

# NORSK TOLLBLAD

01/2021 medlemsblad for Norsk Tollerforbund



## TOLLERE OVERBORD

SIDE 27-29



# Vil vi helt tilbake til normalen?

**Drøyt ett år etter at vi vi endret våre arbeidsvaner fullstendig er vi sakte, men nokså sikkert, på vei tilbake til normale tilstander.**

Med vaksine i kroppen og et virus på vikende front ligger det an til at samfunnet vil kunne åpnes mer og mer denne våren. Helsetoppene sier at vi kanskje kan være nesten tilbake til normalen i løpet av sommeren. Men vil vi egentlig helt tilbake dit?

For hva var normalen i arbeidslivet før Covid? Var alt så mye bedre enn hva det er nå? Eller har vi noe å lære av hvordan arbeidsgivere og vi som arbeidstakere har løst utfordringene i denne krisen? Det er mange gode eksempler på hvordan Covidkrisen har fremtvunget nye måter å løse ting på. Jeg har tidligere skrytt av hvor raskt Tolletaten klarte å snu seg rundt og få satt sine ansatte i arbeid hjemmefra. Infrastruktur og utstyr ble tilpasset og tilgjengeliggjort rekordraskt. Og de ansatte leverer! Forskning viser at de fleste ansatte er minst like produktive fra hjemmekontor 3-4 dager i uken som om de møtte fysisk på en arbeidsplass 5 dager hver uke. Nå utforderer jeg arbeidsgiver til å være like god i å håndtere hvordan vi skal ha det når vi kommer tilbake.

For mange vil det å kunne jobbe hjemmefra noen dager i uken bety at kabalen i livet ellers kan gå lettere opp. Pendler man til jobb har man kanskje ofret det å kunne følge barna til skole eller barnehage, det å være der når de kommer hjem, kunne lage middag innen rimelig tid., lufta bikkja midt på dagen. Og har man mindre bekymringer hjemme vil man kunne ha mer overskudd til å yte mer og ha mer fokus på jobben når man faktisk jobber. Og er det slik i 2021 at alle kontorjobber MÅ være fra 08-1530? Hva betyr mest - at vi sitter foran en skjerm i 7,5 timer eller er det HVA vi får gjort av arbeid. Dersom det ikke går ut over andre spiller det noen rolle for arbeidsgiver om jeg gjør ferdig jeg skal før 1530 eller om jeg gjør det klokken 2000? Du kan kanskje bygge høyere med stive greiner, men en fleksible grein tåler større bevegelse før den knekker. På samme måte er jeg overbevist om at fleksible arbeidsforhold er en vinner både for arbeidsgiver og ansatte. Legg til at man også sparer penger og miljø så burde det nesten være straffbart om man ikke la opp til tiltak som muliggjør en slik fleksibilitet.

Jeg savner kollegaene på jobben, de litt formelle pratene og rett og slett det å ha kontakt med andre. Det er å lese andre mennesker når man diskuterer noe gir deg en mer ekte feedback enn det å se noen på en skjerm. Men det er også slik at jeg har hatt ufattelig mange flere møtepunkter med folk nå enn før Covid. Det er lettere å ha et møte på teams enn å be folk fra hele landet fly inn til Oslo, eller bruke to uker på å reise landet rundt selv - bare for å ha et møte. Jeg rekker helt enkelt mer i løpet av en arbeidsuke enn før. Så ting må kunne løses som **både og** i fremtiden. Nøkkelordet i arbeidslivet etter Covid vil være **fleksibilitet**. Ting må ikke bare løses på en måte - det er flere veier til mål. Jeg håper inderlig arbeidsgiver også ser verdien i dette.



Det vil handle om tillit, respekt og det å se det hele mennesket i de ansatte. En tillit de som har blitt sendt på hjemmekontor til de grader har vist at de fortjener. En respekt for at en ansatt faktisk vil det beste med sin innsats- uavhengig av hvor den innsatsen legges ned. Og ikke minst å erkjenne at arbeidet påvirker så mye av hverdagen vår at det faktisk er et gode om arbeid og fritid kan leve godt i sammen - og ikke ødelegge for hverandre. Det kan også bety begynnelsen på slutten av New Public Management i staten, hvor vi skifter fokus til hvordan vi gjør jobben - i stedet for å måle hvor mye vi kan presse ut av en ansatt for minst mulig kroner. Men det får bli en helt annen debatt. Nyt våren, jeg håper den kan inneholde både utepils, møter uten maske på og kanskje til og med en klem til en gammel eller ny venn!

Steinar MK

## INNHold

### Reportasjer

|                                                                                                        |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Insentivutbetaling i tolletaten</b><br>Ikke for alle                                                | side 6-8   |
| <b>Positiv eller negativ</b><br>NTs Facebookgruppe engasjerer medlemmene og tillitsvalgte              | side 9-11  |
| <b>Status for omorganiseringen av NT</b><br>Styringsdokumentet er ute på høring                        | side 12-13 |
| <b>Nok en gang på skjermen</b><br>Landsstyremøte 01/2021                                               | side 14-16 |
| <b>Lønnsforhandling utenom det vanlige</b><br>Forsøk på å rette opp skjevhetene etter omorganiseringen | side 17-19 |
| <b>Tollere overbord</b><br>Fotoreportasje                                                              | side 27-29 |

### Faste Spalter

|                                                                                                |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Status fra lønnsutvalget</b><br>Lønnsnivå sammenlignet med andre etater                     | side 20-21 |
| <b>Divisjonsnytt</b><br>Siste nytt fra NTs divisjonstillitsvalgte i Grense- og Varedivisjonene | side 22-26 |
| <b>Min Forening PiT</b><br>Takk til alle dere som bidrar                                       | side 34-37 |
| <b>Min Forening OAT</b><br>Kan du flytte på deg?                                               | side 38-41 |
| <b>Min Forening ØNT</b><br>Hva kom først - høna eller egget?                                   | side 42-44 |

### Meninger

|                                                                              |            |
|------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Red.Anm</b><br>Redaktørens blikk på verden                                | side 2     |
| <b>Kronikk</b><br>Forbundslederen har ordet                                  | side 4-5   |
| <b>Hjemmekontor - et helvete på jord</b><br>Debattinnlegg fra Stein Nordgård | side 30-33 |
| <b>Hva har du å vise til</b><br>Leserinnelegg fra Line Hamsaas               | side 46-48 |
| <b>Pakket ned - hva nå?</b><br>Leserinnelegg fra Knut Engum Simensen         | side 49    |
| <b>Coronatoller</b><br>Leserinnelegg fra Nina Johansen Bullock               | side 50-51 |

FORSIDEFOTO: KYSTVAKTEN

### Medlemsblad for Norsk Tollerforbund (NT)

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

organisasjonsnummer: 974235307

#### Forbundsleder:

Fredrik Støtvig  
fredrik.stotvig@norsktollerforbund.no  
Telefon: 95 13 04 25

#### 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.moklegard.no

#### Redaksjonen avsluttet:

9. april 2021

#### Frist for innsendelse av artikler til neste nummer:

10. mai 2021

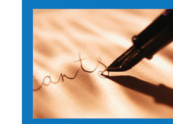
Norsk Tollblad gis ut 4 ganger i 2021

Opplag: 1650

Design og layout: Steinar Myhre Knutsen

# NT I NY DRAKT

## Forbundslederen har ordet



På bakgrunn av Tolletatens omorganisering har et utvalg jobbet med å se på NTs organisering. Skal vi være et sterkt slagkraftig forbund og holde posisjon også i fremtiden må vi speile etatens organisering. Vi må med andre ord ha tillitsvalgte på plass der arbeidsgiver er representert og der man har definert et partsforhold. Vi må også ha tillitsvalgte der medlemmene er, så nærhet til medlemmene vil være viktig også i en fremtidig organisering.

Det har for meg vært viktig med en god involvering. Valg av organisasjonsmodell og andre viktige saker er tatt opp i landsstyret underveis i prosessen. I forkant av påsken ble det ferdigstilt et styringsdokument som nå er på høring i organisasjonen med frist for innspill den 24. april.

Det foreslås å organisere NT i en sentralorganisasjon og en underliggende lokalorganisasjon med lokale avdelinger. Organiseringen med tilknyttede lokale foreninger som egne juridiske enheter opphører. Det foreslås felles vedtekter, felles økonomi og kontingent. Organisasjonsmodellen er vurdert etter kriteriene nærhet, likhet,

demokratisk og effektiv og med tydelig rolle- og ansvarsfordeling.

Sentralorganisasjonen vil bestå av fem nivåer med Landsmøtet som det øverste organet og NTs høyeste myndighet, slik vi kjenner det i dag. Mellom landsmøtene er forbundsstyret høyeste myndighet, og sørger for at landsmøtets vedtekter og vedtak blir fulgt. Forbundsstyret består av tillitsvalgte valgt på landsmøtet, og en avdelingstillitsvalgt fra hver lokale NT-avdeling. Forbundsledelsen er den utøvende makt i NT, som utfører det daglige arbeidet med drift og politisk ledelse av organisasjonen. Nivå fire er de lokale NT-avdelingene samlet. Nivå fem er det enkelte medlem fordelt inn i ulike kategorier av medlemskap.

Lokalorganisasjonen deles inn i ni ulike NT-avdelinger fordelt på enten VED-avdelinger, GD-områdene eller divisjonene i direktoratet. I tillegg er det en særavdeling for medlemmer med lederstillinger i etaten. I ny organisering vil NT være representert med tillitsvalgte på etatens informasjon, drøfting- og forhandlingsbord (VD, GD, divisjonene i direktoratet samt på etatsnivå). Vi ser for oss at man i grensdivisjonen velger

en tillitsvalgt som ivaretar de seks NT-avdelingene. I VD vil de to NT-avdelingene (Bergen og Oslo) ivareta IDF-bordet. I direktoratet og på etatsnivå vil det være hhv NT-avdeling Direktoratet og NT sentralt som ivaretar dette, ikke ulikt som i dag.

NT-avdelingene har medlemmer der de er innplassert i Tolletatens divisjons-, avdelings- og områdestruktur. Dette for å sikre at medlemmet er sikret i å bli ivaretatt på rett nivå ovenfor sine ledere i etaten. Det betyr at man kan fysisk være plassert et geografisk sted, men tilhøre en NT-avdeling som i hovedsak er plassert et annet sted. Dette er for eksempel tilfellet for de seksjonene i VD som er fjernledet fra enten Oslo eller Bergen. I enkelttilfeller gjelder dette også for noen stillinger i divisjonene i direktoratet. Dette betyr at de faglige rettighetene ovenfor arbeidsgiver blir ivaretatt av en tillitsvalgt som ikke nødvendigvis er geografisk plassert der medlemmet er, men den tillitsvalgte er tilstede der medlemmets ledere er plassert.

Slike medlemmer vil også være tilknyttet den NT-avdelingen hvor man er geografisk plassert,

men da ikke med faglig representasjon. Dette for å være sosialt tilknyttet de andre kollegene der man jobber.

NT-avdelingenes høyeste organ er årsmøtet hvor medlemmene foretar valg av sine tillitsvalgte. Det vil være felles vedtekter og felles kontingent for alle medlemmer uavhengig av hvilken NT-avdeling man er organisert i. NT-avdelingene vil ledes av en avdelingstillitsvalgt (ATV) og et styre. Videre vil det være plasstillitsvalgte på tilnærmet alle seksjoner/kontorer lik i dag.

Etter høringen vil Styringsdokumentet (med eventuelle endringer etter høringssvarene) blir lagt frem for landsstyret for endelig godkjenning. Det vil deretter bli laget et forslag til Omstillingsdokument som også blir sendt ut på høring i sentralstyret og lokalforeningene. Det er planlagt at dette skjer før sommerferien 2021. Dette er siste høring i forbindelse med NT-OU. Etter denne er vedtatt vil selve forslagene til landsmøtet blir ferdigstilt og offentliggjort i årsberetningen 01. oktober 2021.

Landsmøtet 05-07. november 2021  
Avgjør om de vedtar vedtektsendringene og de andre forslagene som gjelder kontingent, honorarer og budsjett. Etter planen vil ny organisering av NT tre i kraft fra 07. november 2021.



Fredrik Støtvig

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: Fredrik Støtvig  
1. nestleder: Karin Tanderø Schaug  
2. nestleder: Ingunn Skogheim  
Styremedlemmer:  
Rune Gundersen  
Pål Otto Sørensen  
Vigdis Jaavall  
Stein Norgård  
1. vara:  
Irene Skancke Bratteberg

### Kontakt:

post@norsktollerforbund.no  
medlem@norsktollerforbund.no

### Administrasjon:

Kommunikasjonsrådgiver: Steinar M. Knutsen  
smkn@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



## INSENTIVUTBETALING I

## TOLLETATEN - ET REELT TILBUD FOR ALLE?

NÅR DE FLESTE AV OSS MOTTAR TILBUD FRA USERIØSE AKTØRER GJENNOM SOSIALE MEDIER/SMS/EPOST OM INVESTERINGER, SPILL OG LOVNADER OM EVENTYRLIGE GEVINSTER, ER DETTE TILBUD SOM DE FLESTE AV OSS KAN SORTERE UT OG SLETTE UTEN VIDERE. TILBUD SOM SYNES FOR GODE TIL Å VÆRE SANNE, ER NOK IKKE DET.

innlegg fra:

**forbundskontoret**  
v/Stein Borvik, politisk rådgiver



## Hva ville du sagt om du opplevde å få et tilbud fra din arbeidsgiver Tolletaten som ville føre til at du seinere ville blitt økonomisk skadelidende av å akseptere tilbudet?

I NT har vi hatt til behandling saker som kan tolkes til å være noe tilsvarende. Vi har medlemmer som har blitt økonomisk skadelidende av å takke ja til et tilbud om insentivutbetalinger i 2018.

### TILBUD

I forbindelse med ulike omstillinger i etaten har en del ansatte fått ulike tilbud om ekstra utbetalinger ifm med

bytte av tjenestested, reisestøtte ved bytte av tjenestested og tilbud om engangsutbetalinger for å gå ut i 100% pensjon.

I 2018 ble det på intranett kunngjort et tilbud om insentivutbetaling på kr 100 000 for ansatte over 62 år som kunne tenke seg å avgå med 100% AFP innen en angitt tidsfrist. I denne kunngjøringen framkommer det ingen informasjon om at dette tilbudet har en bakside og stor ulempe for de som allerede har startet delvis uttak av AFP.

### I GOD TRO

Flere ansatte (mellom 5-10) takket ja til dette tilbudet i 2018 i god tro om at denne lønnsutbetalingen kunne mottas uten større økonomiske konsekvenser.



Flere av våre medlemmer takket ja til dette tilbudet på et tidspunkt hvor de allerede hadde tatt ut delvis AFP-pensjon (eksempelvis 30%).

Informasjon om hvem som er i delvis AFP er kjent for arbeidsgiver til enhver tid, da søknader om delvis AFP i alle tilfeller går gjennom Tolletaten som arbeidsgiver.

Minst to medlemmer i delvis AFP mottok utbetalingene i 2018 og sa opp sine stillinger i etaten etter mer enn 40 års tjeneste for tolletaten. Selv om disse to forutsatte overfor arbeidsgiver at utbetalingen ikke måtte få innvirkning på senere pensjonsytelser, skulle de 100 000 vise seg å bli lite verdt året etter.

Våre medlemmer mottok i 2019 etterbetalingskrav fra NAV/SPK om

innbetaling av henholdsvis nesten 60.000 og 73 000 kroner, fordi grunnlaget for deres AFP pensjon var blitt endret etterskuddsvis.

### FORLØP

Vi har tatt opp saken med etaten både lokalt og på sentralt nivå uten at arbeidsgiver har vist interesse i å påta seg skyld og kompensere for det tapet våre medlemmer har hatt.

Vi har poengtert at selv om ansatte har et selvstendig ansvar for å gjøre seg kjent med sin situasjon mht pensjon, opptjening og innberetning av lønn

...fortsetter på neste side



...fortsetter fra forrige side

som grunnlag for beregning av AFP, er det åpenbart for oss at Tolletaten har informasjonsansvar.

Reglene om ekstrainntekt for delvis AFP-pensjonister var alminnelig kjent på det tidspunktet våre medlemmer mottok «tilbudet».

### FORLEDET

Våre medlemmer opplever å ha bli forledet til å akseptere 100 000 kroner, uten å bli gjort kjent med at de kan forvente å måtte tilbakebetale størstedelen året etter. Det er jo åpenbart for enhver at de nok ville ha vurdert sin oppsigelse på annen måte om de hadde blitt gjort kjent med konsekvensene.

Reglene om medregning av inntekt for de som er i delvis AFP er alminnelig kjent i Staten og arbeidsgiver visste at våre medlemmer hadde tatt ut delvis AFP da de takket ja til tilbudet. Saken er derfor etter vår mening et eksempel på en personalpolitikk som Tolletaten ikke bør være bekjent av.

Selv om det er sannsynlig at de som har behandlet disse sakene for arbeidsgiver ikke har vært kjent med gjeldende regler, forstår vi godt at våre medlemmer føler seg lurt av tolletaten- ETTER MER ENN 40 ÅRS TJENESTE.

Vi har fått saken vurdert juridisk og det er åpenbart at arbeidsgiver har et objektivt informasjonsansvar. Dette betyr dessverre ikke automatisk at det er like opplagt at arbeidsgiver er erstatningspliktig.

Saken handler imidlertid ikke bare om jus, men om redelighet, grunnleggende personalpolitiske verdier og etatens renommé.

Hva slags ettermæle vil våre medlemmer ha av tolletaten? Hvordan vil de omtale etaten overfor sine tidligere kollegaer og venner? Tipper raushet ikke er et ord som vil bli særlig brukt.

### PASS PÅ!

Etter hva vi er gjort kjent med, gjelder tilsvarende regler om innberetning av skattepliktig inntekt som medregningspliktig AFP- grunnlag også for ytelser som reisestøtte, mv jf den pågående OU-prosessen.

Vi har derfor bedt arbeidsgiver om å gjøre dette kjent på etatens intranettsider. Dette har blitt blankt avvist av Administrasjonsdivisjonen. De henviser til at det er NAV og SPK som har veiledningsplikt om vilkårene for å få utbetalt AFP.

Du er derfor med dette advart- om det dukker opp et tilbud fra arbeidsgiver som synes for godt til å være sant, ja da er det all grunn til å ta en ekstra sjekk før du svarer.

Stein

## POSITIV ELLER NEGATIV?

NTS FACEBOOKGRUPPE LIGGER PÅ TOPP I AKTIVITET OG ENGASJEMENT SETT OPP MOT ANDRE FORBUND I YS-STAT OG DERES TILSVARENDE FACEBOOK GRUPPER.



**Gruppen vår skaper overskrifter og den trigger følelser. Vi skriver ofte med caps lock og vi bruker ytringsfriheten.**

Vi tør å si i fra om hva vi mener om arbeidsgiver og vi heier på tolleryrket og hverandre (stort sett).

### EN ARENA FOR MEDLEMMENE

En slik gruppe var sterkt ønsket og etterlengtet da den kom. Medlemmene

våre satte pris på en arena der man kunne ytre seg fritt og mange har latt seg engasjere i løpet av årene, både på godt og vondt. Noen bidrar ofte, noen holder seg helt i bakgrunnen, men følger med, mens andre går aldri inn. Helt på lik linje som andre facebookgrupper.

Per dags dato har NTs lukkede facebookgruppe 1330 medlemmer. Til sammenligning har NTs offisielle facebookside 1115 følgere. Gruppen og innholdet er derfor med på å bygge merkevare både for etaten og NT som forbund.

...fortsetter på neste side



## POSITIV ELLER NEGATIV

...fortsetter fra forrige side

Vi vet at mange av medlemmene våre har sterke følelser om gruppen, både av positiv og negativ art. Det har også vi som er tillitsvalgte. For verdien og opplevelsen av arbeidet vårt kommer like mye frem som arbeidsgiver sitt. Det vil være å lyve hvis jeg sier at jeg ikke kjenner en klump i magen når vi får hard medfart. På den andre siden så er det ingenting som gir mer glede, stolthet og motivasjon enn når medlemsmassen og gruppen heier og backer oss.

## GRUPPEN FOR OSS SOM FORBUND?

For forbundet er NTs facebookgruppe en temperaturmåler der innleggene, antall «likes», kommentarer og delte lenker viser hvor deler av medlemsmassen står. Vi kan lese mye ut av det som legges ut og bruker det med omhu i vårt arbeid.

I tillegg gir gruppen oss en mulighet til å nå ut med informasjon om store og små nyheter og vi kan ha en direkte dialog med medlemmene. I utgangspunktet er gruppen ment for at medlemmene setter dagsorden og et sted hvor man deler informasjon og diskuterer seg imellom.

Vi merker oss at det ofte er ønske om svar direkte fra forbundsledelsen, noe vi prøver vi å få til. Det må likevel sies at debatter på facebook krever en del ressurser, noe vi ikke alltid har. Vi ønsker derfor å minne om å bruke lokalforeningene. Vi har utrolig gode lokalforeninger med dyktige tillitsvalgte. Viktige saker, ønske om endringer, innspill til politikk og retningen til NT, kan gå gjennom disse. De vil rette de inn i riktige kanaler som landsstyremøter

og landsmøter, hvor vedtak og politikk fattes.

## LUKKET GRUPPE, HVA BETYR DET?

Facebookgruppen vår innehar mange forskjellige medlemmer. Vi organiserer alle grupper i etaten som f.eks. renholdere, ansatte i merkantile stillinger, tollfaglige, rådgivere og ledere. Vi organiserer også ansatte som har sluttet i etaten og som ønsker å være fordelsmedlemmer i NT samt pensjonister. Samtlige har tilgang til gruppen vår dersom de ønsker det.

Det forekommer tidsvis kommentarer om at gruppen er lukket og medlemmer er overrasket over at innhold i gruppen er «lekket». Når en gruppe har over 1000 medlemmer må man forutsette at innholdet vil kunne komme ut av gruppen. Spesielt dersom innholdet er kontroversielt, skaper engasjement og det blir en «snakkis» på arbeidsplassene rundt omkring. Deterentommelfingerregel at dersom grupper på sosiale medier har over 20 medlemmer, ansees innholdet som offentlig. Med det følger det også et moderatoransvar for NT. Det er viktig at medlemmene våre er klar over dette.

## NETTROLL OG UTESTENGELSE

De fleste sosiale medier har troll. Det har også vår gruppe. Noe annet ville kanskje vært rart. Men selv om det er vanlig betyr ikke det at det ikke gjør vondt, provoserer eller skaper følelser. Vi er en liten etat der mange har vokst opp med hverandre og vært kollegaer i mange år. Vi kjenner ikke alle, men vi vet hvem de



fleste er og på mange måter er vi en familie. Innlegg og kommentarer som kun har intensjonen å provosere eller såre, gjør noe med oss. Det gjør noe med

medlemsmassen og oss tillitsvalgte. Det er det heldigvis lite av dette, men vi merker oss at det har funnet sted og håper vi fortsetter å se lite av det.

NT har i alle år praktisert takhøyde i denne gruppen. Ytringsfrihet står sterkt i NT og sensur forekommer meget sjeldent. Samme gjelder når det kommer til å «kaste medlemmer» ut av facebookgruppen. Jeg vil likevel si at med ytringsfrihet følger et ansvar om ha respekt for hverandre. Og ordet respekt er avgjørende. Når vi slutter å ha respekt for hverandre og begynner med personangrep ovenfor tillitsvalgte, medlemmer, kollegaer eller ledelsen, så er vi på feil vei.

## VI SKAL TÅLE KRITIKK

Som tillitsvalgt skal vi tåle kritikk. Det må man være forberedt på når man stiller til valg. Alle tillitsvalgte må ta krevende valg og fatte beslutninger på vegne av mange medlemmer. Ikke minst så må vi prioritere. Dette vil fort føre til kritikk ettersom meningene vil være mange og delte. Når vi fatter valg og beslutninger vil intensjonen alltid være den beste fra

forbundets eller lokalforeningen sin side, men det er lov å være kritisk.

Kritiske røster gjør at beslutninger blir enda mer veloverveide. Jeg lever etter et mantra som sier at vi skal kunne stå til rette for enhver beslutning, valg eller prioritering. Vi skal kunne se hvert eneste medlem i øynene enten det er gode eller dårlige nyheter. Og det kan vi bare gjøre hvis vi vet at vi har gjort vårt aller beste og alt vi kan. Det skal medlemmene kunne forvente av oss og det skal vi alltid etterstrebe.

Det vi forventer tilbake er at medlemmene forstår at NT er ikke arbeidsgiver. Vi sitter ikke på en egen pengesekk og vi har heller ikke styringsrett. Vi sitter alle i samme båt, med en besetning av kollegaer og tidligere klassekamerater som har tatt på seg verv for å prøve å gjøre arbeidsplassen så bra som mulig for oss alle.

## DET ER SAMMEN VI UTGJØR EN FORSKJELL

Til alle som bruker gruppen, lar seg engasjere og bidrar. Fortsett med det! Her settes dagsorden og gruppen er en viktig stemme og arena for både medlemmer og tillitsvalgte. Vær kritisk, gi ros og ris eller kom med innspill. Bruk facebookgruppen til alt den ment til, men gjør det med respekt. For vi er alle kollegaer.

Det er når vi står sammen, støtter og spiller hverandre gode, at vi er sterke. Først da gjør vi en forskjell.

Karin



# STATUS FOR OMORGANISERING AV NT

DET OMFATTENDE ARBEIDET MED Å OMORGANISERE NORSK TOLLERFORBUND BEGYNNER Å NÆRME SEG SLUTTEN - DET FØRSTE AV TO HOVEDDOKUMENTER ER NÅ UTE PÅ HØRING I ORGANISASJONEN.



Hold deg oppdatert på nettsiden [www.nt-ou.no](http://www.nt-ou.no)

**Styringsdokumentet er et 247 sider langt dokument som forteller hvordan det "nye Norsk Tollerforbund" er foreslått bygget opp.**

Styringsdokumentet er ment å "styre" hva de nye vedtekter skal inneholde og hvordan NT organisatorisk bygges opp. Styringsdokumentet i seg selv skal ikke vedtas på landsmøtet, men det skal de nye vedtektene. For å kunne stå sammen om de nye vedtektene på landsmøtet, er det derfor viktig at både medlemmer, lokalforeninger og sentralstyret står sammen om hvordan disse utformes.

For å sikre bredest mulig forankring av den nye organisasjonsmodellen, er styringsdokumentet sendt ut på høring hos alle lokalforeninger og sentralstyret. Hvordan lokalforeningene involverer sine medlemmer i høringen varierer, men alle dokumentene finner du på [www.nt-ou.no](http://www.nt-ou.no).

## OMSTILLIGSDOKUMENTET NESTE

Etter at høringen er over vil det bli foretatt eventuelle justeringer i styringsdokumentet før det formelt vedtas av landsstyret.

Denne prosessen danner grunnlag for det videre arbeidet som skal munne ut i *omstillingsdokumentet*. I dette skal detaljene om hvordan vi kommer oss til ny organisasjon legges frem. Dette dokumentet deles inn i flere deler som omhandler vedtekter, felles økonomi, styrende dokumenter, medlemsregister, lokaladministrasjon mm.

Også dette dokumentet vil bli sendt ut på en omstendelig høringsrunde, i sentralstyret, lokalforeningene og ut til medlemmene.

Vedtektene er "lovverket" i NT, og vil være likt for sentralorganisasjonen og de nye lokale avdelingene. NTs styrende dokumenter er for eksempel

prinsipp-program, handlingprogram, økonmiinstruks, medlemsvilkår, budsjett, personvernerklæring, kommunikasjonsplan, statutter for fond, retningslinjer for sakbehandling mm. Mange av disse har vi idag, men skal oppdateres og revideres, andre dokumenter er helt nye som for eksempel økonomiinstruksen.

Hoveddelen om felles økonomi vil ta for seg hvordan kontingenten skal innkreves, og ikke minst hvordan denne skal fordeles på sentrale utgifter og drift av de lokale avdelingene. Harmonisering av utgifter, honorarer og møtegodtgjørelser vil også utredes her.

Medlemsregisteret vil måtte endres

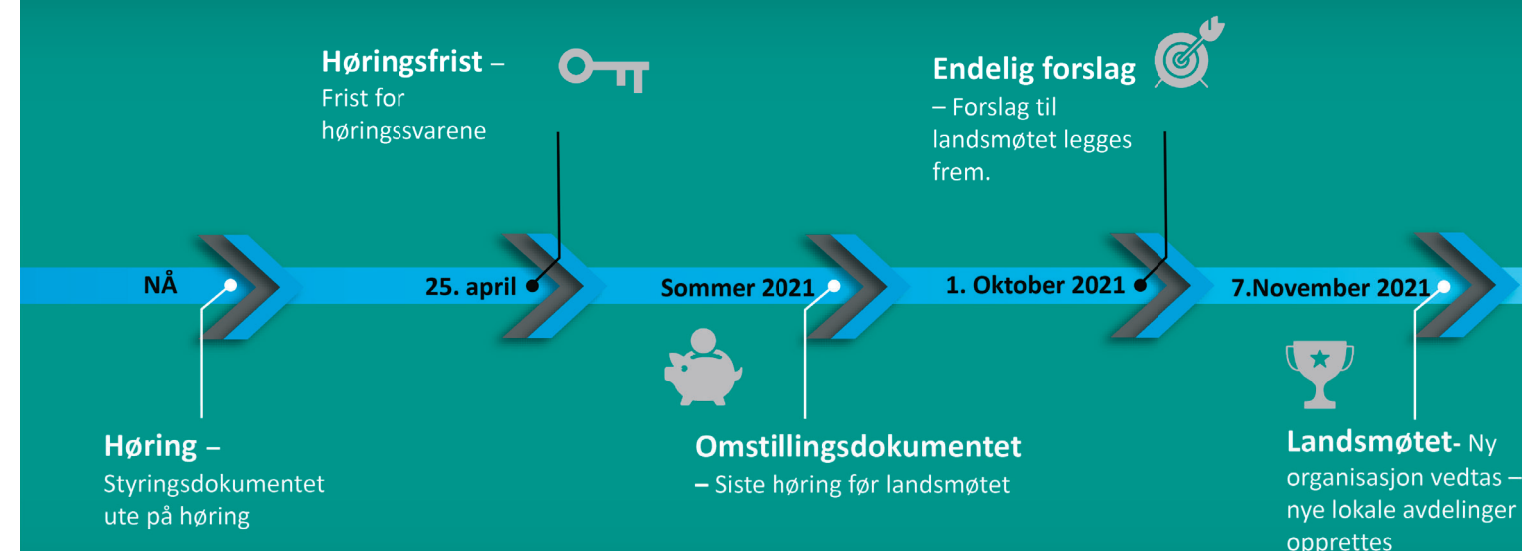
betydelig, og hvordan vil bli utredet i en egen del i omstillingsdokumentet. Det vil også hvordan lokalforeningene skal legges ned i praksis, og hvordan nye avdelinger skal bygges opp. Begge de to sistnevnte delene er allerede i prosess selv om det ikke er endelig beskrevet hvordan det blir til slutt.

## LANDSMØTET HAR DET ENDELIGE ORDET

Styrings- og omstillingsdokumentene vil forhåpentligvis bli vedtatt av landstyret i løpet av sommeren. Det som da gjenstår er å legge frem forslagene om vedtekter, kontingent, honorarer og budsjett på landsmøtet i november 2021. Da er det delegatene fra alle lokalforeningene som har det siste ordet, slik det skal være!

## Tidslinjen NT-OU

Veien frem til ny organisasjon



## LANDSSTYREMØTE NOK

## EN GANG PÅ SKJERMEN

SMITTETOPPENE FØLGER IKKE BARE FERIENE,  
MEN MERKELIG NOK OGSÅ NÅR NT HAR  
PLANLAGT Å SAMLE LANDSSTYRET.

**Landsstyremøte 01-2021, det tredje siden pandemien startet ble nok en gang forkortet og gjennomført på Teams.**

Heldigvis har vi fått en god avtale med hotellet i Tønsberg om å bruke oppholdet senere i år eller endog til neste år, så NT har ikke blitt for hardt rammet økonomisk av avbestillingene.

## KURS I TURNUS

Man kommer ikke utenom å savne det å ha fysiske møter. Særlig disse ukeslange møtene hvor praten mellom sakene og utenfor møterommet kan gi gode løsninger og innspill man ikke får plukket opp like godt på en skjerm.

Men så er det andre fordeler om man ikke hadde før. Flere er tilgjengelige til å holde kurs og gjesteforedrag, og de svarer oftere ja når de kan ta foredraget fra hjemmekontoret eller kontoret uten å måtte reise for å møte oss.

YS Stat hadde et kurs for et utvidet

landsstyre om turnus. Her fikk også flere plasstillitsvalgte delta og fikk et bedre innblikk i

- Konsekvenser av hviletid ned til 8 timer.
- Konsekvenser av reisetid i forbindelse med planlegging av turnus
- Hellidagsturnus
- Pålagt overnatting

En slik mulighet til ha kurs for flere tillitsvalgte enn kun de som er i landsstyret er nok noe NT vil gjøre flere ganger, også etter at pandemien tillater oss å møtes igjen.

## NY TOLLERUTDANNING

NT fikk også "besøk" av Line Ribas, som orienterte kort om den nye bachelorutdanningen.

Foreningene fikk luftet sine bekymringer. Det var spesielt to bekymringer som gikk igjen:

- mangel på tjenestemenn i perioden frem til de første utdannede tollerne er på plass
- hvordan man skal løse utfordringen med at tjenestemenn, uten lokal tilknytning til de litt «ødere» tjenestesteder, blir værende.

Det ble skissert en mulighet for at tjenestemenn som ønsker å ta bachelorgraden får mulighet til dette gjennom EVU. Det må i den forbindelse tas 60 studiepoeng.

Det ble i dette tilfellet nevnt fra foreningene at realkompetanse må verdsettes tyngre hos de med lang fartstid i etaten og som mulig ikke føler at de er i «rett alder» for å gjennomføre studiene.

## STATSSEKRETÆR PÅ KORT VARSEL

Statssekretær i arbeids- og sosialdepartementet, Vegard Einan, deltok på YS Stats sin digitale styresamling fredagen før landsstyremøtet, og temaene han snakket om, hjemmekontor/HMS, yrkes-skadeforsikring og særaldersgrenser, passet så godt til NT at han ble bedt om å ha et foredrag for landsstyret også. Det hev han seg rundt og stilte opp til på veldig kort varsel.

Særaldersgrenser i tolletaten er et tema som jevnlig har vært oppe og som vi må erkjenne at er vanskelig. Veien til en slik ordning i etaten ser ut til å være lang. Signalene tilsier at det er større sjanse for at andre etater som har dette i dag mister det, enn at vi får denne typen ordning. En stor bakside ved særaldersgrense

er at den ikke er forenelig med ny pensjonsordning og vil for mange bety at inntekten blir smertelig lav.

## NT-OU

Prosjektutvalget orienterte om hvor langt arbeidet har kommet og veien videre. Neste steg i prosessen mot ny organisering er at styringsdokumentet er sendt ut på høring hos lokalforeningene.

## LØNNSFORHANDLINGER

## ETTER

## OMORGANISERING

Arbeidet er i avsluttet. NT og lokalforeningene har lagt ned et enormt arbeid i denne prosessen, som har gitt oss en solid oversikt på landsbasis. NT melder om at forhandlingene har vært krevende og selv om vi ikke fikk gjennom

alle ønskelige krav, anses resultatet som godt ut ifra hvor langt partene stod fra hverandre ved forhandlingens oppstart.

For flere av de kravene som nå ikke ble innfridd under denne forhandlingen vil NTs lokalforeninger/divisjonstillitsvalgte jobbe videre med 2.5.3.-krav - både de vi mener skulle vært en del av 1c, og de vi har identifisert som tydelige krav under bokstav 1a.



statssekretær vegard einan

...fortsetter på neste side



...fortsetter fra forrige side

Dessverre er denne typen forhandlinger noe som har vært vanskelig gjennom flere år, men det betyr på ingen måte at NT ikke skal fortsette å være tydelig ovenfor arbeidsgiver på de kravene vi mener er berettiget!

VIRKEMIDLER, MOSS

NT har gjennomgått saken med sin advokat, men arbeidsgiver viser dessverre ingen tegn til å snu i denne saken. Arbeidsgiver mener at dette gjaldt fra 1.oktober 2020, mens NT mener at det skal tre i kraft den dagen man får sin fysiske plass i Moss.

Dette er en prinsipielt viktig sak, som et enstemmig landsstyre mener skal følges opp for medlemmene. Det vurderes sterkt å ta denne saken videre for arbeidsretten.

FORSIKRING UNDER PÅLAGT TRENING

Dette er en sak som følges opp sentralt. Arbeidet fortsetter, slik at vi kan være trygge på at vi blir ivaretatt på en god måte dersom uhellet skulle være ute.

HARMONISERING AV FUNKSJONER/OPPGAVER/STILLINGER

Retningslinjer for «tilsetninger og endringer i arbeidsforhold» og «instruks for overflytting etter søknad» påvirkes av dette arbeidet. Det er reelle bekymringer knyttet til kompetansekrav som settes i funksjoner/oppgaver/stillinger, som igjen vil påvirke de ansattes mulighet til å søke omstasjoneringer. Spesielt

påvirker dette muligheten for stillinger og omstasjonering divisjonene imellom.

§16

Her har det lenge blitt jobbet mot en rettsak, da man ikke kommer til enighet med arbeidsgiver. Det forventes en stevning av arbeidsgiver rett etter påske.

SAKER TIL ORIENTERING

I tillegg til sakene over, ble det informert om forbundets regnskap v/NTs kasserer og om «Norsk Tollblad» samt «NT-Nett», v/NTs kommunikasjonsrådgiver.

Forbundet informerte også om kursvirksomheten. Denne har naturlig nok ligget brakk siste året, grunnet pandemien. Her sees det også på løsninger med kurs fra andre YS-forbund, i tillegg til egne kurs. Allerede nå er det flere tillitsvalgte og medlemmer i NT som deltar på nettkurs som NT "kjøper" av YS-forbundet Parat.

Med mange avlyste kurs, en pågående omorganisering og et behov for å modernisere og ha en ny overordnet plan for kurs og utdanningen i NT vil NT prøve ut denne ordningen med Parat i år, for så å starte et nytt arbeid med en ny Kurs og opplæringsplan i NT i høst eller tidlige 2022, etter at NT er ferdig omorgansiert.

NT har over en lang periode sittet i lønnsforhandlinger med arbeidsgiver. Resultatet er nå sendt ut til de som har fått uttelling.

Utgangspunktet har vært å forhandle etter tariffavtalens bestemmelse (2.5.3 punkt 1.c) om å rette opp ubegrunnede lønnsforskjeller oppstått som følge av etatens omorganisering. I slike forhandlinger tas midlene fra etatens driftsbudsjett. Etatsledelsen beslutter derfor hvor mye som avsettes til dette formål.

GRUNDIG KARTLEGGING

NT har i forkant av forhandlingene foretatt et grundig kartleggingsarbeid hvor samtlige lokalforeninger og NTs lønnsutvalg har vært tett involvert. Dette arbeidet resulterte i krav fra NT på om lag 5 millioner kroner.

Forhandlingene har vært særs krevende av ulike grunner. Det forelå ingen spesifikk pott som dannet rammen. I tillegg hadde partene forskjellige utgangspunkt og vekting i prioriteringer. Vi er fornøyde med at arbeidsgiver la penger på bordet, men vi hadde et håp og et sterkt ønske om en enda større pott.

Arbeidsgiver la til slutt litt i overkant av 2 millioner kroner på bordet og vi har forhandlet i tro mot bestemmelsen om å rette opp ubegrunnede skjevheter. Det er viktig å poengtere at disse forhandlingene ikke har løst opp i alle de lønsmessige utfordringene til etaten. Vi

har fortsatt skjevheter som må tas tak i sammen med andre utfordringer, men det er lite skritt i riktig retning. For NT var det et overordnet mål at forhandlingene resulterte i noe som gagnar medlemmene lenger enn selve oppgjøret.

| Divisjon                  | Antall | Beløp     |
|---------------------------|--------|-----------|
| Vareførselsdivisjonen     | 20     | 642 000   |
| Grensedivisjonen          | 44     | 1 000 400 |
| Administrasjonsdivisjonen | 13     | 242 672   |
| IT-divisjonen             | 4      | 165 900   |

Det gjenstår fortsatt mye jobb for å justere og heve medlemmer opp i lønn. Et viktig krav fra oss var derfor en harmonisering og utjevning av både stillingsbetegnelse og funksjonstillegg innenfor de ulike spesialiststillingene/funksjonene. Dette ønsket ikke arbeidsgiver å imøtekomme oss på under forhandlingene, men vi er enige om at det skal settes det et partssammensatt utvalg som skal jobbe med dette.

Vi er også enige om at det arbeidet skal prioriteres og i igangsettes så fort som mulig etter forhandlingene. Det er avgjørende for lønnsutviklingen vår at vi får en helhetlig praktisering på hva som er stilling, hva som er funksjoner og hva som er oppgaver. Dette arbeidet vil stå helt sentralt for forbundet fremover og er det som på sikt vil bidra sterkest til økt lønnsnivå blant tollfaglige.

| Fordeling på stillinger  | Antall | Beløp   | Forklaring                              |
|--------------------------|--------|---------|-----------------------------------------|
| Tollfaglige              | 36     | 690 280 | Tollinspektører, ftn og toin            |
| Ledere                   | 22     | 815 100 | I hovedsak seksjonssjefer               |
| Gjennomgående stillinger | 23     | 545 592 | Renholdere, rådgivere, konsulenter m.m. |

...fortsetter på neste side

## BLANT MEDLEMMENE ETTER RESULTATET



## LØNNSNIVÅ SAMMENLIGNET

## MED ANDRE ETATER

**Statistisk Sentralbyrå (SSB) kan for 2020 opplyse følgende gjennomsnittlige månedslønn m/tillegg:**

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| Toller               | 42.410 kr |
| Skattefunksjonær     | 42.550 kr |
| Fengselsbetjenter    | 42.940 kr |
| Politibetjenter m.v. | 52.360 kr |

Månedslønn her omfatter avtalt månedslønn, uregelmessige tillegg og bonuser. Overtid er ikke medregnet. Problemet med SSB er at de i sin statistikk over gjennomsnittslønn i yrker har med mange ulike stillingskoder. Hvilke stillingskoder ligger så bak tallene? Et par eksempler:

**Toller:**

- Tollkasserer
- Tollkontrollør
- Toller
- Tollaspirant
- Tollbetjent
- Tollinspektør
- Førstesekretær (tollvesenet)
- Konsulent (tollvesenet)
- Førstetollinspektør
- Tolloverinspektør
- Fortoller (tollvesenet)
- Grensekontrollør

**Fengselsbetjenter:**

- Fengselsaspirant
- Fengselsavdelingsbetjent
- Fengselsbetjent
- Fengselsførstebetjent
- Arrestforvarer

- Fengselsnattevakt
- Fengselsoverbetjent
- Verksbetjent (arbeidsleder for innsatte)

**Politibetjenter:**

- Lensmann
- Politiførstebetjent
- Lensmannsbetjent
- Lensmannsførstebetjent
- Lensmannsfullmektig
- Politibetjent
- Politioverbetjent
- Politikonstabel
- Politioverkonstabel
- Polititjenestemann
- Passkontrollør (Politi)
- Etterforsker (Politi)
- Transportfører (Politi)
- Transportledsager (Politi)
- Passkontrollør (Ferjer)

Som dere ser innbefatter Toller våre tollfagligestillinger, men også konsulenter, aspiranter m.m. I tillegg står stillingstitler som ikke lenger finnes i etaten, som tollkontrollør og tollkasserer. Vi har heller ingen grensekontrollører, de finnes i politiet. Inkludert i politibetjentene er for øvrig både lensmann og etterforsker. Det sier seg selv at da sammenligner vi ikke epler og epler, men epler og pærer.

SSB gir ikke lenger ut lønnsstatistikk på 7-sifrede yrkeskoder, noe som gjør at vi ikke lenger kan sammenligne stillingskoder direkte, som tollinspektør, politibetjent og fengselsbetjent opp mot hverandre. Dette skyldes at kvaliteten på slik statistikk er for dårlig til at de ønsker å gi det ut.

**TOLLINSPEKTØR SAMMENLIGNET MED FENGSELSBETJENT**

For å dykke litt mer ned i tallene har lønnsutvalget hatt dialog med andre forbund, for å forsøke å se hva som ligger bak statistikken og med det hva som faktisk kan sammenlignes. Ikke alle stillingstitler er nemlig sammenlignbare selv om de høres ganske like ut.

Vi skal her se på fengselsbetjenten kontra vår tollinspektør. Det vi vet er at kriminalomsorgen har gått bort fra etatsutdanning og de siste årene hatt høyskoleutdanning. Slik vi selv er på vei til å få. Vi syntes det derfor var interessant å se på startlønnen for en fengselsbetjent kontra startlønnen på vår tollinspektør, samt hvordan lønnen utvikler seg over tid.

Hovedtariffavtalen i staten regulerer minstelønnsutviklingen for ulike stillingskoder.

Vår tollinspektør er plassert i lønnsramme 17:

|                |     | Tjenesteansiennitet |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----------------|-----|---------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Lønnsramme nr. | alt | 0                   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| LR17           | 3   | 33                  | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 |
|                | 4   | 34                  | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 |
|                | 5   | 35                  | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 |
|                | 6   | 36                  | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 |
|                | 7   | 37                  | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 |
|                | 8   | 38                  | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 |
|                | 9   | 39                  | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 |
|                | 10  | 40                  | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 |
|                | 11- | 42-                 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

Fengselsbetjenten er plassert i lønnsramme 39:

|                |     | Tjenesteansiennitet |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----------------|-----|---------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Lønnsramme nr. | alt | 0                   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| LR39           | 3   | 33                  | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 |
|                | 4   | 34                  | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 |
|                | 5   | 35                  | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 |
|                | 6   | 36                  | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 |
|                | 7   | 37                  | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 |
|                | 8   | 38                  | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 |
|                | 9   | 39                  | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 |
|                | 10  | 40                  | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 |
|                | 11- | 42-                 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

**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

En nyutdannet fengselsbetjent plasseres i alternativ 7 som gir minimum LT 39 som startlønn. Vår tollinspektør er forhandlet opp i grunnlønn av Norsk Tollerforbund gjennom flere lønnsoppgjør, og starter ikke lengre i alternativ 1, men i alternativ 6 som vil si minimum LT 38 om du ikke har hatt andre arbeidsforhold før du begynte som aspirant. Ved start ligger vi altså ett trinn bak fengselsbetjenten. Men hva som skjer videre er interessant; vår lønnsramme 17 har rett og slett bedre lønnsutvikling over tid. Etter ti år vil tollinspektøren ha steget 7 trinn, mens fengselsbetjenten bare har steget 5. Vi er med det gått forbi.

**KONKLUSJON?**

Vi kan godt mene at lønnen vår er for lav, men sammenlignet med kriminalomsorgen kommer vår tollinspektør ganske godt ut.

I neste tollblad skal vi se litt på hva som skjer med lønnen når man går fra tollinspektør til ftin eller toin. Da følger man ikke lengre en lønnsramme, men går over på spenn. Spennende? Det synes i hvert fall jeg.

# DIVISJONSNYTT - FRA GRENSEDIVISJONEN

ETT SKRITT FREM, OG TO TILBAKE...  
DETTE ER LITT FØLELSEN JEG SITTE MED  
SOM TILLITSVALGT I GRENSEDIVISJONEN.



skrevet av:  
**Ron Erling Pedersen**  
Divisjonstillitsvalgt Grense

**Det virker som om alt som skal drøftes eller forhandles skal innom sentral arbeidsgiver for godkjenning, absolutt alt!**

Det kan da ikke være sånn at Divisjonsdirektørene faktisk ikke har noe myndighet til å gjøre grep i egen organisasjon?

## MOBILITETSAVTALEN LAGT PÅ IS

Vi har for eksempel hatt avtaler som har blitt jobbet med gjennom mange måneder, blitt forhandlet og godkjent i Grensedivisjonen for så å bare bli stoppet og «lagt på is» sentralt. Blant annet var det en pilot som gikk på området mobilitet, og denne piloten skulle strekke seg fra januar til juni.

Denne avtalen gjorde det mulig for divisjonen å teste mobiliteten mellom

områdene. I denne avtalen var det blant annet en kompensasjon på 1500,- for hverdager, og 3000,- for helgedager (lør,søn). Denne ble stoppet på grunn av at det var penger involvert, og vi vet ikke når/om vi får den på plass.

## UTSETTSSPØKELSET DUKKET OPP

Vi har også drøftet mange utlysninger den siste tiden, både lederstillinger, juriststillinger, rådgiver/seniorrådgiver og tollfaglige stillinger/funksjoner/oppgaver. Når det gjelder stillinger som er i henhold til RAMOen, så lyser man det ut på et absolutt akseptabelt nivå med tanke på lønn.

Når vi derimot kommer til de tollfaglige funksjoner/oppgaver, ja så har arbeidsgiver tenkt å sende ut en «interessesemelding» om det er noen som kunne tenke seg å jobbe med de oppgavene som gjelder for det de har behov for. Dette er tilbake til den gamle

utsettsordningen, og er helt uakseptabelt all den tid arbeidsgiver bedyrer at denne ordningen ikke finnes lenger.

## HARMONISERING MÅ TIL

Vi i Norsk Tollerforbund begynte allerede våren 2019 med å prøve å få arbeidsgiver med på arbeidet med å harmonisere stillinger/funksjoner/oppgaver, både med tanke på lønn og for å finne ut hva som er reelle arbeidsoppgaver og hva som er mer «selvpålagte» oppgaver. Først høsten 2020 satte Grensedivisjonen ned en arbeidsgruppe som skulle se på dette, der vi tillitsvalgte var representert.

Da vi endelig var godt i gang, fant arbeidsgiver sentralt ut at dette måtte man se på som en helhet i hele etaten. Dette er for så vidt helt riktig tankegang, men etter dette har vi ikke hørt noe mer om denne prosessen. Som tillitsvalgt mener jeg at det er helt avgjørende at dette arbeidet kommer i gang umiddelbart, ikke minst med tanke på fremtidige utlysninger/kunngjøringer av tollfaglige stillinger.

## HEMMENDE KONTROLLBEHOV

Her må vi bli enige om en ny lønnspolitikk, samt at vi må revidere lønnsplanene slik at de passer inn i den nye organisasjonen. Det virker som om Grensedivisjonen er fremoverlente og prøver å komme til gode løsninger for de ansatte, mens sentral arbeidsgiver med Administrasjonsavdelingen (AD) ligger fullstendig bakpå og evner ikke å hverken holde tritt med tempoet eller å «slippe taket». Det virker som om det er et stort

kontrollbehov fra arbeidsgiver sentralt, og det er rett og slett hemmende for utviklingen av en Grensedivisjon som vil så gjerne.

Det er mulig at det meste av de tingene som blir stoppet er berettiget, men det virker samtidig som om arbeidsgiver sentralt er tatt fullstendig på senga over at divisjonen ønsker å få ting på plass i ordnede former så raskt som mulig. Her må rett og slett divisjonen få tillit til at de kan gjøre gode vurderinger selv og selvfølgelig ha fullmakt til å gjøre nettopp dette.

## TREGHET I SYSTEMET

Dette er som sagt følelsen jeg sitter igjen med som tillitsvalgt i Grensedivisjonen og sånn sett så snakker jeg for egen regning, men at det er en treghet i systemet her er det ingen tvil om.

Jeg håper at dette er et signal som arbeidsgiver tar på alvor, og at det gjøres noe med det før det er for sent. For ingenting er mer frustrerende enn at avtaler og ordninger som er viktige å få på plass stagnerer, og at ingen vet helt hvem som tar tak i det.

Ron

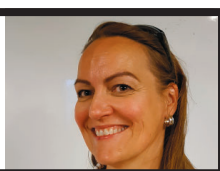


# DIVISJONSNYTT - FRA VAREDIVISJONEN

## VAREDIVISJONEN HAR PÅ TROSS AV SITUASJONEN I 2020 KLART Å LEVERE GODE RESULTATER PÅ DE ALLER FLESTE OMRÅDER.

skrevet av:

**Lise Vibeke Arntzen**  
Divisjonstillitsvalgt Vare



### Måltallene fra 2019 og 2020 er ikke helt sammenlignbare fordi mye av divisjonens kapasitet og ressurser har vært brukt i OU prosessen.

Samtidig gir de et godt bilde på volumutviklingen på viktige driftsområder. Evaluering og spissing av masker har medført færre nødvendige stopp for næringslivet, og mer målrettet kontroll og ressursbruk for etaten.

### UTFORDRENDE BEMANNINGSPLANER

Det er positivt at divisjonen har evnet å jobbe med kontinuerlig forbedring og fortsatt digitalisering parallelt med et stort omstillingsarbeid. Veiledningsseksjonen har også evnet å ta unna over 30.000 flere henvendelser i 2020 sammenliknet med 2019. VD har overtatt forvaltningsansvaret og er produkteier for flere store prosjekter.

Expressfortolling, VOEK (Handel med lavverdivarer overnett), ICS2 (Elektronisk forhåndsvarsel av varer fra tredjeland) og driften av fortollingsautomatene.

Vareførselsdivisjonen har mange styrker og muligheter å bygge videre på i fremtiden. Det er gjort en oppsummering og prioritering av de viktigste områdene som vil påvirke divisjonen fremover. God kompetanse, utviklingsmuligheter, sterk kultur, stolthet og etatstilhørighet er styrker å bygge videre på, mens det vil bli utfordrende å innfri bemanningsplanene blant annet på grunn av høy alderssammensetning og turnover sammen med mulig høyt sykefravær.

### SAMHANDLING OG MÅL OM ÈN ETAT:

Ett av målene med omorganiseringen har hele tiden vært at det skulle være én etat. Dette budskapet har Børmer vært tydelig på hele tiden. Dessverre har det oppstått enkelte utfordringer på dette målet og jeg ønsker her å sette litt lys på et moment som mange ser har kommet

tydeligere frem i ny organisasjon. Vi ser manglende samhandling mellom divisjonene, skiller mellom GD og VD som skaper uheldige og vanskelige «skott».

Divisjonene har hver for seg hatt store oppgaver og utfordringer. Det kjennes som de har jobbet hver for seg, på hver sin tue og glemt det viktige arbeidet med samkjøring og likhet. Dette har vært en ting som mange fryktet og dette har vært nevnt tidlig i OU prosessen. Det virker som om at divisjonene har hatt mer enn nok med seg selv og med å få divisjonene på plass med sine oppgaveløsninger og tiltrede av en del nytt personell.

For at ikke en ukultur skal få sette seg i etaten bør det absolutt gjøres grep. Tolletaten bør fremstå som én aktør, både for de ansatte og eksterne brukere. Det bør være effektiv og tydelig kommunikasjon og koordinering i hele organisasjonen, ikke bare på papiret, men i realiteten.

Det var tidlig satt ned et beredskapsteam i forbindelse med oppstart av ny organisering. Teamet besto av en deltaker fra hver av divisjonene. Det skulle avholdes daglige møter i beredskapsteamet de første ukene etter oppstart. Beredskapsteamet ble lagt ned etter kort tid da divisjonene mente at den normale driften og tilpasningen til ny organisering gikk så bra at det derfor ikke var behov for å opprettholde beredskapsteamet. NT mener at en slik samhandling burde vært videreført lengre inn i oppstarten slik at man kunne fange opp utfordringer som har oppstått. På divisjonsnivå har vi belyst dette flere

ganger og nå har vi løftet problematikken opp til sentralt nivå. Vi er én etat og må samhandle som akkurat det!

### ENDRING AV TJENESTESTED OG IA

Ansatte bør også kunne finne rom og plass flere steder i organisasjonen og ikke bare i sin divisjon. Vi kan ikke risikere at divisjonene er egne innkapslede etater. Pr i dag har det vist seg vanskelig for enkelte å endre tjenestested, særlig om man ønsker dette på tvers av divisjonene. Selv innenfor sporet til IA har dette vist seg vanskelig!

Etaten innehar mye kompetanse som kan brukes på tvers og som kan være nyttig og nødvendig i andre divisjoner. Seniorpolitikken bør også inn i denne debatten da vi vil se mer av denne problematikken særlig i de operative avdelingene. Vi trenger å ta vare på god kompetanse lengst mulig og kompetansen kan være svært nyttig i flere divisjoner. Det jobbes nå med å utarbeide ny retningslinje for endret tjenestested. Om kort tid vil et forslag til nye retningslinjer bli presentert.

### BEMANNING OG KOMPETANSE:

De fleste seksjonene er bemannet innenfor dimensjoneringstallene, men noen er dessverre under og noen i bunnen av rammene. (ref. innlegg i forrige tollblad) Det melder seg derfor bekymringer for enkelte seksjoner der det er høy alder på mange av de ansatte. Det er helt naturlig at det blir stor avgang ved flere seksjoner innen kort tid.

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side

Skal man klare å beholde og videreføre kompetansen som ligger hos disse må man være i forkant. Hvis ikke vil dette gå ut over både de ansatte, oppgaveløsningen og tap av viktig kompetanse. Arbeidsgiver mener her å ha tatt høyde for kommende avganger og kompetanseoverføring. Vi er ikke helt enig i at det er realiteten pr nå. Det er bekymringsfull lav bemanning flere steder sett med disse kommende utfordringene i tillegg til ordinære utskiftninger.

Med nye retningslinjer for utlysning av stillinger vil vi oppleve at flere utenfra etaten, uten tollfaglig bakgrunn søker seg inn. Siden det er kvalifikasjonsprinsippet som gjelder er det viktig å etterspørre nettopp tollfaglig kompetanse i utlysningstekstene. Vi kan ikke drive denne etaten uten tollfaglig kompetanse!

### INFORMASJON

Det er fremdeles utfordringer med informasjonsflyten generelt. Det er stort informasjonsbehov og lokale informasjonsmøter/plattformer på avdelings- og seksjonsnivå er ikke kommet i system i VD. Det er utfordringer i forhold til VD sin organisering der enkelte avdelinger har seksjoner i hele landet. Det er kun den minste, Klassifiseringsavdelingen som er rent Oslo plassert. Vi jobber videre med å få til et tilfredsstillende system slik at medbestemmelsen og informasjonsflyten skal fungere best mulig.

Lise

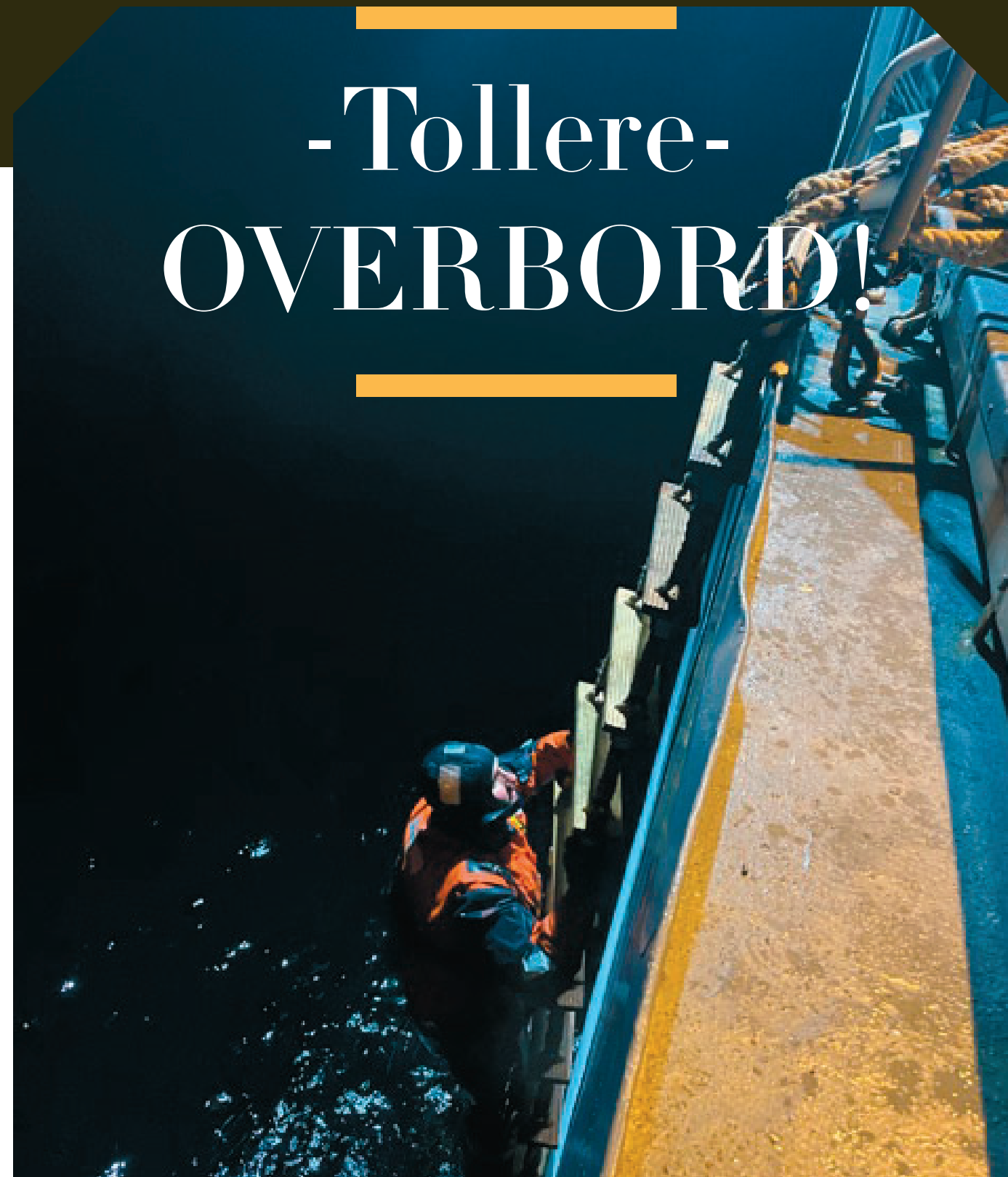
### Innsendingsfrister Norsk Tollblad 2021

| Utgivelse              | Materiellfrist |
|------------------------|----------------|
| Norsk Tollblad 01-2021 | 15. februar    |
| Norsk Tollblad 02-2021 | 10. mai        |
| Norsk Tollblad 03-2021 | 09. august     |
| 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](mailto: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.

# -Tollere- OVERBORD!



### Reportasje

TEKST: KARI GRINDE  
FOTO: KYSTVAKTEN/PRIVAT

Torsdag den 04.02.2021 skulle et vaktlag bestående av 3 menn og 2 kvinner fra Trondheim få være med Kystvakten, KV Njord, ut i Trondheimsfjorden for å prøve å klatre i los ledere og «bade».



# TOLLERE OVERBORD



Kveldens aktivitet; trening på klatring i leder ombord i KV Njord

Dette var noe flere av oss ikke hadde gjort på flere år, og det var derfor knyttet stor spenning til denne kveldsvakten. Ikke nok med at vi skulle ut med kystvakten på kvelden noen kilometer ut i Trondheimsfjorden, men gradestokken viste intet mindre enn nærmere 20 kuldegrader. Dette kunne fort bli en kald fornøyelse.

Uansett, vi trosset det kalde været og bestemte oss for at dette skulle vi gjennomføre. Kystvakten hadde laget et kjempebra opplegg til oss. Vi startet det hele med en omvisning om bord på KV Njord etterfulgt av et herremåltid servert av båtsens kokk. Å lage mat, det hadde han gjort før!

Etter at middagen var fortært fikk vi utlevert hver vår oransje overlevelsedrakt. Nå skulle vi klatre ledere. Alle fem ble fraktet i en mindre båt frem til skroget på KV Njord for å klatre i en fem meter lang leder opp til dekk og ned igjen. Del to av treningen bestod av selve badingen. Da skulle vi hoppe ut i sjøen, svømme bort til lederen og klatre opp til KV Njord. Heldigvis var overlevelsedraktene tette og vi kom ifra hendelsen med færre våte plagg enn det vi kanskje hadde regnet med. Kan ikke si annet enn at det var en frisk opplevelse.

Sikkerheten til oss var også på topp under hele øvelsen. En dykker sto klar til å hoppe ut for å hjelpe oss om vi fikk problemer og nestkommanderende på båten ga oss nøye instruksjoner på hvordan vi skulle utføre oppdraget på best mulig og mest effektiv måte. Alle var svært fornøyde med gjennomføringen, og det ga oss mersmak på å gjøre en god og sikker fartøyskontroll også i fremtiden.



I tillegg fikk vi "hoppe" i sjøen, for så å svømme inn til skipet og klatre opp lederen. Kystvakta stilte velvillig opp, og vi fikk hilse på sjefen for Kystvakten som var på besøk ombord. Det må tilføres at lufta holdt -15 og Trondheimsfjorden hele +5



Planen er at også flere vaktlag i Trøndelag skal få prøve seg på dette senere, slik at vi stiller godt forberedt til fartøyskontroll!



# HJEMMEKONTOR - ET HELVETE PÅ JORD, ELLER ET STED DER ARBEIDSLYSTEN GROR?

Innlegget er inn-  
senders personlige  
ytring, og ikke nød-  
vendigvis Norsk Tol-  
lerforbunds offisielle  
standpunkt.

trivsel? Enn produktiviteten, klarer vi å opprettholde den? Hvem har ansvaret for HMS og oppfølging? Hvordan skal ledere kunne lede?

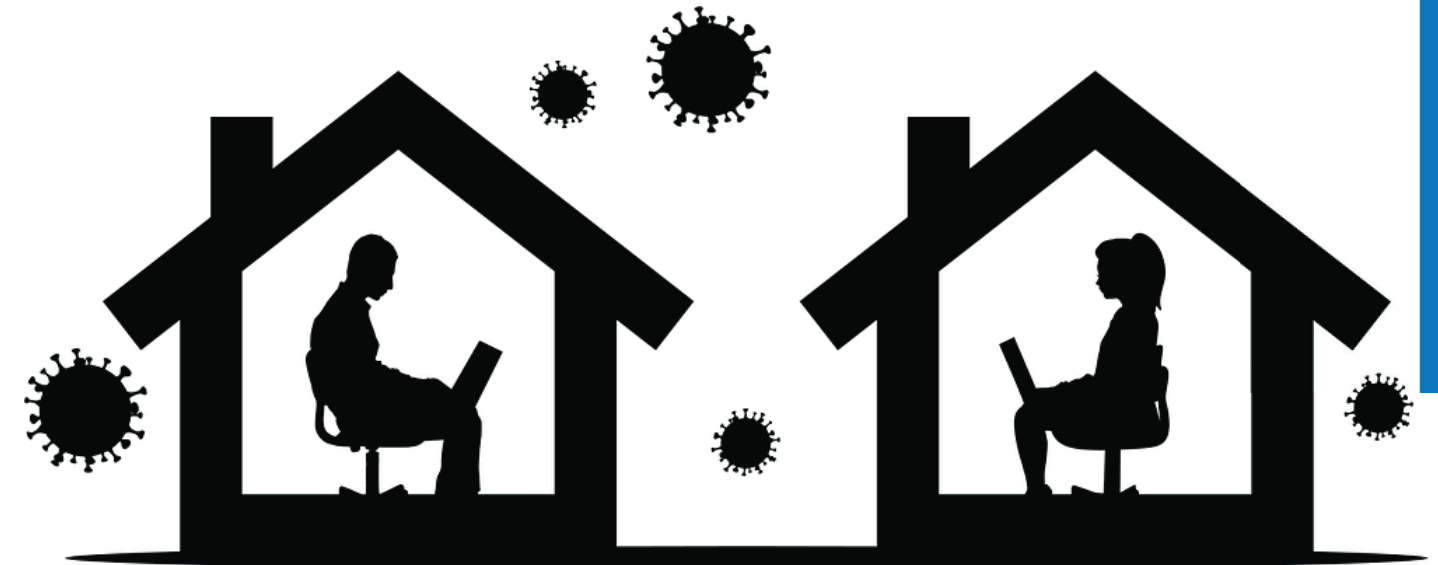
Først vil jeg rette en stor takk til alle dere i første linje som ikke har et valg om hvorvidt dere skal gjøre jobben deres fra hjemmekontor eller ikke. Dere har vært med på å holde landet i gang, og det står det stor respekt av. Tolletaten har samfunnskritiske funksjoner som det har vært helt vesentlig å drifte. Dere har vært nødt til å tenke smittevern på en helt annen måte enn oss andre, som har kunnet låse oss inne hjemme i påvente av at dette går over.

I det perspektivet bør man nok ikke klage for mye over å være tvunget til hjemmekontor, men jeg ønsker å sette fokus på et par ting likevel.

## SKILLET MELLOM JOBB OG FRITID

Det å skulle sitte på hjemmekontor i det som til nå har virket som en uoverskuelig framtid, krever mye selvdisciplin og evne til å planlegge hverdagene sine. Mange har i tillegg vært nødt til å veksle mellom å være hjemmearbeidstaker eller hjemmeskolelærer, i tillegg til jobben. Dette kan føre til at skillet mellom hjem og jobb blir utfordret.

Det kan være vanskelig å gi jobben full oppmerksomhet i de tilmålte timene, og man risikerer å føle at jobben tar hele døgnet. Det er viktig å ha et helt klart skille mellom jobb og fritid, dersom man har mulighet til det. Kanskje det ikke er så rart at enkelte tar med seg skjøteledinga og datamaskinen og går ut i garasjen.



## DEN NYE NORMALEN?

Mange har tatt til orde for at hjemmekontor godt kan være den nye normalen etter at denne pandemien er over. YS-leder Erik Kollerud har uttalt at «Så lenge hjemmekontor brukes balansert og man tar høyde for de utfordringene som kan oppstå, er dette et gode som kan øke trivselen med jobben. Men hvis dette kun innføres for å spare penger på kontorleie eller er «praktisk» for ledelsen, vil vi få et dårligere arbeidsliv».

Det er helt klart at de som bruker mye tid på å reise til og fra jobben, faktisk sparer tid. Det å kunne stå opp kvart på åtte, og være klar på jobben til åtte er helt klart noe positivt, men jeg tenker at det også er viktig å huske på det man da går glipp av. Det lar seg ikke gjøre å være kollega på jobben når man faktisk ikke er der fordi man sitter hjemme. Diskusjonen i lunsjen blir liksom ikke helt den samme.

En kollega sa en gang til meg at «Kultur oppstår i møte mellom mennesker». På samme måte vil jeg si at «Bedriftskultur oppstår i møte mellom kolleger». Det er viktig å huske på at en arbeidsdag består av mer enn å sitte på en stol og glane inn i skjermen. Det sosiale blir en utfordring, og isolasjon over lang tid gjør at man fort får følelsen av å miste kontakt med gruppa si, at man kommer bort fra flokken. Det blir også vanskelig å holde seg oppdatert på alt som skjer. Spesielt i disse tider når OU-toget dunder videre, er det helt klart særdeles viktig å være informert.

Dersom du har en kollega som du vet ikke har mange rundt seg i hverdagen på hjemmekontor, vis interesse for hvordan han eller hun har det, det kan være gull verdt for en som bor alene. Ring, send en tekstmelding, chat i Teams (det bør vi klare etter snart ett år på hjemmekontor), inviter vedkommende ut og gå en tur, eller hva som helst. På den måten kan

## Hvilke muligheter finnes, og hvilke utfordringer må man se opp for?

Koronapandemien har snudd opp ned på hverdagen vår. Plutselig måtte vi utføre jobben vår fra spisebordet, sofaen, senga eller kjøkkenbenken. Noen har trukket inn i boden, på gjesterommet og til og med ut i garasjen.

## KONSEKVENSER AV HJEMMEKONTOR

Hjemmekontorharfåttstorekonsekvenser for alle, både for oss som arbeidstakere, våre samboende, våre kolleger og våre ledere. Hva skjer med arbeidsmiljø og

Artikkelforfatteren  
arbeider ved  
Tromsø regiontol-  
lested og er inne i  
sin andre periode  
som sentralstyre-  
medlem.



Stein Nordgård

...fortsetter på neste side



## HJEMMEKONTOR - ET HELVETE PÅ JORD, ELLER ET STED DER ARBEIDSLYSTEN GROR?

...fortsetter fra forrige side

Innlegget er inn-  
senders personlige  
ytring, og ikke nød-  
vendigvis Norsk Tol-  
lerforbunds offisielle  
standpunkt.

vi vise at vi bryr oss om hverandre, selv om vi ikke møtes fysisk hver dag. Det kommer garantert til å bli satt pris på!

### LEDERANSVARET

Det å ha et forsvarlig arbeidsmiljø er et lederansvar som er nedfelt i Arbeidsmiljøloven. Jeg stiller meg tvilende til at dette er mulig å følge opp på en fullt ut forsvarlig måte ved å gjøre som før. Det sier seg selv at ledere må finne andre måter å utøve sitt lederskap på, både når det gjelder oppfølging av HMS-regler, motivasjon, faglig og personlig utvikling, behov for støtte osv. når de fleste sitter hjemme. Her tror jeg at det er viktig med en god dialog, og at vi som arbeidstakere faktisk tar tak i de tingene som er en utfordring for oss.

Ellers blir det vanskelig for ledere å vite at det faktisk finnes et problem. Det eneste din leder da ser, er det du produserer og kvaliteten på sluttproduktet. Det kan godt hende at det finnes ledere hos oss som føler at de har mistet kontrollen, og ønsker å innføre nye metoder for å få oversikt. Dette tror jeg vi skal være forsiktig med, da det signaliserer mistillit til de ansatte. Det er også viktig å huske

på at arbeidsmiljø på hjemmekontor er mer enn en ekstra skjerm eller en regulerbar stol.

### FORT GJORT Å "GLI LITT IFRA"

Selv kjenner jeg at hjemmekontor er en befrielse iblant. Det å slippe å reise på jobben, bare ta kaffekoppen, en stort sett ren skjorte, tøfler og pysjbukse, og sette seg ned til dagens første møte, gjør at dagen starter mye roligere. Men jeg gleder meg til vi jeg kan møte mine kolleger igjen på en annen måte enn via skjermen.

Organisasjonspesikolog Oddvar Skjæveland har forklart at kroppens biokjemi faktisk endrer seg når vi er sammen med andre. Vi blir mer oppmerksomme, mer konsentrert og husker bedre hva som blir sagt. Beskjeder flyter lettere og fortere, og det blir en lavere terskel for å ta ordet. Det siste må jeg si meg helt enig i. Jeg tror nok at jeg ikke er den eneste som har «glidd litt fra» under lange Teams-møter, og plutselig sitter og tenker på hva man skal ha til middag...

### UTFORDRENDE PROSESSER

NT har det siste året hatt alle sentral- og landsstyremøter på Teams, og jeg føler av og til at det kan være utfordrende for de demokratiske prosessene å ikke «se» den du snakker til eller diskuterer med, eller hvem som faktisk hører på det du sier. Med det mener jeg at det ikke alltid er like lett å si sin ærlige mening til skjermen som rundt et møtebord, og da er det fort gjort at alle sider i en sak ikke blir godt nok belyst før det fattes et vedtak.

Jeg har en følelse av at diskusjonene

i møtene dør litt fortere ut enn det jeg har vært vant til fra tidligere, og at det å styre ordet i slike møter med mange deltakere ikke er helt lett. Samtidig vil jeg presisere at det virker som NT har funnet god balanse i denne samarbeidsformen i en krevende tid.

Selv gleder jeg meg til det er min tur til

å bli vaksinert, og at hverdagen kommer tilbake til mer normale tilstander. Det er ikke til å komme bort fra at det siste året har vært krevende.

Ta vare på hverandre, det har sjelden vært viktigere.

Stein

**Nordea Direct**

**Den følelsen når banken setter NED renten – igjen!**

**Boliglån fra 1,25 %**

Priseks.: Boliglån Ung 85 % 2 mill., 0/25 år, nom. rente 1,25 %, eff. rente 1,31 %, tot.: 2 344 783,-  
Priseks.: Boliglån 50 % 2 mill., 0/25 år, nom. rente 1,35 %, eff. rente 1,41 %, tot.: 2 372 563,-

**Nå har Nordea Direct satt ned renten - igjen!**

Rentekuttet viser at du alltid kan være trygg på at du har en av landets laveste renter på boliglån. Her kan det være mange tusen kroner å spare hvert eneste år.

**DETTE ER DINE NYE RENTER SOM MEDLEM AV NORSK TOLLERFORBUND:**

Boligstart og Boliglån Ung: 1,25% nom. rente  
Ordinært Boliglån: 1,35% nom. rente  
Boligkreditt: 1,45% nom. rente

**SØK OM LÅN - FÅ ET UFORPLIKTENDE TILBUD**

Det er enkelt å flytte boliglånet ditt til Nordea Direct, og du betaler ingenting i etableringsgebyr. Søknaden tar kun noen få minutter og banken tar seg av resten for deg.



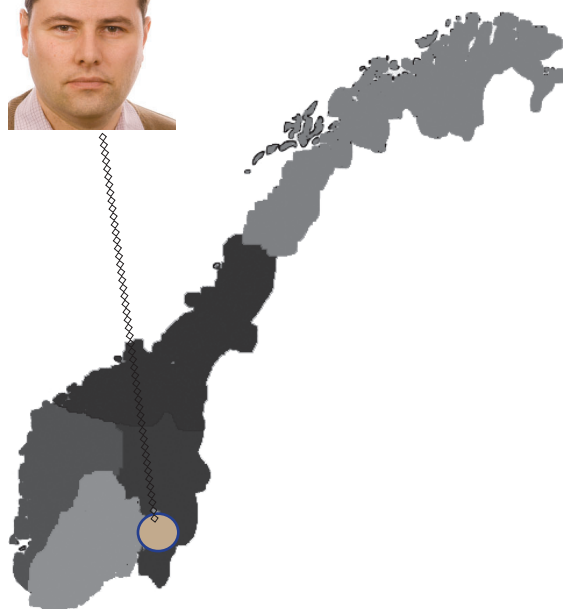


## Ønsker å starte med å takke alle som har bidratt til foreningen det siste året.

Spesielt til de som har hatt og de som har påtatt seg viktige verv i styret, revisorer, Arbeidsmiljøutvalg, AKAN, Valgkomite og ikke minst Ansettelsesrådet.



Personalforeningen i TOD  
Stian Aasetre, lokalforeningsleder



Det siste året har det vært store endringer og utfordringer for våre medlemmer og mange har hatt veldig mye å gjøre. Det er ekstremt bra at man trass i stort arbeidspress har ekstra energi til å stille opp for foreningen, medlemmene og kollegaene slik at PIT kan bidra til å gjøre at Tolldirektoratet og etaten fortsetter å være en god arbeidsplass.

### ÅRSMØTE

Den 16. desember 2021 hadde foreningen sitt første heldigitale årsmøte noensinne. Det ble gjennomført i god stil med Elisabeth Nettum som dirigent og Geir T. Gudbrandsen som møtesekretær. Pål Otto Sørensen og Anne Merethe Moe Dahlen ble utnevnt som protokollvitner. Elisabeth tok oss med stø hånd gjennom både årsberetning, regnskap og valg.

«Nye» medlemmer i styrer og verv etter valget er:

- Anita Taring
- Ann-Kristin Dahle Stenvall
- Kjetil Ødegaard
- Kirsten Ofverlind
- Laila Bekkevold
- Dagfinn Blyverket
- Gry Støtvig
- Line Bollestad
- Britt Hilde Øiseth og
- Geir Raastad.

Takk for at dere stiller opp!

### VEDTEKTSENDRING

Vi behandlet også to forslag som hadde kommet inn til årsmøtet.

Det første gikk på endring av vedtektene slik at det blir lettere å

## SOM BIDRAR!



**Tollbugata:** Det er her de fleste i PiT har sin arbeidsplass til vanlig, men det siste året har det vært stille også her. Hjemmekontor er fortsatt normen for mange som er ansatt i de fire divisjonene som utgjør direktoratet.

gjennomføre avstemming om avvikling av PIT som en egen juridisk enhet i Brønnøysundregistrene med egne vedtekter og regnskap. Landsmøtet i NT vil til høsten vil bestemme fremtidig

organisering av NT og lokalforeningene.

Uansett hva som bestemmes vil de som jobber i de små divisjonen i direktoratet fortsatt være medlemmer av «PIT».

...fortsetter på neste side





## TAKK TIL ALLE DERE SOM BIDRAR!

...fortsetter fra forrige side

Fredrik informerte om NT sitt arbeide med arbeidsgiver i omorganiseringen. Om hvordan NT er med på drøftinger og forhandlinger og hvordan NT arbeider i samspill med arbeidsgiver til det beste for våre medlemmer og etaten.

Fredrik snakket også om tilbakemeldinger fra medlemmene om at det hadde oppstått urettmessige lønnsforskjeller etter OU. Forskjeller kan for eksempel oppstå etter nyansettelser. Et eksempel er at det har blitt ansatt en ny medarbeider og hvor denne har fått mye høyere lønn enn en som allerede er ansatt i tilsvarende stilling, til tross for at den nyansatte har lavere formell kompetanse og erfaring.

En av årsakene til dette kan være at den nye medarbeideren fikk lønn etter nåværende markedsverdi og at den eksisterende medarbeiderens lønn ikke har blitt fulgt opp godt nok. Lønnsforskjeller kan også ha oppstått ved flytting av ansatte mellom divisjoner og avdelinger.

Steinar som leder utvalg for omorganisering av NT, informerte om arbeidet med å omorganisere slik at NTs organisering speiler Tolletaten. Dette er spesielt viktig for å få til et godt samarbeide på lokalt nivå. Sentralt er det ingen endring og samarbeidet fortsetter som tidligere.

## LØNNSFORHANDLINGER 2.5.3 1.c

Som et resultat av de ubegrunnede lønnsforskjellene har arbeidsgiver planlagt sentrale forhandlinger for å rette på forskjellene. De har benyttet ekstern kompetanse for å kartlegge fokusområder.

NT var imidlertid allerede godt posisjonert til å håndtere dette pga. at man allerede hadde et lønnsutvalg som arbeidet med å kartlegge lønn i etaten. Imidlertid dukket det opp behov for å se på de enkelte medlemmene og PIT ble bedt om å bidra. Derfor sendte vi 9. desember ut kravskjema til alle PIT-medlemmer. Denne løsningen ble valgt kun for oss fordi ansatte i direktoratet har et stort spenn i utdanning, stillinger og arbeidsoppgaver. Dette medførte at det var stor fare for at det lokale lønnsutvalget ikke kunne klare å identifisere alle medlemmer som kunne være utsatt for urettmessig lønnsforskjell.

## PENSJON BEREDSKAPSVAKT

Saken startet etter et kurs hos SPK om pensjon hvor ansatte fra IT hadde blitt informert av SPK om at de ikke hadde opptjent pensjon på beredskapsvakt. Saken ble fulgt opp og ordnet. Men så viste det seg at den bare var løst for 2020 og ikke for perioden fra da avtalen ble inngått i 2009 til 2019. Dette ble tatt videre til HR-avdelingen. Det pågår nå samtaler mellom HR og SPK.

Det er en ting som er viktig å merke seg når det gjelder pensjon på tillegg som vi har fått spørsmål om. Det er at for de som er født i 1962, vil det fremdeles være et maks tak på pensjonsgivende beløp på 66.000,- kr. Denne begrensningen er tatt bort for de som er født i 1963 eller senere fordi de er med i den nye pensjonsordningen.

## NTs LANDSMØTE NOVEMBER 2021

Delegater til landsmøtet skal velges i et medlemsmøte. Når det er klart hvor mange delegater PIT får til landsmøtet og

når det er mulig å holde et medlemsmøte vil styret kalle inn. Eventuelt om det bestemmes at vi kan velge delegater på årsmøtet vårt.

På landsmøtet skal det avholdes valg til forbundsstyret i NT. Dette valget blir ekstra viktig i år da Fredrik Støtvig som kjent ikke ønsker å fortsette som leder. Styret i PIT utnevnte Helge Lindrup som kandidat til sentral valgkomité. Helge ble senere valgt som leder av valgkomiteen. Vi vil benytte anledningen til å takke Helge som var sporty og påtok seg oppgaven.

Stian



Men foreningen vil ikke være like uavhengig som før.

For de som er ledere kan det likevel bli endringer. Det planlegges å opprette en egen lederforening. Hvis dette skjer, vil våre ledere flyttes dit og vi må opprette rutiner for hvordan vi skal samarbeide. For eksempel samarbeid ved lønnsforhandlinger.

## NESTE ÅRSMØTE

Det andre forslaget var om neste årsmøte. Forslaget ble godtatt og styret fikk fullmakt til å kunne flytte dette årsmøtet til en dato hvor vi kan møtes fysisk. Det ble bestemt at vi kan bruke mer penger på denne markeringen enn normalt da dette trolig er siste årsmøte før ny organisering. Vi vil også invitere medlemmer som har sluttet de siste to årene.

Møtet hadde to gjester fra NT sentralt. Det var NT forbundsleder Fredrik Støtvig og Steinar M. Knutsen som er kommunikasjonsrådgiver på forbundskontoret og leder for NT-OU-utvalget.





## KAN DU FLYTTE PÅ DEG...



## ...eller er du låst til arbeidsoppgavene dine til «evig tid»?

Tolldirektøren kan selv bestemme hva han vil snakke om i sin digitale spørretime, men det er rart å oppfordre til at vi skal sende inn spørsmål som han velger å ikke svare på. Det er vel

og bra å snakke om strategiprosess, satsningsområder, «Toll», uniformering av kjøretøy, samarbeid med politiet og korona.

## PERSONALPOLITIKK

Det vi som tillitsvalgte derimot får en del spørsmål om, er personalpolitikk. Dette omfatter gjerne «omstasjoneringer», «stillinger», «ønske om å skifte beite», «helsemessige utfordringer i den jobben man har», og så klart «lønn».

Derfor sendte jeg inn et spørsmål til tolldirektøren hvor jeg spurte om muligheten for å kunne flytte på seg, i håp om at han ville svare ut dette. Jeg opplyste om at det i GD nå har vært snakk om et kommende «overgangsvindu» som ble sagt å skulle være en åpning for at man kan bytte seksjon eller omstasjoneres til et annet sted i GD.

Videre hadde jeg hørt at ordningen visstnok er tenkt å gjentas to ganger i året. Dette er informasjon ledere har delt med sine ansatte i GD. Ansatte i VD har ikke hørt noe om dette. Der hører man kun ordet «utlysninger». Spørsmålet mitt var derfor:

*Er dette et «overgangsvindu» kun for GD, eller vil dette gi muligheter for ansatte i hele Tolletaten på tvers av divisjonene, innenfor de vilkår som blir satt?*

Så fikk jeg ikke noe svar i sendingen da, men det blir kanskje en egen time med HR-spørsmål, som tolldirektøren nevnte? Fortsatt lurer jeg og veldig mange andre på hva som vil gjelde på dette området i framtiden. Jeg mistenker også at temaet er så komplekst og sammensatt at det er vanskelig å svare det ut, i tillegg til at vi per nå ikke har noen enhetlig praksis i Tolletaten på området.

## PRAKSISEN I DAG

Som tillitsvalgt kjenner jeg til at stillinger som en hovedregel skal lyses ut. Arbeidsgiver kan også bruke styringsretten sin og tildele oppgaver til en ansatt. Det som er vanlig her er «pekeleken». Leder peker, og vi sier «ja takk». Her kunne så mangt blitt sagt om å ta på seg oppgaver uten kompensasjon, men jeg holder lønnsdiskusjonen utenfor denne artikkelen.

Arbeidsgiver har også skjont at de kan ha interne kunngjøringer, og har prøvd

seg på dette etter at man ble enige om at «utsettsordningen» er en saga blott. Prosessen da, er som en utlysning hvor det er kvalifikasjonsprinsippet som gjelder.

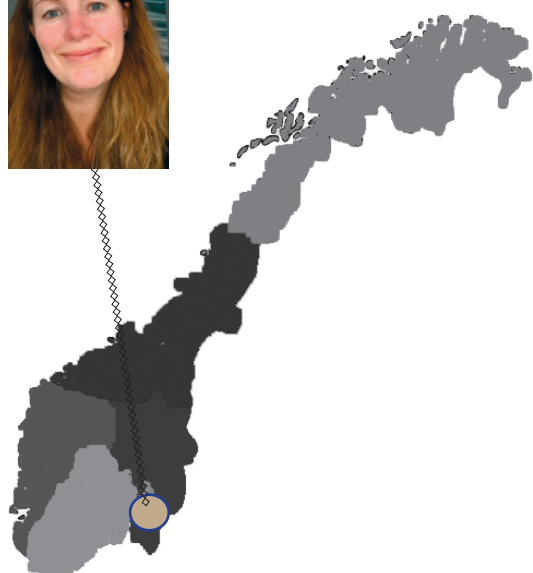
Tildeling av arbeidsoppgaver kan oppsummeres på denne måten:

- Noen får oppgaver etter utlysning av stilling eksternt.
- Noen får oppgaver etter kunngjøring av funksjon eller oppgave internt, da enten fast eller midlertidig.
- Noen pekes ut til oppgaver i egen seksjon, gjerne med større ansvar. Dette skjer i kraft av arbeidsgivers styringsrett.
- Noen blir også pekt ut til oppgaver i andre seksjoner, og flyttes derfor til oppgaven, uten konkurranse med andre.
- Og noen tildeles midlertidige engasjementer i andre seksjoner eller divisjoner uten kunngjøring i forkant.

Hvor vid er arbeidsgivers styringsrett, og hvilke vurderinger gjøres når man velger å tildele oppgaver på én måte framfor en annen? Det er regler på området, og det er retningslinjer på gang i Tolletaten som skal regulere dette. Likevel opplever vi i dag «hummer og kanari» i praksisen

...fortsetter på neste side

Oslo & Akershus Tollerforening  
Stine Bråten, lokalforeningsleder





## KAN DU FLYTTE PÅ DEG...

...fortsetter fra forrige side

forhold til muligheter for flytting. Arbeidet kom aldri riktig i gang.

Rett før gjennomføringen av OU ytret GD at det fram mot nyåret 2021 skulle kartlegges hvor det var «huller» i GD, og åpne for flyttinger. Kanskje er det dette som har resultert i et «overgangsvindu»?

I VD er det tyst, og jeg mistenker at et slikt vindu er lukket for de som jobber i de andre divisjonene.

## NYTT HÅP

Heldigvis er arbeidet med å se på stillinger, funksjoner og oppgaver nå hevet sentralt hvor dette hører hjemme, og planen er visstnok å sette ned en tverrfaglig arbeidsgruppe fra divisjonene som skal jobbe med dette. Forhåpentligvis finner man også en felles fleksibel praksis for hele etaten. Sann som det er nå, fungerer dette ikke.

## IA-SPORET PÅ VILLE VEIER

Vi har erfart at det til og med er vanskelig å få til noe når det gjelder bytte av arbeidsoppgaver i IA-sporet. Alle saker er viktig, men én stor bekymring er at vi som statlig etat har fått signaler om at vi etter hvert må stå flere år lenger i jobb enn i dag. Mange jobber turnus og har tungt fysisk arbeid. Vi har ikke særaldersgrense som andre i tilsvarende yrker. Og det å få til et bytte fra f.eks. GD til VD, som kan være et godt helsetiltak, virker som den vanskeligste ting i verden.

Arbeidsgiver kjenner tilretteleggingsplikten, men har i saker valgt å se bort fra denne med årsak i økonomi og at de «ikke uten videre» kan overføre ansatte

til andre stillinger i etaten. Da må det finnes en ledig stilling og den ansatte må fylle kompetansekravene til den aktuelle stillingen.

For det første er ikke dette «ikke uten videre-saker». For det andre ser vi jo at det i praksis gis både oppgaver og ansvar til ansatte når det er noe arbeidsgiver «trenger». Etter min observasjon, ser vi at stillinger, funksjoner og oppgaver finnes når arbeidsgiver selv ser nytten av det.

Man har så klart ikke et krav om å få bytte til noe konkret man har på ønskelisten i en enhver situasjon, og lokal arbeidsgiver har vist både forståelse og vilje ved å forsøke å legge til rette innenfor rammene i den ansattes stilling. Det er bare det at dette ikke alltid er nok.

## TILRETTELEGGINGSPLIKTEN ER STRENG!

Jeg vil her si til alle som på et eller annet tidspunkt i livet trenger å gå fra turnus til dagtid eller av andre helsemessige årsaker ikke kan jobbe der de er, at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven og IA-avtalen er streng.

Vi er en stor arbeidsplass og mange steder finnes det annet arbeid man kan utføre. Økte kostnader eller at det å finne andre oppgaver kan være ressurskrevende for arbeidsgiver, er ikke grunn nok til manglende tilrettelegging.

**POSITIVT MED «OVERGANGSVINDU»**  
Det vi hører i dag er at det flere steder i VD er et prekært behov for å få tilført

ressurser, for oppgavene kommer på løpende bånd. Og i GD er det «huller» i turnuser. Det burde være en lett sak å legge til rette både for de som trenger det for å stå i jobb, og for de som kanskje har funnet kjærligheten i en annen by. Vi imøteser et eventuelt «overgangsvindu» hvis det vil fungere som akkurat det, og ikke bare er nok et rykte om en bedre framtid for én divisjon.

Hvis et «overgangsvindu» skal gjelde for hele Tolletaten så er dette en veldig positiv nyhet i forhold til den restriktive praksisen som har vært ført de siste par årene, hvor svar på alle spørsmål i denne kategorien har vært at vi må vente til etter OU. I motsatt fall er dette en trist nyhet som gjør at vi har tatt noen steg tilbake og tydelig er blitt flere virksomheter i virksomheten, med høyere skott på personalpolitikkområdet.

Når dette kommer på trykk, håper jeg noen allerede har funnet åpninger de har lett etter!

Med hilsen fra  
Stine

innenfor området ansettelser og endringer i ansettelsesforholdet.

Hva er så dette «overgangsvinduet» og hva med den gode gamle «omstasjoneringsordningen»? Per nå vet jeg bare at det på etatsnivå er drøftet en instruks om overflytting, og håper den blir god. Nå som ansatte i divisjonene jobber sammen og på tvers, kommer den ulike praksisen som alltid har vært der mer til syne. Før kunne man gjemme seg i sin region og gjøre som man ville fordi avstandene var store. Nå etterlyser vi helhetlige og like rutiner for Tolletaten på området.

## UMULIG Å ØNSKE SEG BORT

Til tross for «mulighetene» nevnt over, opplever den gjengse toller at det å få flytte på seg er vanskelig, enten det er innad i divisjonen eller til en annen divisjon. I opptil to år før omorganiseringen fikk man beskjed om at Tolletaten ikke kan flytte på folk før etter OU. For ett år siden fikk vi vite at GD skulle starte et arbeid for å se på oppgaver, funksjoner og stillinger, både i forhold til lønn, og i



# HVA KOM FØRST, HØNA ELLER EGGET?



Serie  
Min forening



Serie  
Min forening



**2020 var et travelt år for arbeidsgiver og ikke minst for oss i foreningene. Så langt ser det ut som 2021 fortsetter i et forholdsvis høyt tempo det også.**

Ett spørsmål jeg til stadighet må spørre meg selv er – hva kom først, høna eller egget?

## VAR VI KLARE?

1. oktober kom fort, selv om vi på sett og vis har ventet på å passere denne datoen for å komme i gang i ny organisasjon. Det er allikevel slik som tolldirektøren har påpekt; det er mye som gjenstår. Var organisasjonen, divisjonene og områdene klare for å vippe over bryteren 1 oktober? Min opplevelse heller vel mot – tja..

Utfordringene og behovene står i kø, og når 6 områder skal samkjøres, ja da blir det ikke mindre utfordrende å løse opp i det.

«Butikken» er åpen og hjula skal gå rundt, men vi må samkjøres. Vaktledere? Brukerstøtte? Instruktører? Hundeførere? Foreninger? Lønn? Område eller divisjon? Divisjon eller sentralt? Er det ikke mye her som naturlig burde vært avklart FØR vi vipper over bryteren? Hva kom først, høna eller egget?

## HVA LYES EGENTLIG UT OG HVA SØKER JEG EGENTLIG PÅ?

Et eksempel som dukket opp nokså fort var rollen som vaktleder. I Øst har vi gjennom flere år lagt oss til en forståelse av hva en vaktleder er og hvor den skal være lønnsmessig – men nå er vi en divisjon. Har alle områdene begrepet vaktleder? Er det tillagt det samme ansvaret og de samme forventningene til hva en vaktleder skal gjøre i de ulike områdene? Avlønnes vaktleder ca. likt i områdene? Og da er vi i gang...

Nei, de gamle tollregionene løste ikke dette på samme måte, hverken på ansvar, lønn eller tittel. Altså har arbeidsgiver, i dette tilfellet, et behov for å samkjøre seg innad i den nye divisjonen.

MEN, folk går av med pensjon, lokasjoner organiserer seg på nytt og behovet for nye/flere vaktledere er her, kun få dager inn i 2021. Men hva er så en vaktleder? Er vi sikre på hva som skal ligge til denne rollen? Nei, det ønsker arbeidsgiver å se på. Så hva kom først, høna eller egget?

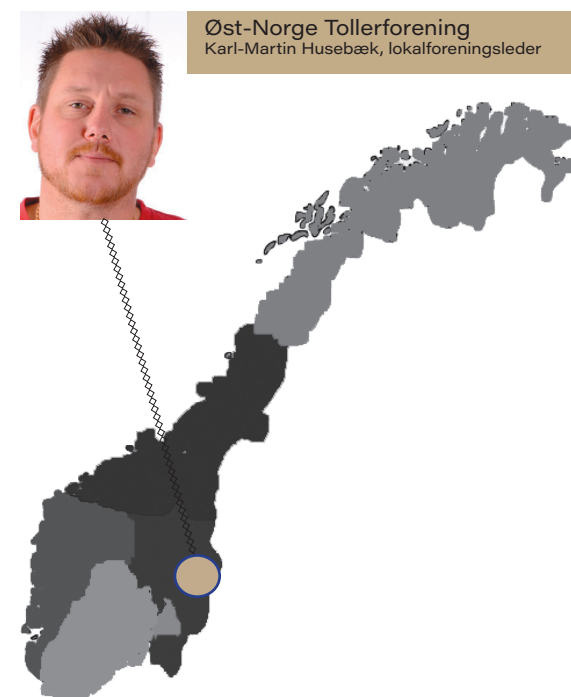
Arbeidsgiver lyser ut vaktlederrollen uten at vi nødvendigvis er helt sikre på hva denne rollen innebærer og hvor det rette lønnsnivået skal ligge. Her skal arbeidsgiver gjennomføre et prosjekt over tid for å definere rollen vaktleder, men vi trenger rollen i dag. Hva lyser arbeidsgiver egentlig ut? Hva søker vi egentlig på? Og er lønna riktig?

## 2.5.3 1c – UBEGRUNNED LØNSFORSKJELLER

Arbeidsgiver tar initiativet til en 2.5.3 1c forhandling med organisasjonene – ubegrunnede lønnsforskjeller. Et viktig og godt initiativ fra arbeidsgiver, dette er penger arbeidsgiver tar fra budsjett. Men så kommer spørsmålet mitt igjen – hva kom først, høna eller egget?

I tiden etter 1. oktober 2020 kom GD på banen og ønsket en kartlegging av hvilke stillinger, funksjoner og oppgaver som ligger ute i områdene. Lista lokalforeningene sendte inn til divisjonstillitsvalgte ble lang - veldig lang. Vaktleder, hundefører, teamleder,

...fortsetter på neste side



Øst-Norge Tollerforening  
Karl-Martin Husebæk, lokalforeningsleder





...fortsetter fra forrige side

## HVA KOM FØRST, HØNA ELLER EGGET?

kartlegging av sine stillinger, funksjoner og oppgaver?

## HVEM GJØR HVA?

Oppgaver og eierskap kan også bli en utfordring. Som så mye annet i etaten må enkelte områder løses, selv om hvem, hvor og hvordan ikke alltid er like enkelt å se for seg. Ja, hva kom først....? Samarbeidet mellom «inne og ute» i en region kunne til tider være utfordrende nok, men mange gode rutiner ble etablert – gode stier som førte oss frem til målet og oppdraget ble utført. Mange stier må nå gås opp på nytt, noen etablerte stier må legges om og noen stier vet vi ikke at vi faktisk må finne før vi står der uten en klar vei å gå. Oppgaver skal løses mellom seksjoner i samme divisjon, andre oppgaver skal løses mellom seksjoner i forskjellige divisjoner. Er vi sikre på hvem som gjør hva, er rutinen i sør den samme som i vest i forhold til samme sak? Veien blir til mens vi går, men ville veien blitt bedre (og enklere å gå) om vi hadde ryddet litt (mer) i dette tidligere?

Vi kan ikke forvente at alt skal fungere knirkefritt i/under/etter en omorganisering, men mye kunne fungert bedre om vi bare ble enige om hva som kom først – høna eller egget.

Kalle

lokasjonsansvarlig, instruktør, veileder, maskeansvarlig, brukerstøtte, superbruker, bilansvarlig, lagerhold, NK, skanner, BKG, båtfører, utstyrsansvarlig, ja, jeg kan nok fortsette en drøy halvside til, men dere ser poenget. For å gjøre det enda mer intrikat, tilligger det det samme i rollen i alle områdene?

En ting er å finne alle disse menneskene i de ulike områdene, så skal de sammenlignes. Hva om roller er slått sammen ett sted, men ikke et annet? Oppgave + oppgave = funksjon? Funksjon + funksjon + oppgave = stilling? Noen er utpekt, noen har søkt seg «opp» og noen har søkt seg «tilbake» - hva blir da ubegrunnet lønnsforskjell?

Klarer vi å sammenligne, eller snakker Øst-Norge tollerforening om epler, Sør-Norge tollerforening om pærer, Oslo og Akershus tollerforening om bananer og arbeidsgiver om ananas? Ville det ikke vært lurt og sørge for at vi var enige om hva vi har av oppgaver og hvilke rammer som ligger til grunn, FØR vi skal forhandle disse personene. Og hvor ble det av VD, har ikke de et behov for en

NORSK TOLLERFORBUND TILBYR

FORDELS  
MEDLEMSKAP

FOR DEG SOM SLUTTER ELLER HAR SLUTTET I TOLLVESENET



- IKKE MIST DINE FORDELER!



BLI FORDELSMEDLEM

KONTINGENT: KUN KR 500,- PR ÅR

DU FINNER MER INFO PÅ [WWW.NORSKTOLLERFORBUND.NO](http://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.



# Hva har du å vise til?



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

## På UiSs informasjonsside om det nye bachelorprogrammet innenfor toll står det: «Etter hvert kan du også jobbe i andre deler av Tolletaten.».

INNSENDT AV: LINE HAMSAAS, OAT

Er det faktisk sånn? Eller burde en kanskje opplyse om at når du først har kommet et sted, så skal det ganske mye til for at du får sjansen til å gjøre noe annet?

### Stuck på samme sted

Jeg startet i Tolletaten i august 2013, og var en del av et kull på 21 håpefulle personer. Med meg i sekken hadde jeg 300 studiepoeng og erfaringer som jeg hadde opparbeidet meg som lærer gjennom flere år. Etter hvert har denne sekken blitt større og tyngre, med kunnskap om både vareførsel (nå VD) og kontroll (nå GD).

Jeg har jobbet samme sted siden jeg var ferdig med fordypningskurset på TKS i 2015, og det er nok i manges øyne ikke så veldig lang tid. Men jeg har møtt på kolleger som har «sittet fast» på samme arbeidsplass med de samme arbeidsoppgavene i titalls år.

Det er overhodet ikke feil å trives i den jobben man gjør, men det burde være muligheter for utvikling. Det kan virke som om det er vanskelig å klatre fra «gulvet» og oppover i systemet, kanskje til og med umulig. Det kan være fordi man ikke innehar den kompetansen som er ønsket, eller så kan det være fordi man ikke er nok folk på arbeidsstedet til at «man kan la deg gå».

Jeg har selv opplevd at det har blitt spurt etter interessenter til andre arbeidsoppgaver, men at det da ble presisert at noen ikke kunne søke pga. bemanning. Da blir det vanskelig å holde motivasjonen oppe, når man til stadig får beskjed om at «Ja, det er fint du viser interesse. Men akkurat nå er det for lite folk der du er til at vi kan slippe deg». Og dette vet jeg ikke bare gjelder meg. Burde arbeidsgiver gjøre mer for at de ansatte kan videreutvikle seg?

### Videreutvikling

Ofte er de viktigste årsakene til at noen velger blant annet mer utdannelse at man ønsker å få mer interessante arbeidsoppgaver, at man kan utvikle seg på et personlig plan og utvikling av kompetanse. Enten det er gjennom nye arbeidsoppgaver, nytt arbeidssted eller nytt miljø. Dette er vanskelig i vår etat.

I vår etat hjelper det ikke med bachelorgrader, når det som regel er slik

at arbeidserfaring trumfer utdanning. Hvordan vil det da bli når tollskolen blir bachelorgrad? Hvordan vil da konkurransen om stillingene bli?

Jeg lurte på hvordan arbeidsgiver tenker at man skal opparbeide seg arbeidserfaring fra flere felt dersom en ikke får mulighet til å tilegne seg ny kunnskap.

Jeg har selv ytret et ønske om å kunne gjøre andre arbeidsoppgaver, mest fordi jeg liker å lære nye ting. Men det har nå endt med at jeg har valgt å videre- og etterutdanne meg. I fjor ble man oppfordret på Intranett til å søke på EVU-midler, men da innenfor gitte rammer.

Jeg tok kontakt med TKS ift. mulighetene for å søke på en master. Jeg fikk da til svar at slike masterstudier var forbeholdt ledere i etaten, men at jeg gjerne måtte søke på noe av det som passet de andre «boksene». Jeg føler det er lite vits å søke på måfå, kun for å få støtte da jeg allerede har «nok» studiepoeng uten å faktisk ha en master.

Det er også litt rart at støtte til mastergrader kun skal være for ledere, da det som regel er slik at lederne til oss på gulvet er gamle tollere selv og ikke har nok studiepoeng til faktisk å ta en slik grad. Burde ikke en etat som gjerne vil at de ansatte skal ha mål og som oppfordrer til å søke EVU-midler legge til rette for at «hvermannsen» på gulvet også kan ta master?

Nå endte det med at jeg søkte på masterstudiet (og kom inn) uten støtte fra arbeidsgiver, og betaler alt selv – i tillegg til å bruke turnusfridager, avspasering og feriedager for å kunne gå på samlinger.

### Avslag på avslag

Jeg har to eksempler som også kan illustrere problemet på andre måter. Det første eksempelet gjelder PHSs studie vedrørende tverrfaglig bekjempelse av økonomisk kriminalitet, hvor man via intranett blir oppfordret til å søke.

Jeg har en kollega som har jobbet med valuta i flere år nå, og som har søkt tre ganger, men har fått avslag på søknadene. Svaret kom via en mail hvor det står at søknaden ble «etter vurdering.. sammen med prioriteringene til divisjonene.. har ikke fått tildelt plass». Det er selvfølgelig slik at mange søker, men det er jo betenkelig at en «på gulvet» som jobber med dette til vanlig, ikke får sjansen én av de tre gangene.

Det burde være en selvfølge at man får faglig påfyll for å kunne gjøre jobben sin best mulig. Og samtidig ha incentiver for å utvikle arbeidsmetoder og liknende. Arbeidsgiver oppfordrer jo til at man skal heve kompetansen på våre respektive fagfelt, men hvordan skal dette gjøres når man ikke får sjansen på noe som både kan være relevant og motiverende.

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



...fortsetter på neste side



## Hva har du å vise til?

...fortsetter fra forrige side

på hvorfor man gidder å søke». Det mest tullete her er nok at det kan virke som om de som jobber høyere opp i systemet (les: i de fire «direktoratsdivisjonene») tror at Tolletaten kun handler om dem, og ikke om de som i realiteten gjør arbeidet ute – enten det er dokumentkontroll i TVINN eller passasjerkontroll.

### Ekskludering

Jeg syns nesten det er ironisk at det nå skal igangsettes en bachelorgrad i toll, vareførsel og grensekontroll når det allerede er vanskelig å få støtte til å ta etter- og videreutdanning. Burde man ikke også fokusere på utdanning som kan komme tjenestemenn til gode? Eksempelvis kan mekaniske fag tilbys de som jobber på landevei/ferjer. Det vil da gi tjenestemenn et fortrinn i arbeidshverdagen, da de allerede jobber med kjøretøy.

Samtidig burde man legge til rette for at «unge/eldre og håpefulle» tjenestemenn som har et ønske om å prøve noe annet eller lære seg nye ting, om det er en liaison-stilling; videreutdanning eller omstasjonering, faktisk kan få muligheten til det. Slik det framstår nå, så får ikke «nye» denne sjansen. Det ville vært en bra ting å få nye impulser, tenkemåter, arbeidsmetoder og hoder med lyst til å lære og gjøre jobben sin enda bedre. En skal ikke kimse av oss som er tollere, vi er utrolig stolte av den jobben vi gjør – men vi burde også få og ha muligheten til å gjøre jobben best mulig. Hva gjelder arbeidsgivers side, så kan det virke som det inkluderende arbeidsmiljøet som det reklameres så varmt for går mer ut på å ekskludere tjenestemenn.

Line

## Pakket ned, og så?



arkivfoto: Norsk tollblad

### Alle gjenstandene ble pakket ned etter alle kunstens regler av tre konservatorer og to tollere.

INNSENDT AV: **KNUT ENGUM SIMENSEN**  
PENSJONERT KOLLEGA OG  
MUSEUMSARBEIDER

Gjenstandene ble behørig registrert, konserverert og delvis pakket ned og emballert. Etter flere runder ble det sendt ut en kravspesifikasjon, for å finne et egnet lokale til å oppbevare gjenstandene. Det vi til slutt fikk tak i, ble ferdigstilt etter hvert, og møtte våre krav for oppbevaring.

Gjenstandene ligger nå på et passende sted i gamle Hedmark fylke. Det er bygget inn i et hjørne av lokalet, isolert i vegger og tak. All adkomst skjer via en rulleport, som er kodet. Det er dessuten installert et eget klimaanlegg for stabilt innemiljø. Så langt er alt vel og bra.

### Hva skjer videre

Hva skjer så videre med gjenstandene? Er det mulig for andre museer å benytte

gjenstandene til deres utstillinger? Hvor lenge er kontrakten med lagerholderen? Hva med abonnementet, der alle gjenstandene er registrert (kostnad og varighet)? Hvem har ansvaret for ettersynet av gjenstandene, og hvor mange ganger i året skal det være ettersyn?

### Uregistrerte gjenstander

Det gjenstår også et lite stykke arbeid for å få lagt ut flere gjenstander på Digitalmuseum.no. Det bør tas kontakt med Digitalmuseum, fordi jeg tror at det skjedde en datafeil hos dem, som gjorde at ikke alle gjenstandene ble offentliggjort.

Jeg anbefaler ansvarlige personer i Tolletaten å kontakte konservatoren som bisto oss under registreringen. Dette er vår historie, og den er vi stolt av! Museumssamlingen er en unik samling av gjenstander fra Tolletaten gjennom nesten 400 år, og Tolletaten har en forpliktelse til å ta vare på den!

På vegne av flere, et svar fra ansvarlig ledelse imøteses.

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

Leserbrev

Brev Til Bladet





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



**Jeg kom på jobb en ettermiddag. Ny beskjed. Vi er pålagt å påse at alle som kommer inn i ekspedisjonen registreres inn til Norge på eget skjema. Javel.**

INNSENDT AV: NINA JOHANSEN BULLOCK

Skjema er skrevet ut på norsk og engelsk. Ligger her. Det var det. Innføring i hvem/hva/hvor, ca 1 minutt. Så kommer sjåførene inn. Snakker/leser de engelsk eller norsk? De færreste. Det går mest i russisk, polsk, litauisk og ukrainsk.

Jeg logger meg på og får printet dette hersens skjemaet ut på flere språk. Kjører de i kopieringsmaskin og lager konvolutter med de språk vi har tilgjengelige. Manglet ukrainsk.

Så begynner sjåførene å stille spørsmål. Vi prøver etter beste evne å forklare "what to write". Lossested og adresse, men de skal losse flere steder. Do my very best. I tillegg til kontroll, masketilslag i Tvinn, ekspressfortolling og bommen ikke går opp, skal disse skjemaene fylles ut.

Kontrollerer vi dem nøye? Svaret er "nei". En nesten uleselig håndskrift. Flere hundre av dem blir hentet daglig på Ørje og fraktet til FHI. Hvem klarte å tyde dem? Ble de brukt til smittesporing? Sett med mine og kolleger sine øyne, var dette fullstendig på jordet...

Men, så ble det etterhvert "andre boller". Alle skulle registreres online. Scann QR-kode eller ring dette telefonnummer. Trykk deg videre, og du får en sms tilbake på at du er registrert.

Første søndag etter at dette ble satt ut i livet, var Linda og jeg på overtid for å



informere sjåførene i hva de måtte gjøre. På med munnbind og ut i venterommet. Søndag er en busy dag på grensa, så trailerne rullet inn. Så kommer de da. "No speak", sier den første. Viser frem sin gamle NOKIA-telefon. Jeg prøver meg på engelsk og litt "turistserbisk", men han skjønner lite av QR-koder. Etterhvert kommer det flere, og noen kan litt engelsk, slik at de kan bistå hverandre.

Da vi forklarer at ingen får trekke kølapp og får ekspedert sine tolldokumenter før de kan vise oss sms og registrert innreise på denne dato, går jungeltelegrafen ute på parkeringsplassen og inne i venterommet. Vi holdt trykket oppe på rød sone og sørget for håndheving av politiets regelverk. Imens satt 5-6 politi inne i sin "bu" på grønn sone. De hadde en roligere dag.

Enda er det noen som ikke har fått med seg at innreise over grensa må registreres elektronisk. I disse CV-19 tider er vi forsiktige med hva vi tar i. Må avrunde humoristisk. Kollega Brede

ga ekstra servis til en sjåfør. Brede skulle hjelpe en rumensk sjåfør med innreiseregistrering, "no english!". Brede trykket på sjåførens telefon for å åpne google-søket, og der dukket det opp en litt grovere "innreise-side" for voksne, og da endte det med å sende sjåføren til politiet, slik at de kunne hjelpe han.

Stay safe, gode kolleger. Bruk masker, hansker og sprit ned plassen din. Vi holder ut og står på videre.

Satser på lønn i himmelen

Nina

Medlemsfordeler i NT

# NORMAN & CO

15 timer gratis advokatbistand pr år

Les mer

[www.norsktollerforbund.no/advokattjenester](http://www.norsktollerforbund.no/advokattjenester)





# 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



Forsikringsavtale  
med Gjensidige



Lederutvikling  
Mitt Lederunivers



Karriereveiledning  
YS Karriereveiviser



## YS Fordel

Tannhelse-  
forsikring



Strømvatle



Mathandel og  
levering



Reiseavtale  
Color Line



Hotellavtale  
Thon Hotels



Reiseavtale  
DFDS



Hotellavtale  
Nordic Choice



Leiebil  
Avis



Hotellavtale  
Scandic



Bensin- og  
kredittkort

