLD/FORSVARET



Koronakommisjonens avtroppende leder, Stener Kvinnsland, overleverer NOU 2021-6 til statsminister Erna Solberg 14. april 2021.

NORSK TOLLERFORBUND KAN IKKE SE AT KOMMISJONEN HAR SVART UT OPPDRAGET SITT, SOM VAR Å FORETA EN HELHETLIG GJENNOMGANG AV MYNDIGHETENES HÅNDTERING AV COVID-19 EPIDEMIEN I NORGE.

innlegg fra:

forbundskontoret
v/Stein Borvik, politisk rådgiver



Tolletatenerdefinert som en av 15 samfunnskritiske virksomheter i landet. Koronakommisjonens rapport på 533 sider har verken omtalt eller evaluert de samfunnskritiske oppgavene vi har og har hatt for folks liv/ helse og nasjonens økonomi under pandemien.

Følgende utdrag er hentet fra kommisjonens rapport;

TORS DAG 12. MARS 2020

Klokka 14 går Erna Solberg på podiet foran pressekorpsset.

–Kjære alle sammen. Vi står i en vanskelig tid [...] I dag kommer regjeringen med de sterkeste og mest inngripende tiltakene vi har hatt i Norge i fredstid. Tiltakene kommer til å ha stor innvirkning på vår

beskriver en del av det som ble gjort i disse første dagene av pandemien for Norge.

Likevel er det utelatt viktige detaljer som kunne ha skapt kaoslignede tilstander i landet.

Vi i NT er gjort kjent med at regjeringens supplerende tiltaksliste helt fram til 14. mars inneholdt et tiltak om å stenge all vareførsel til landet med unntak for matvarer og medisiner. Dette tiltaket ble i første omgang ikke sjekket ut med Tolletaten. Heldigvis ble dette korrigert i tolvte time før innføring.

Hva kan vi tolke ut ifra dette, utover at arbeidspresset var rimelig stort for sentrale beslutningstakere i landet?

Kommisjonen har ikke kommentert scenarioet med en mulig stopp i vareførsel over grensene. Videre gjorde regjeringen heller ingen utsjekk av om tiltaket ville være mulig å gjennomføre og hva det eventuelt ville føre til.

KAOS

I rapporten finner vi liten omtale av viktigheten av å opprettholde vareførselen inn og ut av landet for å sikre leveranse av mat, medisiner og unngå matmangel, påfølgende hamstring og hyperinflasjon.

Tidlig i epidemien oppstod det tendenser til hamstring av enkelte varer som toalett-papir, tørrmat mv, med bakgrunn i rykter om knapphet på varer og stengte

personlige frihet. Det er tiltak som griper direkte inn i våre hverdagsliv og hvordan vårt samfunnsliv fungerer. Men nå er altså dette helt nødvendig.

Erna Solberg på pressekonferanse klokka 14

Statsministeren takker partiene for gode innspill, og fastslår at det politiske Norge står samlet om å bruke kraftfulle tiltak. Hun understreker at hun vet at tiltakene blir en belastning for både bedrifter og familier og lover å komme med mottiltak. Klokka 18 trer tiltakene i kraft.

Samme kveld rapporteres det første koronadødsfallet i Norge.

ALVOR

Alvorets dag dette, som de fleste av oss vil huske i lang tid. Kommisjonens innledning

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side

grenser. Dette viser at sikker vareførsel er meget viktig for å unngå kaos i

samfunnet under en krise.

For oss er det opplagt at både kommisjonen og regjeringen bør gjøre seg kjent med scenariet

og hva som faktisk er mulig å håndtere på grensen. Ved Svinesund tollstasjon alene innpasserer det i gjennomsnitt et vogntog hvert minutt, døgnet rundt, 365 dager i året. Hvert eneste vogntog blir tollklarert ved grenseovergang med en rekke kontroll-tiltak.

Kontroll med vareførselen er av vesentlig betydning for liv og helse når det gjelder

tillatelser, sertifikater, mv og grunnlag for statens inntekter med importavgifter.

Dessuten utføres det avtalte tollprosedyrer på vegne av Sverige og EU. Det er heller ikke kommentert hva man hadde gjort om det hadde oppstått et massivt smitteutbrudd

hos de toll-ansatte på eksempelvis Svinesund.

Beredskapsplaner for å håndtere dette kom ikke på plass før mange uker etter pandemien startet.

Det har vært overbefolket på mange grensestasjoner det siste året - var det nødvendig når Tolletaten allerede var der???



Desverre et altfor vanlig syn mange steder, tollere ute i veien, mens politiet avventer om de må foreta ytterligere kontroll.
ILLUSTRASJONS FOTO: NORSK TOLLBLAD/
NINA E. J. BULLOCK

I tillegg har etaten et begrenset antall ansatte som kan utføre disse oppgavene.

En kollaps av tollekspedisjon på Svinesund hadde uten tvil skapt

trafikkaos på få minutter og tvunget igjennom et generelt amnesti/fritak for tollekspedisjon, noe som uten tvil hadde skapt problemer med lovløse tilstander med vareførsel og brudd på vår avtale med Sverige / EU.

Tilsvarende hadde også et stort utbrudd ved viktige grenseoverganger i Midt- og Nord-Norge kunnet ha store økonomiske konsekvenser for eksport av norsk av fisk.

Det er merkelig å oppleve at dette er forhold som ikke synes å være kjent for besluttsende myndigheter. Samtidig er vi meget kritisk til at dette ikke er omtalt i rapporten.

GRENSEKONTROLL

Nærhetsprinsippet er et av fire hovedprinsipper for beredskapsarbeid i Norge. Dette innebærer at utøveren skal ha nærhet til oppgavene, lokalkunnskap om geografiske forhold mv og kjennskap til de som beredskapsen skal rettes mot og nødvendig hjemmel for oppgaveutførelse.

Vi synes det er det merkelig at regjeringen og justismyndighetene i første omgang valgte å engasjere politiansatte og forsvaret i dette arbeidet. Dette er tjenestemenn/-kvinner, som nærmest aldri har utført grensekontroll på «indre Schengen» grenseoverganger.

Tolletaten er landets eneste profesjonelle aktør som oppfyller nærhetsprinsippet i grensekontrollen på indre Schengen-grenser. Etaten ble i første omgang ikke

forespurt om bistand og involvering i dette arbeidet, til tross for at vi har både nødvendig hjemler og kompetanse til slik bistand.

Tolletatens bistand ble en realitet da Justisdepartementet innså at de selv med bistand fra forsvaret ikke var i stand til å dekke behovet for en minimumsbemanning ved grensene.

IMPORTSMITTE OG ÅPNE GRENSER

Rapporten kommenterer at importsmitte og manglende kontroll ved innreise, bidro til rask spredning av viruset vinter/ vår 2020, andre smittebølge senhøsten/ vinter 2020 og innførsel av nye virusvarianter vinteren 2020/2021.

Både i media og politisk ble utfordringen med ukontrollert massiv importsmitte over svenskegrensen omtalt senhøsten 2020. De langt fleste grenseovergangene var helt åpne og tolletaten som har kameraer ved de fleste overgangene har ikke hjemmel til å utveksle informasjon om dette til andre etater. Hundrevis av biler kom derfor inn i landet hver uke uten kontroll av noe art.

Et formalisert kontrollsamarbeid på overordnet og operativt nivå er til dd ennå ikke på plass. Noe som betyr at man selv i dag ikke kan utveksle slik informasjon tverretatlig.

Regjeringen ble utsatt for sterk kritikk både i Stortinget og av lokalpolitikere som fremmet kritiske spørsmål om importsmitte, beredskap, manglende samarbeid, karantene og sanksjoner.

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side

Kritikken kom fra både Frp og de rødgrønne partiene.

Lokalt samarbeid mellom toll og politi er stort sett godt og vi er kjent med at man enkelte steder har samarbeidet tett, selv om man har hatt en mer pragmatisk tilnærming til praktisk kontrollsamarbeid framfor praktisering av rigide regler.

Tolletatens innsats og rolle i personkontrollen på grensen for å forhindre importsmitten er fraværende i rapporten, selv om etaten både har en generell hjemmel til bistand i personkontrollen etter utlendingsloven og faktisk kontrollutøver under pandemien. Ved en av de større grenseovergangen til Sverige, ved Magnormoen, har tolletaten hatt eneansvaret for personkontrollen under nesten hele pandemien.

Det kan nærmest synes som om kommisjonen har antatt at Tolletaten er organisert sammen med politiet i Justisdepartementet.

SKRYT - SKRYT

Kommisjonen har ikke foretatt en kritisk gjennomgang av myndighetenes håndtering av importsmitten. Justisdepartementet og politiets anførsler og kommentarer er tatt inn i rapporten uten et eneste kritisk spørsmål til overnevnte. Kommisjonen s vurderinger og anbefalinger av politiets innsats og gjennomføring av grensekontrollen anses derimot som godt.

Vi er overbevist om at et tettere og snarlig forpliktende beredskapsplaner, øvelser og samarbeid mellom politiet, forsvaret og tolletaten med nødvendige hjemler kunne ha bidratt til å begrense mye av importsmitten til

landet. Pandemien og den trusselen som importsmitten har for folks liv og helse har synliggjort at tverretatlige krisepplaner og kontrollhjemler må på plass mellom etatene.

Beredskapsmessig er vi i dag i med manglende samarbeid mellom toll og politi for håndtering av pandemien i samme situasjon som vi var 22. juli 2011



Jonas Gahr Støre (A) og statsminister Erna Solberg (H) i replikkordskifte under debatten om statsministerens redegørelse om koronoakommisjonen rapport, på talerstolen under debatten om statsministerens redegørelse om koronoakommisjonen rapport.

FOTO: PETER MYDSKE/STORTINGET

for håndtering av mulige terrorister ved norske

grenseoverganger. Ingen krisepplaner, fravær av informasjonsutveksling og ad-hoc samarbeid mellom lokale tollere og politi på grensa.

Med storforundring leser vi at kommisjonen på side 369 hevder at politi- og påtalemyndigheten har kontrollansvaret for grensekontrollen av varer. Vi håper feilen beror på manglende kvalitetssikring av rapporten og ikke manglende kunnskaper om hvem som faktisk har dette ansvaret.

BEREDSKAPSPLANER, VEDTAK OG ORGANISERING

Kommisjonen peker på at regjeringen ikke har en helhetlig pandemiplan for landet. Denne mangelen er kort kommentert på side 27, uten at det er foretatt en nærmere analyse av hva denne bør inneholde og hvilke samfunnsområder den bør omhandle.

Under oppsummeringen er det angitt at det under en pandemi bør settes inn tiltak i en tidlig fase framfor å vente til



Koronoakommisjonen viser manglende innsikt når de påstår at det politiet som har ansvaret for grensekontrollen med varer - i alt virker det som de ikke har vurdert Tolletatens rolle og hjemler i det hele tatt i sin 533 sider lange rapport.

Fra venstre: Astrid Aas-Hansen, Leder Stener Kvinnsland, Egil Madsen og Knut Egil Dybdal 2 rekke fra venstre: Tone Fløtten, Toril Johanson, Christine Korme og Nina Langeland 3 rekke fra venstre: Rune Jakobsen, Geir Sverre Braut, Per Arne Olsen og Pål Terje Rørby.

FOTO: TORBJØRN KJOSVOLD/FORSVARET

det er utbredt smitte. Norske myndigheter gjorde det ved denne krisen, men hadde ikke lagt planer for en slik tilnærming. Dersom det er fare for at en alvorlig epidemi kan komme ut av kontroll, må flere sektorer enn helse involveres.

Nylig har regjeringen v/KMD kunngjort en rapport som omhandler omstilling og fleksibilitet i staten i en krisesituasjon. Rapporten viser med

tydelighet at de virksomhetene som under hele pandemien har hatt et tett og godt samarbeid mellom ledelse og fagforeninger, har klart seg godt.

Av 15 samfunnskritiske virksomheter som er undersøkt og omhandlet i rapporten er Tolletaten en av disse. Tett og hyppig dialog ukentlig om status, tiltak, endrede oppgaver og nødvendige tilpasninger, har bidratt til gjensidig tillit og gjort etaten i stand til å opprettholde smidig vareflyt og tilfredsstillende kontroll med vareflyten.

Til tross for store endringer med færre reisende og økt vareomfang med vogntog på vei, internetthandel og post, har etaten vært i stand til å bistå politiet med personkontroll ved grensene - hovedsakelig mot Sverige.

...fortsetter på neste side



...fortsetter fra forrige side

Norsk Tollerforbund har et godt samarbeid med etatsledelsen og vi etablerte tidlig en avtale med arbeidsgiver som innebærer at tjenestemenn/kvinner i stor grad kan få tildelt nye oppgaver for en begrenset periode. Samtidig har ordninger med hjemmekontor for de som har mulighet for det, fungert godt, takket være en ny teknisk IT-plattform med nye pc'er til mange, som ble sluttført utplassert i etaten februar 2020.

Vi er overbevist om at Tolletaten under denne pandemien kunne ha bidratt med mer, med marginalt ekstra midler, spesielt i grensekontrollen for å demme opp for importsmitte.

Flertallet av ledere, HR-ansvarlige og tillitsvalgte i de 15 virksomhetene som ble intervjuet i undersøkelsen svarte at egen virksomhets kriseplaner viste seg å være utilstrekkelige i den pandemien vi er i. De er for smale i omfang og har altfor korte tids-scenarier.

Dette synliggjør det vi har beskrevet og etterlyst - et behov for helhetlige nasjonale og tverrfaglige beredskap- og kriseplaner.

Vi har i vårt høringsvar til regjeringen



Planer for hvordan ulike etater skal samvirke på grensen må forbedres, hjemles og øves på.

ILLUSTRASJONSFOTO: NORSK TOLLBLAD/NINA E. J. BULLOCK

meddelt våre kritiske kommentarer til kommisjonens rapport.

Fristen for høringsvar er 17. juni 2021.

Stein

PS. Dette høringsvaret ble også omtalt i et intervju på P4 tidlig i juni.



"NÅR DU MÅ VÆRE DER FOR ANDRE, ER VI DER FOR DEG".

I april i fjor var vi i vår første nedstenging og mye var usikkert.

YS-forbundene valgte å synliggjøre seg med å lage en video med budskapet om at medlemmene tok vare på samfunnet, mens forbundene tok vare på medlemmene.

OMDØMMEBYGGING

Denne reklamevideoen er nå nominert til SABRE EMEA Awards 2021 i kategorien for omdømmebygging i forretningslivet!

Prisutdelingen er reklamebransjens "Oscar-utdeling" og det henger høyt å få en nominasjon i dette selskapet. YS vant også en tilsvarende pris for #jegerstatsansatt-kampanjen i 2016. Det er Geelmuyden Kiese som har laget videoen for oss.

Norsk Tollerforbund var dypt involvert i utformingen av budskapet og planlegging av kampanjen og fikk også god billedflate

i den drøyt ett minutt lange videoen. Kampanjen ble i hovedsak kjørt på sosiale medier og fikk meget god respons.

Tusen takk til våre medlemmer som stilte opp for å delta i denne innspillingen!

ANDRE NOMINERTE

Kampanjefilmen er nominert i kategorien Corporate Reputation, Institutional Image sammen med følgende:

- All Russia Population Census. Digital Rebrand — Rosstat with CROS, CROS.Marketing
- Kulas into the light — CEZ Group in Romania with Rogalski Damaschin Public Relations
- "The Internet and my fire brigade" — Austrian Fire Brigade Association with The Skills Group
- UBS Women's Wealth Academy — UBS with Farner Consulting
- When you need to be there for others, we are there for you — YS with Geelmuyden Kiese

YS stat vant ikke, men er veldig fornøyd med å bli nominert nok en gang.

STATUS FOR OMORGANISERING AV NT

HØSTEN KOMMER FORT OG MED DET LANDSMØTET - DER SKAL DET FATTES EN BESLUTNING OM HVORDAN NT SKAL SE UT I ÅRENE SOM KOMMER.



Hold deg oppdatert på nettsiden www.nt-ou.no

Styringsdokumentet ble vedtatt av landsstyret 28. april 2021. Dermed er rammene for hvordan den nye organisasjonen skal bli fastsatt.

Neste milepæl er nå Forslag 10 - Omstillingsdokumentet.

MER INN I DETALJENE

Det er fort gjort å miste oversikten over alle begrep og forslag, men kort forklart så vil omstillingsdokumentet foreslå hvordan den planen som ble godkjent i styringsdokumentet skal utføres i praksis. Dette er også det siste dokumentet som lages og diskuteres i landsstyret FØR landsmøteforslagene lages og publiseres 1. oktober.

Omstillingsdokumentet består av fem kapitler:
Kapittel 1: Felles økonomi
Kapittel 2: Vedtekter
Kapittel 3: NTs sentrale dokumenter
Kapittel 4: Utvalg og komitéer
Kapittel 5: Lokalorganisasjonen O³ (Overgangsordninger, oppløsning og oppstart av nye avdelinger)

FELLES ØKONOMI

Likhetsprinsippet er sterkt førende og med det skal NT gå over til å ha en lik kontingent uavhengig av hvor du er medlem. Den skal også kreves inn ett sted. Hvordan dette løses ved å slå sammen prosenttrekket på 0,8% i sentralkontingent og de sju forskjellige lokale kontingentene er omhandlet i del I i dette kapitlet. De øvrige delene beskriver:

- Harmonisering av lokale honorarer

- Harmonisering av møtegodtgjørelser
- Sentrale honorarer
- Avlønning av forbundsledelse og forbundskontoret
- Økonomiutvalget
- Lokal budsjettprosess
- Regnskap og
- Økonomiinstruks.

Det er hovedsaklig Økonomiutvalget som jobber med dette tunge dokumentet hvorpå det legges frem for PU for "finpuss".

VEDTEKTER

Dette kapitlet vil beskrive de nye vedtektene, mens selve vedtektsteksten ikke vil presenteres før de legges frem som forslag til landsmøtet. Grunnen til at det er et eget kapittel allerede nå er at landsstyret skal kunne påvirke hva som skal stå i de nye vedtektene før landsmøtet samles.

STYRENDE DOKUMENTER

Om vedtektene er grunnloven i NT så finnes det en rekke "særlover", "forskrifter", "retningslinjer" mm som avgjør hvem som gjør hva og hvordan det skal gjøres i NT. Eksempler på dette er Prinsipp-program, handlingsplaner, etiske retningslinjer, varslingsrutiner etc. Kapitlet skal ikke skrive ferdig alle disse dokumentene før landsmøtet, men foreslå hvilke styrende dokumenter som skal omhandle hva, og på hvilket nivå de skal vedtas - landsmøtenivå, forbundsstyrenivå eller av forbundsledelse.

UTVALG OG KOMITEER

NTs daglige drift består ikke kun av forbundsledelse og forbundskontoret. Det er langt flere som er involvert i tillegg til, eller som i kraft av, de vervene man har lokalt. Utvalget har gått igjennom og vurdert hvilken type utvalg det er nødvendig og ønskelig at NT skal ha i ny organisasjon. Eksempler på slike utvalg er lønnsutvalg og rekrutteringsutvalg.

LOKALORGANISASJONEN

I forbindelse med overgangen fra lokale foreninger til 10 nye avdelinger så er det en del praktisk som må ordnes. Dette kapitlet vil gi en del føringer for hvordan nåværende foreninger avvikles, hvordan et interrimstyret velges og fungerer og når og hvordan et årsmøte gjennomføres tidlig i 2022.

HØRINGSRUNDE

Når dette dokumentet er ferdig legges det ut på høring i hele organisasjonen, på lik måte som for styringsdokumentet. Det er en målsetning at dette blir gjort i sommer, og i august blir det invitert til en digital Q&A-seanse hvor lokalforeningene og sentralstyret får anledning til å drøfte og stille spørsmål til innholdet.

FORSLAG TIL LANDSMØTET

Hensikten med både styringsdokumentet og omstillingsdokumentet er å skape en felles forståelse og forankring for de forslagene som skal fremmes på landsmøtet. I hovedsak er det nye vedtekter, nivå for kontingent og budsjett som er de viktigste forslagene som legges frem her.

NY LEDELSE OG NY STYRE- SAMMENSETNING I FORBUNDET

Karin Tanderø Schaug fungerer som forbundsleder i Norsk Tollerforbund fra 3. mai og frem til landsmøtet i november.

Fredrik Støtvig gikk over i ny stilling i Tolletaten 1. juni, men avsluttet sitt verv som forbundsleder allerede 3. mai da det ble klart at han ville bli hadde fått jobben. Karin Tanderø Schaug overtok ansvaret som forbundsleder fra og med 3. mai 2021 etter konstituering i landsstyret.

Fredrik Støtvig meldte allerede i fjor at han ikke stiller til gjenvalg som forbundsleder til høsten, så det ligger ingen dramatik i avgjørelsen.

LYKKE TIL I NY ROLLE

NT kan derimot gratulere Støtvig med at han, etter en formell søknadsprosess og flere utvelgelsesrunder med et eksternt rekrutteringsbyrå, nå går over til en stilling i Tolletaten. Han begynte i sin nye rolle i tolldirektørens stab 1. juni.

I den forbindelse er det også helt naturlig at han trådte tilbake fra sin politiske rolle i forbundet for å unngå interessekonflikt. Karin Tanderø Schaug, som frem til da hadde vært 1. nestleder, ble konstituert av landsstyret som fungerende forbundsleder.

– *Etaten er heldige som får Støtvig med i en slik rolle og jeg er glad på både Støtvig og etatens vegne, sier Karin Tanderø Schaug.*

GLAD PÅ ETATENS VEGNE

– *Dette kommer ikke som noen overraskelse for verken landsstyret eller meg. Støtvig orienterte medlemmene allerede i november at han ikke ønsket å stille til gjenvalg og siden den gang har jeg gradvis overtatt oppgaver og det politiske ansvaret, sier fungerende leder Schaug.*

NT er med andre ord godt forberedt på dette og kan betrygge medlemmene og arbeidsgiver at alt det viktige arbeidet som pågår ikke vil bli påvirket av denne endringen.

– *Jeg vil likevel si at det er med litt vemod vi nå skiller veier. Jeg har fått jobbe med Støtvig i nesten 6 år og det har vært givende, lærerikt og utviklende. Støtvig har vært en leder som inkluderer og deler, han er utrolig kunnskapsrik og ikke minst et godt menneske. Han har støttet og utfordret meg siden første dag på forbundskontoret, noe som har ført til at jeg opplever å være godt rustet til å ta over denne store oppgaven frem til landsmøtet i november, legger hun til.*

Takk for din innsats gjennom to tiår i forbundet, Fredrik. Det har vært enestående. Du har ledet forbundet med stø hånd gjennom flere utrolig krevende perioder og det skal du ha all ære for!

– Landsstyret og jeg ønsker Støtvig masse lykke til. Han takkes formelt av på et senere tidspunkt, men jeg vil si det allerede her, avslutter NTs nye fungerende leder.

ENDRINGER I

SENTRALSTYRET

Som følge av lederskiftet i Norsk Tollerforbund er det

også konstituert et nytt sentralstyre.

Rune Gundersen har sagt seg villig til å fungere som 1. nestleder frem til landsmøtet i november.

Når Schaug som 1. nestleder overtok rollen som forbundsleder var det behov for å få inn en ny tillitsvalgt på heltid i forbundet. Rune Gundersen - nestleder i SNT, som også er inne i sin andre periode som sentralstyremedlem - tok utfordringen og ble 5. mai konstituert som ny 1. nestleder i Norsk Tollerforbund.

12. mai begynte han i full stilling som tillitsvalgt i NT, og han vil fungere i denne rollen frem til landsmøtet 5-7. november 2021.

BRUKER HELE VARALISTEN

Disse to røkingene, samtidig som to sentralstyremedlemmer er ute i permisjon ut landsmøteperioden, gjør at hele tre varamedlemmer nå "rykker"

Karin Tanderø Schaug og Rune Gundersen utgjør det nye "stjernelaget" i Norsk Tollerforbund.

opp til enten sentralstyremedlem eller møtende 1. vara. Frem til landsmøtet er det disse tillitsvalgte som utgjør NTs sentralstyre:

Leder	Karin Tanderø Schaug (OAT)
1. nestleder	Rune Gundersen (SNT)
2. nestleder	Irene Skancke Bratteberg (VNT)
Styremedlem 1	Pål Otto Sørensen (PiT)
Styremedlem 2	Stein Harry Nordgård (NNT)
Styremedlem 3	Bente Frøland (MNT)
Styremedlem 4	Geir Arild Tønnessen (SNT)
Kasserer	Hans Helge Fredriksen (ØNT)
Politisk Rådgiver	Stein Borvik (OAT)
Kom.rådgiver	Steinar Myhre Knutsen (ØNT)
I.Varamedlem	Leif Christian Johansen (NNT)

Dette nye styret ble konstituert på sentralstyremøte 5. mai 2021.

TOLLDIREKTØR - NÅ ER DET DE

ANSATTE SINTUR!

DET SKJER MYE POSITIVT I TOLLETATEN OM DAGEN – GULLRUTENOMINASJON OG REKORDHØY SØKEROPPSLUTNING PÅ NY TOLLERUTDANNING.

innlegg fra :

forbundskontoret
v/Fredrik Støtvig, tidl. forbundsleder



NB Artikkelen er skrevet FØR Støtvig gikk av som forbundsleder

I tillegg leverer etaten bra i en tid der grenseovergangene bortimot er stengt og der halve organisasjonen jobber på hjemmekontor.

Og dette midt i en gedigen omorganisering der mye ikke er på plass og mye arbeid fortsatt gjenstår.

TOLLFAGLIG VS FORMAL KOMPETANSE

NT har vært positive til ny etatsutdanning som gir en formalkompetanse i form av bachelor grad. Tolletaten bør gjenspeile samfunnet der utdanningsnivået er høyere enn tidligere. Etaten har også rekruttert inn mye annen type kompetanse som arbeidsgiver mener er viktig å få inn for å kunne løse våre oppgaver på en god måte. Dette er vi også positive til, men er samtidig opptatt av balansen. Ekstern kompetanse kan

ikke løse samfunnsoppdraget alene. Akkurat som at tollfaglig kompetanse og bakgrunn alene ikke lenger eneste riktige svaret.

EN MERKBAR NEGATIV ENDRING

Det som er helt sikkert er at store forskjeller på en arbeidsplass skaper støy og misnøye. Og nå er misnøyen markant i deler av vår medlemsmasse. Tolldirektøren må vokte seg vel for at dette ikke får utvikle seg videre - da har han plutselig ikke de ansatte med seg. Vi som er «vaktbikkja» i organisasjonen, registrerer en merkbart negativ endring i medlemsmassen. Dette dreier seg i hovedsak om forskjeller i lønn og mangel på karrieremuligheter. Det er direkte ødeleggende for organisasjonen om det stadig er en voksende gruppe som ikke føler seg anerkjent for den jobben de gjør, samtidig som man registrerer at det vokser fram en såkalt elite andre steder i organisasjonen. A og B-lag er betegnelser som brukes oftere og oftere.



MÅ VISE ENDRING VED HANDLING

Tolletaten er ingenting uten spydspissen, men selvsagt heller ingenting uten støttefunksjoner og gode verktøy. At etaten må utvikle seg er de aller fleste enige om, at vi må ha flere typer kompetanse likeså. Det er på tide at vi drar i samme retning, vi må snakke om OSS og ikke om DEM og OSS. Vi må anerkjenne hverandres oppgaver og se på organisasjonen som et tannhjul der vi utfyller hverandre.

Men, da må ikke forskjellene vokse, de må minke! Da må flere få mulighet til å nå opp i konkurransen om stillinger og høyere lønn. Da må vi ha en god personalpolitikk tuftet på gode styringsverktøy og en god og rettferdig lønnspolitikk. Toppledelsen med tolldirektøren i spissen kan ikke bare snakke om den viktige jobben som gjøres, men vise endring ved handling. Realkompetansen etaten innehar må anerkjennes som igjen må gis økonomisk uttelling.

ETATENS VIKTIGSTE RESSURS

Tolldirektøren har store tanker og vyer om effektivisering og digitalisering, noe som er vel og bra. Men de ansatte vil fortsatt være etatens viktigste ressurs, uansett hvor digitaliserte og effektive vi blir. Nå er tiden inne for at det satses på de ansatte.

UHOLDBAR SITUASJON

Vi har store forventninger til det pågående partssammensatte arbeidet som ser på oppgaver, funksjoner og stillinger i etaten. Ikke minst revidering av lønnspolitikken og stillingsbetegnelsene. Det er helt avgjørende å komme frem til løsninger her som kan gi både økonomiske og karrierefremmede muligheter. Situasjonen slik den er nå, er den uholdbar for oss som forbund og den bør være uholdbar for etatsledelsen. Tolldirektøren bør derfor selv engasjere seg i dette. Om ikke er vi redd for at misnøyen bare øker og Tolletaten blir en utrolig kjip arbeidsplass å komme til for de nye fremoverlente «bacheloraspirantene» og for oss som allerede er her.

TOLLDIREKTØR BØRMER: OM LØNN OG LØNNSUTVIKLING

Etaten har gjennomgått store endringer siden Øystein Børmer ble tilsatt som tolldirektør i 2017.

Han kom den gangen til en etat som hadde mistet ett av bena sine, nemlig ansvaret for særavgifter og Tolletaten skulle i gang med å endre en etat i tråd med dette. Alle ansatte visste det ville komme flere endringer, men omfanget var uklart.

SØKELYS MOT DE ANSATTE

Omfanget av endringer kjente heller ikke Tolldirektøren, og han satte fort i gang med Colbjørnsenutvalget, som etter ett år kom med sin anbefaling. Etaten fulgte deretter opp med sine innspill, vurderinger og anbefalinger på retning og omfang. Resultatet av dette vil vi ikke gå inn på her, da det er kjent for oss alle. Vi ønsker derimot å rette søkelyset mot de ansatte, hvordan endringene har påvirket oss og hvordan vi har det i etaten akkurat nå.

BAK DET SKINNENDE RAMPELYSET ER DET MØRKT

For utad så skinner Tolletaten. Finansdepartementet er tilsynelatende fornøyd med status, det er startet opp med en egen tollbachelor linje på Universitetet i Stavanger med rekordhøye søkertall. Og for å toppe det hele, så nomineres etaten til Gullruten for tv-show. Etaten skinner, skolebarna har funnet nye helter i Steffen, Kalle, Martine eller Changiz, og man skal faktisk i gang med sesong 3! All ære til kommunikasjonsstaben som har fått til dette. Det som filmes og vises av arbeidet er bra! Og all ære til de som filmes. Dere leverer!



Tolldirektør Øystein Børmer svarer ut NTs spørsmål om blant annet misnøye, lønn og karriereutvikling.
arkivfoto: Bjørn Gudim/Tolletaten

Det er likevel en bakside på dette bildet, og den baksiden skinner ikke like mye. Det murrer kraftig når kameraene er skrudd av og NT og medlemmene trenger noen svar. Det er godt mulig man ikke liker svarene, men vi må likevel vite. Å vite er bedre enn å spekulere og anta. Å vite gir muligheter!

Derfor har NT bedt tolldirektør Øystein Børmer om å bruke Norsk Tollblad til å gi sin side av saken til NTs medlemmer og lesere.

Hvordan oppfatter Tolldirektøren stemningen hos de ansatte på generell basis? Og hva tror Tolldirektøren er årsaken til misnøyen flere steder?

– Tolletaten er en stor etat med mange ansatte på ulike steder over hele landet. Divisjonene er ulike både i størrelse og type arbeidsoppgaver. Jeg ønsker ikke å generalisere om stemningen i en kompleks virksomhet. Noen er mer fornøyde enn andre. Når det er sagt, jeg hører det er en del ekstra misnøye nå.

– Det viktigste for meg er å være tydelig på hvordan arbeidsgiver jobber med de ulike utfordringene som er trukket frem, og på at jeg tar disse utfordringene på alvor. Jeg har nylig publisert artikler på intranett der jeg redegjør for hvordan jeg ser på både kompetanseutviklingen og utviklingen på lønnsområdet i etaten. Selv om dette ikke gir alle svar for den enkelte, er det en tydeliggjøring av både tenkning og retning.

– Til syvende og sist må den enkelte selv vurdere om disse signalene er tilstrekkelige, eller om man heller vil søke lykken hos andre arbeidsgivere. Jeg ønsker å beholde alle dyktige medarbeidere i etaten, men tviler vel på at folk som måtte være sterkt og langvarig misfornøyde med etaten og ledelsen kan få et lykkelig arbeidsliv her. Da kan det jo være like greit å sjekke om gresset er grønnere andre steder.

– Samtidig har jeg lyst til å slå et slag for at vi må være faktabaserte. For meg virker det som om deler av misnøyen er basert på feil og misforståelser. La oss ha som utgangspunkt at vi etablerer fakta først, og så kan vi diskutere endringer etterpå. Ikke tillegg meg meninger jeg ikke har, ikke vær misfornøyd over forhold som

ikke finnes. Det er nok å ta tak i, om vi ikke skal finne opp problemer på toppen!

– Jeg har også lyst til å understreke at jeg har en åpen dør. Jeg har stor respekt for ulike syn, og ønsker alltid å høre hva folk mener. Jeg mener jeg har en solid historikk for involvering, og at folk som ønsker å gi meg innspill både slipper til og får svar.

– Hvis noen har noe på hjertet oppfordrer jeg dem til å ta det opp med meg, enten via forening, linje, vernetjenesten eller direkte. Flott også med dem som kommenterer for eksempel på intranett. Alle har epostadressen min. Jeg har stor respekt for engasjerte ansatte som tør å si fra åpent og direkte at de er uenige, ikke minst når de har forslag til andre måter å gjøre ting på. Jeg har ikke samme respekt for de få som heller velger å operere på sosiale medier under dekknavn og i lukkede grupper. Det blir bare kos med misnøye, uten å bidra til forbedring.

NTs OPPFATNING: DET ER EN TYDELIG MISNØYE FLERE STEDER I LANDET. OG VÅR PÅSTAND ER AT MISNØYEN KOMMER AV FLERE TING.

LØNN, VERDSETTELSE AV TOLLFAGET OG KOMPETANSEN, SKUFFELSE OG FRUSTRASJON RUNDT OMORGANISERINGEN, LITE SYNLIG SENIORPOLITIKK OG GENERELT DÅRLIG KOMMUNIKASJON ER NOEN AV FAKTORENE SOM SPILLER INN.

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side

Mange er bekymret for at døren for karriereveier lukkes for ansatte som ikke innehar en bachelorgrad. Hvordan vil tjenestemenn- og kvinner uten en akademisk grad, men med mange års erfaring om kompetanse nå opp i konkurransen fremover. Hvilke tanker gjør du deg rundt dette?

– Jeg er enig i at Tolletaten har et etterslep både hva gjelder systematisk satsing på etter- og videreutdanning og formalisering av etatsutdanningen. Siden etaten har kommet sent i gang, oppleves endringene kanskje større og er mer merkbare enn i andre virksomheter.

– Finansdepartementet har i lang tid

pålagt Tolletaten å tilpasse seg samfunnet når det gjelder kompetanseutviklingen, og tildelingsbrevene har vært konkrete på dette. Dette innebærer en tilpasning av etatsutdanningen til det øvrige universitets- og høgskolesystemet, noe vi nå har gjort på en god måte. Vi vil også fremover jobbe tett med UiS for å etablere en EVU-bachelor for ansatte som tidligere har gjennomført tollskolen og har opparbeidet seg realkompetanse. Dette blir en viktig del av helheten på kompetanseområdet, og en viktig bro mellom gammel og ny etatsutdanning.

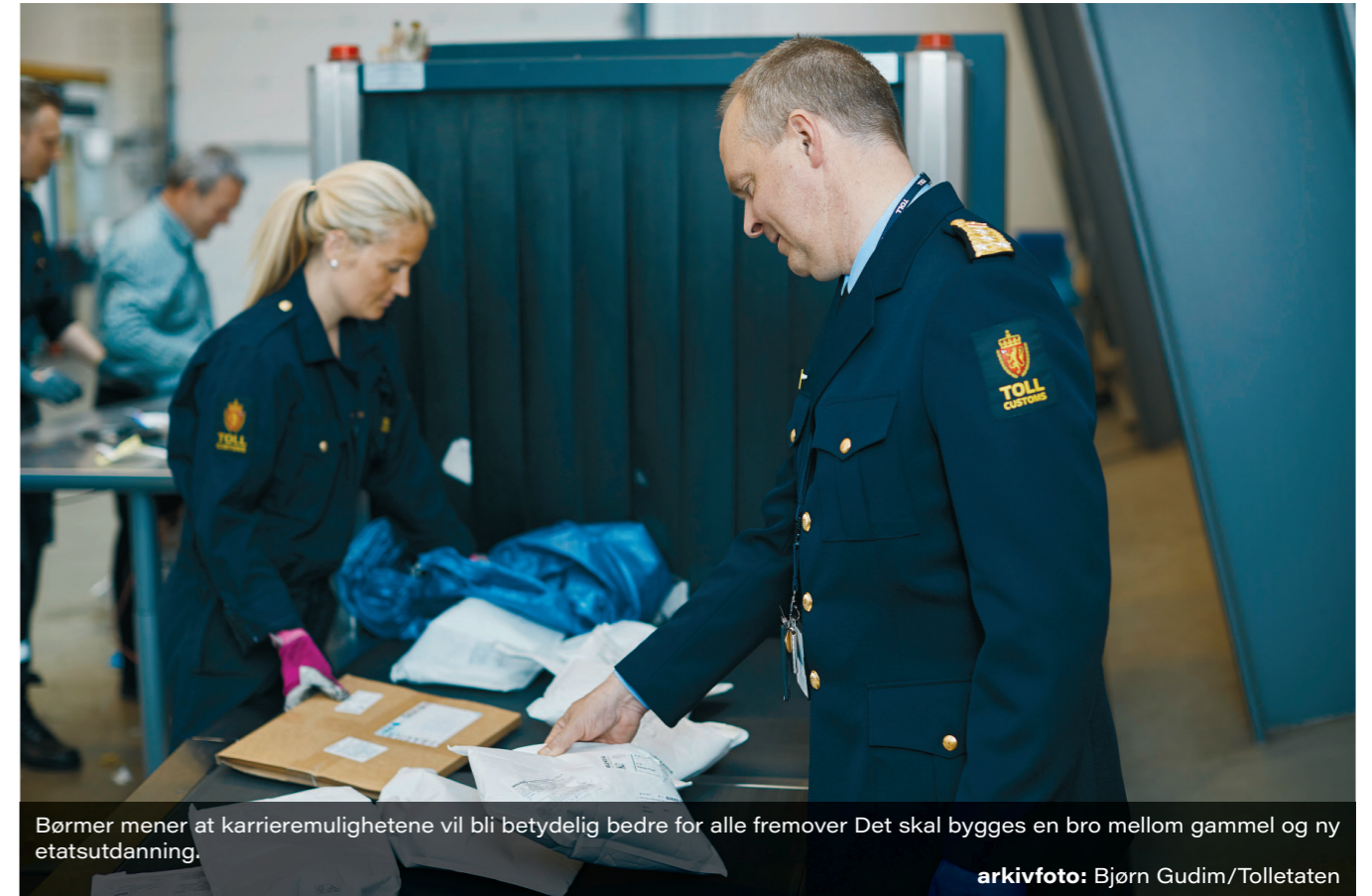
– En slik EVU-bachelor vil kreve innsats og investering av egentid for den enkelte. Til gjengjeld vil etaten legge til rette for dette, blant annet ved å utvikle og finansiere ordningen.

– Sammen med mulighetene for å formalisere kompetanse, vil våre ansatte også kunne øke sin kompetanse gjennom interne karriereveier til funksjoner og stillinger som krever mer spesialisert kunnskap. Det pågår et arbeid på dette området sammen med fagforeningene.

Jeg mener derfor at karrieremulighetene blir betydelig bedre for alle fremover, men jeg forstår at overgangen kan oppleves utfordrende. Jeg vil først og fremst oppfordre alle til å benytte seg av de gode mulighetene det legges til rette for.



- Tolletaten har et etterslep på systematisk satsing på etter- og videreutdanning, sier Børmer.



Børmer mener at karrieremulighetene vil bli betydelig bedre for alle fremover. Det skal bygges en bro mellom gammel og ny etatsutdanning.

arkivfoto: Bjørn Gudim/Tolletaten

NTs OPPFATNING: BØRMER HAR OVERTATT EN ARV FRA TIDLIGERE TOLLDIREKTØRER - SÅNN SETT ER IKKE HAN ANSVARLIG FOR VERKEN UTSETTSORDNINGEN ELLER LØNNSUTVIKLINGEN TIL ANSATTE I TOLLETATEN FREM TIL NÅ. MEN BØRMER HAR FLERE GANGER UTTALT AT FORMALKOMPETANSE ER FREMTIDEN OG ETATEN MÅ FØLGE ETTER. DETTE HAR VÆRT SÅ VIKTIG FOR HAM AT HAN OG ETATEN HAR FÅTT TIL Å LAGE EN EGEN BACHELORGRAD FOR TOLLFAGET. FREMTIDIGE TOLLERE VIL IKKE LENGER GÅ GJENNOM EN ETATSUTDANNING,

MEN EN HØYSKOLEUTDANNING SOM GIR EN GRAD. BEKYMNINGEN VÅR ER AT DE INTERNE KARRIEREMULIGHETENE FOR DAGENS ANSATTE STAGNERER BETRAKTELIG.

NT MENER DET ER AVGJØRENDE BRIKKER SOM MANGLER I PERSONALPOLITIKKEN TIL ETATEN OG DISSE BRIKKENE ER ÅRSAKEN TIL BÅDE MISNØYE OG UTRYGGHETEN SOM ER BLANT DE ANSATTE I DAG. DET SKAL OGSÅ SIES AT DET ER DE SAMME BRIKKENE SOM MÅ PÅ Plass FOR Å GJØRE ETATEN ATTRAKTIV FOR VÅRE FREMTIDIGE KOLLEGAER.

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side

Noe som er avgjørende for etatens fremtid er mulighetene til de kommende bachelor studentene. Det er viktig at etaten fremstår som attraktiv og et sted man faktisk ønsker å jobbe. Bachelorstudentene vil som kjent måtte søke stilling i Tolletaten etter 3 år på høyskole.

De tilsettes da som tollinspektører med drømmer og tanker om hvilken retning de ønsker å gå. Hvilke karriereveier og muligheter kan etaten tilby våre fremtidige kollegaer, og hvilke tanker har tolldirektøren gjort seg om dette området?



Hvilke karriereveier vil man ha i tolletaten i fremtiden - her er det startet et viktig arbeid sammen med blant annet fagforeningene.

arkivfoto: Bjørn Gudim/Tolletaten

– Jeg mener virkelig at vi har mye å tilby de ansatte, både i dag og fremover. Vi er riktignok en etat i stor endring, men endringene er nødvendige og skaper en spennende etat som er rustet for fremtidige utfordringer.

– Som jeg tidligere har nevnt så vil den nye bachelorutdanningen legge mye bedre til rette for å søke og konkurrere seg til stillinger både innenfor og utenfor etaten. Jeg har også i det siste sett mange gode eksempler på at engasjerte ansatte med etatsutdanning har benyttet seg av etatens EVU-ordning, gjort ferdig en bachelorutdanning for deretter å konkurrere seg til utlyste stillinger.

– Når det gjelder funksjoner og tildeling av attraktive oppgaver, så arbeides det godt sammen med fagforeningene rundt dette nå. Her er det en overgang fra tidligere praksis til dagens modell. Det er nødvendig både å harmonisere og utvikle området videre.

– Jeg forstår at ansatte som tidligere har forholdt seg til sin lokale praksis om karriereutvikling opplever det krevende når dette endres og vi gradvis får på plass en felles og gjennomtenkt ordning for hele etaten.

– Jeg vil betrygge med at vi over litt tid skal gjøre det enda tydeligere hvilke interne karriereveier vi skal ha fremover og hva kravene til disse vil være. Ansatte som gjør en skikkelig og god jobb skal oppleve anerkjennelse og utvikling.

NTs TANKER: KARRIEREVEIER, MULIGHETER OG FORUTSIGBARHET ER OMRÅDER NT HAR ETTERLYST I EN ÅRREKKE. KARRIEREVEIER HAR VÆRT MANGELVARE, OG LØNNSUTVIKLING HAR I ALL HOVEDSAK BLITT GITT GJENNOM LØNNSOPPGJØRENE, ETTERSOM ET FÅTALL HAR FÅTT LØNNSUTVIKLING GJENNOM Å SØKE STILLINGER.

NT FREMMET DERFOR ET FORSLAG OM NY PERSONELLORDNING I 2016, SOM BLE SKRINLAGT AV TIDLIGERE REGIONDIRKTØRER HØSTEN 2018. MAN MENTE DEN VAR PREMATUR OG UHELDIG I FORKANT AV OMORGANISERINGEN.

DET ER VÅR PÅSTAND AT ETATEN HAR LITE KONKRET Å TILBY ANSATTE PER DAGS DATO. DET KNYTTES FORTSATT ALTFOR STOR USIKKERHET I FORHOLD TIL HVA SOM LYSES UT, HVA SOM ER FUNKSJON OG HVA SOM ER STILLING.

DET KNYTTES OGSÅ STOR USIKKERHET TIL HVILKE KVALIFIKASJONER SOM KREVES FOR ULIKE SPESIALISTOPPGAVER OG HVILKE TITLER VI SKAL INNEHA INNENFOR DE ULIKE OPPGAVENE OG ANSVARSOMRÅDENE.

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side

Realkompetanse er et område som har stort fokus i arbeidslivet som sådan. Hvordan skal virksomheter måle og verdsette realkompetanse opp mot formalkompetanse?

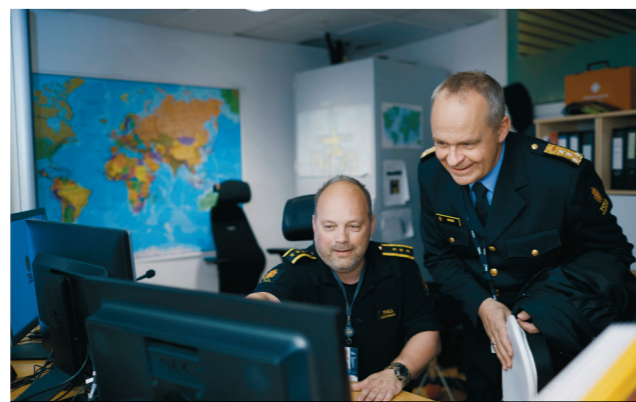
Hovedorganisasjonene (YS, Unio og LO) har dette på dagsorden da man etter mange år med stort fokus på formalkompetanse ser at virksomhetene ikke nødvendigvis innehar riktig kompetanse likevel. Verdsettelse av realkompetansen settes rett og slett på dagsorden, noe som er på høy tid.

Dette er litt i kontrast til tolldirektøren sitt syn, som NT har forstått er at etaten må følge etter samfunnet som sådan, der formalkompetanse er viktig(st). Hvilke tanker gjør tolldirektøren seg om dette?

– Jeg verken mener eller har noen gang uttalt at formalkompetanse er viktigere enn realkompetanse. Jeg mener tvert imot at det i alle yrker vil være en kombinasjon av den formelle utdanningen du har i bunn eller tilegner deg underveis, og den erfaringen og læringen du bygger gjennom arbeid, som til sammen og over tid gjør deg best mulig rustet til å gjøre en god jobb.

– Det å legge til rette for livslang læring, gjennom en robust grunnutdanning, og deretter påfyll av videreutdanning i kombinasjon med yrkesutøvelse, er avgjørende både for at etaten skal lykkes og for ansattes egenutvikling. Jeg vil minne om at tidligere medarbeiderundersøkelser i stor grad har pekt på manglende videreutvikling etter etatsutdanningen som en utfordring. Mange ansatte beskriver seg som «innlåst» i etaten og «fastlåst» i nåværende stilling. Dette

gjør vi nå noe med. Formaliseringen av etatsutdanningen i en bachelorgrad vil gjøre ansatte mer attraktive også hos andre arbeidsgivere. Muligheten til påfyll av ny kompetanse vil være med å sikre faglig og personlig utvikling for den enkelte. Dette er viktig for etaten, men det er også i aller høyeste grad viktig for den enkelte for å oppleve utvikling og motivasjon i hverdagen.



Hvordan kombinere og verdsette realkompetanse og formalkompetanse - det er et viktig tema i arbeidslivet.
arkivfoto: Bjørn Gudim/Tolletaten

Det er ingen hemmelighet at mange tollfaglig ansatte er avhengig av turnustillegg og eventuell en ekstra jobb for å få endene til å møtes. En lav gjennomsnittslønn for alle tollfaglige bekrefter dette. Hva tenker tolldirektøren om at tollfaglige har blitt en lavtlønnsgruppe i Tolletaten?

– Jeg kjøper ikke helt premisset i spørsmålet. Vi lever i et samfunn med ulik lønn for ulike utdanningsgrupper og yrkesgrupper. Det må jeg forholde meg til som tolldirektør, og det betyr at det vil være lønnsforskjeller internt i etaten. Utdanninger og yrkesgrupper som har et høyt lønnsnivå i samfunnet, må også ha det i etaten. Men det kan ikke definere lønnsnivået for alle andre. Dette må rett og slett den enkelte også forholde seg til ved valg av utdanning og karriere.

– Det vi derimot kan gjøre, er å ha høy oppmerksomhet på disse forholdene og sikre at vi hele tiden har oppdaterte fakta om situasjonen. Det må være utgangspunktet for å kunne ta tak der det måtte være eller oppstå uønskete lønnsforskjeller. Derfor arbeider vi nå nærmest kontinuerlig med analyser av lønnsområdet. Disse analysene gir andre svar enn det jeg opplever enkelte påstår er tilstanden.

– Vi har for eksempel nylig gjennomført sammenlignende lønnsanalyser både opp mot politifaglige- og fengselsfaglige stillinger. Resultatene viser at nyutdannede tollbetjenter og fengselsbetjenter starter omtrent på samme lønnsnivå. Politiet starter noe høyere.



Tolldirektøren mener det er viktig å ta tak der det er eller er fare for at det kan oppstå uønskede lønnsforskjeller.
arkivfoto: Bjørn Gudim/Tolletaten

– Lønnsutviklingen til nyansatte i kriminalomsorgen sammenlignet med nyansatte tollinspektører er forøvrig også vurdert av Norsk Tollerforbund sitt lønnsutvalg. De finner, ifølge artikkel i Tollbladet, det samme som arbeidsgiver også har sett i våre analyser. Tollinspektørene har en noe bedre lønnsutvikling enn tilsvarende stillingsbetegnelser i kriminalomsorgen.

– Lønnsforholdene er naturlig nok ikke identiske i Kriminalomsorgen, Politiet og Tolletaten. Men analysene viser altså at tollutdannede i aktiv tjeneste har om lag samme lønn som tilsvarende grupper i politiet og Kriminalomsorgen.

...fortsetter på neste side

TOLLDIREKTØR BØRMER: OM LØNN OG LØNNSUTVIKLING

...fortsetter fra forrige side

Seniorpolitikk er viktig. NTs oppfatning: Dette er et område vi opplever å være sterkt nedprioritert. Det oppleves å være vanskelig å flytte mellom divisjoner, flere ansatte må ut i turnus, det er ingen opplevd senior-fokus i arbeidet med turnusplaner og etaten påberoper seg å ikke ha andre oppgaver å tilby lengre. Er vi i ferd med å bli en etat man kun jobber i som ung? Hvilke tanker har tolldirektøren om dette området? Hvordan ønsker han at etaten skal fremstå når det kommer til seniorpolitikk?

– Tolletaten opplever store endringer på relativt kort tid. Overføring av avgiftsområdet til Skatteetaten medførte at over 300 kontorarbeidsplasser forsvant. Videre er det slik at flere tradisjonelle ekspedisjons- og saksbehandlingsoppgaver gradvis automatiseres og forsvinner. De fysiske krevende arbeidsoppgavene i grensekontrollen blir altså relativt sett flere. Vi kommer ikke unna at dette gir færre muligheter til å finne alternative arbeidsoppgaver.

– Vi har imidlertid en ordning for omdisponering av ansatte innad i divisjonene, og mellom disse. I den pågående «runden» er det over 60 anmodninger om slik mobilitet. Sammen med tilrettelegging og andre ordninger mener jeg etaten prioriterer dette i den grad det er mulig innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett og de mulighetene som ligger i det og at vi er den etaten vi faktisk er.

– Men jeg erkjenner at dette er en mulig utfordring. La meg avrunde med å sende denne utfordringen i retur. Innenfor de rammer som gjelder for etaten, og som enhver tolldirektør vil måtte forholde



Børmer anerkjenner at det er en mulig utfordring med seniorpolitikken i en etat med mye turnusarbeid.
arkivfoto: Bjørn Gudim/Tolletaten

seg til, hvordan bør dette spørsmålet håndteres?

– Gode løsninger og forslag vil bli tatt med i arbeidet med arbeidsgiverpolitikken.



MER KJØREGLEDE I SOMMER MED ESSO MASTERCARD

Sommerferien står snart for døren, og for mange blir det norgesferie i år!

Da passer det bra at du som YS-medlem har skreddersydde fordeler langs hele veien, for eksempel gode rabatter på alle Esso-stasjoner i Norge. Med Esso Mastercard får du 52 øre/l i drivstoff rabatt og 20% rabatt på bilvask hos Esso. I sommer har Esso også en vaskekampanje hvor du får du hver 4. vask gratis ved kjøp av vaskehefte, greit å få med seg også om du kjører elbil. Kampanjen gjelder ut august på de fleste stasjonene som har vaskehall.

Visste du at med ditt Esso Mastercard så har du også DealPass inkludert i kortet? Med DealPass får du gode priser på spisesteder, overnatting og opplevelser langs veien fra sør til nord. Du finner også nettbutikker med merkevarer og flotte gaver til gode priser, så hvis det er noen siste ting du trenger til ferien, bør du ta en titt.

I sommer kan du også benytte deg av KNAs kampanjetilbud som gir Esso Mastercard-kortholdere mulighet til å bestille assosiert KNA-medlemskap med veihjelp. Du får også tilsendt KNAs unike veikart "De hemmelige turistveiene" som tar deg til de bortgjemte ferieperlene du ellers ville gått glipp av - perfekt når du skal planlegge sommerens kjørerute!

Hvis du trenger leiebil i sommer, kan du benytte deg av Europcars sommerkampanje. Du får 30 % rabatt på leiebil i Norge frem til utgangen av august når du betaler med Esso Mastercard (leiebilen må bestilles innen 31. juli).

Les mer på <https://ys.no/nyheter/medlemsfordeler/mer-kjoreglede-i-sommer-med-esso-mastercard/>

Eff.rente 31,13 %, kr 15000 o/12 md. – kostn. kr 2232, tot. kr 17232. Full utnyttelse av fordeler forutsetter at utestående betales ved forfall slik at det ikke påløper renter.

ENDELIG ER VI I GANG! VI ER I GANG MED NOE AV DET VIKTIGSTE ARBEIDET I FORHOLD TIL KARRIEREMULIGHETER OG LØNNSUTVIKLING FOR ANSATTE I TOLLETATEN, NOE NORSK TOLLERFORBUND HAR VENTET PÅ LENGE PÅ.



På landsmøtet i 2009 ble det fremmet forslag om at NT skulle jobbe med å fjerne utsettsordningen.

Man mente den brøt med lovverket på flere områder, man så hvor uforutsigbar den var for karriereutvikling og man mente den var lønshemmende. NT har siden 2009 jobbet systematisk med problemstillingen i form av juridiske utredninger, problemstillingen er drøftet med arbeidsgiver et utall ganger og vi har fortløpende fremmet konkrete saker.

UTSETTSORDNINGEN ER AVSLUTTET! 12 år senere hevder tolldirektøren at utsettsordningen er over. Vi er alle innplassert i stillinger og det er fokus på regelverk rundt ansettelse, omstasjoneringer, hospiteringer og tildelingen av kompensasjoner. AD produserer veiledere, retningslinjer og instruksjoner på alle områder som tiltak for å sikre helhetlig tilnærming og lik

behandling. Dette mener NT er et skritt i riktig retning.

FUNKSJONER - ETT NYTT NAVN PÅ UTSETT?

Tross denne utviklingen har det vært mange spørsmål og en rettmessig skepsis i medlemsmassen vår på om utsettsordningen faktisk er skrinlagt. Det snakkes om funksjoner på ulike måter og mange spør seg om det kun er en begrepsendring og ikke mer enn det.

Et viktig poeng i denne diskusjonen er at utsett er et begrep som ikke eksisterer i arbeidslivet (bortsett fra i Tolletaten). Etatens praktisering har skapt en til dels urettmessig fleksibilitet på godt og vondt, i tillegg til at den har vært uforutsigbar og lønshemmende. Funksjoner er derimot et velkjent begrep som brukes i arbeidslivet og som omhandler oppgaver arbeidsgiver kan tildele innenfor styringsretten. En funksjon kvalifiserer ikke til en ledig stilling som må lysnes ut eksternt, men den kan tildeles gjennom interne kunngjøringer.

Ulike dommer i både rettsapparatet og hos sivilombudsmannen beskriver innholdet og regelverk rundt funksjoner, som feks at en funksjon ikke kan utgjøre mer enn 40% av arbeidsoppgavene til den enkelte. Utgjør funksjonen over 40% grenser det til at det er en stilling som skal lysnes ut på ordinær måte. Dette er vurderinger som må gjøres i hvert enkelt tilfelle.

Forskjellen på en funksjon, stilling og oppgave for ansatte i Tolletaten er altså noe av kjernen i arbeidet som nå har begynt.

KARTLA STORE FORSKJELLER PÅ TURNUSTILLEGG

Under utjevningsforhandlingene i januar 2021 kartla NT store forskjeller i kronetillegg innenfor de fleste av «funksjonene». Vi kartla også forskjeller innenfor stillinger. Som kjent ble en utjevning av dette fremmet som krav, noe etaten ikke var beredt til å imøtekomme på det tidspunktet. Arbeidsgiver erkjente forskjellene, men ønsket tid til å kartlegge omfanget, ikke minst ta stilling til hva som er en funksjon og ikke i Tolletaten. Dette ble nedfelt i en protokolltilførsel.

Vår påstand er at denne protokolltilførselen er avgjørende. Protokolltilførselen binder arbeidsgiver til å handle raskt. De har forpliktet seg til å kartlegge problemstillingen og klargjøre hva som er stilling og hva som er funksjon innen høsten 2021. Slik vi ser det vil det gi en helt annen lønnsutvikling i andre enden for ansatte som søker nye funksjoner og stillinger fremover. I tillegg vil 2.5.1 potten i brukes i mye større grad til det den er ment til. Nemlig å gi

lønnsutvikling innenfor den stillingen du har til enhver tid.

Arbeidet begynte 16. april og har en målsetting om å være ferdige 30. juni.

I UTVALGET SITTER FØLGENDE:

Fra arbeidsgiver:

Erik Guldhav	AD
Hilde Simenstad	AD
Dag Ramsjø	AD
Kai Sølve Urke	AD
Kristine F Pedersen	AD
Wenche Hovde	VD
Laila Bekkevold	ED
Jan Erik Hærum	GD
Hilde Ruud	GD

Fra foreningene

Karin Tanderø Schaug	NT
Rune Gundersen	NT
Roar Henrik Pettersen	NTL
Ingrid Knudsen	AKA

Vi har store forventninger til dette arbeidet og vil oppdatere medlemmene underveis.

MANDATET

Formål og omfang:

Arbeidets formål er å avklare og tydeliggjøre hva som er påregnelig av ansvar og oppgaver innenfor rammene av de tollfaglige stillingsbetegnelsene, og basert på dette foreslå et begrenset antall funksjoner som tolletaten har, og som av den grunn vil være gjenstand for interne kunngjøringer og tildeling basert på ansettelsesliknende prosesser.

Det vil også ligge innenfor formålet å

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side

diskutere modeller for om og i så fall hvordan slike funksjoner kan kompenseres, og de ulike modellene skal belyses slik at arbeidsgiver kan vurdere disse nærmere basert på et godt grunnlag.

Slike funksjoner må ha et omfang som ligger innenfor tildeling basert på arbeidsgivers styringsrett, og slik dette er beskrevet i «retningslinjer for ansettelse og endringer i ansettelsesforholdet». Arbeidet vil benyttes som input til arbeidet med en ny lønnspolitikk for Tolletaten.

Sentrale leveranser og spørsmål som skal avklares:

1) Overordnet og prinsipielt er begrepet «funksjon» definert i retningslinjene for ansettelse og endring i ansettelsesforholdet. Videre er også grensen mellom funksjon og stilling redegjort for i retningslinjene. Arbeidet

skal derfor bygge på dette når konkrete funksjoner etableres og beskrives med nødvendig detaljeringsgrad.

2) Kartlegge nåsituasjon på hva som i dagens organisering oppfattes som funksjoner (med tilhørende oppgaver), og gi en fullstendig oversikt over hvordan disse kompenseres basert på hvilke hjemler.

3) Etablere en fullstendig oversikt («long-list») over ønskelige funksjoner, og vurdere disse funksjonene opp mot retningslinjene for ansettelse og endringer i ansettelsesforholdet.

4) Belyse ulike mulige kompensasjonsordninger og alternativer for funksjonstillegg.

5) Redigere og justere lønnsplanenes beskrivelser av de tollfaglige stillingsbetegnelse, og anbefale nye dekkende beskrivelser som input til arbeidet med ny lønnspolitikk.

TOLLERNES SENIORFORENING

Tollernes Seniorforening, Oslo/ Akershus, avholdt digitalt årsmøte i dagene 26–30. april 2021.

På dette møtet ble vedtatt protokoll fra årsmøtet-2020, styrets årsberetning 2020/2021, regnskapet for 2020, kontingenten og sammensetning av det nye styret mv iht valgkomiteens forslag. Foreningen har nå 107 medlemmer.

Det nye styret og komiteer er dermed som følger:

Leder: Finn Fredriksen
Nestleder: Maien Nordsveen
Sekretær: Per Eirik Ask Johannessen
Kasserer: Liv Ørbeck
Styremedlem: Oddvar Sæther
Vararepresentant: Kari Hval

Arrangementskomité: (komiteen må konstituere seg selv)

Anne Slåttsveen
Rune Westernes

Bente-Marie Jacobsen
Bjørn Grøndal
Steinar Langseth

Revisorer:

Helge Lindrup
Jørn Nyhus
Vararepresentant: Anne Slåttsveen

Valgkomite:

Steinar Langseth
Torill Eid Johansen
Vararepresentant: Mona Dahlberg Forcadell

Etter at våre fysiske møter nå har blitt avlyst i over et år, håper vi at det blir mulig å samles igjen til et «første-møte» etter sommerpausen – dvs til høsten, primo september. Snart er alle våre medlemmer fulle av antistoffer, men også de yngre må jo få seg et par stikk før man kan åpne opp for fullt.

Vi er spente på hva som skjer med kantinen og matservering mv, og håper på positiv informasjon i løpet av sommeren.

Tidligere i våres la tolldirektør Børmer ut et innlegg på intranett om hans tanker rundt lønnsforskjeller og lønnsutvikling i Tolletaten.

TEKST: KARINTANDERØSCHAUG, FORBUNDSLEDER

TIL BØRMER:

- Forbundskontoret har frem til nå avholdt fra å svare direkte på saker på intranett da vi har egne kanaler for å kommunisere med våre medlemmer. Men denne saken er viktig og den kan ikke stå ukommentert fra oss.

- Det viktigste for Norsk Tollerforbund er at Tolletaten er en arbeidsplass som verdsetter og tar vare på de ansatte på en god og rettferdig måte. Det er helt avgjørende at vi har en personalpolitikk og lønnspolitikk som ivaretar alle, uavhengig av bakgrunn!! Det er i tillegg viktig å se helheten i dette og at hele etaten, uavhengig av divisjon har de samme mulighetene og følger de samme spillereglene.

- Karrieremuligheter og lønnsutviklinger er faktisk noe av det aller viktigste. Når mange ansatte ikke føler at arbeidsgiver oppfyller dette, danner det seg en verkebyll i virksomheten som er ødeleggende på så mange nivåer.

- Det beskrives i denne artikkelen at du anerkjenner lønnsforskjeller. Du skriver at vi lever i et samfunn med lønnsforskjeller blant yrkesgrupper og da må disse forskjellene også eksistere internt i etaten. Det er ingen tvil om at alle virksomheter innehar lønnsforskjeller. Det vil også Tolletaten alltid måtte ha. Men for å si det enkelt - det er grenser for hva man skal

kunne akseptere og på hvilket nivå disse forskjellene bør ligge.

- Du kommer videre inn på lønnsutvikling og viser til statistikk fra både arbeidsgiver og NT. Statistikk kan brukes og tolkes på mange måter. Derfor har NT nedsatt et eget lønnsutvalg som jobber fortløpende gjennom hele året. Det viktigste med statistikk er å sammenligne epler og epler. Og ikke epler og pærer. Det er i tillegg viktig å se hva som ligger bak tallene. Vi vil snart legge frem de nyeste tallene og statistikken - og vi vil da kunne se hvordan «verdensbildet» ser ut også etter 1. oktober 2020.

- Lønnspolitikken nevnes i store deler av artikkelen. Og lønnspolitikken er helt vesentlig for alle ansatte. Partene nedla et betydelig stykke arbeid under utarbeidelsen og forhandlingene i 2016 og kom til slutt til enighet. Nå har det gått 5 år og etaten har gjennomgått store endringer siden den gang. Ikke minst ser vi nå hvordan den har fungert og hvilke styrker og svakheter den har hatt. Forberedelser til reforhandling av lønnspolitikken er derfor allerede i gang.

- Det skrives i siste avsnitt at det er å forvente at lønnspolitikken vil bli ganske annerledes på noen områder (fra arbeidsgivers ståsted), etter et avsnitt der markedsstyrt lønnsdannelse er omtalt. Jeg skal ikke spekulere voldsomt i hva som legges i det eller hvorfor det poengteres på denne måten, men bemerker at det har vært en styrke at lønnspolitikken har vært omforent frem til nå, men at dette er ingen selvfølge.

NTs tilsvare er også lagt ut som en kommentar til innlegget på intranett.

Karin

KURSVIRKSOMHETEN I NT UNDER PANDEMIEN

Parat er et forbund i YS-familien, på samme måte som Norsk Tollerforbund. De var raske med å tenke alternativt da pandemien veltet over oss, og lagde digitale varianter av de fleste av sine kurs.

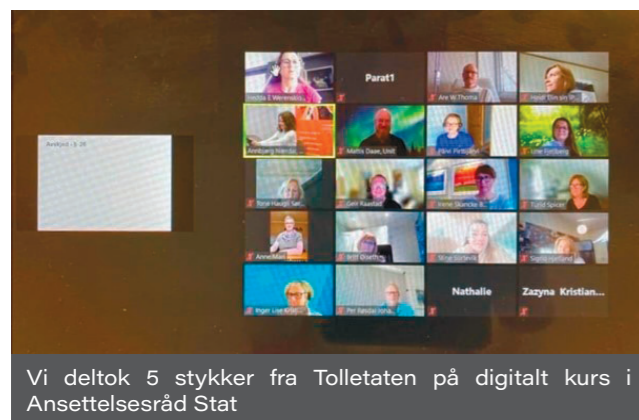
TEKST: IRENE SKANCKE BRATTEBERG,
FUNG. KURSANSVARLIG

Vi følte på at våre egne fysiske tillitsvalgtkurs ble utsatt om og om igjen, og vi begynte å tenke alternativt.

HAR TESTET UT DIGITALE KURS

På nyåret i år inngikk vi et samarbeid med Parat, der flere av våre medlemmer og tillitsvalgte skulle få mulighet til å teste ut de digitale kursene vi følte kunne være aktuelle for oss. Ca. 30 personer har i løpet av våren deltatt på diverse kurs:

- Grunnkurs 1, 2 og 3
- Praktisk Organisasjonsarbeid
- Kurs for nye ledere



Vi deltok 5 stykker fra Tolletaten på digitalt kurs i Ansettelsesråd Stat

- Forhandlingsteknikk i Staten
- Presentasjonsteknikk
- Ansettelsesråd Stat

NT har nå evaluert ordningen sammen med de som har deltatt på kursene. Det er ikke tvil om at kursene som traff oss best var de som hadde ansatte eller tillitsvalgte i staten som målgruppe. Da ble det gjennomgått regelverk som var høyaktuelt for våre. Ellers er naturlig nok fysiske kurs å foretrekke fremfor digitale, men å kunne få litt påfyll digitalt er veldig mye bedre enn ingenting! NT er blitt såpass inspirert av denne prosessen at vi nå også ser på muligheten for å kunne ha noen egne digitale kurs, for eksempel for de helt ferske tillitsvalgte. Vår tradisjonelle tillitsvalgtopplæring går jo over to år, men det kan være lenge å vente for de som er nyvalgt. Det kunne vært en idé å ha vår egen «Velkommen som tillitsvalgt»-bit, der vi etter nyvalg forholdsvis raskt får i stand et kurs der man både kan bli bedre kjent med oss som organisasjon, samt få kunnskap om grunnleggende regelverk man som tillitsvalgt fort kommer borti.

Vi har samlet noen tanker fra tre medlemmer som har deltatt på tre ulike kurs denne våren:

GRUNNKURS 2 OG 3

Jeg heter Caroline Eklo Skårvik og jobber som tollinspektør ved Mo Tollsted, og er nestleder i Tollerforeningen i Midt. Jeg har tatt/holder på å ta Grunnkurs 2 og 3 hos



Caroline Eklo Skårvik

Parat. Jeg synes at Parat var gode på å gi god informasjon og lesestoff i forkant av kurset, det var nyttig. Under selve kurset var det en fin blanding av foredrag og gruppeoppgaver. Det var veldig greit å få til gruppeoppgaver selv om kurset foregikk digitalt.

Det var bra å få et innblikk i de mest aktuelle lovverkene og å få høre en del eksempler på ulike problemstillinger som kan bli aktuelle, og hvordan disse kan løses. Mest nyttig opplevde jeg å få kjennskap til hvor du først skal begynne å lete etter det du trenger, noe som kan være en utfordring da vi har mange lover som ikke gir det samme svaret (lovhierarkiet). Hvis det er noe som kunne vært annerledes så kunne jeg tenkt meg at det ble satt av litt bedre tid til gruppeoppgavene, det ble litt kort med tid på noen av oppgavene, slik at vi ble brutt før vi kom til en konklusjon.

Jeg mener at dette er et kurs Norsk Tollerforbund burde tilby sine medlemmer og tillitsvalgte.

ANSETTELSESRADET

Jeg heter Britt Hilde Øiseth og er en av de som var så heldige å få delta på kurs hos Parat. Til daglig er jeg ansatt i Rettsavdelingen i juridisk divisjon, men etter omorganiseringen har jeg også vært ansattrepresentant i ansettelsesrådet for de «gamle direktorats avdelingene» dvs. AD, ED og JD samt tolldirektørens stab. Det



Britt Hilde Øiseth
foto: Bård Gudim, Tolletaten

er nok godt kjent at ansattrepresentanter skal delta på intervju ved ansettelser og fatte vedtak i ansettelser sammen med andre i ansettelsesrådet, men det er nok ikke like godt kjent at ansettelsesrådet skal behandle ordenstraff, oppsigelse, avskjed og suspensjon. Dette og mye mer var tema for kurset «Ansettelsesråd stat».

Jeg opplevde Parat som en profesjonell kursholder og de ga god informasjon i forkant av kurset. Kurset ble holdt digitalt via Zoom og vi fikk informasjon om oppkobling mm og det var lagt opp til forberedelser med oppgave og to korte videoforedrag. Foredragsholder var veldig dyktig og brukte eksempler som knyttet teori til praksis.

Heldags digitale kurs kan være slitsomt, men jeg synes dagen ble delt opp på en god måte med pauser og oppfordring til deltakerne til å stille spørsmål. Gjennomgang av oppgaven som var sendt ut i forkant gjorde også at det ble variasjon og ikke minst egenrefleksjon.

Jeg vil absolutt anbefale andre som får anledning til å delta på kurs hos Parat og håper NT vil fortsette å gi dette tilbudet til både tillitsvalgte og medlemmer.

LOV OG AVTALEVERK

Jeg heter Vibeke Jensen og er seksjonssjef for seksjon Vest-Finnmark som innbefatter Hammerfest tollsted og den norske delen ved Kivilompolo tollstasjon.



Vibeke Jensen

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side

Har nylig deltatt på et tredelt kurs i regi av Parat som omhandlet Statsansatteloven, Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen. Jeg hadde stort utbytte av kurset og synes at den digitale gjennomføringen fungerte bra. Selv om man kan lese seg opp på aktuelle lover og paragrafer, er eksemplene og erfaringene som kursholderne kommer med – det som gjør den totale opplevelsen komplett.

Er veldig fornøyd med at jeg fikk denne muligheten via NT, og kan absolutt anbefale andre til å delta på ulike kurs som er tilpasset rollen man har i arbeidslivet. Med dagens digitale løsninger er slike kurs en enkel og grei mulighet for å tilegne seg kunnskap man kan nyttiggjøre seg av i det daglige.

VEIEN VIDERE

Vi har også gitt våre tilbakemeldinger til Parat, og vi ønsker å fortsette samarbeidet der Parat tilbyr kurs for ansatte eller tillitsvalgte der vi ikke

selv har tilsvarende. Det kan være kurs for medlemmer som har blitt ledere eller ansattes representanter i ansettelsesråd. Eller for eksempel kurs for våre tillitsvalgte i forhandlingsteknikk eller presentasjonsteknikk. Vi vil også leie inn profesjonelle kursholdere i ulike temaer til kommende fagsamlinger for våre tillitsvalgte. Det å bli trygg på den rollen man har er utrolig viktig for at vi skal få best mulig tillitsvalgte for alle våre medlemmer der ute på de ulike arbeidsstedene!

VÅRE EGNE TILLITSVALGTEKURS

Samtidig er det ikke tvil om at vi kommer til å fortsette våre egne tillitsvalgtekurs med fysiske samlinger. Disse er populære og gir i tillegg til kompetanse, et godt nettverk tillitsvalgte imellom. Planen er at vi starter opp igjen med disse samlingene våren 2022, og det ser vi virkelig frem til!

Irene

Nordea Direct

Den følelsen når banken setter NED renten – igjen!

Boliglån fra
1,25 %

Priseks.: Boliglån Ung 85 % 2 mill.,
o/25 år, nom. rente 1,25 %,
eff. rente 1,31 %, tot.: 2344 783,-
Priseks.: Boliglån 50 % 2 mill.,
o/25 år, nom. rente 1,35 %,
eff. rente 1,41 %, tot.: 2372 563,-



BLI FORDELSMEDLEM

KONTINGENT: KUN KR 500,- PR ÅR

DU FINNER MER INFO PÅ WWW.NORSKTOLLERFORBUND.NO (MENYEN FORDELSMEDLEM)

Et fordelsmedlemskap er et tilbud til de som slutter eller har sluttet i Tollvesenet, til å fortsatt beholde de medlemsfordeler de har gjennom Norsk Tollerforbund (og YS), samt at de mottar Norsk Tollblad. Pensjonister/uføre og andre ikke-betalende medlemmer fra før 1.1.2016 fortsetter sitt medlemskap som før, men gis anledning til å frivillig betale kontingent. Et fordelsmedlemskap i NT er ingen erstatning for å være organisert i en fagforening - for de som går over til Skatt anbefaler NT at man melder seg inn i Skattetatens Landsforbund (SKL).

NORSK TOLLBLAD, RØROSBANKEN, GJENSIDIGE, NORDEA DIRECT, VESTLIA RESORT OG YS FORDEL.



- Med en pågående pandemi som bakteppe er årets lønnsoppgjør omtrent som forventet.

- Vi skulle selvsagt ønsket at statsansatte fikk enda mer for å sikre kjøpekraften, men til slutt var forskjellen mellom krav og tilbud så liten at en streik ville ha vært uansvarlig og lite hensiktsmessig, kommenterer forbundsleder i NT, Karin Tanderø Schaug.

LAVTLØNNSTILLEGG

- Det vi er mer fornøyd med er hvordan pengene innenfor rammen på over 2,7% fordeles. Alle får et lite prosenttillegg og kronetillegg, men de med lavest lønn får også et kronetillegg på 4000,- opp til og med lønnstrinn 50. Dette treffer veldig mange av våre medlemmer med lavest lønn, og når man fra lønnstrinn 51 og oppover får det samme kronetillegget redusert med 200 kroner pr lønnstrinn så er fordelingen noe som passer oss bedre i år enn flere tidligere oppgjør, forklarer hun.

LOKALE FORHANDLINGER TIL HØSTEN

Det er også satt av en pott på 1,8% til lokale forhandlinger som det skal forhandles om i Tolletaten til høsten. Allerede 10 juni har NT sin egen tariffkonferansen hvor man legger strategien for hvordan hvilke krav som skal sentralt og i divisjonene for dette lokale oppgjøret.

- Jeg vil også forsikre medlemmene om at selv om de statlige tariffoppgjøret ikke løser lavtlønnsproblematikken i

tolletaten – vi får alltid likt med de andre i staten, så jobber NT kontinuerlig for å påvirke arbeidsgiver til å gjøre grep som på sikt vil heve lønnen til mange av våre medlemmer, sier Schaug.

- Arbeidsgiver møtte oss ikke fullt ut på vårt krav om opprettholdelse av kjøpekraften for alle av våre medlemmer. Ut fra den tøffe situasjonen som har preget norsk arbeidsliv i de siste 16 måneder, er vi bevisst vårt samfunnsansvar og har godtatt en ramme noe under det vi opprinnelig krevde, forklarer YS Stat-leder Pål N. Arnesen som ledet forhandlingene for YS-forbundene.

- Ut fra resultatet vi nå oppnådde hadde det ikke vært forsvarlig å sende våre medlemmer ut i en streik, mener Arnesen.

I KRONER OG ØRE

Mellomoppgjøret endte med en ramme på noe over 2,7%, som gir følgende generelle tillegg pr 1.mai:

- et flatt tillegg på 0,90% fra lønnstrinn 19 -101 og
- et flatt tillegg på kr 1.500 fra lønnstrinn 19 – 101, i tillegg
- et flatt kronetillegg på kr 4.000 fra lønnstrinn 19 – 50 og
- et kronetillegg fra lønnstrinn 51 på 3.800 kr, som blir til 3.600 kr i lønnstrinn 52, 3.400 kr i lønnstrinn 53...osv..ned til lønnstrinn 70.

En slik innretning ivaretar og forsterker likelønn for YS Stats medlemmer. Det er også satt av en pott til lokale forhandlinger på 1,8% med virketidspunkt 1.juli. I tillegg kommer et overheng fra 2020 på 0,6% samt en anslått glidning for 2021 på 0,3%.

HOVEDLØNNSTABELL LO STAT, UNIO OG YS STAT
Lønn for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1.mai 2021

Lønnstrinn	Bruttolønn pr. år	Månedslønn	Dagslønn	Timelønn	Overtidsgodtgjørelse		Økning fra forrige ltr.
					50 %	100 %	
19	309 800	25 817	860,56	167,46	251,19	334,92	
20	313 300	26 108	870,28	169,35	254,03	338,70	3 500
21	317 300	26 442	881,39	171,51	257,27	343,03	4 000
22	320 900	26 742	891,39	173,46	260,19	346,92	3 600
23	324 800	27 067	902,22	175,57	263,35	351,14	3 900
24	328 800	27 400	913,33	177,73	266,59	355,46	4 000
25	333 000	27 750	925,00	180,00	270,00	360,00	4 200
26	337 300	28 108	936,94	182,32	273,49	364,55	4 300
27	341 300	28 442	948,06	184,49	276,73	368,97	4 000
28	345 300	28 775	959,17	186,65	279,97	373,30	4 000
29	349 100	29 092	969,72	188,70	283,05	377,41	3 800
30	353 100	29 425	980,83	190,86	286,30	381,73	4 000
31	356 700	29 725	990,83	192,81	289,22	385,52	3 600
32	360 900	30 075	1 002,50	195,08	292,62	390,16	4 200
33	364 800	30 400	1 013,33	197,19	295,78	394,38	3 900
34	369 000	30 750	1 025,00	199,46	299,19	398,92	4 200
35	373 200	31 100	1 036,67	201,73	302,59	403,46	4 200
36	377 500	31 458	1 048,61	204,05	306,08	408,11	4 300
37	382 300	31 858	1 061,94	206,65	309,97	413,30	4 800
38	387 100	32 258	1 075,28	209,24	313,86	418,49	4 800
39	391 800	32 650	1 088,33	211,78	317,68	423,57	4 700
40	396 900	33 075	1 102,50	214,54	321,81	429,08	5 100
41	402 000	33 500	1 116,67	217,30	325,95	434,59	5 100
42	407 900	33 992	1 133,06	220,49	330,73	440,97	5 900
43	413 500	34 458	1 148,61	223,51	335,27	447,03	5 600
44	419 600	34 967	1 165,56	226,81	340,22	453,52	6 100
45	425 600	35 467	1 182,22	230,05	345,08	460,11	6 000
46	431 900	35 992	1 199,72	233,46	350,19	466,92	6 300
47	439 900	36 658	1 221,94	237,78	356,68	475,57	8 000
48	446 800	37 233	1 241,11	241,51	362,27	483,03	6 900
49	454 200	37 850	1 261,67	245,51	368,27	491,03	7 400
50	461 300	38 442	1 281,39	249,35	374,03	498,70	7 100
51	468 300	39 025	1 300,83	253,14	379,70	506,27	7 000
52	475 800	39 650	1 321,67	257,19	385,78	514,38	7 500
53	483 700	40 308	1 343,61	261,46	392,19	522,92	7 900
54	491 200	40 933	1 364,44	265,51	398,27	531,03	7 500
55	499 500	41 625	1 387,50	270,00	405,00	540,00	8 300
56	507 600	42 300	1 410,00	274,38	411,57	548,76	8 100
57	516 100	43 008	1 433,61	278,97	418,46	557,95	8 500
58	524 900	43 742	1 458,06	283,73	425,59	567,46	8 800
59	534 400	44 533	1 484,44	288,86	433,30	577,73	9 500
60	543 500	45 292	1 509,72	293,78	440,68	587,57	9 100
61	553 500	46 125	1 537,50	299,19	448,78	598,38	10 000
62	563 900	46 992	1 566,39	304,81	457,22	609,52	10 400
63	574 700	47 892	1 596,39	310,65	465,97	621,30	10 800
64	583 500	48 625	1 620,83	315,41	473,11	630,81	8 800
65	594 300	49 525	1 650,83	321,24	481,86	642,49	10 800
66	604 700	50 392	1 679,72	326,86	490,30	653,73	10 400
67	615 800	51 317	1 710,56	332,86	499,30	665,73	11 100
68	626 100	52 175	1 739,17	338,43	507,65	676,86	10 300
69	637 900	53 158	1 771,94	344,81	517,22	689,52	11 800
70	650 300	54 192	1 806,39	351,51	527,27	703,03	12 400
71	665 700	55 475	1 849,17	359,84	539,76	719,58	15 400
72	677 600	56 467	1 882,22	366,27	549,41	732,54	11 900
73	689 600	57 467	1 915,56	372,76	559,14	745,51	12 000
74	702 100	58 508	1 950,28	379,51	569,27	759,03	12 500
75	715 900	59 658	1 988,61	386,97	580,46	773,95	13 800
76	734 400	61 200	2 040,00	396,97	595,46	793,95	18 500
77	752 800	62 733	2 091,11	406,92	610,38	813,84	18 400
78	776 900	64 742	2 158,06	419,95	629,92	839,89	24 100
79	801 300	66 775	2 225,83	433,14	649,70	866,27	24 400
80	825 900	68 825	2 294,17	446,43	669,65	892,86	24 600
81	850 000	70 833	2 361,11	459,46	689,19	918,92	24 100
82	873 400	72 783	2 426,11	472,11	708,16	944,22	23 400
83	896 500	74 708	2 490,28	484,59	726,89	969,19	23 100
84	919 700	76 642	2 554,72	497,14	745,70	994,27	23 200
85	948 900	79 075	2 635,83	512,92	769,38	1025,84	29 200
86	977 600	81 467	2 715,56	528,43	792,65	1056,86	28 700
87	1 007 100	83 925	2 797,50	544,38	816,57	1088,76	29 500
88	1 030 100	85 842	2 861,39	556,81	835,22	1113,62	23 000
89	1 053 300	87 775	2 925,83	569,35	854,03	1138,70	23 200
90	1 076 500	89 708	2 990,28	581,89	872,84	1163,78	23 200
91	1 100 000	91 667	3 055,56	594,59	891,89	1189,19	23 500
92	1 123 000	93 583	3 119,44	607,03	910,54	1214,05	23 000
93	1 146 300	95 525	3 184,17	619,62	929,43	1239,24	23 300
94	1 169 500	97 458	3 248,61	632,16	948,24	1264,32	23 200
95	1 192 900	99 408	3 313,61	644,81	967,22	1289,62	23 400
96	1 215 600	101 300	3 376,67	657,08	985,62	1314,16	22 700
97	1 238 400	103 200	3 440,00	669,41	1004,11	1338,81	22 800
98	1 261 200	105 100	3 503,33	681,73	1022,59	1363,46	22 800
99	1 283 000	106 917	3 563,89	693,51	1040,27	1387,03	21 800
100	1 304 700	108 725	3 624,17	705,24	1057,86	1410,49	21 700
101	1 326 500	110 542	3 684,72	717,03	1075,54	1434,05	21 800

ER VI IKKE GODT NOK FORSIKRET?

Sikkerheten for tjenestemennene skal alltid være første prioritet - og så må vi ha tilstrekkelig trening for å gjøre en sikker jobb og ta vare på oss selv, kollegaene og de vi kontrollerer. Så hva vil skje om vi nå nekte å utføre nødvendig trening?

Norsk Tollerforbund og lokalforeningene har det siste året fått mange henvendelser der medlemmer vurderer å nekte trening på henholdsvis konflikthåndtering eller bruk av pepper spray. Medlemmene er usikre på om de er godt nok forsikret dersom de blir skadet.

Det jobbes på mange fronter for å få samme ramme- og sikkerhetsvilkår som politiet nå har fått (se eksternt lenke). NT ser absolutt ingen forskjell på våre medlemmers situasjon sammenlignet med politiet. Det faktum at vi fortsatt tar en personlig risiko når vi trener på ulike situasjoner er uholdbart.

FELLES FRONT

Vi vet at etatsledelsen har tatt dette alvorlig etter at både NT og vernetjenesten har satt det på dagsorden. Tolletaten har tilskrevet finansdepartementet og venter

fortsatt på svar derfra. De har i tillegg iverksatt nye rutiner for oppfølging av eventuelle skader og ledere skal ha fått opplæring i dette. Selve kursene er også justert og blir noe tilpasset den enkeltes behov og bakgrunn.

YS, NT og arbeidsgiver har avventet videre arbeid inntil lovendringen av Politiloven ble endelig vedtatt av Stortinget. Stortinget vedtok lovendringen sist uke og NT forventer nå fullt press på dette fra både Tolletaten og YS.

HVA ER VI FORSIKRET FOR?

Påstanden er at vi IKKE er

forsikret når vi trener. Det er feil. Vi er alle forsikret gjennom SPK og har en yrkesskadeforsikring. Kjernen i problemstillingen er om ulykker under trening på for eksempel konflikthåndtering, er å anse som påregnelig skade eller ikke. NAV og trygderetten har behandlet slike saker uforutsigbart, og det er tydelig at lovverket ikke er helt tilpasset virkeligheten. Dette understrekes ved at ansatte i både politi og kriminalomsorgen har vunnet frem i retten på slike saker.

Ifølge verne-tjenesten har tolltjenestepersoner fått avslag fordi det har gått for lang tid fra skaden skjedde til vedkommende gikk til lege og fikk skaden

bekreftet. Det er derfor viktig å dokumentere skaden samme dag hos lege, uansett om det skjer i forbindelse med trening eller utøvelse av tjeneste.

Det er viktig å si at uansett forsikringsordning vil man aldri være 100% sikret fullt medhold. Det vil alltid være individuelle vurderinger som legges til grunn. Har man for eksempel en kjent ryggskade i forkant av slike kurs, vil det være større usikkerhet knyttet til om man får godkjent eventuelle ulykker som yrkesskade. Dette hensynet gjelder fortsatt for ansatte i politiet.

...fortsetter fra forrige side

SKAL VI NEKTE Å TRENE MENS VI VENTER PÅ POLITIKERNE

Det er vanskelig å svare et klart ja eller nei til. Arbeidsgiver har et samfunnsoppdrag som skal løses. Det er et faktum som må legges til grunn når man diskuterer dette. De ansatte må trenes opp for kunne utføre oppdragene på en sikker og trygg måte, både av hensyn til seg selv, kollegaene og den reisende. Dersom ansatte nekter å trene på ulike situasjoner vil det naturlig få uheldige konsekvenser på mange måter. På den ene siden unngår vi skader under trening, men risikoen for skade på jobb blir større. Vi vil ikke være godt nok rustet i konfliktsituasjoner og vi har ikke lenger mulighet til å bruke pepperspray. Av samme grunn utgjør man en risiko for andre med tanke at man ikke får hjulpet kollegaer dersom det er behov for det. Dette er bare noen eksempler og helt klart ikke uttømmende.

Fra tollernes ståsted er det i tillegg uheldig med tanke på type tjeneste og oppdrag. Ansatte som har nødvendig

trening vil naturlig få en annen utvikling, oppdrag og tjeneste enn ansatte som ikke har dette. I ytterste konsekvens vil man kanskje flyttes til seksjoner der det ikke er behov for denne type kursing.

Vernetjenesten er opptatt av problemstillingen og sammen med instruktørene har de fokus på å sikre at treningen blir så sikker som mulig. Denne nyansen er viktig å ta med seg dersom man vurderer å nekte kursene.

NT vil altså på dette tidspunktet ikke oppfordre våre medlemmer til å nekte nødvendig kurs og trening. Så lenge vi og arbeidsgiver har samme målsetning avventer vi å tilråde slike kraftige tiltak. Treningen er særs viktig for sikkerheten vår og konsekvensene kan bli store dersom vi lar være. Den enkelte ansatte må likevel ta egne beslutninger til det beste for en selv. Eksempelvis bør man vurdere stå over trening dersom man allerede har en skade eller sykdom. NT kan ikke pålegge verken ene eller andre veien.

Rettigheter på arbeidsplassen



Får du ikke sove på grunn av jobb? Med riktig fagforening i ryggen kan du telle sauer i stedet for bekymringer.



Medlemsfordeler hos Gjensidige 2021

6 av 10 medlemmer bruker fordelene



Du kan spare mye ved å bruke medlemsfordelene

Disse forsikringene er spesielt lavt priset for medlemmer i YS-forbundene og bygger på Gjensidiges beste forsikringer.

YS Innbo – samme pris 6. året på rad

YS Innbo er en av markedets beste innboforsikringer.

I 2021 blir YS Innbo forbedret med nyheten Online Trygghet og ved at du kan velge ubegrenset forsikringssum – uten at prisen har gått opp. Enkeltgjenstander og samlinger dekkes med inntil 350 000 kroner.

Forsikringen gir økonomisk erstatning og bistand ved blant annet

- ID-tyveri
- tyveri av sykkel og el-sykkel (inntil 30 000 kroner)
- reparasjon av knust mobilskjerm

Er du under 30 år, får du 30 % rabatt på den delen av premien som ikke settes av til naturskader. Nye medlemmer får 50 % rabatt på YS Innbo første året.

Nyhet!

Online Trygghet blir inkludert i YS Innbo

Havner personopplysninger om deg i feil hender, kan det få større konsekvenser enn om noen bryter seg inn hjemme hos deg. Derfor blir tjenesten Online Trygghet inkludert i YS Innbo i løpet av første kvartal 2021. Har du familie, kan Online Trygghet brukes av inntil fem familie-medlemmer, i tillegg til deg. Tjenesten leveres av CX Loyalty.

Priser 2021

Forsikringssum	Distrikt 1	Distrikt 2	Distrikt 3
500 000 kroner	923	751	718
Nyhet! Ubegrenset	1 722	1 379	1 312

Distrikt 1: Oslo. **Distrikt 2:** Asker, Bergen, Bærum, Drammen, Kristiansand, Lillestrøm, Lørenskog, Nesodden, Nordre Follo, Stavanger, Tromsø, Trondheim. **Distrikt 3:** Landets øvrige kommuner.

YS Hytteinnbo – bedre og billigere

YS Hytteinnbo er identisk med Gjensidiges beste hytteinnboforsikring, Innbo Hytte Pluss. Nyhet i 2021: Forsikringen gir dekning for inntil 1 million kroner.

Prisen for YS Hytteinnbo i 2021 er 465 kroner.

Bare
465 kroner for
YS Hytteinnbo



YS Uføreforsikring Pluss

Enten du er forsørger eller ikke, bør du ha en uføreforsikring. YS Uføreforsikring Pluss er svært prisgunstig og gir månedlige utbetalinger når du har vært minst 50 % arbeidsufør sammenhengende i 12 måneder. Månedsbeløpet utgjør 1 % av forsikringssummen hvis du er 100 % ufør, og reduseres tilsvarende ved lavere uføregrad. Ved varig uførhet vil YS Uføreforsikring Pluss kunne gi en engangsutbetaling som tilsvarer forsikringssummen minus det du eventuelt har fått i forskudd.

Forsikringen kan kjøpes frem til du fyller 50 år og forutsetter medlemskap i folketrygden og godkjent helseerklæring. Forsikringssummene trappes ned fra du fyller 50 år. Forsikringen opphører når du fyller 55 år.

Selv om du har forsikring gjennom arbeidsgiver, vil uførhet gi en betydelig nedgang i inntekt. YS Uføreforsikring Pluss vil gi deg en ekstra økonomisk støtte, helt skattefritt.

YS Familieulykkesforsikring

Forsikringen dekker deg, ektefelle/samboer/partner og barn under 20 år, som er registrert på samme folkeregistrerte adresse som deg, ved varig medisinsk invaliditet som følge av ulykke. I tillegg dekkes behandlingsutgifter med inntil 50 000 kroner. Utbetalt erstatning avhenger av invaliditetsgrad og familiesammensetning på skadetidspunktet.

Prisen i 2021 er 917 kroner for hele året. Du kan også velge halve summer i tabellen til høyre, og da koster YS Familieulykkesforsikring 517 kroner i året.

Familie-sammensetning	Maks-utbetaling til medlem	Maks-utbetaling til partner	Maks-utbetaling til barn
Enslige	38 G 3 851 338		
Enslige med barn	18 G 1 824 318		24 G 2 432 424
Par	18 G 1 824 318	18 G 1 824 318	
Par med barn	12 G 1 216 212	12 G 1 216 212	18 G 1 824 318

YS Livsforsikring

Alle som er forsørgere bør ha en livsforsikring. Den kan sikre de etterlatte en engangs-utbetaling på inntil 3 millioner kroner, som for eksempel kan brukes til å nedbetale gjeld. Kjøper du denne forsikringen, kan ektefellen/samboeren din også kjøpe forsikringen til YS-pris.

Selv om du allerede har en livsforsikring gjennom jobben, er det ikke sikkert at den er stor nok til å dekke behovet ditt. Dessuten er den knyttet til arbeidsforholdet.

Du kan kjøpe forsikringen frem til du er 70 år, og den varer ut det året du fyller 75 år. Forsikringen trappes gradvis ned fra du fyller 50 år. Forsikringen forutsetter medlemskap i folketrygden og godkjent helseerklæring.

Du kan velge mellom fire forsikringssummer:

- 12 G som i 2021 er 1 216 212 kroner
- 18 G som i 2021 er 1 824 318 kroner
- 24 G som i 2021 er 2 432 424 kroner
- 30 G som i 2021 er 3 040 530 kroner

G er folketrygdens grunnbeløp. G-en som gjelder i 2021 for YS er 101 351 kroner.

YS Livsforsikring 2021 – pris i kroner per år

Alder	Pris 12 G	Pris 18 G	Pris 24 G	Pris 30 G
18-35 år	307	481	614	788
36-40 år	540	836	1 080	1 376
41-45 år	867	1 336	1 734	2 203
46-50 år	1 324	2 032	2 648	3 356
51-55 år	1 693	2 596	3 386	4 289
56-60 år	2 022	3 098	4 044	5 120
61-65 år	2 125	3 255	4 250	5 380
66-70 år	2 666	4 082	5 332	6 748
71-75 år	4 285	6 560	8 570	10 845

Lav YS-pris på Alvorlig sykdom

Forsikringen passer for deg som ønsker ekstra økonomisk trygghet hvis du skulle bli rammet av en alvorlig sykdom. Alvorlig sykdom kan for eksempel være kreft, hjerteinfarkt, hjerneslag, MS eller alvorlig leddgikt.

Forsikringen gir en engangsutbetaling som du kan bruke som du vil, enten det er å dekke ekstra utgifter og eventuelt inntektstap som du eller dine pårørende får på grunn av sykdommen, eller å nedbetale gjeld.

Kjøper du denne forsikringen, kan ektefellen/samboeren din også kjøpe forsikringen til lav YS-pris.

Andre YS-fordeler

Som YS-medlem får du også svært gode priser på andre Gjensidige-forsikringer, og på pensjonsprodukter.

YS-rabatt på skadeforsikringer

YS-medlemmer får 20 % avtalerabatt på private individuelle skadeforsikringer fra første forsikring. Skadeforsikringer er de som forsikrer tingene dine.

På bil-, hus- og reiseforsikring gis det ekstra rabatter i tillegg til avtalerabatten på 20 %.

YS Innbo, YS Hytteinnbo, YS Dødsfallsforsikring, YS Uføreforsikring og YS Familieulykkesforsikring er allerede svært lavt priset. Det er derfor ikke avtalerabatt på disse. Det er heller ikke rabatt på individuelle personforsikringer.

YS Egen Bedrift

Er du selvstendig næringsdrivende, kan du få YS-rabatter på næringslivsrelaterte forsikringer.

Fordeler i Gjensidige Pensjonsforsikring

Som medlem i et YS-forbund får du rabatt på administrasjons- og/eller forvaltningskostnaden på disse pensjonsproduktene:

- Fondskonto Link
- Individuell pensjonssparing (IPS)
- Uførepensjon
- Pensjonskapitalbevis
- Fondspensjon (IPA)

Vi har autoriserte finansielle rådgivere som hjelper deg med

- å sette opp en spare- og pensjonsplan tilpasset ditt og familiens behov
- rådgivning om pensjon og ulike former for fondssparing
- personlig oppfølging når du ønsker det

Velger du sparing og pensjon hos Gjensidige, får du en leverandør med topp avkastning, bransjens beste omdømme og de mest tilfredse kundene.

Se fordelene dine på gjensidige.no/ys-pensjon.

Få full oversikt i
Gjensidige-appen

Fortsettelse fra sist.

I forrige tollblad skrev jeg litt om lønnsutviklingen for tollinspektøren fra tollskole og videre i etaten. Inspektøren er plassert i lønnsramme som vil si at man automatisk får lønnstrinn etter hvert som man opparbeider seg ansiennitet. Ingen voldsom utvikling, men forutsigbart og greit.

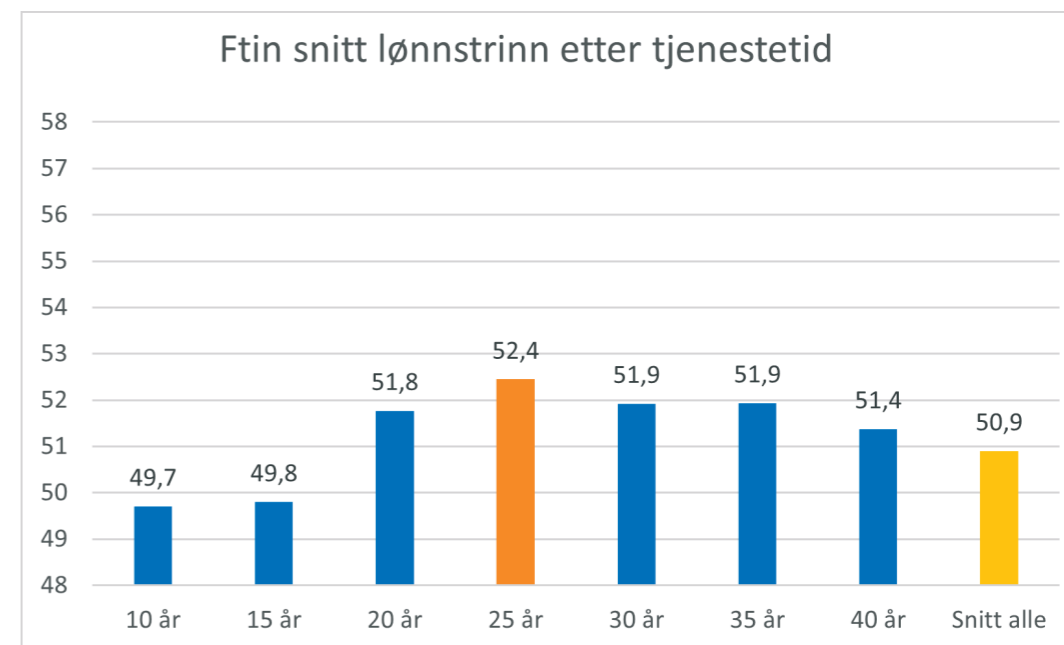
VEIEN VIDERE

Nå skal vi se litt på hva som skjer med lønnen når man går fra inspektør til førstetollinspektør eller tolloverinspektør, som jo mange gjør på et eller annet tidspunkt. Ofte fordi man har fått flere oppgaver og mer ansvar etter hvert som årene går. Disse stillingskodene følger ikke lengre en lønnsramme, men går over på spenn. Det vil si at man ikke får automatisk opprykk på ansiennitet slik

inspektøren, men er prisgitt det som skjer i lønnsforhandlinger. Lønnsspennet for ftn starter i LT 48 og toin starter i LT 51. Ingen av de har noe øvre tak så lønnen kan i teorien vokse inn i himmelen. Men gjør den det?

SAMLING I BÅNN

Jeg må være så ærlig å si at jeg ble overrasket over det jeg fant. Gjennomsnittlig tjenesteansiennitet for alle tolloverinspektører er i snitt 29 år. Hele 220 av 394 tolloverinspektører har mer enn 30 års fartstid i etaten! En slik enorm realkompetanse belønnes vel lønsmessig tenker du vel da? Nja. Ikke helt. Toin med mer enn 30 års tjenestetid har i snitt LT 56. 5 trinn over bunn. Det skiller bare et drøyt lønnstrinn mellom de som nå har vært 20 år i etaten og de som har vært her i over 40 år. Ser vi på hele gruppen samlet har de i snitt LT 55.



Om vi ser på førstetollinspektørene har disse naturlig nok noe kortere tjenestetid. I snitt har de tråkket sine sko i denne etaten i 22 år. De ligger også lavere i lønn, under LT 51 i snitt. Det er mindre enn 3 lønnstrinn over bunn!

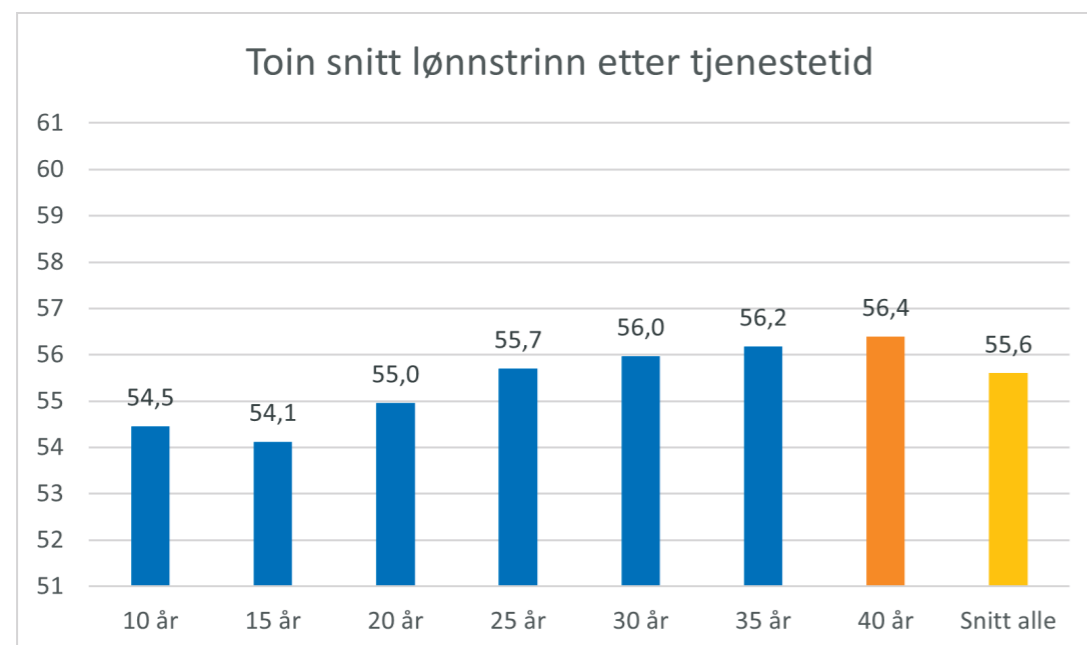
Og overraskende nok så tjener de som har vært ansatt rundt 25 år faktisk bedre enn de som har vært betydelig lengre. Hvordan kan det være slik? Det gjøres jo av og til grep i lønnsforhandlinger der man hever bunnen på spennet. Dette kan være en av grunnene til at de som ligger litt høyere opplever å bli tatt igjen, og der resultatet til syvende og sist blir samling i bønn.

KONKLUSJON?

Jeg skjønner godt at det er stor frustrasjon blant våre tollfaglige medlemmer som med stolthet har viet livet sitt til etaten. Det handler om å føle seg verdsatt av arbeidsgiver, ikke bare for innsatsen, men også så det vises på lønns slippen. Det blir ofte sagt fra arbeidsgivers side at etaten har lav turnover, og at de tollfaglige ikke slutter. Da innforstått at de heller ikke er konkurranseutsatt og må belønnes for å bli. Sannheten er at tollfaglig realkompetanse ikke er lett å erstatte, det er ikke bare å gå ut på det åpne markedet og ansette nye utenfra. Om plutselig mange tollfaglige slutter vil etaten få et reelt problem med å fylle turnuser og de stillingene der denne kompetanse er et must. De tollfaglige er grunnfjellet i etaten og trenger også å bli verdsatt.

LØNNSUTVALGET BESTÅR AV:

- Irene Skancke Bratteberg, sentralstyret (VNT)
- Stein Nordgård, sentralstyret (NNT)
- Anne Beate Riegels, ØNT
- Jarle Trandum, MNT
- David Tino Pokorra, OAT
- Øystein Gaundal, SNT
- Anita Taring, PIT



**JOBBER DU GRATIS?
I 2019 GJORDE YS-FORBUNDET NEGOTIA EN
DYBDEANALYSE AV YS ARBEIDSLIVSBAROMETER.
DER KOM DET FRAM AT EN AV TRE ARBEIDSTAKERE
SVARER NEI PÅ SPØRSMÅLET «BLIR DIN ARBEIDSTID
UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID REGISTRERT».**

skrevet av:

Ron Erling Pedersen
Divisjonstillitsvalgt Grense



Med andre ord vil det si at hver tredje arbeidstaker ikke får registrert det som i realiteten er overtid, og får dermed ikke betalt for det.

Analysen viser også at hver tiende arbeidstaker i løpet av måneden jobber mer enn 10 timer i løpet av en arbeidsdag «ofte» eller «alltid».

SANNSYNLIGVIS ULOVLIG

Så hvorfor er det sånn? Forventer dine

kolleger eller leder at du jobber frivillig utenom arbeidstid? Er jobben din så viktig at du gjerne jobber litt gratis? Har jobben din så høy verdi og stor mening at det bare skulle mangle at du ikke jobbet utover de timene du får betalt for? Det er vel og bra å være pliktoppfyllende og «best i klassen», men har du tenkt på at det er stor sannsynlighet for at dette er ulovlig?

SÆRLIG OG TIDSAVGRENSET BEHOV
Arbeidsmiljøloven er tydelig på at du som utgangspunkt ikke kan jobbe mer enn ni timer i løpet av et døgn og ikke mer enn 40 timer i løpet av ei uke. Jobber du mer enn dette skal det være pålagt av din arbeidsgiver og du skal ha minimum 40% overtidsbetaling på hver time du jobber over. Å avspasere time for time er ikke nok. Du skal alltid ha overtidstillegg.

Pålagt overtidsarbeid kan etter arbeidsmiljøloven i utgangspunktet ikke overstige 10 timer i løpet av sju dager, 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker og 200 timer i løpet av en periode på 52 uker. Videre kan overtidsarbeid kun pålegges når det er et særlig og tidsavgrenset behov.

FOR LITE KUNNSKAP OM REGELVERKET

Vi hører om mange medlemmer som er i en situasjon der de ofte har dårlig samvittighet uansett hva de gjør, eller ikke gjør. I vår etat ser vi veldig ofte at den ansatte får timer i stedet for overtid, og ofte uten at det er gjort avtale om dette med den enkelte. Dette har arbeidsgiver ingen rett til å gjøre, og her tror jeg noe av kjernen ligger. Det er for lite kunnskap om regelverket blant lederne der ute, i tillegg til at enkelte skal prøve å spare mest mulig penger, nesten som om det er deres egen lommebok det går ut over.

STILL KRAV!

Det blir også oppfattet sånn at hvis den ansatte krever kompensasjon etter lover og regler og det man faktisk har krav på, ja så går leder bare videre til noen andre som er villige til å ta oppgaven for timer i stedet for penger. Dette er en uting, men her trengs hjelp fra dere som opplever dette. Hvis du føler at du må jobbe utover det som kan forventes av deg, så skal du stille krav om overtidsbetaling.

MAN SKAL IKKE BARE "STILLE OPP"

Balanse mellom jobb, arbeidsoppgaver, fritid og familieliv føles som både stress og press for mange ansatte. En arbeidsgiver og arbeidsplass skal være veldig forsiktige med å «regne med at folk stiller opp» gratis for en spennende sak, delta på et prosjekt noen ekstra timer, stille opp ved presset behov og så videre. Her har vi nok dessverre en lang vei å gå.

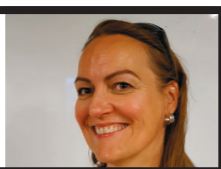
Ron

DIVISJONSNYTT - FRA VAREDIVISJONEN

ENKELTE MEDLEMMER HAR MELDT BEKYMNING I FORHOLD TIL AT ARBEIDSMENGDEN GJØR AT MANGE HAR OPPARBEIDET SEG MYE PLUSSTID.

skrevet av:

Lise Vibeke Arntzen
Divisjonstillitsvalgt Vare



Arbeidsgiver er anmodet om å informere nedover i systemet at fristen for å få avvirket plusstid over 50 timer er utsatt fra 1. januar til 31. august.

Denne utsettelsen kom på bakgrunn av stor arbeidsmengde og avspasering pga Covid-19. Tidligere var dette ved nyttår. Det er viktig at man er obs på ny dato fra nå av, slik at man ikke risikerer å miste opparbeidet tid.

PRESS TIL Å LEVERE

Det har også kommet frem i samtaler og i diverse fora at flere melder om arbeidstid som ikke blir registrert. Hjemmekontorløsningen har gjort at skillet mellom jobb og arbeid er mindre. Mange er ærekjære i jobben sin. For å komme igjennom neste arbeidsdag med

nødvendig gjøremål har enkelte jobbet ekstra på kveldene. Mange føler på press i forhold til å levere. Det er viktig å få frem det arbeidet man faktisk gjør, ellers vil det ikke være mulig å dimensjonere en seksjon rett i forhold til oppgavene og bemanningen. Man skal heller ikke jobbe gratis!

Tolletaten er heldig som har så mange flinke, arbeidsomme og dedikerte tjenestepersoner, men det skal lønnes for utført arbeid! Stor bruk av plusstid vil også bare forskyve problemet frem i tid, da avvikling av dette igjen vil føre til opphopning og merarbeid for andre. Hvis oppgavene er for krevende for den satte bemanning må dette belyses og bemanning vurderes oppjustert, evt oppgavene omfordelt. Det vil ellers bare bli større belastning på den enkelte og mulige sykemeldinger. Dimensjoneringstallene må sannsynligvis justeres flere plasser. Man kan nok ikke forvente at alt treffer

på første forsøk, så det er viktig at vi spiller inn disse utfordringene.

LØNNSPOLITIKK

NorskTollerforbundmeneratstillingermed samme kompetansekrav og kompleksitet i utgangspunktet, ved utlysning, bør ha samme avlønningsspenn. Det ser ut som dette ikke er enhetlig og at det også er forskjeller mellom divisjonene. Vi ønsker at etaten har en enhetlig lønnspolitikk, at samme kompetansekrav lyses ut med samme utgangspunkt innenfor samme stillingskode.

EIENDOMSPROSJEKT

Når eiendomsprosjektet i Bergen er ferdig i juli er det nye prosjekter på gang. Neste prioritet er nye lokaler i Tromsø. Vi håper på god dialog også her slik at Tromsø kan få en kjærkommen og nødvendig oppgradering av lokalene så snart som mulig. VD er positive til en samlokalisering med Grensedivisjonen.

ETTERUTDANNING

En liten oppfordring til lederne våre: Vær gjerne aktiv med å foreslå relevant etterutdanning til de ansatte, på det som er ønskelig og positivt for din seksjon. Det er alltid fint å bli oppfordret og da er det også lettere å treffe på riktige fag og utdanning for videre mål samtidig som det kan være motiverende.

KOMMUNIKASJON

Etaten har med nye kanaler og

digitalisering satt i gang en formidabel endring innenfor intern kommunikasjon. Vi har fått nye plattformer som Yammer og Teams og snart ruller nye intranett også ut på perrongen. Jeg oppfordrer alle til å ta del i og bruke disse kanalene. Det vil bygge relasjoner og kontakt i etaten, også på tvers av divisjonene. Det er tro på at dette skal kunne skape god samhandling og bra dynamikk! Ta aktivt del i å knytte divisjonene og etaten sammen! Det har vi et felles ansvar for og jeg tror hver og en av oss kan bidra til dette. Framsnakk er ikke kostbart å gi fra seg heller, så her er det bare å pøse på.

MER NORMALT TIL HØSTEN

I VD sitter de aller fleste fremdeles på hjemmekontor. Dere har altså klart å levere veldig bra til tross for utfordringene vi har stått i! Honnør til dere alle der ute som har jobbet og levert på dette nivået! Som i fjor, etter en lang koronavinter, fortjener alle en skikkelig god sommer og vi får håpe vaksinene kommer som planlagt underveis slik at høsten forhåpentligvis kan gå mot mer normale tilstander!

En riktig solrik og flott sommer ønskes alle!

Lise

STÅTT LØPET UT

HÅKON KROGH KAN SE TILBAKE PÅ NESTEN 49 ÅR I ETATENS TJENESTE. NÅ HAR HAN BYTTET UT TOLLTARIFFEN OG TEAMS MED FULL FRES PÅ BÅT, TRAKTOR OG BIL M.M.

Tekst og foto: **Nina Johansen Bullock**



Etter et snaut halvt århundre i etaten er det hjemme på gården i Trøgstad Håkon nå har sitt "virke"

Trøgstad

S i d e n coronasituasjonen har satt en foreløpig stopper for takke Håkon av, tok jeg like godt turen hjem til ham, i de dype skoger i Trøgstad. Der ble jeg møtt av en uforskammet s p r e k pensjonist som nyter dagene sammen med sin kjære Hanne.



Håkon Krogh hjemme på gården med kona Hanne



Håkon startet opp som tollaspirant ved Ørje tollsted 1. august 1972. Det ble turnusjobbing i mange år. Da han endelig fikk jobb på dagtid i 1991, ble det mange fungeringer for tollstedsjefen. Etterhvert fant Håkon ut han ville teste ut noe annet enn å jobbe på Ørje.

I en periode i 2000 og 2001 jobbet Håkon med saksbehandling i Fredrikstad, en periode han ser tilbake på som meget lærerik. Han havnet på Infosenteret i Fredrikstad høsten 2005.

– Jeg ble advart at det ble nok stille for meg. Men, jeg måtte prøve, sier Håkon.

– Oppholdet ble kortvarig. Etter 2 måneder, bar det tilbake til Ørje. I 2011 ble jeg tilsatt som seksjonssjef.

– Jeg har hatt så gode kolleger igjennom alle år, forsetter han. Vi som har jobbet dagtid

sammen, ble en godt sammenspleiset gjeng. Ja, Rolv (Hauer) og jeg har faktisk pendlet sammen til jobb i 30 år. Det har blitt mange mil med «tollprat», smiler Håkon.

– Hvordan vil du se på utviklingen i etaten, Håkon?

– I begynnelsen i ekspedisjonen/vakta, var det ikke mye faglig kunnskap blant oss. Hvis ikke bilene inneholdt stål eller trelast, sendte vi dem på tollpass til Oslo, flirer han. Etter hvert ble jo data innført, og jeg var på TVINN-kurs i 1990. Det tok derimot ett helt år før vi praktiserte hva vi lærte på kurset, så det ble en ny begynnelse. Den utviklingen jeg har vært med på, er bare enorm. Fra blåpapir og telex til ekspresstoll.

Det har blitt mange mil med "tollprat", smiler Håkon.

- Ja, ekspress-fortelling har Ørje vært pilot på. Hvilke erfaringer er høstet, og hva tenker du om en eventuell fremtid med dette?
 - Ørje startet med Pilot i september 2018, og i min tid ble det færre og færre på Express. Grunn? Vanskelig for deklarerer å fremskaffe fullstendig navn / adr. på sjåfør, korrekte kjenntegn på bil / trekkvogn. De bytter ofte trekkvogn / sjåfør. Samtidig er det for mange som går i rødt og må behandles manuelt, opplyser Håkon.

- Du har vært med på mange omorganiseringer i etaten. Tanker rundt dem?

- Synes ikke vi på Ørje har merket så mye til det før de siste åra. Da Skatteetaten overtok våre oppgaver, ble hverdagen vår radikalt endret. Vi mistet oppgaver og kolleger. Jeg kunne alle særavgifter med regelverk inngående, og plutselig ble det borte med et pennestrøk over natta, sukker han. Ekspedisjonsoppgavene med tollfaglige kunnskap er i ferd med fade ut, og jeg tror vi på sikt kun blir en ren kontrollatat med fokus på ulovlig import, presiserer Håkon.

- Jeg vil også skyte inn en tanke rundt ressursregistrering, fortsetter Håkon.

- Jeg mener det kom rundt 1990, og det var en viktig sak. Først var det planlegging, fordeling av ressurser, om ikke tallene ble som planlagt så måtte det forklares i rapporten. Dette var viktig, og det var mye arbeid. Etter snaue 30 år så kom det en e-post, og dermed var det slutt på ressursregistrering. Det virker som det går like bra uten. Og på de 30 årene har det gått med mye arbeid til dette, både for ledere og tjenestemenn. Unødvendig arbeid?

- Alle møblene du ser her er også snekret her!



Familien Krogh har i flere generasjoner drevet snekkerverkstedet på gården.

- Så, hva har vært det beste med jobben din, Håkon?

- Uten tvil, ekspedisjonsfaget med alt tilhørende regelverk. Jeg synes avgifter var interessant. Ja, og gode kolleger, selvfølgelig!

- Du har også samarbeidet med svenske kolleger i alle år. De på grensa utfører svensk tollarbeid, eksport. - Det har vært et kjempegodt samarbeid med kolleger på Hån, Eda og Svinesund i alle år, konstaterer han. Vi var/er både kolleger og venner på fritiden.

- jeg synes avgifter er interessant!



Interessen for bilsport skal pleies videre nå som Håkon er pensjonist, om enn i litt annet tempo enn yngre dager...



Det skal ikke mangle noe å fylle pensjonisttilværelsen med, Håkon skal reise og besøke barn og barnebarn.





– Har du erfart forskjell på «lille Ørje» mot «store Oslo». Ble dere hørt?
– Med administrasjonen først i Østfold og så i Øst, ble vi godt ivaretatt og tilliten var toveis. Følte derfor ikke at Ørje var «lillebror».

– Du gikk på tollskolen, men nå blir tollerutdannelsen bachelorstudie? Hva tenker du om det?
– Det er i tiden at noe nytt skjer, enkelt og greit, konstaterer han.

Før i avrunder, går vi inn i møbelsnekkerverkstedet på gården.
– Dette ble bygd i 1938. Både min bestefar og far jobbet her og produserte møbler, forteller Håkon. Da masseproduksjon av møbler skjøt fart på 70-tallet, ble produksjonen stoppet opp. Men, vi har tatt vare på alt av maskiner, redskap og verktøy her. Alle møblene du ser her, er også snekret her. Alt av håndverktøy og maskiner er bevart. Intet er tatt ut, og intet nytt er satt inn, forteller en stolt pensjonist.

Håkon i det gamle møbelverkstedet

Historien er bevart. Selv permer med bilag av bestillinger tilbake til krigens dager er sirlig kronologisk arkivert. Hanne viser meg et bilag hvor tyskere har ønsket om å bestille stoler fra Trøgstad snekkerverksted. Nå blir dette rommet brukt ved sosiale sammenkomster. Jeg har til og med arrangert distriktsrådmøte i Rotary her, kan Håkon opplyse.

– Fritid?
– Bare nyter. Interesse for bilsport, både delta selv og reise og se på arrangement, ut med båt, reiser, har mange flere steder som står på besøkslisten, familie, barnebarn, holde gården og utearealene i orden. Nok å henge fingrene i.

– Sånn på tampen, savner du jobben?
– Nei. Jeg opprettholder kontakt med gode kolleger, og nå er vi en gjeng med «unge pensjonister» som møtes til sosialt samvær, avrunder Håkon.

Men Ørje tollsted, vi savner deg Håkon. Ditt gode og lune vesen, og din enorme fagkunnskap. Hvem skal vi ringe når vi står fast nå?

HISTORIEN ER BEVART.
SELV PERMER MED
BILAG AV BESTILLINGER
TILBAKE TIL KRIGENS
DAGER...



Det gamle møbelsnekkerverkstedet er som et lite museum på gården - i dag brukes det til sosiale sammenkomster.

SMUGLERGODS

NRK

Østfold

26.09.2008

Gjemte smuglerøl i tollerens hage

Mannen som prøvde å smugle 30 brett øl over grensen, stakk av da tollerne forsøkte å stoppe ham. Ølet gjemte han bak postkassen til den ene tolleren.

ANJA LILLERUD
anja.lillerud@nrk.no

Publisert 25.09.2008 15:03.

Det gikk ikke som planlagt da en mann i 40-årene forsøkte å smugle øl over grensen på riksvei 126 i Rømskog.

Mistenkte ølsmugling

– Det kom to biler over grensen torsdag morgen som vi forsøkte å stoppe. Den ene sjåføren stoppet frivillig mens den andre stakk av med bilen, forteller seksjonssjef ved Ørje Tollkontor, Gro Lene Gundelsby.

Tollvesenet kontaktet politiet som bistod tollerne i letingen etter sjåføren og bilen som forsvant.

– I bilen som stoppet, fant vi en del øl, og vi regnet med at mannen som stakk av, også hadde bilen full av øl. Men da vi fant ham, var bilen tom, sier Gundelsby.

Hadde gjemt ølet i tollerens hage



En mann prøvde å gjemme 30 brett med øl bak postkassen til en av tollerne som jobber på

– Joda, noen tømte smuglergods utenfor innkjørselen til gården min, uten å vite at jeg bodde der. Kolleger var på jobb på Rømskogen. 2 biler skulle stoppes, men den ene stakk fra dem. Begge bilene var tydelig fullastet. Vi tok kjenetegn på bilen, og vi ringte han og

ba han returnere til tollstasjonen. Selvfølgelig hadde han tømt bilen da han ankom. At han hadde parkert smuglergodset (øl) ved innkjørselen til min gårdsvei, var jo en tilfeldighet. Saken ble behørig belyst i lokale medier.

Det ble en artig sak i mediene når smuglerne tømte den ulovlige lasten sin i hagen til Håkon Krogh.

TURNUS FOREVER

Min forening

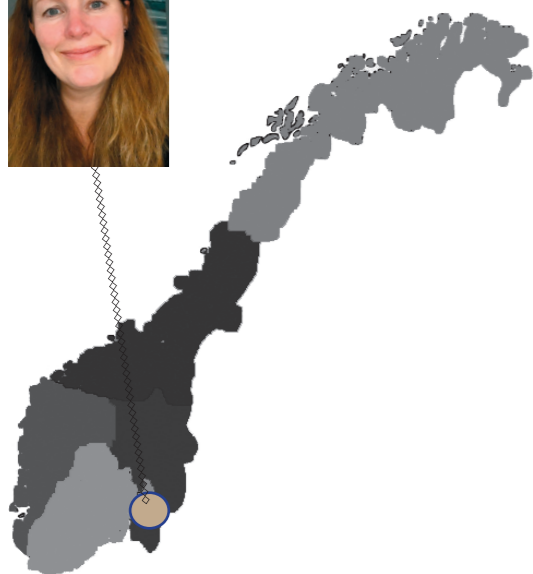


Vi har en flott arbeidsplass! Vi trives så godt med arbeidsoppgavene våre. Akkurat det er en viktig grunn til at mange av oss har vært i tolletaten hele vårt yrkesaktive liv.

Arbeidsoppgavene har alltid vært varierte, spennende, betydningsfulle, meningsfulle og givende.



Oslo & Akershus Tollerforening
Stine Bråten, lokalforeningsleder



VERDENS BESTE JOBB

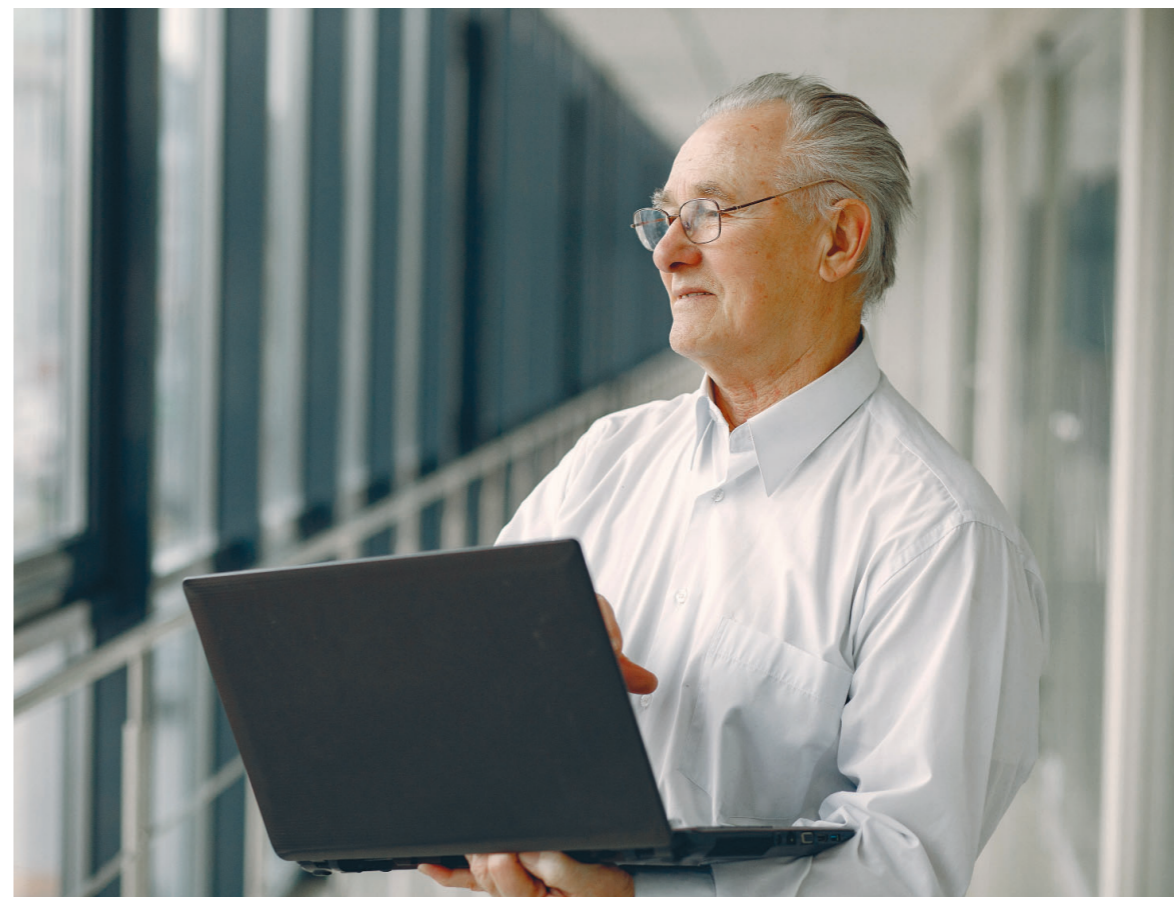
I utdanningen lærte vi om alt fra stoffkunnskap, til etikk, trikotasje og tollverdi. Det gjorde at vi var kvalifisert for å jobbe «overalt», enten det var med vareregnskap, særavgifter, informasjon, tariffing, tvinn, transittering, etterkontroll, bagasjekontroll, containerkontroll, inkvirering, spaning, IT, HR, direktoratsoppgaver eller alt annet som var regulert i toll- og merverdiavgiftslovene og andre myndigheters lovverk.

Vi hadde opplæring «på runde» innenfor alle fagområder, og det var forventet at vi skulle kunne litt om alt. De fleste fant til slutt sin plass i «familien». Sånn opplevdes det. Gjennom et helt arbeidsliv kunne ansatte i Oslo og tidligere Akershus ha jobbet med ulike oppgaver i Schweigaards gate, Tollbugata, på flyplassen eller på et bryggekontor, og det fantes alltid muligheter for forandring.

STORE ENDRINGER PÅ FLERE OMRÅDER

Nå har flere av oss som begynte på 70-, 80- og 90- tallet blitt «gamle», en god gjeng på femti pluss. Vi utgjør nesten halvparten av tolletatens ansatte. Vi har opplevd utallige endringer. Det er normalt at virksomheter fornyer og forandrer seg for å overleve. Det er et krav om ressurseffektivitet, for at eierne skal bli fornøyde, så også i tolletaten.

Det har vært en fornyings-reise og et voldsomt kjøring de siste syv årene. Først med ETO (toll-skatt). Deretter har målet vært den «digitaliserte himmelen». Og vi må ikke glemme OU. Sist, men ikke minst, har det skjedd mye på personalpolitikkområdet. Ny toppledelse



I veien? Hva skal skje med alle seniorerne i tolletaten fremover - er det plass til ansatte som er 60+ i tolldirektørens fremtidsvisjoner for etaten, eller er de i veien for Børmers planer?

kom inn i 2016 og daværende tolldirektør gikk ut døra i august. I april 2017 møtte vi Børmer.

FORMALKOMPETANSEKRAV

Med utskifting av toppledelsen har vi sett et skifte i tolletaten når det gjelder krav til «formalkompetanse». Med vår realkompetanse kan vi ikke jobbe med alt lenger, som vi var vant til. Vi kan ikke endre oppgaver sånn uten videre, endre grunnpreget. Plutselig er statsansatteloven svaret på «alt» når det kommer til om du kan bytte arbeidsoppgaver. Og statsansatteloven må vi følge. Stillinger må lyses ut, og den best kvalifiserte søkeren skal få jobben. Er du heldig trumfer realkompetansen du har opparbeidet deg siden 80-tallet, formalkompetansen til en nyutdannet bachelor-søker. Er du mindre heldig...

SENIORPOLITIKK

Hva da når alle de «gamle» som går turnus ikke lenger orker dette i en alder av 60 år? Hvordan fungerer da seniorpolitikken i tolletaten, bortsett fra at du får noen ekstra feriedager? Hva er «seniorpolitikk» i tolletaten?

I de gamle regionene var det et mål om å gjennomføre «senkarrieresamtale», «seniorsamtale» eller «milepælssamtale», som skulle gjennomføres i alle fall før man ble 60 år. Kort oppsummert skulle tollregionene legge til rette for alle faser i yrkeslivet. De skulle ha en god tilrettelegging sånn at medarbeideren skulle ha mulighet til å være motivert til å jobbe til oppnådd pensjonsalder. Det var også av stor betydning at deres viktige kompetanse og erfaring skulle videreføres til yngre medarbeidere.

...fortsetter på neste side

Min forening

Serie





...fortsetter fra forrige side

TURNUS FOREVER

arbeidsoppgaver?" Malen som fortsatt ligger der er bra, men hva skjer om du svarer «ja» på spørsmålet? Tolletaten skal sørge for en aktiv seniorpolitikk med den målsetting å beholde seniorenne så lenge som mulig.

LIVSFASETURNUS

Jeg liker «livsfasepolitikk» bedre enn «seniorpolitikk». Et treff på intranett gir meg informasjon om at tolletaten skal ivareta medarbeidere i alle livsfaser; fra du er nyutdannet til du går av med pensjon. Det skal også legges til rette for faglig og personlig utvikling i alle livsfaser. Min oppfatning er at ledelsen ikke ser det som naturlig at vi går gjennom alle disse fasene fra krybbe til død i tolletaten, men at det er normalt å bytte beite. Han som sier dette, lever ikke i toller'n sin verden. Han har gått en annen skole.

Hva betyr livsfasepolitikk i praksis? Og hva skjer med en senior turnusarbeider som ber om tilrettelegging den siste tiden han har igjen i tolletaten? Kanskje det er på tide å innføre «livsfaseturnus»?

«Livsfaseturnus» tilpasses alle. Den er super for den unge 23-åringen som ikke har etablert seg og elsker å jobbe nattevakter. Den er redningen for 30-åringen som har små barn i barnehage og vil starte litt senere på dagen. Den gjør 50-åringen som ikke orker nattevakter lenger lettet. Og en livsfaseturnus gjør at 60-åringen kan orke å jobbe til pensjonsalder.

RAUSHET OG HÅP

Ikke ett sted på intranett har jeg funnet noe om «livsfaseturnus» eller

«ønsketurnus». Nada! Det står ikke engang noe om Ørjes vellykkede prøveprosjekt på dette.

Da har jeg kommet dit jeg ville: Hva har en senior i turnus å håpe på? Nada! «Nada» betyr «ingenting» på norsk. «Nada» betyr «håp» på mange andre språk og «raushet» på arabisk. Er det lov å ha et håp om at de som jobber turnus kan bli omfattet av en tilrettelagt livsfasepolitikk som gjør at de til enhver tid har en turnus som er tilpasset livet ellers, og samtidig bidrar til at man klarer å stå i arbeid helt fram til pensjonsalder?

Er det raust av arbeidsgiver å ikke tilby livsfaseturnus, og bare trekke på skuldrene? Nei. Er det videre raust av arbeidsgiver å mene at vareførselsdivisjonen ikke skal være en «oppsamlingsplass» for toller'n som ikke kan jobbe turnus lenger? Denne er det ikke like lett å svare på, fordi det ligger en begrensning i regelverket. Likevel, husk at toller'n fra 70-, 80- og 90-tallet har en formidabel realkompetanse og faktisk kan gjøre en god jobb bak skrivebordet. Skrivebordet trenger ikke å bli en «oppsamlingsplass» eller et «tørkeloft». Signalene etter OU gir oss absolutt ikke håp for ansatte i den største divisjonen. Likevel må jeg tro på muligheter for gode løsninger.

HVOR GODE ER VI?

En sjekklister hentet fra idebanken.org (Arbeids- og velferdsdirektoratet) gir en indikasjon på hvor god en virksomhet er på seniorpolitikk.

Virksomheten:

- har et uttalt ønske om å beholde eldre arbeidstakere gjennom en bevisst seniorpolitikk
- mener at seniorpolitikk kan forebygge

Dette fulgte og følger av målene for etatens HMS-arbeid, de personalpolitiske retningslinjene og IA-avtalen. Den ansattes ønsker og behov for f.eks. endringer knyttet til variasjon i arbeidsoppgaver, arbeidsmengde og arbeidstid, ble vurdert opp mot oppgaveløsningen. Et søk på intranett på «seniorpolitikk» gir to (!) treff. Men som nevnt over har kjært barn mange navn, så litt finner man jo.

BLIR DU TATT VARE PÅ?

Har du blitt innkalt til seniorsamtale med din leder ved 56 til 60 års alder? I så fall er det topp! Du har kanskje fått tilbud om et kurs der Statens Pensjonskasse har informert deg om hva du får i pensjon når du en dag går av? Var du borte den dagen for tre år siden, har du kanskje ikke blitt innkalt til noe nytt kurs? Jeg håper seniorpolitikken fungerer sånn at det er lagt til rette for å opprettholde god arbeidsevne, produksjon og høy grad av trivsel hos deg som seniormedarbeider.

I en av samtalemålene på intranett er spørsmålet "Ønsker du å bytte arbeidsoppgaver eller få helt nye



TEST DIN VIRKSOMHET



Seniorpolitisk sjekklister

- for tidlig avgang
- har høy bevissthet om at avslutningen på yrkeskarrieren i stor grad blir formet av hva som skjer underveis
- har en personalpolitikk med livsfaseperspektiv, som gir rom for individuelle tilpasninger gjennom hele yrkeslivet
- har ledere med kunnskap om lærings- og motivasjonsspørsmål som angår seniorer (45+)
- har utarbeidet en oversikt over alderssammensetningen (framskrevet i en periode på for eksempel fem år)
- kartlegger de ansattes realkompetanse for målrettet bruk i forhold til seniorenne
- har en strategi for å tilby de ansatte kompetanse- og karriereutvikling uavhengig av alder
- fører aldersstatistikk over hvem som

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side



deltar i opplæringstiltak

- har gjennomført minst ett av følgende tiltak det siste året:
 - arbeidsmiljøundersøkelse med vekt på seniorspørsmål og holdninger til eldre medarbeidere
 - dialogkonferanser der de ansatte er delaktige i en prosess for å få til konkrete seniorpolitiske tiltak
 - midtlivsseminarer eller seniorseminarer med fokus på seinkarrieren
 - lederseminarer med fokus på personalpolitikk med livsfaseperspektiv
 - seminarer i forberedelse til pensjonsalder med fokus på mestring av forandring
 - systematisert ordning med sluttintervju til bruk for å forbedre seniorpolitikken

POENGVURDERING

Ett kryss gir ett poeng

8-10: Bravo!

Din virksomhet fremstår som en mønsterbedrift innen seniorpolitisk tenkning og praksis og satser aktivt på utviklingsmuligheter gjennom hele

TURNUS FOREVER

karrieren. Virksomheten ser ut til å ha klart å etablere et reelt inkluderende arbeidsmiljø for alle aldersgrupper, og får sannsynligvis mye igjen for investeringene i de ansattes ressurser. Her må det være spennende å jobbe!

5-7: Absolutt godkjent!

Nødvendigheten av en god seniorpolitikk kommer til uttrykk i praktisk personalpolitikk. Seniorene er i stigende grad blitt synlige, men virksomheten får ennå ikke fullt utbytte av bedriftens seniorressurser. Lykke til med flere seniorpolitiske tiltak!

2-4: Noen har skjont noe!

Virksomheten har tatt de første skrittene på den seniorpolitiske veien, men har kanskje bare skrapet i overflaten. Mangler seniorpolitikken forankring i ledelsen? Gjøres arbeidet for usystematisk? Har ildsjelen som satte i gang, forsvunnet? Her er det mye å gå på!

0-1: Whoops!!

a) Dere har ingen medarbeidere over 40 år og tror at lykken er å jobbe døgnet rundt uten hensyn til kropp og sjel og/ eller b) dere har gjennomført eller står overfor store omstillinger og tror at den beste måten å omstille på, er å avvikle så mange som mulig av virksomhetens mest erfarne medarbeidere og/eller c) dere lider av alvorlig mangel på kunnskap om de voldsomme endringene i alderssammensetningen som arbeidslivet står overfor. Dere har ikke skjont at aldersmangfold er en viktig del av et godt arbeidsmiljø som kan bidra til å fremme virksomhetens mål. Dere trenger sannelig et krafttak for seniorpolitikk!

Stine

HUNDEFØRER VS TILLITSVALGT

Det er en livsstil å være hundefører, sies det. Og det er det også.

Man er ikke hundefører bare i arbeidstida, man er hundefører hele døgnet – hele året igjennom.

HUND HELE ÅRET

Hundene skal ivaretas i arbeid, så vel som på fritid. Den skal luftes uansett vær og uansett dag. Den skal stelles, trenes og føres. Den bryr seg lite om det julaften, bursdag eller 17. mai. Vi som er hundeførere er ansvarlige for dyrevelferd og vedlikeholdstrening, det er også nedfelt i instruks. Sånn skal det også være. Vi har fått ansvar for et dyrebart og viktig verktøy for tolletaten, og det er klart det skal stilles krav til oss i forhold til det.

En vanlig dag starter gjerne med en, eller to, brødkiver med leverpostei for Charlie sin del. Så er det en liten luftetur før det er jobb eller noe annet som skjer. Om det er fri på formiddagen eller en turnusfridag er det gjerne en lengre tur i løpet av dagen eller en annen aktivitet som hundesvømming eller trening.

VERV SOM TILLITSVALGT – OGSÅ HELE ÅRET

Formiddagsfri eller turnusfridager brukes også hyppig til møteaktivitet i foreningssammenheng. Det kan være styremøter, AU-møter ID-møter, landsstyremøter og annen møtevirksomhet med medlemmer eller ledere. Omorganisering, turnusplanlegging, hva kan arbeidsgiver kreve og hva har arbeidstaker krav



på? Det er store og små spørsmål og problemstillinger. Hvorvidt et spørsmål eller en problemstilling er stor eller liten er i de aller fleste sammenhenger helt subjektiv. Det som er viktig for meg er kanskje mindre viktig for deg... Sånn er det og sånn skal det være! Det som er viktig er at vi tillitsvalgte er til stede for de medlemmer som trenger det.

Oslo & Akershus Tollerforening
Nina Sypriansen Monsrud, nestleder

...fortsetter på neste side

HUNDEFØRER VS TILLITSVALGT



For meg handler dette om at jeg syns det er viktig at ting er riktig. Jeg syns «slagordet» til tolldirektøren om at «det skal være lett å gjøre rett» bør være en regel ikke bare utad for tolletatens kunder og brukere, men også innad for ledere og ansatte. Dette fordrer at ledere og tillitsvalgte kjenner til de lover og avtaleverk som favner arbeidslivet vårt.

BALANSEN

Fridager og formiddager før en kveldsvakt spises ofte opp av denne type jobb for en tillitsvalgt i turnus. I tillegg er det til tider mange telefoner på fridager og frihelger hvor vi prøver å hjelpe og støtte og svare ut etter beste evne. Vi gjør så godt vi kan, og vi strekker oss så langt vi klarer.

Dette gjør at også det å være tillitsvalgt er en livsstil, ikke bare et frivillig verv. Jeg er hundefører og tillitsvalgt, og som de fleste da kanskje skjønner så er det ikke så mange ledige timer igjen av et døgn etter at jeg har prøvd etter beste evne å fylle disse to rollene. De møtetidene jeg kan påvirke selv legger jeg utenom arbeidstid for at det ikke skal gå utover hundeførerjobben. Om jeg ikke kan bestemme møtetidene selv



passer jeg på at jeg får trent tilstrekkelig med tjenestehunden utenom arbeidstid, sånn at «verktøyet» kan brukes mest mulig i arbeidstida.

SAMVITTIGHETEN

Det som derimot ikke er så artig er den konstante (dårlige) samvittigheten. Følelsen av at man ikke strekker til eller får gjort ting skikkelig. Jeg jobber hardt for at tillitsverv ikke skal gå utover resultater med hund, samtidig som jeg ofte kjenner på følelsen av at jeg ikke strekker til i mitt verv. Jeg skulle gjort mer, gjort ting annerledes, tilegnet meg mer kunnskap, deltatt på flere kurs, møter og samlinger. Men uansett hvordan jeg snur og vender på det har ikke døgnet flere timer.

For når jeg trener, går tur eller jobber med hund er det sikkert en eller annen høring som burde svares ut, et møte man skulle vært på eller en samling man skulle forberedt. Og om jeg svarer ut en høring, deltar i et møte eller forbereder en samling er det alltid en hund som skulle ønske vi kunne trent, gått tur eller jobbet litt.

KRAV

Det hjelper egentlig lite at jeg i henhold til Hovedavtalen har krav på den tiden jeg trenger til å utøve mitt verv, jeg har også forpliktet meg, som hundefører, til en intern instruks som sier at jeg skal ivareta hundens dyrevelferd og kvalitet. Min egen samvittighet styrer begge disse oppgavene. Balansen mellom hundeførerjobb og tillitsverv styres av hjertet, hodet og antallet ledige timer i døgnet.

Vi i hundetjenesten kan også få «stikk» om at det uforenlig å ha verv ved siden av vår jobb som hundefører. Det irriterer meg, men gir meg også en motivasjon til å vise at det fungerer. Jeg er ingen dårligere hundefører på grunn av mitt verv. I vår etat, som favner mange arbeidsoppgaver og arbeidsfelt, er det en nødvendighet å ha tillitsvalgte som har erfaring fra flere av disse oppgavene og feltene. Tillitsvalgte bør representere medlemsmassen. Det mener jeg er en fordel for alle.

Dette er langt ifra en klage, for jeg elsker jobben min og jeg digger å ha tillitsverv. Jeg vil bare belyse at det er mulig å brenne for flere ting og det er mulig å kombinere det om man er villig til å gi litt ekstra – det vil si å være åpen for en noe annerledes livsstil.

DEDIKASJON

Jeg vet det er mange som ønsker å bli hundefører, det er «nesten så folk står i kø» og det skjønner jeg godt. Det er noe



...fortsetter på neste side

HUNDEFØRER VS TILLITSVALGT



...fortsetter fra forrige side



helt spesielt å jobbe med en hund og å kunne bruke hunden som et verktøy i vår rolle som samfunnsbeskyttere. Det knyttes et helt spesielt bånd mellom hund og fører gjennom trening, turer, jobb og resultater. Det ligger mange timers innsats bak hvert resultat. Hund og fører skal testes og kvalitetssikres i stoffkunnskap, forskjellige typer søk, markeringssikkerhet og førstehjelp, for å nevne noe. Tolletatens hundetjeneste skal være av en sånn kvalitet at arbeidet hundene våre gjør skal kunne forsvares for eksempel i rettssystemet. Hundetjenesten er en gjeng dedikerte instruktører og hundeførere som hjelper hverandre. Vi deler kunnskap samt problemer og løsninger. Man lærer mye om seg selv ved å jobbe med dyr. Det er mye jobb og hard innsats, men det er jo en livsstil...

Køen for å ta på seg tillitsverv er ikke nødvendigvis like lang. Det kan jeg også skjønne. Det er noe helt spesielt å få kjeft av kollegaer fordi lover og regler ikke alltid går i ens egen favør eller fordi man ikke fikk uttelling på forrige lønnsoppgjør. Det klages på arbeidsgivers styringsrett

så vel som tillitsvalgtes innsats. Noen kan også strekke det så langt og si at man meler sin egen kake og mene at intensjonen med tillitsvervet er å komme seg videre eller klatre i karrierestigen.

Det er ikke alltid så enkelt å være kollega samtidig som man er tillitsvalgt. Det kan være vanskelig å vite om jeg er foreningsrepresentant eller Nina. Hva kan jeg si, hva kan jeg tulle med eller hvem kan jeg snakke om? Jeg kan nemlig bli like skuffa over lønnsoppgjøret og jeg kan være like sur på sjefen. Jeg blir like sint på arbeidsgivers styringsrett, og jeg skulle mer enn gjerne fått til alt vi ansatte og medlemmer vil!

Det er også en livsstil ... For selv om vi

lever i 2021, hvor all informasjon er lett tilgjengelig, viser det seg at det er et skrikende behov for tillitsvalgte.

PRIVILEGERT VAKTBIKKJE

Men alt jeg lærer om lover og regler, systemer og retningslinjer, all den innsikten jeg får ved å se ting fra et annet perspektiv, alle vennene jeg har fått gjennom mitt tillitsverv og gjennom min jobb som hundefører - alt det gjør at det er verdt strevet. Vi kan dele kunnskap og frustrasjon og vi støtter og hjelper hverandre. Vi utfyller hverandre ved at vi kan forskjellige ting om forskjellige fagfelt. Jeg treffer masse spennende og dedikerte mennesker som jeg ikke ville

truffet uten å ha tatt på meg dette vervet eller fått jobben som hundefører. Og de gangene vi får skryt for den jobben vi gjør - ja, det er så godt at jeg kan leve en god stund på det.

Det er mulig å brenne for flere ting. Det er mulig å ha flere drømmejobber. Jeg føler meg privilegert som har det og får oppleve litt fra flere verdener. Begge deler er like slitsomt, men begge deler er også like moro!

Nina

Innsendingsfrister Norsk Tollblad 2021

Utgivelse	Materiellfrist
Norsk Tollblad 01-2021	15. februar
Norsk Tollblad 02-2021	10. mai
Norsk Tollblad 03-2021	UTGÅR
Norsk Tollblad 04-2021	25. oktober

Over står de gjeldende fristene for å sende inn artikler, leserbrev, bilder og annet materiale til bruk i Norsk Tollblad i 2021.

Ta kontakt med redaksjonen på post@norsktollerforbund.no for å avtale andre innleveringstider. Artikler i bladet kan også bli benyttet på NT Nett og NTs Facebooksider om ikke annet er avtalt på forhånd.



FORVENTET OVERDRAGELSE

Hytten har vært ivaretatt av ett eget velferdsfond og har vært driftet uten tilskudd fra VNT. For å sørge for nok inntekter til denne driften har tyske kollegaer kunnet benytte hytten i sommersesongen.

FERDIGSTILLER EN AVTALE

Vest-Norge Tollerforening, Bergens-tollernes Velferdsfond og Norsk Tollerforbund er nå i sluttfasen med å inngå en avtale hvor Norsk Tollerforbund overtar VNT sin «hytte» i Myrkdalen Voss. I skrivende stund avventer VNT ett utkast til avtale fra NT hvor klausuler/betingelser rundt overdragelsen blir avklart.

TILSTANDSRAPPORT OG OPPGRADERINGER.

Det er nylig foretatt en tilstandsrapport av hytten og denne kom ut med stort sett «grønt» på alle punkter. Noe elektriske oppgraderinger må allikevel foretas. Det er foretatt en rekke utskiftninger av senger, to nye smart-TV er kjøpt inn og det er bestilt nye møbler. Det er tidligere investert i fiberkabel slik at internettdekningen er god.

Hytten sto ferdig i 2005 og den gang ble det valgt rimelige løsninger når det kom til kjøkken, møbler, senger etc. Det foreligger planer om å skifte kjøkkenet samt gulvet i stue/kjøkken. Videre må terrassen utbedres samt at det må bygges en mindre terrasse ved inngangsdør. VNT henter nå inn tilbud for gjenstående arbeid og kommer til å be om ett rammelån fra NT slik at hytten, ved forventet overlevering 1/1-2022, fremstår som «ny».

AVVNT'S HYTTE I MYRKDALEN TIL NT



les mer på
www.myrkdalen.no og
www.visitvoss.no

SENGEPLASSER M.M.

Hytten har i tillegg til to soverom (ett hovedsoverom m/dobbeltseng og ett familiesoverom med en overseng) også en hems med 3 sengeplasser. I stuen er det en god peis, i inngangspartiet er det tørkeskap og ved inngangen er det en bod for oppstilling av ski, ved etc.

OM MYRKDALEN

Myrkdalen ligger på 800 meter i Voss Herad og like før siste oppstigning til Vikafjellet. Her er vi garantert snø i HELE vintersesongen. Myrkdalen fjellandsby er Vestlandets største skisenter med alpinbakker, slalåmløyper i alle vanskelighetsgrader, parker, skicrossløyper, off-piste terreng og preparerte løyper for turski. Fra hytteveggen til alpinanlegget er det cirka 200 meter. Her finner du også det nye Myrkdalen Hotell med alle sine fasiliteter.

I sommersesongen er hytten ett flott

utgangspunkt for fjellturer i Stølsheimen (rett ut av hytten), fiske, kajakturer og sykkelture. Det er cirka to timer med bil til Vestlandets hovedstad Bergen og cirka 30 minutter til Voss sentrum. Gudvangen og Flåm er cirka 45 minutter unna, mens «saftbygda» Sogndal når du på 1½ time.

NY MEDLEMSFORDEL NT

På sikt blir hytten en medlemsfordel for alle NTs medlemmer inklusiv fordelsmedlemmer. VNT ser for seg at de nødvendige oppjusteringer er foretatt ved utgangen av september 2021. Når hytten blir åpnet for utleie til NTs medlemmer er enda ikke avklart, men NT kommer tilbake med mer info når avtalen er i boks.

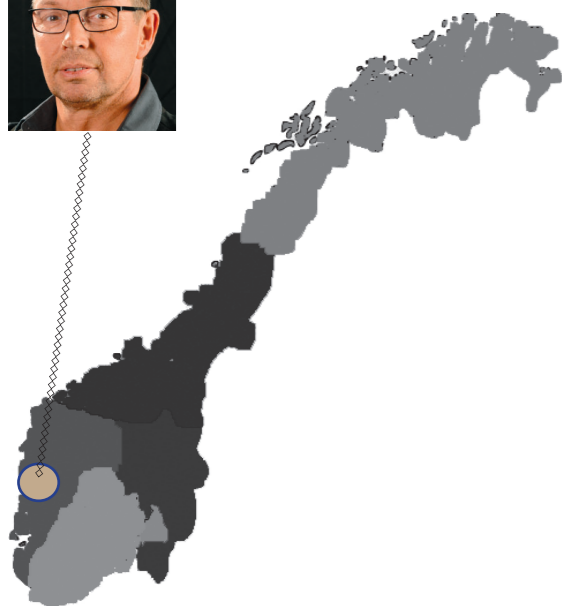
VNT håper at mange av NTs medlemmer vil benytte hytten i fremtiden.

Bjørn-Martin

Bergen Tollerforening valgte tidlig på 2000-tallet å selge sine hytter på Kvamskogen for å investere i en ny hytte i Myrkdalen.



Vest-Norge Tollerforening
Bjørn Martin Nilsen, lokalforeningsleder





Meninger som står på trykk i denne spalten er innsenderens personlige ytring, og ikke nødvendigvis Norsk Tollerforbunds politiske uttrykk.

Fremmedgjøring

det er å få nye arbeidsoppgaver og få mulighet til tilleggsutdanning.

TILBAKEBLIKK OG PERSPEKTIV

I mars i år rundet jeg 33 år i Tollvesenet. Ikke så uvanlig det. Vi er en etat der mange har jobbet hele livet. Jeg husker et hjertesukk etter et møte fra en kollega i det som en gang var TAD. Hun var såkalt ekstern ansatt. I bilen på vei hjem sa hun at hun nå hadde vært her i åtte år, og når hun sa det fikk hun følelsen av at «Å ja, nettopp begynt! Har du ikke jobbet i Tollvesenet i over ti år, ser de på deg som en som nettopp har kommet inn døren». Det at vi blir har nok mange årsaker, men at vi trives med å være tollere og jobbe med det vi gjør, er nok den viktigste årsaken.

Jeg skriver ikke her for å fortelle «min historie», men for å settet litt i perspektiv, for det jeg føler om dagen ved å jobbe i vår etat. Som alle andre har jeg jobbet med mye forskjellig; opplæringstiden, kontroll, etterretning, TAD, operasjonsleder og nå i Transitteringsseksjonen. Alt i Oslo. Husker hvor stolt jeg var da jeg fikk mitt første tjenestebevis og da vi fikk vår første nylonkjeleadress før vår første kontroll på Kiel-fergen i regi av Tollskolen. Resultatet husker jeg ennå. To forelegg, ett på to kartonger sigaretter og ett på en halv liter brennevin!

LØNNA VAR GOD - ETATEN BLE PROFESJONALISERT

Som ferdig tollbetjent og senere tollinspektør, følte jeg at dette var noe jeg absolutt ville jobbe med. Det var et spennende sted å være, og lønna var god, syntes jeg! Tenk det. Som mange kollegaer var man plutselig eldre, og årene hadde gått. Så hva skjedde egentlig?

Det har vært mange omorganiseringer. Når jeg begynte var Tolldistriktene nummerert, så ble de færre og fikk navn, så ble de enda færre og ble regioner. Mange tollsteder ble nedlagt. I 2005 ble skrivemaskinene utfaset og vi fikk PC-er. I de første 10-15 årene var det også mange av de «gamle» som gikk av med pensjon. Ikke av den grunn, men man kan vel si at vi ble mer profesjonalisert og det var krav om å skape resultater. Dette gjorde at det var en del interne organisasjonsendringer på kontrolliden i Oslo.

Sett i etterhånd helt klart nødvendige, noe som ikke er så lett å se når man stod midt oppe i det. Det er en erkjennelse at forandringer ofte kan være smertelige, særlig hvis de får personlige konsekvenser som gjør at man for eksempel må skifte arbeidsoppgaver til noe man ikke ønsker.

BOMBEN SMALT – UROLIGHETENE STARTET

Uansett, vi kom oss videre. Tollvesenet endte opp med færre regioner, færre tollsteder, men vi beholdt alle arbeidsoppgavene og dermed hadde mange ben å stå på. Så en dag ble vi alle innkalt til møte. Store ting var på gang. Da smalt bomben! Vi skulle gi fra oss alle oppgaver som frembrakte penger. All innkreving skulle overføres til Skatteetaten sammen med de som gjorde jobben. Siden da har det etter mitt syn vært nokså urolig å jobbe i Tollvesenet. Plutselig ble vi omgjort fra å være en etat som tjente penger til å bli en utgiftspost med liten oppgaveportefølje og mindre folk.

Som vi hele tiden får høre: Vi er flinke og omstillingsvillige. Ja, vi er det, men vi får ikke noe valg heller. Man kunne sikkert finne argumenter for og imot denne avgivelsen av oppgaver, men vi gjennomførte. Så var vi i mål da?

OU OG OVERRASKELSER

Nei, det var vi ikke, som alle vet! Så kom OU! Store utredninger og høringer. Arbeidsgrupper og rapporter. Og det ble «overraskelse», akkurat sånn som ledelsen ønsket at det skulle være. Det var høringssvar og anbefalinger som sa noe annet, men det ble sånn som vi har fått det nå. Jeg skal ikke diskutere om det er bra eller ikke. Det jeg vet er at gjennomføringen av oppgaveavgivelsesprosessen (Flott ord!), skapte mye uro, bekymring og angst. Regionene ble borte og divisjoner oppsto. Personlig tenker jeg på 2. verdenskrig når jeg hører divisjon, men det er nok bare meg. Oppgaver ble flyttet, tjenestesteder ble nedlagt og noen nye ble opprettet. I sannhetens navn gikk det ikke så galt som vi fryktet, men det hjelper ikke kollegaene som faktisk må flytte.

FRUSTRASJON DER UTE

Opp i alt dette befinner den vanlige tjenestekvinne - og mann seg. Hva med dem? Hva føler og mener disse? Inntrykket får man gjennom den uformelle praten, via NT-sine Facebooksider og Norsk Tollblad: det er frustrasjoner å spore der ute. Jeg innledet dette innlegget med litt

Meninger som står på trykk i denne spalten er innsenderens personlige ytring, og ikke nødvendigvis Norsk Tollerforbunds politiske uttrykk.



...fortsetter på neste side

Fremmedgjøring

...fortsetter fra forrige side

Intranett fra TD. Jeg skal ikke kommentere så mye på det da det meste er sagt som kommentarer på de nevnte innleggene. Jeg støtter disse 100%. Det viser til fulle at det er engasjement og oppegående ansatte og tillitsvalgte i Tollvesenet. Vil allikevel komme med et hjertesukk. Det er noe annet å være «toller i hjerte», enn å være «toller» både i hjerte og som utdannelse og yrke. Jeg antar det betyr noe mer da det er det vi lever av. Ønsker man å være inkludert som «toller» må man faktisk bry seg og å erkjenne at Tolletaten skapes av de som produserer resultatene. Alt annet er (viktig nok) støttefunksjoner som ikke har noe å støtte uten «tolleren». For å si det med et gedigent understatement! Jeg opplever meg ikke mer inkludert eller optimistisk etter disse innleggene.

TOLLFAGLIGE «SELGER» ETATEN

Så min følelse som 57-åring, etter 33-år i etaten er «fremmedgjøring». Jeg mener at det som skjer nå på mange måter ikke angår meg. At det skrives og prates i store ord om endringsvillighet, organisering, prosesser/ i prosess, ting må sette seg, analyse, digitalisering, dere er vår største ressurs, bachelor, master osv. gjør ikke annet inntrykk en likegyldighet. Jeg vet hva ordene betyr, men de gir ikke særlig mening og innhold i min hverdag.

Hva ville gitt mening? Større grad av raushet. At de tollfaglige blir sett og hørt. At de blir møt med konkrete tiltak som understøtter dette, ikke bare store ord og fett flesk. Når det gjelder lovprising utad mangler intet. Det er de tollfaglige som blir brukt i markedsføringen ved nyansettelser, bachelor-utdanningen og mot publikum (TV-serien «TOLL»). Man savner derimot arbeidsgivers konkrete erkjennelse av at de er den viktigste ressursen når det gjelder å skape resultater for etaten.

Pensjonist med reiseabstinens

I LØPET AV DE TI SISTE ÅRENE HAR JEG HATT HELE TRETTI REISEBREV PÅ TRYKK HER I NORSK TOLLBLAD. DENNE ARTIKKELN BLE SKREVET I FJOR HØST, MEN COVID HAR FORSINKET TRYKKEN EN GOD STUND.



Det siste som kom fra en ukes opphold i Roma i 2019 var ment å være det siste.

Nå fikk jeg plutselig lyst til å beskrive hvordan Covid 19 har påvirket livet til en tollerpensjonist. Innledningsvis må jeg si at vi pensjonister har vært



tematikk fra siste Norsk Tollblad. Jeg har valgt innlegg som mer eller mindre går på arbeidsgiver. Sitat fra artikkelen om intensivutbetalinger: «Tipper raushet ikke er et ord som vil bli særlig brukt». Det er dessverre det inntrykket man sitter igjen med etter alle årene i Tollvesenet: mangel på raushet fra arbeidsgiver i møtet med sine ansatte. Det gjelder blant annet temaene som tas opp i det siste Norsk Tollblad, ikke minst lønn. Det siste er sagt og skrevet så mye om, at jeg lar det ligge.

Jeg har kalt dette innlegget «fremmedgjøring». Jeg vet ikke så altfor mye om hva andre mener og tenker om situasjonen som arbeidstakere i etaten. Hva jeg føler, er imidlertid fremmedgjøring. Dette gjør seg utslag blant annet i den manglende rausheten man møter fra arbeidsgiver. Og da jeg for første gang virkelig kjente på det var da jeg så på de digitale møtene på Intranett. Tolldirektøren blir intervjuet av sin egen «KOM-sjef». Man kan i en sånn setting ikke forvente at det blir stilt kritiske spørsmål. De innsendte spørsmålene blir heller ikke ofte besvart. Uansett, min tanke er at det som skjer der, ikke er relevant for meg i det hele tatt.

Fra jeg skrev dette til jeg fikk det til gjennomlesning har det vært to innlegg på

...fortsetter på neste side

Pensjonist med reiseabstinens



hele 47 land og noen av dem flere ganger. Mine favoritter har vært Italia og Kenya. Jeg har gjennomsnittlig hatt mellom 60 og 85 reisedøgn i året inntil koronaviruset i år medførte full stopp i all reisevirksomhet.

reiseleder på turene der NRK-kjendisen Arnt Stefansen var hovedreiseleder.

TEMAREISER FREDRIKSTAD

Jeg har flere ganger vært deltaker på flotte turer med Temareiser Fredrikstad. De bruker to reiseledere; en teknisk reiseleder som har ansvaret for all logistikken på turen og en kjendis som hovedreiseleder og som under turen holder foredrag og forteller om hva vi ser. Da jeg kom tilbake fra en tur i 2013 til Chile, Argentina og Uruguay, kontaktet firmaets daglige leder meg og spurte om jeg hadde lyst til å være teknisk

Under litt tvil takket jeg ja og hadde mitt første oppdrag høsten 2014 på en tur i Nord-Spania med den flotte tittel «Mytos og matmagi». Det ble en tøff start med hele åtte hoteller på ti dager og der flertallet av byene og stedene var ukjent for meg. Turen innebar en meget omfattende logistikk for meg, men det var utfordrende og morsomt.

Neste tur i februar 2015 var for meg en reprise av turen året før til Chile og Argentina, men denne gang uten Uruguay. Fra begge disse turene har jeg hatt reisebrev på trykk her i bladet.

privilegert under denne pandemien. Ikke har vi opplevd å bli permittert eller oppsagt, og ikke har vi måttet jobbe fra hjemmekontor. Rundt den 20. hver måned har pensjonen, eller «apanasjen» som muntre venner kaller den, kommet inn på konto. Det negative er likevel at vi tilhører risikogruppene både på grunn av alder og eventuelle underliggende sykdommer.

turer til henholdsvis Cuba og India/Nepal. Reisebrev fra begge disse turene der jeg ble bitt av reisebasillen var mine første på trykk her i bladet. Før dette hadde jeg knapt vært utenfor Norge med unntak av noen få tjenestereiser for kontrollavdelingen i direktoratet.

KNAPT VÆRT UTENFOR NORGE FØR PENSJONISTALDER

I forbindelse med at tolletaten høsten 2009 sendte meg på et ukeskurs i Melsomvik i forberedelse til pensjonsalderen, meldte jeg meg på to

ITALIA OG KENYA ER FAVORITT-DESTINASJONER

Da jeg sluttet med AFP etter 42 års tjeneste i etaten fra 1970 til 2012 kunne jeg for alvor begynne med min nye hobby med å oppsøke nye land og oppleve andre skikker og kulturer. Jeg må innrømme at jeg har vært privilegert ved at jeg som pensjonist har hatt mulighet til å besøke



Pensjonist med reiseabstinens



PÅ PINNE HELE DØGNET

Som teknisk reiseleder står du på pinne for gjestene fra tidlig morgen til de har tørnet inn sent på kveld. Først har du ansvaret for alle gjestene får sjekket inn på Gardermoen og finner riktig flyavgang, deretter sørge for at alle har fått sin bagasje når vi kommer frem. Under oppholdet sørge for at alle er på plass i bussen under alle de daglige utflukter og transportetapper til neste hotell.

Videre må du finne alle restauranter som er forhåndsbooket og sørge for at eventuelle allergikere får riktig mat. En natt måtte jeg reise til sykehus med en deltaker som hadde fått hjerteflimmer, men heldigvis kunne vedkommende fortsette på turen neste formiddag.

Etter denne tur nummer to fant jeg ut at det var mye mer behagelig å være

deltaker enn reiseleder, så jeg takket nei til flere oppdrag. Dessuten fant jeg det litt for utfordrende å reise i spansktalende land uten selv å ha lært spansk. Jeg har senere hatt flere flotte turer som deltaker både med Arnt og andre reiseledere fra temareiser Fredrikstad. Særlig hyggelig har det da vært at Arnt har anmodet meg om å gjenoppta rollen som hans tekniske reiseleder.

HJEMME I FREDRIKSTAD

Jeg må dessverre innrømme for meg selv at alderen har begynt å innhente meg. Under turen til Istanbul før påske 2019 begynte jeg å bli tungpustet og hadde mer verk i kroppen enn vanlig. Da jeg kom hjem fant jeg det best å oppsøke lege som sendte meg til flere CT-undersøkelser som igjen medførte undersøkelse på lungeavdelingen på

Ullevål og hos hjertespesialist. Dette medførte at jeg følte behov for å gjøre noen endringer i tilværelsen. Etter vel 23 år i et deilig rekkehus med fjordutsikt i Oslo, valgte jeg i november å flytte til en liten og lettstelt blokkleilighet sentralt beliggende på Apenesfjellet i min fødeby Fredrikstad der jeg slipper både hagestell og snømåking.

Å flytte fra et stort rekkehus til en liten leilighet betød nødvendigvis at jeg måtte kvitte meg med mye innbo, men heldigvis fikk jeg gitt bort det meste av det som jeg ikke kunne ta med på flyttelasset. På plass i Fredrikstad valgte jeg tidlig i januar å bestille noen nye møbler da flere av de gamle ikke helt passet inn. Da dette var bestillingsvarer måtte jeg påregne noen ukers leveringstid. Men så kom 12.mars og Norge stengte ned. 17.mars ringte møbelhandleren og sa at møblene mine nå var ankommet lager og at de kunne leveres neste dag. Men på grunn av faren for koronasmitte ble seks store kollier losset på fortauet utenfor blokka av sjåfør med plasthansker som beskyttelsestiltak.

Jeg måtte selv bære de store og tunge kartongene opp i 2.etg. og pakke ut og montere møblene. Det ble mye toballasje og isopor som så fylte opp verandaen min. Jeg kontaktet en transportør og avtalte at han skulle kjøre det til destruksjon, men like etterpå ringte han og fortalte at alle avfallsanleggene i Østfold var stengt på grunn av smittefaren. Emballasjen ble derfor liggende noen uker på verandaen inntil transportøren ringte samme dag som et avfallsmottak i Sarpsborg var gjenåpnet.

KANSELLERTE REISER

Vel installert i ny leilighet begynte jeg



å planlegge årets reisevirksomhet der jeg også måtte velge litt mindre anstrengende reiser enn tidligere. Etter kort tid hadde jeg rukket å booke seks reiser før Norge stengte ned 12.mars. Flere og flere av mine valgte reisemål havnet på myndighetenes røde liste. Enten ble reisene kansellert av turoperatør eller så valgte jeg selv å avbestille mens dette ennå var mulig uten å tape for mye penger. Året skulle vært avsluttet med nok en juleferie på mitt favoritt hotell ved Kenyas kyst, mitt niende besøk og fjerde juleferie der nede.

SENIORFORENING

Jeg er aktivt medlem av Tollernes Seniorforening Oslo og Akershus (bør foreningen skifte navn nå som Akershus er del av den nye Viken fylke?). Vi er en forening med over 100 medlemmer og møtes fast første torsdag hver måned. På møtene samles vanligvis 40-50 medlemmer til sosialt samvær.

Møtene starter med en kort formell del etterfulgt av underholdning i form av foredrag eller innleide musikere, deretter følger servering av flotte smørbrød før vi avslutter med bodega

Pensjonist med reiseabstinens



her hjemme i leiligheten. Et stort minus under pandemien de første månedene var at jeg ikke kunne få klemme min familie når jeg senere traff dem i løpet av våren og sommeren. Like trist var det ikke å kunne håndhilse når jeg traff venner. I juni traff jeg et vennepar fra Trøndelag. Da befalte fruene: Kom her og gi meg en skikkelig klem! Jeg så gjorde hvorpå hun humoristisk uttalte: Denne koronaen gjør jo at vi får ryddet litt opp i befolkningen.

KORONAHVERDAGEN

Selv om det bare er 19 leiligheter her i blokka hvor jeg nå bor, måtte årets generalforsamling gjennomføres elektronisk. OBOS mente det ville være smittefarlig å gjennomføre et ordinært årsmøte i den flotte fellesstua vi har i 1.etg. da flertallet av beboerne tilhører risikogrupperne. Gjennom sommeren har vilikevel møttes nesten daglig på terrassen og i den lille hagen vi har på baksiden av blokka. Vi passer på å holde meteren og de øvrige råd fra myndighetene, men har likevel klart å gjennomføre både rekefest og to grillkvelder der ute.

Så sant været tillater prøver jeg å gå meg en tur på en times tid langs den flotte elvepromenaden tidlig om morgenen når det foreløpig er lite folk ute. Når jeg må i butikken for å handle matvarer, har jeg også valgt å gå rett etter åpningstid når det ennå er lite kunder. Jeg har aldri hatt sertifikat og bil, så jeg er avhengig av offentlige kommunikasjonsmidler. Og disse ber jo myndighetene oss om å unngå hvis reisen ikke er nødvendig. Heldigvis har det vært få reisende når jeg har måttet reise til kontroller på Ullevål og sykehuset i Moss. Jeg har vært på

noen korte turer ut til Skjærhalden men da må jeg på forhånd kjøpe elektronisk bussbillett og reservere sete på bussen som tar begrenset antall passasjerer.

RYKKER I REISEFOTEN

Det er nå gått noe tid siden tollvesenet fraflyttet sine kontorer her i Fredrikstad og ble etablert i Moss etter den siste omorganiseringen av etaten. Nylig har Fredrikstadkommunefåttleietollvesenets tidligere lokaler og ominnredet det til koronasenter. I 1.etg. som har vinduer på bakkenivå, foretar de nå koronatester gjennom 9 av vinduene. I 2.etg. har de kontorplasser der smittesporingen

foretas. Kommunen har på denne måten klart å øke testkapasiteten til myndighetenes krav og klarer nå å gjennomføre 4.500 tester pr uke.

Tross den siste tids smitteøkning både her i Fredrikstad og flere andre steder både i og utenfor Norge har jeg det bra og lar meg ikke skremme. Jeg prøver best mulig å følge de råd som gis av myndighetene. Eventuelle nye reiser må bare vente til vi har fått utviklet en trygg vaksine og forholdene igjen kan normaliseres. Men det rykker i reise foten!

God reiselyst!

Leif

og åresalg der medlemmene selv har med gevinster ofte i form av vinflasker. I april måtte årets generalforsamling med etterfølgende middag erstattes med elektronisk årsmøte. Etter hvert er alle etterfølgende møter, planlagt minicruise til Kiel i september og julebord blitt avlyst på grunn av de innførte smittevernstiltak.

HVALER

I mai hadde jeg planlagt stor feiring av min 70-årsdag på restaurant her i Fredrikstad med nær og fjern familie i tre generasjoner. Den måtte jo også avlyses da restauranten ble stengt og store private samlinger ble frarådet av myndighetene. Heldigvis slapp jeg å sitte alene på bursdagen. Jeg har en eldre bror bosatt i Trondheim og som nå eier fars fødehjem på Skjærhalden på Hvaler. Han og min svigerinne var en tur nedover til Hvaler i mai for å sette stedet i stand for sommeren. Dermed kunne jeg servere dem god middag og bløtkake



IKKE GLEM DINE MEDLEMSFORDELER!

NTs egne medlemsfordeler

Bankavtale med Rørosbanken



Advokatavtale med Norman & Co

norman-co

Hotellavtale med Vestlia Resort



Medlemsfordeler hos partnere gjennom YS

Bankavtale med Nordea Direct

Nordea Direct

Forsikringsavtale med Gjensidige



Lederutvikling Mitt Lederunivers



Karriereveiledning YS Karriereveiviser



YS Fordel

Tannhelseforsikring



Strømvavtale



Mathandel og levering



Reiseavtale Color Line



Hotellavtale Thon Hotels



Reiseavtale DFDS



Hotellavtale Nordic Choice



Leiebil Avis



Hotellavtale Scandic



Bensin- og kredittkort

