

FACKTUELLT

SEKO post ! Klubbarna Årsta Pt, Tba Brev, Tba Paket, Segeltorp Paket ! Nr 3/juni 2005

Nya lönerna klara i juni

! Det nya löneavtalet förhandlades klart under strejkhott i oktober förra året. På grund av tolkningstvister och stor grinighet från arbetsgivarhåll kunde de lokala förhandlingarna inte påbörjas förrän under senvåren i år.

Nu är samtliga terminaler i Stockholm färdigförhandlade.

Färdigt

Resultatet har blivit ungefär detsamma med ett höjt generellt belopp till ca 400 kronor. På några av terminalerna tillämpas en "normlön"; den har höjts till 18.450 - 18.500 kr/mån. På Årsta har fridags-

tillägget lagts in i baslönen.

Den nya lönen betalades ut i maj på paketterminalerna. Brevterminalerna får den nya lönen och det retroaktiva i juni. Eftersom avtalet gäller från den 1 oktober 2004 innebär det åtta månaders retroaktivt.

Nya förhandlingar

Den 1 oktober i år börjar nästa period i gällande treårsavtal. Vi ska då förhandla om 2,4 procent. Dessa förhandlingar kommer att börja omedelbart efter semestrarna.

/Red



Bild: Invigningen av nya Årsta den 22 maj 2000.

Det är nu fem år sedan Klara flyttade över till Årsta och ett år sedan Tomtebodas följde samma öde - nu kommer rationaliseringskraven. Stockholmsterminalerna ska på tre månader minska antalet anställda med över 100 årsarbetskrafter. Samtidigt utreder Posten en senareläggning av brevbäringen och kräver i ett remissvar på Lindhutredningen att regeringen ska verka för att EU:s servicekrav mildras. Läs mer om dessa frågor och mycket annat i detta nummer av Facktuellt!

**Intervjun:
"Vi är för många"**

Sidan 18

**En man - alla röster
Besök på bolagsstämman**

Sidan 23

**700.000 kr
till nya fack**

Sidan 8

**B-klumpen
till Segeltorp**

Sidan 14

Årstaklubben på Internet:
<http://home.swipnet.se/terminalklubben/>

Facktuellt nr 3/2005

Facktuellt ges ut av
nedanstående klubbar

Red : Jan Åhman
Tel: 0708- 717 310
Red : Janne Skog
Tel: 070-726 73 91
Nr 4/2005 beräknas
utkomma i juli

Klubb Brev Tomteboda
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA
Klubbexp: Plan 2½
Tel: 08/781 76 14
Ordförande:
Gerardo Berrios
Tel: 070-980 71 08

Klubb Årsta Postterminal
Box 90 121
120 21 ÅRSTA
Klubbexp: Plan 3
Tel: 08/781 56 07
Ordförande:
Janne Gebring
Tel: 08/781 56 13

Klubb Tomteboda Paket
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA
Ordförande:
Tommy Nyrén
Tel: 070-980 50 58

Klubb Segeltorp Paket
Box 5555
141 07 Huddinge
Ordförande:
Murat Tok
Tel: 070-980 40 16

SEKO Stockholm
Box 1149, 111 81 Stockholm
Tel: 08/454 84 01
A-kassan
Tel: 08-678 00 00

"Vi vet vilka som bolagiserade Posten"

• Som nyvald ordförande för brev klubb Tomteboda har jag nu fått möjlighet att skriva ner mina egna tankar om det fackliga uppdraget samt om våran arbetssituation.

Jag skulle vilja börja med att tacka alla SEKO medlemmar för att ha fått förtroendet att leda klubbens verksamhet.

Postens ständiga förändringar de senaste elva åren efter bolagiseringen av postmarknaden har ställt hårda krav på oss postanställda och vi har tvingats anpassa oss till otrygga omständigheter. Avreglering betyder att konkurrenter plockar russin från kakan och detta har gjort att Posten inte kan konkurrera på samma villkor.

Anställningsstopp

Den snabba teknologiska utvecklingen med bland annat e-mail, fax, sms, mm har gjort att postvolymerna har minskat rejält samtidigt som Posten har blivit tvungen att investera i ny utrustning.

Under de senaste tio åren har man byggt och stängt flera terminaler. För att förbättra situationen måste man rationalisera och effektivisera tycker jag. Arbetsmiljö har inte blivit bättre, man måste erkänna att den har blivit sämre. Just nu finns det mindre ytor, flera maskiner som skapar buller och detta medför ju såklart stress för arbetarna. Något annat som försämrar situationen är planlösningen, monotona arbetsuppgifter som orsakar arbetsskador, mindre rotationsmöjligheter, personalstyrkan som naturligtvis blir äldre och dessutom har Posten infört anställningsstopp på grund av volymminskningen.

Stolta - men inte nöjda

Det är därför vi har haft många tillfälliga anställda även om en del har blivit fastanställda på grund av att de har jobbat tillräckligt länge. Det här innebär att de inte kunnat få lån och inte ens förstahandshyra för att de saknar fast anställning. Dessutom har vi haft behovsanställningar. SEKO har sagt upp avtalet om behovsanställda från augusti

därför att Posten inte tagit rehabiliteringsansvaret för dem som har blivit långsjuka.

Trots allt vi är stolta över att vara postanställda - men långt ifrån att vara nöjda...

Överlevnad

Vi gör allt vi kan för att förbättra våran arbetssituationen på den fysiska och psykosociala arbetsmiljön genom att vara delaktiga på arbetsplatsträffar, personalen är aktiva i förbättringsgrupper, vi är aktiva i arbetsmiljöromanderna men vi har vissa kroniska arbetsmiljöproblem, t.ex tunga lyft, överlastade postbehållare, buller mm. och vi har tvingats anpassa oss till de ständiga förändringarna samt ständiga besparingar som har skett de senaste tio åren. Vi är medvetna om att det handlar om våran överlevnad. Samtidigt är vi människor av kött, blod och känslor - var går gränsen?

Inte negativa

Det handlar inte om att vi negativa, lata eller tjatiga.

Det är nyttigt för Postens ledning att veta vad anställda upplever dagligen inom Postens produktion.

Posten som andra statliga företag är beroende av politiska beslut och det har stort betydelse vem eller vilka är som fattar beslut.

I slutet av 90-talet drev SEKO bl.a. en rikstäckande kampanj för att Posten skulle kunna bli en riktigt bank som skulle garantera en effektiv rikstäckande kassaservice. Tyvärr det gick inte. Idag driver Posten kassaverksamhet åt bankerna som innebär för oss ekonomisk förlust.

Är det inte dags att bankerna ska ta fullt ansvar och sköta sina verksamheter själva?

Eller att Posten ska få fullt betalt för tjänsterna.

Borgerliga recept

På vilket sätt kan Posten och vi an-

ställda påverkas vid ett regeringsskifte?

Det är en svår fråga, men vi vet vilka som har bolagiserat Posten 1994 och avreglerat energimarknaden, televisionen mm. Borgerliga recept är sänkta skatter, som betyder mindre resurser till kommuner och landstinget, sämre välfärd kanske skulle vi få några hundralappar mer, men... det innebär också att alla serviceinriktad verksamheter ska privatiseras och generera vinster och ännu saftigare löner till VD och kompani. Vi vanliga arbetare har ingenting att vinna på en sådan regering.

I verkligheten

Som postanställd jag skulle önska mig en trygg arbetsplats, en bättre arbetsmiljö och en ledning som lutar på sina medarbetare. Vi är varken ekonomer eller strateger men vi jobbar i verkligheten och vet hur vi kan bli ännu bättre.

Vi vill ha ett effektivt postföretag som kan prestera en bra service till hela befolkningen och kan garantera våran arbetsplats existens.



Gerardo Berrios

Gerardo Berrios är ordförande för Klubb Brev Tomtebodan.

**Facktuellt -
ledande
postfacklig
tidning!**

Till minnet av Håkan Ottoson

Håkan Ottoson har avlidit efter en tids sjukdom. Han blev 46 år. För många kanske Håkan "Otto" Ottoson bara var känd som ansvarig för kvalitetsarbetet inom Årsta postterminal.

Vad många kanske inte vet är att Håkan har arbetat fackligt inom bl a Stora Brev och klump på Klara. Undertecknad hade förmånen att få arbeta fackligt tillsammans med Håkan på 90-talet. Bland annat hade Håkan ett räknehuvud av sällan skådat slag. Detta var till stor hjälp vid de förhandlingar vi hade med arbetsgivaren.

Många gånger kunde Håkan vid förhandlingsbordet, genom snabb huvudräkning, bevisa att den tänkta omorganisationen inte skulle hålla. Det hände mer än en gång att arbetsgivaren generades på detta sätt. Håkans räkneförmåga var naturligtvis ovärderlig vid löföförhandlingar.

Ett annat utmärkande drag för Håkan var hans humor, som likt min egen låg åt det svarta, sjuka hållet. Arbetsgivaren råkade naturligtvis ut för detta och det var en ren fröjd och se och lyssna på herr Ottosons humoristiska utfall.

Håkan gillade utmaningar av sorterings- och sifferkaraktär. Så det var inte förvånande att han kom med i ett projekt på huvudkontoret som skulle utmynna i ISO-certifieringen. Med tanke på vilka personer som brukar hamna i huvudkon-



tores olika projekt genom åren, så förut-sätter jag att Håkans insats på ett avgörande sätt fick ISO-certifieringen att fungera.

Efter denna ISO-certifiering så blev Håkan engagerad i nya uppgifter och avsåg sig de fackliga uppdragen för att hitta nya utmaningar. Hans postala karriär slutade som kvalitetschef i Produktionsområde Stockholm.

Tack Håkan för den tid vi fick tillsammans i Klara och på Årsta!

Micke Täll

F.d. ordförande SEKO Årsta terminal

Bilden. Håkan Ottoson vid ett möte i avdelningens sorteringsutskott i början av 90-talet.

Ändringar i ob-tillägget

• I och med att Annandag pingst upphör som helgdag och ersätts av Nationaldagen sker en konsekvensändring av ob-ersättningen i Branschavtalet.

Det högre kvalificerade ob-tillägget ("storhelgstillägget, 74:57 kr/tim) som gäller vid pingst kortas ner så att det nu gäller från fredag kväll kl. 19.00 före pingsthelgen till kl. 07.00 på måndag efter pingst (eftersom måndagen inte längre är helg). I år (2005) innebär det att "storhelgstillägg" utgår från fredag den 13 maj kl. 19.00 till måndag den 16 maj kl.

07.00.

Nationaldagen

För Nationaldagen 6 juni har parterna kommit överens om att det är det vanliga kvalificerade ob-tillägget (33:26 kr/tim) som ska gälla från kl. 07.00 dagen före Nationaldagen till kl. 07.00 närmast följande vardag. I år (2005) infaller Nationaldagen på en måndag. Det innebär att kvalificerat ob gäller från fredag den 4 juni kl. 19.00 till tisdag den 7 juni kl. 07.00.

/JÅ

Verksamhetskommitténs möte 10-11 maj

"Har aldrig upplevt en så dålig stämning hos arbetsgivaren"

Affe Mellström kommenterar arbetsgivarens hållning efter senaste avtalsrörelsen

Verksamhetskommittén samordnar SEKO:s fackliga arbete inom Posten Produktion. Stockholmsterminalerna har sju mandat i Verksamhetskommittén. Jan Åhman, ett av Årstas ombud, rapporterar från kommitténs vårmöte som hölls den 10-11 maj i Stockholm.

Kvinnliga nätverket

SEKO har under några års tid haft ett kvinnligt nätverk inom Produktion. Arbetet har skett i olika former, men det senaste året har det framför allt bedrivits i två Ros-grupper, en för norra Sverige och en för södra, enkelt uttryckt.

Den norra gruppen (där Nord, Stockholm och halva Mitt ingår) rapporterade vid kommittémötet om sitt arbete.

Man har bl.a. genomfört skyddsronder ur ett kvinnligt perspektiv inom Produktionsområdet Nord (Sundsvall, Ånge, Umeå och Luleå terminaler).

De områden som särskilt belystes under ronderna var

- Maskinutrustning
- Skyddsutrustning
- Brand och utrymning
- Olycksfallsrisker
- Buller
- Lokalens standard
- Datorarbetsplatser.

De områden som tydligt går att förbättra för att uppnå en arbetsplats som är bättre anpassad till kvinnor är, enligt skyddsronderna, följande:

- Omklädningsrum och toaletter för enbart kvinnor
- Förbättrad kunskap genom information/utbildning där genusperspektiv beaktas
- Större möjligheter till anpassning av arbete under kvinnors graviditet
- Beakta småbarnsföräldrars behov av

anpassade arbetstider

- Beakta kvinnors syn vid rekrytering
- Skapa större utrymme för kvinnor att komma till tals i förändringsarbete
- Bättre balans mellan kvinnor/män som

chefer/medarbetare i team

- Ergonomiutbildning för att undvika belastningsskador.

Bland övriga erfarenheter från ronderna

Affe Mellström

– Jag har aldrig upplevt en så dålig stämning hos arbetsgivaren efter en avtalsrörelse, inledde Alf Mellström, nyvald ordförande i SEKO Posten, sitt anförande inför kommittén.

– Vi upplever det på alla nivåer i företaget, utom möjligen hos VD, fortsatte han, och fick ett instämmande från flera kommittéledamöter som mött samma reaktioner lokalt. Han ansåg det anmärkningsvärt att man i efterhand spyr galla över ett avtal som man själva skrivit under. Det är den förbättrade lönetrappan för nyanställda som man retar upp sig på och Affe Mellström funderade över om det bara är så att man är griniga för att man "förlorade matchen" - eller om det kan vara så illa att man inte vill ha anständiga löner i Posten.



Bolagsstämman

Affe fortsatte med att rapportera från bolagsstämman, där frågan om utdelningen (150 miljoner) till ägaren återigen tagits upp av SEKO.

– Posten behöver behålla varenda spänn, inte minst till de omställningsåtgärder som kommer, konstaterade han.

VD höll ett ganska mörkt tal vid stämman där han mot bakgrund av de fortsatt sjunkande brevvolymer uppmnade politikerna att börja titta på servicenormerna.

SEKO instämmer i VD:s oro för vikan-de volymer, sade Affe Mellström, samtidigt som han varnade för att det kan leda till stressade och dåliga beslut.

Servicekraven

Mot bakgrund av att Postens ledning återigen börjat fokusera på servicekraven för att behålla lönsamheten betonade Affe Mellström vikten av att ta en diskussion med ägaren staten och politiker-na om anledningen till att vi har statliga bolag som Posten. Näringsministern talar om de statliga bolagen som "min kon-cern" i företagsekonomisk mening; vi måste lyfta fram det samhällspolitiska uppdrag som Posten och andra statliga bolag har, underströk Affe.

Han avslutade sitt anförande med att med att säga några ord om det interna arbetet i SEKO Posten.

– Jag har inga planer på stora revolutioner i SEKO Posten, förklarade han, men däremot ska vi ta små steg för att bli bättre, till exempel på information.

noterades att brandutrustningen ofta är för tung och sitter för högt placerad och de tunga lyften i pakethanteringen försvårar särskilt för kvinnor. Man gjorde också noteringar om mer allmänna problem: dåliga ledarskap, buller, hårda golv och hjälpmedel som saknas.

Som avslutning noterade gruppen att *“Inom ett flertal områden är det inte en könsfråga utan snarare en fråga om personers längd och styrka som är avgörande och som kan ge en negativ påverkan av arbetsmiljön”*

Aktiviteter pågår nu i Sundsvall och Umeå utifrån de genomförda skydds- ronderna.

Skyddsronder ur ett kvinnligt perspektiv planeras även på andra terminaler, bland annat Årsta.

Sinikka Karméus-Gedda gav en personligt färgad rapport om hur det är att vara kvinna och skyddsombud.

Kvinnors representation

Gruppen har också undersökt hur det ser ut med kvinnors representation o styrelser på olika nivåer inom SEKO. Ungefär hälften av SEKO Postens medlemmar är kvinnor (på Årsta och de andra Stockholmsterminalerna är andelen lägre, ca 35 procent). Andelen förtroendevalda kvinnor är som regel betydligt lägre. Utifrån dessa siffror fördes en diskussion i kommittén hur kvinnor (men också invandrare och ungdomar) ska bli bättre representerade.

Lyssna till de här grupperna, ta deras förslag på allvar, riktade utbildningar, adjungeringar, olika former av mentor- skap, var några av de förslag som läm- nades.

Nätverket kommer fr.o.m. i höst att fortsätta i något annorlunda former. Två centrala grupper (med två ledamöter från varje Produktionsområde) och fem geografiska nätverk bildas. Grupperna ska fortsätta arbetet med rekrytera fler kvinnliga förtroendevalda och fortsätta arbetet med frågeställningar ur ett kvinnligt perspektiv.

Metodspåret

Lars Persson från Produktionsområde Väst leder Metodspåret på central nivå. Han informerade kommittén om arbetet i stort. Metodspåret behandlas i Årstaar-

Göran Sällqvist

• Göran Sällqvist är chef för hela Produktion & Logistik, vilket innebär att han ansvarar inte bara för våra terminaler utan också för Leve- rans (brevbäringen och postcenter) och Poståkeriet, mm.

Han inledde sitt anförande med att redovisa förbättringarna i Postens ekonomi och en del om utmaningar- na inför framtiden med en accelere- rande övergång till elektroniska media, en befarad ökad konkurrens, etc.

Han kom inte så mycket längre i sitt förberedda anförande därför att nu ville alla vi som drabbats av vad vi kallade för “strukturelän- det” komma till tals. Med “strukturelän- det” menas de negativa konsekven- serna av Posten Produktions struk- turprojekt för ett antal terminaler och brev- och paketnäten.

Det blev en bra dialog där Sällqvist fick sig till livs problemen i framför allt de värst drabbade terminalerna: HARRYDA, NÄSSJÖ, SEGELTORP, ÅRSTA. Men också allmänna bekymmer med att få loss pengar lokalt till de teknis- ka hjälpmedel som behövs, bristande information till chefer, osäkerheten om ePP:s framtid.

Angående Årsta svarade han att det behövs ett samlat grepp om År- sta därför att Årsta - enligt hans uppfattning - har

- en dålig produktivitet med för mycket personal
- en dålig layout
- en dålig arbetsmiljö
- det har förekommit en del otrev- ligheter som hot och stölder
- terminalchefen behöver stöd
- Årsta borde ha de bästa nyckel- talen, men har de sämsta
- den uteblivna effekten av Års- ta/Tbaprojektet beror på persona- löverenskommelsen i samband med flytten

Han avslutade med att “Årsta borde vara juvelen i terminalkronan, men så är det tyvärr inte”.

/JÅ

tikeln på annan plats i denna tidning.

ESB

De ansvariga för ESB inom SEKO Produktion, Kenneth Petersson, Verk- samhetsrådet, Christina Anzelius, HSO i Alvesta och PO Brandeker, Verksam- hetsrådet rapporterade om läget i pro- jektet.

En artikel om ESB finns på annan plats i tidningen.

Arbetsmiljöproblemen

Mötet behandlade de största arbetsmi- ljöfrågorna på terminalerna och tog beslut om att prioritera följande:

- tunga lyft och belastning
- bemanning
- ledarskap

DGA

Den goda arbetsplatsen, DGA, består tyvärr mest i att man passivt läser av ViP-utfallet för sex kriterier (*Arbetar aktivt med ViP, Medarbetarkontrakt, Arbetar aktivt med hälsa, Arbetar aktivt med bemanningsplanering, Arbetsplat- sträffar, Kompetensutvecklingsplaner*).

Sune Sjodin från Verksamhetsrådet påminde om att det finns möjlighet att söka pengar hos Produktions ledning för att lokalt prova nya idéer för att utveckla *Den goda arbetsplatsen*.

Tågkoncept

Posten håller i samarbete med några andra företag på med att utveckla ett koncept som syftar till att föra över mer volymer från lastbil och flyg till tåg. Den här gången handlar det om både brev, paket och ODR.

Beslut beräknas komma i höst och ett genomförande - om det blir positiva besked - sker i samband med tidtabells- skiftet 2007.

Ett eventuellt beslut kommer också att påverka de omlastningspunkter som finns i näten.

Jan Åhman

"Effektivisering av den samlade brevprocessen"

Maskinell finställning, senare utdelning och omlagd B-postsortering

ESB (från början var arbetsnamnet DSB) har varit på tal en tid och ett omfattande arbete har pågått bakom kulisserna. Nu verkar det emellertid som om projektet har kommit ut för att använda ett modernt begrepp. VD Erik Olsson avslöjade i en intervju i SvD den 26 maj en av de bärande delarna i projektet, senareläggningen av brevbärarnas utdelning. Jan Ahman repeterar grundläggande fakta och rapporterar om senaste nytt i projektet.

ESB, eller *Effektivisering av den samlade brevprocessen*, som är det officiella namnet, är antagligen det största av alla projekt som nu pågår inom Produktion och Leverans. Det består av två huvuddelar:

- Dels en uppgradering och utökning av den maskinella sorteringen på terminalerna. Arbetsnamnet för denna del av projektet är GLP och BFM, vilket skall uttolkas som Gemensam LäsbarhetsPlattform och BrevFörädlingsMaskiner (finställningsmaskiner).
- Dels en omläggning av tidsfönstren i brevbäringen och på terminalerna och därav följande ändringar i transporterna.

GLP

- Idag har vi olika OCR- och videokodningssystem i våra maskiner, beroende på tillverkare och maskintyp. Införandet av en gemensam läsbarhetsplattform innebär att dessa system byts ut mot ett enhetligt, lika för alla maskiner. Det innebär inte bara att man på respektive terminal har samma system i maskinerna och en gemensam videokodning.
- Dessutom ska kapaciteten förbättras så att färre brev sorteras manuellt. Idag sorteras drygt 80 procent av alla små/C5 och ca 45 procent av alla stora brev maskinellt. Av dessa maskinsorterade volymer sorteras ca 71 procent med hjälp av befintliga OCR-system (resten videokodas).

När den nya tekniken installerats ska drygt 85 procent av alla småbrev och 60 procent av storbreven sorteras maskinellt och 91 procent av dessa med hjälp av

OCR.

- Idag sorterar vi ut breven till utdelningskontoren på de två sista siffrorna i postnumren i våra GSM och FSM.

I det nya systemet ska småbreven (men inte storbreven) sorteras efter gatunamn och gatuadress i brevbärarens gångordning. För att det ska bli möjligt installeras nya mindre sorteringsmaskiner, s.k. BrevFörädlingsMaskiner, BFM. Dessa tar vid

där FSM:arna slutar. Tanken är att boxar och företag ska sorteras ut i befintliga GSM/FSM medan övrig finsortering sker i BFM. Arbetshypotesen är att BFM-maskinerna (åtminstone merparten av dem) ska installeras på terminalerna. Hur detta skall lösas i exempelvis Stockholm är inte klart. Årstaterminalen har som bekant redan nu lokalbrist.

Samtidigt införs också automatisk efter-

Posten saknar svar på viktiga personalfrågor om ESB

- SEKO Posten accepterar inte att Posten nonchalerar våra farhågor gällande personalkonsekvenserna, kring "Effektiviseringen av den Samlade Brevprocessen" (ESB). Centralt har vi erbjudit arbetsgivaren att skriva en överenskommelse om de viktiga personalfrågorna, som rätten till heltid och sammanhållen tjänstgöring.

Centralt har vi skyndsamt krävt en intern och extern kommunikationsplan.

Centralt har vi krävt svar på vad den nya arbetsorganisation innebär för våra medlemmar och hur deras arbetsmiljö påverkas.

Tiden går och svaren dröjer.

Tiden går...

Posten har efter våra påstötningar beslutat inrätta ett delprojekt som ska belysa personalfrågorna i ESB, men ännu finns inget projektdirektiv eller projektledare.

Tiden går och svaren dröjer.

Snart är maskinerna upphandlade och ESB ska gå från en skrivbordsprodukt till en "test" där projektet ska genomföras med start någonstans i landet för att vara klart runt 2008.

Tiden går och svaren dröjer.

- Vi vet att vi har världens bästa post.
- Vi vet att vi har kvalitet i världsklass.
- Vi vet också att Posten har mycket lojala medarbetare, de flesta medlemmar i SEKO.

Vi har som fackliga företrädare en skyldig-

het mot våra medlemmar att på bästa sätt företräda deras intressen för arbetet och anställningen i Posten. När vi ser att arbetsgivaren inte väljer att kommunicera och svara på våra farhågor får vi ställa samma frågor till den lokala chefen.

...och svaren dröjer

- Hur ska besparingen på drygt 300 miljoner kronor årligen hämtas hem? Innebär det att det blir övertalighet och uppsägningar bland brevbärarna?

- Hur löser man den ökade belastningen vid större brevbäringsturer? Blir dagens brevbärarturer dubbelt så stora i framtiden?

- Vi vill ha en heltidsorganisation med sammanhållen arbetstid, hur ska vi nå dit? Kommer vi att tvingas jobba kvällsvakter flera gånger i veckan för att få heltid?

- Vi vill inte "klä skott" för arga kundreaktioner när det blir klart att posten ska delas ut till 16.00 både för privatkunder och företag. Hur ska posten informera kunderna så vi slipper svara "Arga Olle"? Kommer mer än hälften av företagen acceptera att få sin post senare än idag?

Dessa och många andra frågor måste besvaras för att vi som facklig organisation och våra medlemmar ska vara "med och inte mot" Världens bästa post.

SEKO Posten

sändning av små och stora brev. De maskinsorterade försändelser som ska efter-sändas förses med ny adress i klartext och styrs om till den nya adressen direkt i sorteringsmaskinerna.

Enligt den preliminära tidsplanen ligger Malmö och Årsta först. Om den håller skall OCR- och videokodningssystemen bytas ut och de första BFM-maskinerna levereras under 2006. För Stockholms del kalkylerar man med drygt tio finställningsmaskiner.

Utdelningen

Den ökade utsorteringen av småbrevven påverkar naturligtvis brevbäringen. Merparten av vinsten tros ligga i ett snabbare förarbete för brevbärarna. Vilket i sin tur ger konsekvenser både vad gäller personalbehov och arbetets art.

Men dessutom pågår i projektet en översyn av tidsfönstren i brevbäringen och på terminalerna. En tanke är en striktare uppdelning mellan olika kunder och leveransvillkoren för dem. Det man i första hand är ute efter är att senarelägga utdelningen till privatkunderna till kl. 16.00. För att kunna genomföra detta måste man hålla boxkunderna och de större företagskunderna skadeslösa genom särskilda stopptider för dem. Boxarna ska vara färdigsorterade till 8.30 (ungefär samma som idag) och företagstäta områden ska få sin post senast 11.30.

Terminalerna

En förändring av tidsfönstren i brevbäringen påverkar brevbärarnas arbetstider och organisation av arbetet - men det ger också återverkningar för oss på terminal:

- Maskinell finställning ger mer jobb på sen natt och tidig morgon i terminalerna, om maskinerna placeras här.
- En senareläggning av brevbärarnas arbetstider möjliggör en omkastning av B-postsorteringen så att uppsamlingen görs på förmiddagen och spridningen på eftermiddagen.

Personalkonsekvenser

Om ESB genomförs innebär det stora personalkonsekvenser, framför allt i brevbäringen. SEKO har ställt ett antal krav inför projektet. Bland annat att ESB inte ska resultera i mer deltid och fler delade vakter och att det ska finnas adekvata hjälpmedel.

SEKO har också begärt att det genomförs ett fullskaleförsök inom ett brevområde innan det nya konceptet rullas ut i hela nätet. Så verkar det emellertid inte bli, utan istället genomförs projektet stegvis.

Man börjar med de tekniska uppgraderingarna, fortsätter med installation av de nya finställningsmaskinerna och avslutar med förändringarna av servicemålet i brevbäringen.

Nuläge

Den del av projektet som ansvarar för inköp och installation av finställningsmaskinerna (BFM) går nu på högvarv. Offerter har begärts in från ett antal leveran-

törer och dessa ska granskas den närmaste tiden.

Tidplanen är fortfarande preliminär men troligen börjar man installera BFM i Malmö i början av 2006 och eventuellt kommer Årsta strax därefter.

Hur nu det ska gå till. En projektledare för genomförandet av ESB på Årsta kommer att tillsättas inom kort.

Jan Åhman

Medlemmar i bild

Medlemsmöte på DIL:en den 14 april.

T.h. Sektionsordföranden Costica Enache. I bakgrunden Bosse Ericsson och Janne Skog från klubbstyrelsen.

Nedan fr.v. Ove Holmberg, Michael Löfstrand och Mikael Ström.



Årstasamverkan

700.000 till ny utrustning på Stora

Årstas samverkansgrupp består av terminalchefen, personalcontrollern samt enhetscheferna på Små, Stora och DIL/Värde.

Från skyddsorganisationen ingår HSO Arne Grentzelius.

De fackliga organisationerna representeras av tre ledamöter från SEKO (Jan Gebring, Jan Åhman samt en tredje som alternerar inom klubbstyrelsen), två ledamöter från ST och en från SACO.

Jan Åhman rapporterar och kommenterar från majmötet.

Resultat

Inga nya resultat förelåg efter de jag rapporterade om i förra infot (och i Facktuellt

nr 2/2005).

Det ekonomiska resultatet ligger f.n. på ca -12 miljoner per kvartal, bortåt 50 miljoner back på helåret eller 8,7 procent av terminalens totala budget. Om ingenting görs. Och jämfört med budget.

Den första fråga man kan ställa sig är därför om det är budgeten som är felräknad. En hel del tyder på det. De beryktade projekten styrdes av glädjekalkyler som nu påverkar Årsta negativt. Därmed inte sagt att också andra faktorer spelar in. Till exempel att det är litet si och så med personalplaneringen i huset, vilket bl.a. resulterat i en hel del övertid.

Nya chefer?

Det är ännu inte klarlagt hur många av de

drygt 90 som har sin grundplacering på Årsta men är utlånade till Tomtebodas Klump, som till slut kommer att flytta över till Årsta. Det beror bland annat på beslutet om överflyttning av klump till Segeltorp, och personalkonsekvenserna av detta. Ett antal deltidare på Segeltorp har blivit lovade förflyttning till Årsta när den nya maskinen är helt i drift på Segeltorp i sommar. Till sist kommer ett antal av Biltransportens chaufförer att söka över till sorteringen på Årsta. Oavsett hur många personer det blir i slutänden som hamnar på Årsta så kommer de att ersätta tidsbegränsat anställda och förhöjda åtaganden i huset.

Monica Dahlin, produktionschef på Stora är utlånad till ESB-projektet för en tid framöver. Två nya produktionschefer söks för närvarande till Årsta. Den ena ska ersätta Dahlin under hennes frånvaro och den andra ska stärka upp ledningen på Små.

ESB

ESB, *Effektivisering av den samlade brevprocessen* är nästa stora paradnummer i projektbranschen. Jag rapporterar utförligt om det på annan plats i tidningen. Den tekniska delen, uppgradering av OCR och videokodningssystemen i befintliga maskiner samt installeringen av nya finställningsmaskiner, är tänkt att påbörjas under 2006. Tidsplanen har blivit något försenad och är inte fastställd än.

Projektledare för Årsta kommer att utses inom kort.

Processanalys

Några försök har påbörjats utifrån Processanalysgruppens förslag.

Tyvärr tycks det råda olika uppfattning mellan facket och arbetsgivaren hur Processanalys ska hanteras lokalt, i vart fall på Små.

SEKO underströk än en gång vid Årsta samverkansgrupps möte att enhetscheferna ska ta upp Processanalysgruppens rapport i de lokala samverkansgrupperna och redovisa hur de tänker använda sig av den: vad man prioriterar, vilka uppslag man vill arbeta vidare med på enheten, etc. Endast på detta sätt kan man nå någon framgång med förbättringsförslagen.

Metodspåret

- Metodspåret kan sägas vara Processanalys i megaformat, men ändå inte riktigt detsamma. Metodspåret är helt inriktat på att sänka kostnaderna genom att effektivisera de olika processerna inom Produktions terminaler. I Processanalys påvisas också sådant som behovet av bättre introduktion och utbildning, ny arbetsutrustning, osv.

Hela Produktion

Metodspåret ska genomföras inom hela Produktion. Det innebär enkelt uttryckt att samtliga terminaler (brev, paket, ODR, ePP) ska uppnå samma resultat i alla sina processer som de bästa terminalerna inom respektive gren. Inte exakt samma, förutsättningarna är trots allt litet olika, men målet är klart: alla ska bli lika effektiva som de bästa terminalerna.

Arbetet börjar med en kartläggning av de olika delprocesserna: vilka tre terminaler som har de bästa nyckeltalen i brevresningen, manuella små, maskin stora, etc, etc.

Projektet har beslutat att börja med brevterminalerna och på dessa inleder man med att granska brevresningen. Alvesta, Malmö och Umeå anses vara effektivast inom brevresningen, i alla fall än så länge; det är dit vi andra ska nå.

Pär Stridsberg har utsetts till koordina-

tor för Metodspåret inom Produktionsområde Stockholm. Projektledare utses för brev, paket och ODR. Dessa kommer i sin tur att ha en arbetsgrupp på 7-9 personer till sin hjälp.

Lars Ericsson

Lars Ericsson är projektledare för brev på Årsta. Roger Johansson (T/U), Sören Åberg (Logistik) samt Ann Thyrén (Tba) är fasta ledamöter i projektgruppen vilket innebär att de deltar i arbetet med samtliga delprocesser. I delprojekt IRM ingår Patrik Lindhagen, Mikael Lumos, Yvonne Axelsen och Ewa Påågå i projektgruppen. När projektet efter sommaren går vidare till nästa område ersätts de sistnämnda av nya deltagare med koppling till sitt område.

IRM startat

Delprojekt IRM har redan startat och ska pågå under våren.

Facket och skyddsorganisationen har dels en övergripande samverkan gentemot Pär Stridsberg och Lars Ericsson. Dels, och kanske framför allt, ska samverkan ske mot enhetscheferna när de vill genomföra de förslag som projektet levererar.

/JÅ

Pågående aktiviteter

Lagutveckling

Tommy Frost är ansvarig för ett projekt, som inte har startat än. Han efterlyste deltagare från de fackliga organisationerna.

Biltransporten

Enligt beslut fattade centralt inom Produktion och Logistik ska Leverans överta ansvaret för alla transporter och i första hand anlita Poståkeriet, PÅKAB. Det innebär att Årstaterminalen inte längre får behålla sin egen Biltransport.

En lokal konsekvensbedömning har genomförts vad beträffar arbetsmiljön. Däremot är inte konsekvenserna för flödet och ekonomin färdigutrett ännu. Besked från PÅKAB om deras upplägg och pris-lapp inväntas.

Tidplanen för genomförandet är f.n. att PÅKAB tar över transporterna i tre steg i månadsskiftet september/oktober.

De anställda i Biltransporten som inte vill följa med till Poståkeriet erbjuds arbete på terminalen.

Det vettiga i beslutet ifrågasätts av många inblandade ("ingen vill egentligen ha den här lösningen förutom Sällqvist - möjligen är det ekonomiskt för terminalen, men dyrare för Posten" - citat från en källa inom Biltransporten) men det finns tyvärr inga signaler idag om ett tillnyktrande.

Operativ ROS/OP-UH

En kartläggning pågår, men så mycket kan redan nu konstateras att det enbart är några få ROS-team i arbete och OP-UH-utbildningen ligger nere.

De "eldsjälar" till Operativa Ros:en som söks och anmält intresse har intervjuats och kommer att tillsättas inom kort.

Delegering av arbetsmiljöansvaret

Arbetsmiljöansvaret har delegerats till produktionscheferna inom deras respektive ansvarsområden. På Stora är det f.n. terminalchefen som har ansvaret i väntan på att en vikarierande chef utses.

Uttalande om diverse händelser

Frågan om ett gemensamt uttalande från samverkansgruppen angående den brottslighet, skadegörelse och hot som förekommit i terminalen den senaste tiden diskuterades. Terminalchefens förhoppning är att ett uttalande kan göras när utredningarna är klara.

SEKO (och de andra facken) instämmer i detta, men SEKO anser också att ett skriftligt uttalande om skadegörelsen av integrations- och mångfaldshörnan borde ha gått ut snabbare i något av de Årstainfon som publicerats (saken har polisanmälts av terminalledningen. I senaste numret av Facktuellt publicerades intervjuer med terminalchefen och klubbens ordförande och integrationsansvarige).

Användning av skyddsskor

Det är obligatoriskt att använda skyddsskor inom vissa zoner i terminalen. En översyn av zonerna pågår.

Bankomat

Terminalchefen har undersökt med Posten Marknad om möjligheterna att installera en bankomat på terminalen. De anser att tillräckligt underlag saknas och det blir därför ingen bankomat.

Friskvårdssatsningen

Drygt 50 anställda på terminalen har erbjudits att träna på arbetstid. Träningen består än så länge i promenader och cirkelträning.

Lokala rutiner för hantering av förseelser och brott

En uppdatering av befintligt dokument har genomförts.

Löneskulder

SEKO tog återigen upp frågan om hur "löneskulder" hanteras av Verksamhets-service Lön.

De skickar - i bästa fall - med kort varsel ut ett brev till den anställde och dennes chef med information om att man på kommande lön kommer att dra x kronor.

Enligt SEKO är det dels skillnad på löneskuld och löneskuld; det är en sak om "skulden" hänförs till en korrigering av preliminär lön eller genom rena fel från arbetsgivaren samt naturligtvis när korrigeringen sker och vilka belopp det handlar om. Dels borde Verksamhetsservice (eller ansvarig chef) ta en personlig kontakt med den drabbade innan man gör avdrag (såvida det inte rör sig om mindre belopp).

Vi har fått in exempel där den drabbade varit på semester ett par veckor och kommit hem till ett länsat lönekonto.

Säkerhetsrevision

En intern säkerhetsrevision har genomförts på terminalen. Vi fick godkänt på 102 av 107 kontrollerade punkter och slutomdömet blev därför att terminalen är ett föredöme i det här avseendet.

De fem anmärkningarna gällde bland annat att passerkorten ska bäras synliga och att det är för många privata väskor i produktionslokalerna.

Sjukfrånvaron

är tyvärr fortsatt hög och visar dessvärre en uppåtgående trend.

Även frisknärvaron mäts. Med frisknärvaro menas att man är sjuk högst 7 dagar per år. Ca 45 procent av terminalens anställda uppfyller detta villkor.

Resultat av skyddsronderna

De första konkreta resultaten av skyddsronderna börjar visa sig. 35 nya sorteringsfack, 11 höj- och sänkanordningar till befintliga fack, 30 stolar samt ett antal mattor och palettvagnar har beställts till Stora för sammanlagt ca 700.000 kronor. Nästa steg i det systematiska arbetsmiljöarbetet är arbetsmiljöenkäten, som alla anställda ska ges möjlighet att besvara. Den läggs ut på webben inom kort.

Skyddsronderna och arbetsmiljöenkäten ska mynna ut i en handlingsplan som bland annat ingår i underlaget för nästa års budget.

Brandövningen

Brandövningen visade på brister i larmnordningarna. Dels förväxlas ljudet med maskinernas larmsignaler, dels hörs den inte i vissa pausrum.

Bristerna ska åtgärdas.



Jan Åhman

Jan Åhman är redaktör i Facktuellt

PS. Sedan samverkansmötet hölls i början av maj har mycket vatten runnit under Årstas broar. Se vidare i artikeln om krisplanen.

Alla tidsbegränsat anställda ska bort Krispaketet över Årsta

Terminalchefen Susanne Hellebring och områdeschefen Kent Söderberg presenterade den 30 maj det krispaketet som har ordinerats Stockholm i allmänhet och Årsta i synnerhet.

• Bakgrunden är de dåliga resultat som Årsta anses prestera. De flesta processer på terminalerna är nyckeltalsberäknade. De olika delprocessernas nyckeltal vägs samman till en *måluppfyllnadsgrad* för respektive terminal och för brevnätet som helhet. I den bästa (?) av världar skulle alla terminaler och hela Nätet uppnå 100 procent. Det är det ingen som gör och målen är satta betydligt lägre.

Enligt budgeten för 2005 skall hela Nätet ha en måluppfyllelse på 60 procent och Årsta skulle uppnå 52 procent var det tänkt. Utfallet för april i år blev 57,7 procent för Nätet och 46,6 procent för Årsta. Det krav som satts av kriskommisionen innebär att Årsta ska nå 60 procent under 2006.

Den svaga måluppfyllelsen återspeglas i det antal timmar som används på terminalen. Årsta skulle enligt budgeten ha gjort av med 934 MA i april i år, utfallet blev

1050 MA. Det som räknas är *närvarotid*, dvs den tid som faktiskt används varje dag i produktionen och administrationen; antalet anställda är betydligt fler. MA är all tid omräknad till heltid, enkelt uttryckt.

Den 30 maj informerades de fackliga organisationerna om följande åtgärder.

I. Anställningsstopp och personalöverskott

En första åtgärd som vidtagits är att anställningsstopp gäller (för alla terminaler i Stockholm) fr.o.m. den 16 maj. Nästa etapp blir att alla tidsbegränsat anställda och förhöjda åtaganden ska upphöra var-tefter som de löper ut; i de flesta fall den 31 augusti. Det innebär att drygt 100 MA tas bort ur produktionen (det är där de tidsbegränsade finns, inte i administrationen) i början av hösten (de vikarier som ersätter friårslediga berörs inte). Den tredje etappen innebär att ett beslut ska tas senast den 31 januari 2006 och hur stort personalöverskottet är den 1 maj 2006 och vilka åtgärder som ska vidtas med anledning av detta.

II. Stödtrupper

Ett antal stödtrupper har inkallats för att hjälpa Årsta, "*Årsta ska få all hjälp som behövs från Nätet*", som det formuleras.

1. Styrelse

En styrelse för Årsta (eg. Stockholm) har inrättats för att "*stödja och styra*" förändringsarbetet (en liknande styrelse har inrättats även för Produktionsområde Väst med Göteborgs, Härryda och Nässjö terminaler).

Styrelsen består av Bertil Nilsson (chef för Posten Produktion), Serbaz Shali (utvecklingschef för Posten Produktion), Björn Olsson (chef för Produktionsområde Norr), Bo Norén (chef för Produktionsområde Syd), Helena Elvehöjd (ekonomicontroller i Posten Produktion), Yvonne Edblad (tf personalchef i Posten Produktion).

2. Personalgrupp

En personalgrupp har tillsatts för att genomföra avvecklingsprocessen. Gruppens sammansättning: Jarmo Klint (Sundsvall), Yvonne Edblad (Posten produktion) samt Karin Karlsson (Malmö).

3. Kommunikationsgrupp

Består än så länge av Lotta Andersson, informatör i Posten Produktion.

4. Grupper för att genomföra förändringen

a. Pär Stridsberg leder en grupp som ska ta fram vilka resurser som finns och vilka som behövs. I gruppen ingår Ann Thyrén (Tomteboda) och Lasse Ericsson (Årsta).

b. En "alterneringsgrupp" som ska stödja schemaöversynen. Består av Hans Andersson (Uppsala) och Jouko Lehtinen (Tomteboda).

c. En "förhandlingsgrupp" som ska ansvara för de förhandlingar som blir följden av kriskommissionens arbete. Består av Kent Söderberg, Leif Ståhl (Malmö), Susanne Hellebring, Yvonne Edblad (Posten Produktion).

5. Kvalitetssäkringsgrupp

I gruppen ingår Sven Östen Johansson (Umeå), Kenth Olsson (Posten Produk-

Öppet brev till ledningen för Årstaterminalen

Det var inte länge sedan postvolymerna flyttades över till Årstaterminalen från Norrköping, Tomteboda och Arlanda Utrikes. Likaså var personal från Tomteboda tvungen att flytta med hit till Årsta. I samband med dessa omflyttningar utlovades att arbetsmiljön inte skulle försämrats utan snarare förbättras.

Vi är nu många som upplever en allt sämre arbetsmiljö med en hårdare mentalitet och ett tuffare arbetsklimat här på Årsta postterminal. Därför protesterar vi mot de allt sämre arbetsvillkor med stressiga arbetsledare som kännetecknar vår vardag.

Vi vill ställa frågan om det verkligen är detta som arbetsgivaren eftersträvar eftersom det motsäger såväl målet *Den goda arbetsplatsen* som *Personal som trivs*. Slutligen tycker vi också att det förhindrar en effektiv arbetsplats och en personal med god hälsa.

SEKO Klubb Årsta sektion Små/C5
Antaget vid medlemsmötet den 28 maj 2005

tion), Anders Rydman (Tomteboda).

III. Prioriterade aktiviteter

Ett antal aktiviteter ska omedelbart dras igång.

- Översyn av över/underskott av timmar inom terminalen som underlag för eventuella schemaförändringar. Ansvariga Christian Stenström (sorteringschef på Årsta Stora) och Hasse Gustafsson (sorteringschef på Små).

- Ta fram förslag över samlad manuell sortering i terminalen. Henrik Samuelsson ansvarig.

- Säkerställa en fungerande personalplanering på Stora och Små. Sofie Berg (sorteringschef på Små).

- Säkerställa framdrift vad gäller anläggningsutnyttjande. Patrik Lindhagen (sorteringschef Små)

- Genomströmningstal - undersöka vilka "flaskhalsar" som finns i produktionen. Jonas Ransmyr (ekonomicontroller Årsta)

- Resultatuppföljningsprocesser. Pär Stridsberg.

- Fokus på "rak och synlig arbetsledning". Samtliga chefer.

- Ta fram underlag för kommunikation. Susanne Hellebring.

- Varsel av alla tidsbegränsat anställda. Ann Marie Bjurkull (personacontroller Årsta).

- Produktivitet - "slöseritid" tas bort. Jonas Ransmyr/Pär Stridsberg.

- Översyn av arbetsvariationen. Respektive sorteringschef.

- Samsyn/gemensam tillämpning av raster/pauser. Tommy Frost (produktionschef Årsta DIL/Värde).

- Fortsatt friårserbjudande? Ann Marie Bjurkull.

- Arbetsmiljöfrågorna på Årsta ska prioriteras parallellt med dessa aktiviteter (men det har inte tillsatts någon grupp för detta krisområde!).

- Friskvården på arbetstid upphör om två veckor och återupptas först "vid stabilitet i organisationen", som det motiveras. Däremot ska det satsas på sjukgymnastiken.

De fackliga organisationerna mottog detta som information den 30 maj. I SEKO Klubb Årsta kommer vi nu att behandla detta i styrelsen för att därefter samverka om åtgärderna: ta ställning till arbetsgivarens förslag och komma med egna.

Jan Ahman

Teater för medlemmar i SEKO Klubb Årsta PT

DRAMATEN



Föreställningar på Stora scenens tredje rad gratis för SEKO-medlemmar under spelsäsongen 2004/2005

Du kan gå på teater gratis!

SEKO Klubb Årsta PT har sex stycken Tredjeraden kort för teaterbesök på Dramatens Stora scen under säsongen 2005/2006.

Biljetter finns till följande föreställningar:

Köpmannen i Venedig av William Shakespeare

Juli: 15/7, 16/7, 23/7, 24/7; September: 20/9

Min fru går igen av Noël Coward

September: 4/9, 13/9

Lika för lika av William Shakespeare

September: 23/9, 28/9

Bokningspärmen med närmare information finns i Sektion Små/C5s expedition på plan 2. Där hämtar du även biljetterna och lånar Tredjeraden kort.

För upplysningar & bokningar:

Kontakta ditt SEKO-ombud eller **Raili tel. 08-781 56 07, 073-678 77 01**

Välkomna att boka biljett!

SEKO

Klubb Årsta Postterminal

Ceteris paribus

Ce'teris pa'ribus (lat.) = under i övrigt oförändrade förhållanden.

• Ett laboratorium är en idealisk plats för att undersöka förhållanden mellan några få olika värden. Där kan vi kontrollera vad vi gör, och allt som sker i experimentet är en direkt följd av vår påverkan. På detta sätt har vi utvecklat mycket av det som ses som självklarheter idag. Medicin, teknik och elektronik är goda exempel på områden där experiment i laboratorieform har gett oss människor en bättre tillvaro. Tack vare detta har till exempel smittkoppor och lepra i stort sett utplånats från jordens yta. Kommunikation sker blixtnabbt över kontinenter via internet. Kyl och frys

används för att förvara mat länge, i hälso- samt skick. Allt detta och mycket mer har vi idogt experimenterande i laboratorieliknande miljöer att tacka för. Problemet uppstår när vi försöker se samband och orsak inom verksamheter som inte riktigt går att kontrollera.

Golfspel

I nationalekonomiska diagram finns det alltid med en liten brasklapp, Ceteris Paribus. Översatt till svenska betyder det ungefär "allt annat lika". Det bevisar svagheten som finns, när en matematisk

formel ska beskriva verkligheten. En modell är till sin form en mycket stark förenkling av verkligheten. Problem blir liksom lite lättare analysera om det inte finns för mycket att ta hänsyn till.

Tag sambandet mellan golfspelare och fysisk hälsa som ett exempel på hur fel det kan bli:

En forskare har undersökt detta samband och kommit fram till att golfspelare lever längre och mår bättre än icke golfspelare. Så då är det väl bara för folkhälsoinstitutet att utrusta alla vuxna medborgare med en golfbag, några bollar och medlemskort i närmaste golfklubb. Då är väl problemet med vårt höga ohälsotal löst, ... eller? mnjaa... ett litet "ceteris paribus" måste nog till ändå.

A propos SEKO Postens organisation

• Under rubriken "En inte alldeles enkel historia" gör Janne Åhman återigen ett försök att förklara vår organisation för oss. (Facktuellt 2/2005 sidan 6.) Efter att läst hans pedagogiska redogörelse infinner sig ändå en känsla av otillfredsställelse och misstanken smyger sig på att det kanske inte är frågan hur organisationen ser ut som behöver förklaras utan snarare varför den ser ut som den gör.

Moses tavlor

Det har väl knappast funnits någon facklig motsvarighet till Moses som en dag steg ur öknen bärande på de stentavlor där Sekos organisation fanns inristad. De frågor som borde besvaras är därför kanske snarare: När och varför uppkom t.ex. Verksamhetsrådet och Verksamhetskommittén? Med vilka syften? Hur har dessa organ bidragit till att våra arbetsförhållanden förbättrats. Vilka försämringar har de förhindrat? Vem granskar och utvärderar deras verksamhet? Var finns dessa utvärderingar? Finns det något samband mellan existensen

av dessa och andra fackliga "grenar" och det faktum att vi betalar mer i fackföreningsavgift än i vissa akademikerförbund där lönerna är betydligt högre än våra?

Svingar sig

Var och en som deltagit på någon klubbs årsmöte och där upplevt det tveksamma mummel som emellanåt uppstår som svar på frågan om vi kan välja/nominera Pelle till x eller y-kommittén, z eller å-skabet, ä eller ö-rådet, misstänker nog att det föreligger ett problem här. Om det sedan är av informationskaraktär eller av strukturell art vill jag låta vara osagt.. Men rent allmänt går det väl att konstatera att varje ytterligare dag våra förtroendevalda svingar sig mellan grenarna i det fackliga träd Sekos organisation utgör också är en dag de avstår från att genom förstahandserfarenhet ta del av hur tillvaron på fasta marken för medlemsmajoriteten ter sig.

Günter Thiele

Jan Åhman kommenterar artikeln i Sista ordet.

“Jag har många exempel på hur oändligt segt det kan vara att få någonting gjort...”

Jämföra atomer

Motsatsen till ceteris paribus skulle väl kunna vara ungefär "under för övrigt totalt förändrade förhållanden". Då skulle ingenting kunna jämföras och det är ju inte heller så vettigt. Även i det verkliga livet utanför laboratoriet behöver vi för enkla och relatera till något. Annars skulle vi inte ha något samband alls. Utan att kunna jämföra någonting, blir tillvaron kaotisk och till sist ganska outhärdlig. Storleken på det vi jämför har ingen betydelse. Det kan vara atomer, berg eller varför inte postterminaler

Metodspåret

När man nu ska jämföra postterminalerna runt om i landet med varandra inom projektet som går under namnet "Metodspåret" luktar det ceteris paribus lång väg. Projektet åker nu runt och tittar på hur man arbetar i olika processer. Den terminal som lyckats bäst i varje enskild process, ska man så analysera vad der beror på.

Sedan är det meningen att andra terminaler ska jobba på samma sätt.

Men allt annat är ju inte alls lika ...

- Transporterna fungerar olika - att sitta fast i trafiken på Essingeleden medför risk för störningar.
- Lokaler ser olika ut - ett plan ger oss på Årsta en känsla av översiktlighet och hangar i megaformat. En driftledare i tjänst på Stora brev avverkar en sträcka på ca 7 kilometer (uppmätt med stegräknare), under ett normalt 8 timmars arbetspass.
- Människor - är olika trögrörliga, vi är en brokig massa av olika drömmar, idéer, tankar, lust, förmågor och viljor, som gör våra "experiment".
- Utrymmet - vi tvingas alltid i alla lägen att dela på för lite utrymme.
- Det ser ju då ut som att 1+1 inte = 2 utan kanske istället 1,5. Eller varför inte 3?

Fyra kilometer

På Årsta sorterar vi färre brev/timme än alla andra terminaler undantaget Göteborg. Men, ceteris paribus, går det verkligen att göra sådana jämförelser...? Är vi så mycket sämre än andra? NEJ!

Du kan ju själv bara fundera på vad som händer, när det blir stopp någonstans i LTP:n i taket på Årsta. LTP:n är 4 kilometer lång, enligt uppgift från Teknik och Underhåll, och terminalens "blodomlopp". Stoppet ser du oftast inte orsaken till, så du får helt enkelt vänta på att felet åtgärdas några hundra meter längre bort. På vissa andra terminaler saknas LTP, och man kan hantera all Post i golvplan. Det kan vi ju givetvis inte göra på Årsta då utrymmet är alltför snålt och avstånden för långa.

Oöverstigliga hinder...

Ett stort hus kräver långa och omständliga kanaler för att alla förändringar ska kunna genomföras. Vissa saker är så oöverstigliga att man ger upp. Där går det inte att jämföra med hur det är på ett mindre ställe. Där är säkert beslutsvägarna betydligt kortare. Som facklig förtroendevald sitter jag i samverkan på vår enhet, Stora brev. Jag har många exempel på hur oändligt segt det kan vara att få någonting gjort...

här är bara några...

... klockorna

För så där drygt två år sedan, väckte jag frågan om varför vi inte kan få klockorna

på terminalen att visa samma tider. En petitess kan tyckas men det illustrerar hur segt det kan vara.

Detta visar sig vara ett omöjligt uppdrag. Jag har nu gett upp min ansträngning, frågan har lyfts ett snäpp i hierarkin till terminalsamverkan. Där har det vad jag vet inte heller gått att lösa. Jag driver inte frågan längre. Delvis eftersom många av mina arbetskamrater ser klockornas vilshenhet som en möjlighet att använda sin kreativitet i tidshållningen. Var du än är så går det alltid att hitta en klocka som visar den tid som passar dina egna syften bäst.

“Bara man inte skyller bristerna på personalen, för vi är ju domsamma. Vi som sorterar posten har helt enkelt ingen möjlighet att påverka situationen.”

... toaletterna

det vill säga bristen på toaletter, som vi påpekat i samverkansgruppen. Bristen får till följd att jag och mina arbetskamrater får gå längre och tar längre tid på oss, än vad som hade kunnat vara. På väg till en ledig toa finns ju alltid hinder som sinkar. Ja, det kan hända mycket på vägen till en ledig toalett. Posten blir i alla fall inte snabbare sorterad för det.

...kaffeautomaterna

...ett tredje exempel. Denna oändliga historia om trasiga godis- och kaffeautomater, som väcker ilska och frustration sent på kvällen. Då börjar en ny vandring runt i jakt på hel sådan. Växlingsautomaten som krånglar är ytterligare en tidsstjälande och produktivitetshämmande faktor. Ju mer post, desto mer sorterare, desto större slitage på sådant som toaletter, kaffeautomater och växlingsautomater. Känslan av otrivsel och liknöjdhet växer vid dessa tillfällen. Om jag inte ens kan få en juste kopp kaffe på kvällen, så får det följder för min inställning till arbetet.

Ceteris Paribus - allt annat

lika...

... men ingenting är sig likt egentligen. Vi får veta att vi producerar för dåligt och kostar Posten för mycket pengar. Ändå är vi samma människor som lyckades uppnå alla dom kvalitetsmål som Posten mäter, för bara drygt ett år sedan. Något sådant som kvarligg var sensationellt ovanligt. Både på Tomtebodan och på Årsta. ... Hur kan det komma sig att skillnaden då har blivit så stor?

Ceteris Paribus innebär att det som händer bara är följden av en orsak. I min värld finns det tusen anledningar till att vi "producerar" för dåligt. Bara man inte skyller bristerna på personalen, för vi är ju dom samma. Vi som sorterar posten har helt enkelt ingen möjlighet att påverka situationen. Terminalen är alltför stor och översiktlig för att det ska kunna låta sig göras. Vi kan bara invänta order och hoppas på att det blir rätt till slut.

Varför har det då gått så fel?

Kan det vara en förenklad syn på vad en arbetsplats är? Kan det vara så att man förlitar sig alltför mycket på det tankesätt som man kan använda i ett laboratorium...?

Där varje enhet kan plussas till en annan och summan blir precis 1+1=2 Ceteris Paribus.

Nu hotar man med stora stygga vargen ... vilket innebär att man kanske väljer att skicka posten till Västerås eller Uppsala istället. ... det bevisar ju egentligen inget annat än att den rationaliseringsvinst, som man utlovat när man valde att lägga ned Norrköping och Tomtebodan brev, har uteblivit.

... och vem bär egentligen ansvaret?



Eva Brattström

Eva Brattström är ordförande i sektion Stora Brev på Årsta.

B-klumpen till Segeltorp 2006

Beslut trots osäkra kalkyler och andra frågetecken

Den 20 maj fattade Posten Produktions chef Bertil Nilsson beslutet att investera i droppfickor för klump i Segeltorpsterminalen. Det innebär att man kommer att flytta över B-klumpen som sorteras på Tomtebodan till Segeltorp i början av 2006.

- SEKO hade krävt att terminalerna Segeltorp och Tomteboda ska få en gemensam terminalchef. Kravet var att tjänsten skulle utlysas i höst och tillsättas 2006-01-01.

Osäker framtid

Bertil Nilsson avvisade detta krav vilket innebär att SEKO har markerat att vi är negativa till överflyttningen av B-klump till Segeltorp. Vi tror att en gemensam chef skulle ha underlättat att göra bra scheman och utöka andelen heltid, eftersom då hade personalen kunnat arbeta på båda terminalerna. En gemensam chef hade också på sikt kunnat ge paket- och klumpsorteringen självförtroende. Som det är nu så känner sig personalen på Tomteboda mycket osäkra på sin framtid och hur det kommer att fungera med den nya paketmaskinen i Segeltorp får vi veta i höst.

Byggas om

Under hösten måste det förutom att droppfickorna ska monteras byggas om en del på Segeltorp. Dels ska de två tömmare som ska användas till paketen monteras in och sedan ytterligare fem tömmare för klumpen. Om det är kombitömmare som beställts till paketen så räcker det kanske med ytterligare tre tömmare för klumpen. På Tomteboda har vi ca 10 tömmare igång samtidigt för att klara B-klumpen, men då ska man tänka på att vi sorterar den på tre olika ställen. Om man bara har en maskin så går det troligtvis med fem tömmare. Det måste också byggas om för facenings platser till uppbanorna från tömmarna. Om det är tänkt att det ska matas på 20 000 försändelser i timmen så behövs det fyra facenings platser till varje tömmare. SEKO utgår från att detta blir klart på Segeltorp under hösten samt att alla andra hjälpmedel som behövs beställs och installeras innan B-klumpen flyttas till Segeltorp. SEKO lämnade fram en lista på

hjälpmedel som finns i Härryda och Toftanäs terminalerna på Produktions samverkan. Vi utgår att vi får minst lika bra utrustning i Segeltorp samt att följande arbetsmiljöfrågor ses över och åtgärdas där det behövs.

- Posten följer den standard, det koncept som tagits fram för Härryda/Toftanäs.
- Kodningsutrustning installeras enligt tidigare förslag från SEKO.
- Arbetsgrupp tillsätts för att arbeta med dessa frågor.
- Pushers installeras för att slippa farlig belastning vid flytt av behållare under droppfickor för klump.
- Installation av överenskomna hjälpmedel innan volymer flyttas.
- Frågor kring hantering av trans-, vändbuntar måste utredas före start.
- Regler och rutiner för trucktransport av klumpbehållare måste tas fram.
- Tillräcklig bemanning mot bakgrund av erfarenheter från Härryda.
- All nödvändig besiktning av hissanordningar för nyttjande av dubbeldäckare görs i god tid före start.
- Förnyad analys av tillgängligt parkeringsutrymme för dubbeldäckare mm på Segeltorp.

Dubbeldäckare

Ett projekt ska naturligtvis tillsättas som ser över hur B-klumpen på bästa sätt ska föras över till Segeltorp. Vi från SEKO utgår ifrån att det både blir människor med kunskap om klump och paketsortering med i projektet. Det är många frågor som behöver belysas förutom de ovan nämnda arbetsmiljöaspekterna, bl.a.

- Lagring av behållare i uttjänta dubbeldäckarsläp eller på annan plats t.ex. Tomteboda.
- Manuell hantering av klump på Segeltorp eller Tomteboda. Det är ont om plats för behållarringar.
- Är det lönsamt att använda Tomtebodas klumpsorteringsmaskin till en del av B-posten.

Tbmaskinen backup

Tomtebodas paket kommer att successivt flyttas till Segeltorp för att helt vara överflyttade andra veckan i juli. Under som-

maren säger alla paketplanerare att det är väldigt lite paket, sedan får vi bara hoppas på det bästa i höst. Posten AB har inte råd att tappa paketkunder, för det är väldigt svårt att få dem tillbaks. Likadant är det med klumpen.

Tomtebodas paketmaskin kommer att finnas som back up fram till januari 2006. I februari plockas den bort för att bereda plats för tunggods från Sättra, Västberga och Bro. Där vet Posten att man kommer att tjäna pengar på att man kan släppa kontraktet på nämnda ställen.

Vi får bara hoppas att allt går bra för det är inte så mycket bevänt med intjänade hyrespengar om vi tappar kunder i motsvarande grad.

Påverkar hela Sth

Ytterligare en faktor som påverkar oss som arbetar i geografiska område Stockholm är vilka scheman som kommer att förhandlas fram på Segeltorp. Blir det attraktiva scheman så kommer nog en del av den personal som är utlånad från Årsta till Tomteboda klump att söka. Om inte så väljer nog de flesta att börja arbeta på sin grundplacering på Årsta. Då kommer det eventuellt att bli aktuellt med omplacering av de med kortast tjänstgöringstid på Årsta till Segeltorp.

Som ni märker så påverkar det här beslutet att flytta B-klumpen till Segeltorp oss alla som arbetar i produktionen i Stockholm. Därför vilar det ett tungt ansvar på berörda chefer att se till, att flytten görs på bästa sätt för personalen i hela Stockholms produktionsområde.



Åke Anevad

Åke Anevad är ledamot av SEKO:s Verksamhetsråd inom Posten Produktion.

Bland tehus och totempålar

En rapport från integrationsutskottets möte på Etnografiska museet

Årstas integrationsutskott är tänkt att vara en bas och ett stöd för integrationsarbetet i de olika sektionerna men arbetar också med olika aktiviteter över sektionsgränserna. Vid sidan av det mer "traditionella" integrationsarbetet på vår arbetsplats med exempelvis mångfaldsplan och diskrimineringslagar, så har vi sedan en längre tid tillbaka inom utskottet arbetat mycket med olika former av kunskapsbyggande.

Ambassadörer

Det har inneburit att vi genom besök på olika kulturcentra fått kunskap om olika kulturer varifrån olika grupper i Sverige har sitt ursprung. Men det har också inneburit besök hos andra aktörer som på olika sätt arbetar med integration och vi har därigenom lyckats bredda perspektiven på de mångfacetterade integrationsfrågorna. Vid dessa besök har vi alltid fått ett mycket positivt mottagande av personer som ofta blivit glatt överraskade över att en fackförening arbetar så seriöst med integration. Jag vill gärna tro att vi vid dessa tillfällen fungerar som goda ambassadörer för såväl SEKO som Årstaterminalen. Det senare är inte minst viktigt med tanke på att vi hoppas genomföra mångfaldsaktiviteter för all personal på terminalen under hösten. Förhoppningsvis kan vi då få glädje av en del av de kontakter vi lyckats knyta utanför terminalen.

Egypten

Utskottet besökte i början av

maj Etnografiska museet på Djurgården. Ett möte där hade funnits i mina tankar ända sedan jag förra året höll ett föredrag på museet kring det lite udda temat Resor med fåglar. Vid vårt besök så välkomnades vi av K-G Lidström, ordförande i museets vänförening, som jag hade

dagen bäst skulle disponeras. Vi presenterade oss och vårt integrationsarbete inom SEKO. Vid vår presentation framgick att det inom utskottet finns bl.a. sociologer, betendevetare, ekonom, jurist, journalister och lärare. Det finns mycket kunnande samlat inom Årstas integrations-

ta resa och uppehålle för två kurdiska kvinnor från Van till den nyinvidga utställningen Kelim för att visa hur man väver dessa mattor. En intressant diskussion kring etnografi och integration hanns också med. K-G delade ut en skrift om vänföreningens arbete och berättade om olika kulturmöten på sitt underhållande vis, späckat med anekdoter.

Totempålen

Efter en god lunch följde sedan vanligt utskottsarbete varefter det visade sig finnas stort intresse för det japanska tehuset i anslutning till museet. Efter som Roland är väl insatt i tehusets historia och japanska teeceremonier, så erbjöd han sig att öppna tehuset och ge oss en exklusiv visning och guidning. Detta inslag blev mycket uppskattat av alla och var kanske höjdpunkten på en mycket givande och trevlig dag, vilken avslutades med en guidad rundvandring på själva museet. Avslutningsvis måste sägas att vi fick ett fantastiskt bemötande. Roland var med oss hela dagen ända tills det var dags att stänga museet och när vi skiljdes åt vid totempålen (en annorlunda avslutning av ett möte!) så var alla ense om att dagen varit mycket lyckad.



Bild: Robert Nyberg.

nöjet att lära känna på en gemensam resa till Egypten för några år sedan. K-G lotsade oss genom långa korridorer till ett rum där vi bjöds på kaffe och bekantade oss med vår andre ciceron för dagen, Roland Ekman, säkerhetsansvarig och mångkunnig allti- allo på Etnografiska. Under kaffestunden la vi tillsammans upp riktlinjer för hur

utskott!

Kurdiska

Vid ett möte i en lokal kallad Studio berättade K-G Lidström om museets integrationsarbete och program med inriktning på integrationsfrågor. Han berättade också om vänföreningens arbete där det senaste bidraget var att bekos-



Bosse Ericsson

Bosse Ericsson är integrationsansvarig i SEKO Klubb Årsta

"Personalen flyttar med sin post"

Överenskommelsen om förflyttning av personal mellan Stockholmsterminalerna

• Den 21 maj 2003 tog Bertil Nilsson beslutet att lägga ner brevsorteringen på Norrköping och Tomtebodas brevterminaler. Alla brev utom klump skulle flyttas från Tomteboda till Årsta (då ca. 1 450 000 brev per dygn) samt 40 procent av Norrköpings volymer (då ca 500 000 brev per dygn).

Norrköping ligger ca 20 mil från Stockholm så därför kom SEKO och arbetsgivaren överens om att Norrköping blev en egen krets när brevterminalen lades ner och ODR centralen öppnade.

I Stockholm kom vi efter lång förberedelsestid med bl.a. två konferenser med alla fackligt förtroendevalda inklusive skyddsombud till en överenskommelse med arbetsgivaren våren 2004.

Obalans

Den innebär helt enkelt att personalen flyttar med sin post. Det innebar att om jag arbetade natt på Stora brev Tomteboda så flyttades jag till natt på Stora brev Årsta på den rotationssida som ligger närmast den som jag hade på Tomteboda. Om det efter flytten blev obalans på något vis mellan lag eller enheter så skulle det lösas

på Årsta enligt normal praxis. Det innebär att man vid obalans först frågar om någon vill flytta frivilligt och om det inte går så flyttar man de anställda som har kortast turordningstid där obalansen finns. Detta för att alla skulle behandlas lika vilken terminal man än kom ifrån.

Samma procedur ska följas när det gäller Tomtebodas pakets personal flytt till Segeltorp. Personalen följer med posten och uppstår obalans på Segeltorp mellan lag eller enhet så löser man det enligt normal praxis som jag beskrivit ovan.

Direktplacerade

Det speciella med Stockholmsöverenskommelsen var att vi fick tillkommande post (klump från övriga landet) som vi måste bemanna för. Där gjorde vi en överenskommelse att de som då arbetade på Tomteboda klump (ca. 90 å.a.) blev direktplacerade där. Till de tillkommande jobben på klump fick de som arbetat på Tomteboda brev samt Årsta stora (utom interna transporter) söka och ha rätt till 60% av platserna. Tomteboda och Segeltorp paket fick också söka och hade rätt till 40% av platserna. De tillkommande

platserna beräknades i det läget (när all klump skulle sorteras på Tomteboda) bli mellan 70-110 å.a. beroende på vilken arbetsgivarrepresentant man pratade med.

Tillfällig organisation

Den fasta organisationen för klump är inte förhandlad och sjösatt ännu. Det skulle göras våren 2005 men Posten produktion har 2005-05-20 tagit ett beslut att flytta B-klumpen från Tomteboda till Segeltorp i februari 2006. Det innebär att innan den organisationen är klar så vet vi inte hur många platser som finns att söka.

Vi har en tillfällig organisation på Tomteboda klump med ca 90 å.a. inlånade från Årsta. De flesta människor som ännu inte flyttat till Årsta från Tomteboda har en grundplacering på Årsta enligt tidigare beskrivning. Därför ska de räknas som de finns på olika lag på Årsta om det blir förändringar i Årstas organisation. Om jag tar mig själv som exempel så är jag placerad på extremnatt små Årsta som går på jämna veckor med en tjänstgöringsgrad på 75%. Om det ändras i den organisationen så ska det räknas som jag arbetar där med min turordningstid även då jag är utlånad till Tomteboda klump. Vi har också ca. 20 å.a. inlånade från paket. Det blir ca. 110 å.a. inlånade samt de 90 fast placerade. Det blir ca 200 å.a. i den tillfälliga organisationen

Valmöjlighet

Vi är idag ca. 85 å.a. egentlig drift på dagtid som arbetar med B-klump på Tomteboda. Segeltorp har sagt att de kommer att klara B-klumpen med 65 å.a. egentlig drift. Det innebär att vi använder 115 å.a. egentlig drift till A-klumpen på Tomteboda och det finns 90 å.a. direkt placerade och 26 å.a. från paket som fått fast placering på Tomteboda. De som kom från brev valde att vänta med att bli fast placerade för att ha kvar valmöjligheten att flytta till Årsta. Det är 116 å.a. som idag är placerade på Tomteboda klump. Det behövs säkert lite vikarier och inom brev brukar vi räkna mellan 15-25% beroende på om man tar in vikarier på semestern eller inte. Vi kan räkna 20% så blir det ca 20 tillkommande å.a. att söka för brevfolket på Tba.

Om man gör samma beräkning på Segel-

Lönerna klara på Tba Brev

• I skrivandets stund pågår fortfarande löneförhandlingarna, men vi räknar med att vara klara 7 juni, vilket innebär att nya lönerna kommer på juni lönen.

För produktionspersonalen blev vi överens med arbetsgivaren om att höja garantisumman från 240 kr till 400 kr för alla som tjänar upp till 19 500 kr och alla över denna lön till 300 kr.

18 450 kr i normallön

Normallönen för produktionspersonalen höjde vi från 18 000 kr till 18 450 kr vilket innebar en liten låglönesatsning. De som ligger efter i lön så att de inte når upp i 18 450 kr garanterades 550 kr.

Denna överenskommelse gällde

för alla där inte särskilda skäl anfördes. I dessa fall kan avvikelser från ovan nämnda överenskommelse förekomma.

Detta intecknade ca 2,2 % av de 2,47 % vi hade att förhandla om. De återstående 0,27 % förhandlades i lokala förhandlingar med enhetscheferna.

För chefer, specialister och de som arbetar på Västberga har vi haft en särskild förhandlingsgrupp. Där garanteras de som räknas som produktionspersonal samma överenskommelse som ovan och de andra har förhandlats i traditionella förhandlingar person för person.

Åke Anevad

torps 65 å.a. egentlig drift för B-post så blir det ca 80 å.a.(inkl vikarier) att söka där. Det ser ju ut att stämma någorlunda med de 90 inlånade från Årsta. Det blir enligt mina beräkningar ett underskott på 10 å.a.

Omvälvande

Det omvälvande är troligtvis att beroende på vilka scheman som förhandlas fram på Segeltorp för de tillkommande jobben så kan det bli så att inte så många av de inlånade söker. Då måste vi först fråga om några på Årsta frivilligt vill söka till Segeltorp. Om det inte finns så får vi förflytta människor enligt normal praxis. De som har kortast anställningstid på Årsta flyttas till Segeltorp. Detta under förutsättning att Årsta kan släppa de människorna, men med tanke på kraven som Posten produktions ledning ställt på Årsta är det nog svårt att motivera varför man inte ska flytta sorterare från Årsta till Segeltorp.

Storstockholm en krets

I överenskommelsen talar vi inte om hur vi ska göra om det blir övertalighet. SEKO har kvar sin gamla trogna uppfattning att Storstockholm är en arbetsmarknad och om övertalighet uppstår är hela Storstockholm en krets. Vi hade den överenskommelsen med arbetsgivaren sist det begav sig 1993 och i en överenskommelse med Futurum har Posten Produktions förre personalchef Lena Lundgren beskrivit Storstockholm som en arbetsmarknad. Det innebär förstås att Arlanda också är med på vagnen.

Ake Anevad

Ake Anevad är ledamot av SEKO:s Verksamhetsråd inom Posten Produktion.

I nästa nummer kommer en aktuell redovisning av hur det gick för alla dem som sparkades i Norrköping.



Samverkan i Produktionsområdet:

Röda siffror över hela linjen

- Produktionsområdessamverkan är ett forum där frågor som berör hela det geografiska området behandlas. Vi ser det som mycket viktigt att detta forum finns med tanke på att alla terminaler inom området ska få en någorlunda likartad behandling och att personalfrågor inte suboptimeras. I samverkan är för närvarande alla Stockholmsterminalerna representerade + att Nrkp har möjlighet till adjungering.

Vid senaste mötet gick resultatredovisningen igenom, vilket inte var någon större muntration. Vi fick veta att vi i Stockholm hade den sämsta ekonomin i landet, främst beroende på för höga personalkostnader. Vi fick också veta att vår måluppfyllelse var den sämsta i landet. Även det senaste VIP-utfallet redovisades och i paritet med det övriga eländet har även det sjunkit från 57 till 55 enheter.

Anställningsstopp

Som en första åtgärd för att komma till rätta med de dåliga siffrorna har arbetsgivaren beslutat om ett anställningsstopp gällande perioden 2005-05-16 --12-31. Prod.områdeschefen Kent Söderberg ska den 20 maj för Bertil Nilsson redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att komma tillrätta med ekonomin, ett program som säkert kommer att svida i skinnet.

Även sjukfrånvaron och frisknärvaron, dvs hur många som varit borta från jobbet högst 1 vecka under löpande år, redovisades. Båda har en sjunkande tendens vilket för sjukfrånvaron är positivt men för frisknärvaron negativt.

Arbetsmiljöutbildning

I produktionsområdet pågår just nu arbetsmiljöutbildningar för skyddsombud, chefer och ledamöter i samverkansgrupper. Driftledarna på Årsta har dessutom fått en halvdagsutbildning i arbetsmiljö eftersom man anser dom vara en nyckelgrupp. Initiativet till

utbildningarna är i allra högsta grad välkommet då vi upplever att krafttag måste till för att förbättra förhållandena. För att ytterligare förstärka arbetet med arbetsmiljön har en handlingsplan tagits fram för det geografiska området.

När det gäller personalsidan tog vi i SEKO upp ett problem som vi upplever som angeläget, nämligen den flora av olika titlar för ledarskap som existerar inom området. Vi vill få till en mer enhetlig titulatur och därmed en mer enhetlig lönesättning.

Språkutbildning

Vi har också för Tomtebodas del begärt att få en enkät utskickad med en förfrågan hur man kan tänkas vilja ha det med placeringen rent geografiskt vid en flytt av klumpen till Segeltorp. Detta för att få ett underlag vid ev. förflyttning.

Gerardo Berrios presenterade en språkutbildning för invandrare i syfte att klara arbetet på ett bättre sätt. Samverkansgruppen i sin helhet ställde sig mycket positiv till förslaget och tyckte att ett pilotprojekt på Segeltorp skulle passa bra.



Janne Gebring

Janne Gebring är ordförande i SEKO:s Geografiska Råd inom Produktionsområde Stockholm.

Nye Stockholmschefen:

"Vi är för många idag"

Din bästa tid i Posten?

– Jag har alltid tyckt att det jag håller på med för stunden är det roligaste. Det är likadant nu: det är otroligt spännande det som händer i Stockholm. Paketflytten till Segeltorp är oerhört känslig, det får inte gå fel! Likaså ODR:en. Man tänker inte alltid på det, att ODR:n (oadresserad reklam) kan vara lika viktig för kunden som ett brev. Jag har varit med om att vi har fått ersätta handlare för varor som blivit värdelösa därför att reklamen delats ut för sent.

Det är en spännande verksamhet vi arbetar i och det är synd att man inte alltid tänker på det när man står i sorteringen, jag gjorde det inte själv när jag arbetade i produktionen. En enda försändelse kan betyda så oerhört mycket. En gång ringde en förtvivlad kvinna till Uppsalaterminalen. Hon skulle åka till Amerika och väntade på sina löständer, som skulle komma med posten. "Jag kan ju inte åka utan tänder", klagade hon. Vi vände upp och ner på terminalen och hittade klumpen.

Det finns många sådana exempel.

Några människor i Posten som betytt mer än andra?

– Bertil Jakobsson som var ekonomichef i Uppsala och sedan på PFA, svårt sjuk i reumatism numera. Han sade aldrig "vad var det jag sa?" utan istället "hur f-n ska vi lösa det här?". Och blev han någon gång riktigt arg så förklarade han det med att "jag skäller bara på dem jag tycker om".

– Olle Lundgren, som var personalplacering i Uppsala är en annan som betytt mycket.

– På senare år Bertil Nilsson. Sakertartid, det gäller att göra rätt saker och i rätt ordning, evolution och inte revolution. Han har en tro på människor och hjälper till där det behövs; det skapar trygghet. Man måste sansa sig mitt i paniken - som nu - och ta en bit i taget.

Dina goda och dåliga sidor som chef?

– Jag har en "naiv" tro på människor och

tror att jag har en förmåga att få folk att tycka det är roligt att jobba. Jag har också haft tur att hitta duktiga kvinnor som ledare.

– Sedan är det så att jag är så oerhört intresserad av Posten och logistik att jag har haft lätt för att lägga mig i för mycket. Jag tycker att jag har lyckats trimma bort en del av det... Jag har också kunnat bli j-vligt okäfflig om folk inte lever upp till det jag förväntar mig - men har insett att det kan bero på att det är jag som har varit en dålig kravställare. "Ska man behöva jobba ihop med dig ett år innan du begriper", som en medarbetare sade till mig.

– Jag har haft en otrolig förmåga att få jobba ihop med bra folk i Posten. Man kan inte, för att ta ett aktuellt exempel, säga till alla bra människor att de som individer jobbar dåligt, när vi har en ineffektiv organisation i Stockholm.

Du har börjat som chef för Stockholm och du kommer till dukat bord!?

– Man kan inte förvänta sig det med tanke på de stora förändringar, de omstruktureringar, som har genomförts och berört alla terminalerna: Årsta, Tomtebodas klump och Segeltorp, som får en fyrdubbling av paketen. Jag tycker inte att man ska leta fel efteråt. Är du intresserad av fotboll?

– Nej, inte särskilt mycket.

– Idag inser man ju att Sjevtsjenko inte borde ha slagit straffen igår (intervjun gjordes dagen efter finalen i Champions league/JÄ) med hans sänkta självförtroende efter de missar han gjort strax innan i matchen. Men det lönar sig inte att älta gamla fel - vi måste se framåt. Och många beslut var rätt när de fattades, med den kunskap man hade då.

Hur går det med Segeltorp?

– Jag tycker att det ligger i fas. Vi kvalitetssäkrar genom att dela upp flytten i tre etapper och kör Tomtebodas en vecka till i juli. Vi kan inte köra Tomtebodas längre utan måste använda juli - när det är låga paketvolymerna - till kvalitetssäkring i Segeltorp: trimma in den nya maskinen och öva upp den nya personal som kommer dit.

– Vi har kommit överens med skyddsombuden om burvändare och vaculexar. I augusti installeras sidokamerorna, som kommer att minska rejecten.

Volymerna fortsätter ner

• Volymerna fortsätter att minska, men mönstret ser f.n. något annorlunda ut jämfört med samma period förra året. Då var det sorterade volymer som minskade mest, i år är det de inlämnade volymer som går förbi terminalerna som backar rejält. Det syns i kolumnen "ALLT" där båda försändelselagen ingår. Uppsamlings- och spridningssorterade volymer har minskat med 0,7 respektive 1,5 procent vilket är betydligt bättre siffror än förra året. Men eftersom inlämnade volymer sjunkit mer så blir slutsiffran sämre, 3,4 procent jämfört med 2,2 procent ifjol.

I Postens remissvar på Lindhutredningen och Erik Olssons uttalanden i samband med detta nämndes siffran -6,8 procent. Så såg det ut t.o.m. mars i år, därefter har det skett en viss uppryckning. Det visar bara på att man måste vara litet försiktig med dessa siffror.

Tyvärr är det inte meningsfullt att f.n. jämföra Årstas utfall med förra året, p.g.a. de stora volymflyttar som pågick 2004. Jag återkommer till de siffrorna i november i år.

Jan Ahman

Sorterade volymer jan - maj 2005 jämfört med samma period 2004, förändring i %. 2004 års siffror (jämfört med 2003) inom parentes.

	Uppsaml A	Uppsaml B	Uppsaml A+B	Spridn A+B	"ALLT"
Hela Nätet	- 0,7 (-4,6)	- 0,8 (-0,5)	- 0,7 (-3,2)	- 1,5 (-2,2)	-3,4 (-2,1)

Sorterade volymer exklusive posttidningar och värde.

I kolumnen "ALLT" ingår även Inlämning (direkt till spridning/utdelning) och uppsamling posttidningar och värde.

Samma antal helgfria må-fre som förra året, 103 dagar.



Namn: Kent Söderberg

Aktuell som: Chef för Produktionsområde Stockholm från 1 juli.

I Posten sedan: 1966. Tog ett sabbatsår från gymnasiet, och på den vägen är det... I drygt trettio år olika jobb inom Posten i Uppsala. Först brevbärare men kom till sorterings-terminalen efter ett par år. Paketsortering i tio år fram till 1986/87. Arbetsledare (xf) 1987. Till Åkeriet 1989 och var med om att dra igång 2/40-systemet i februari 1993. Blev utdelningschef när brevbäringen lades om (betinget togs bort) 1 juli 1993. I samband med brevnätsstarten 1996 terminalchef. Chef för driftsamordningen i Posten Produktion 2003 och tillförordnad chef för Stockholm den 1 oktober 2004.

Bor: I Moraberg i Lagga socken i närheten av Knivsta.

Familj: En son.

Andra intressen än Posten: Trädgård! Särskilt gammaldags rosor med ursprung från tiden före 1900! Har 82 sorter i trädgården och det blir några nya varje år!

Någon favoritros? Alchymist, den är från tidigt 1900-tal och blommor på fjolårsskotten med väldoftande gulorange blommor.

Fler intressen: Fiske med kastspö eller bara sitta i båten och driva med ett metspö. Spelade schack i många år, men tiden för det försvann med chefsskapen...

Det finns en del kvar att göra, till exempel att åtgärda draget i lokalerna.

Klumpfyllt?

– Tidsplanen är inte riktigt klar än, men preliminärt ska B-klumpen vara överflyttad till Segeltorp i februari 2006. PSM:en kommer att vara kvar på Tomtebodan det här året ut.

Och så Årsta! Vilka krav ställs det egentligen på Årsta?

– Stockholm ligger idag på 46 procent måluppfyllelse och övriga terminaler har ett snitt på 63 procent. Kravet är att Stockholm (Årsta och Tomteboda) ska nå upp till 60 procent.

För alla processerna finns det ideala nyckeltal som vägs samman för respektive terminal. Ingen klarar 100 procent, men Umeå ligger redan idag på 70 procent. Målet för hela brevnätet är 68 procent år 2008.

Vad är beslutat?

– Produktion kommer att ställa all kompetens som behövs till Årstas förfogande.

Från den 16 maj gäller anställningsstopp för samtliga Stockholmsterminaler. Alla tidsbegränsade anställningar och förhöjda åtaganden (sammanlagt drygt 100 ÅA/JÅ) ska avslutas vartefter som de löper ut. Det

innebär att vi måste klara oss utan dem från och med början av hösten.

Är det verkligen möjligt?!

– För att det ska lyckas krävs åtgärder: en långsiktig personalplanering, listöversyn, organisationsförändringar på Årsta. Om vi lyckas nu, kan vi få frihet att utvecklas på vårt sätt.

Samtidigt som det ska sparas vill våra medlemmar på Årsta få loss pengar till arbetsmiljöförbättringar....

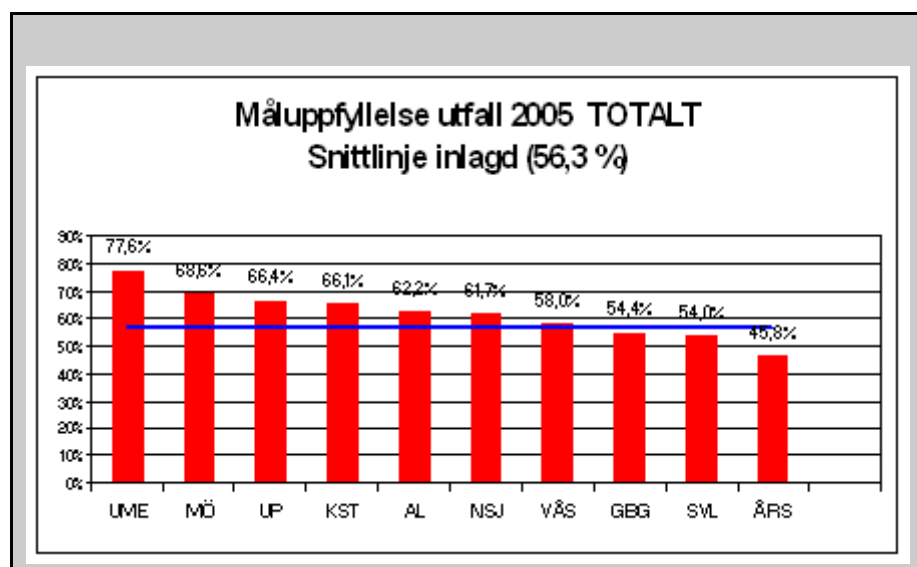
– Nödvändiga arbetsmiljöåtgärder ska

genomföras, även om vi är i ett svårt ekonomiskt läge. Kan vi dessutom visa på ett trendbrott för Årsta så underlättar det att få firman att satsa här!

Ett sista ord?

– Vi är inte ute efter att skapa panik. Jag hoppas på en samsyn med facket och personalen om de åtgärder som måste vidtas. Vi vill skapa en gemensam *framtidssyn* för Årsta och de andra Stockholmsterminalerna. Men jag vill också vara ärlig och säga att vi är för många idag.

Jan Åhman



Vad menas med psykosocial arbetsmiljö?

“En god psykosocial arbetsmiljö kännetecknas av gemenskap”

• Trots att begreppet "psykosocial arbetsmiljö" är relativt nytt fick det en stor genomslagskraft under de senaste åren. Insikten om stressens negativa inverkan på företagets ekonomiska utveckling och på personalens hälsa gör att den psykosociala arbetsmiljön idag uppfattas som en mycket viktig dimension av arbetsmiljön.

Då begreppet "psykosocial arbetsmiljö" är ganska nytt kan det uppfattas som diffust och det kan kanske vara svårt att förstå varför den psykosociala arbetsmiljön överhuvudtaget skall tillmätas någon större betydelse. Syftet med denna artikel är således att ge en kortfattad beskrivning av olika aspekter av den psykosociala arbetsmiljön för att försöka bidra till större klarhet i ämnet. En betoning på den psykosociala arbetsmiljön minskar självfallet inte behovet av förbättringar vad

gäller den fysiska arbetsmiljöns beskaffenhet.

Interaktion

Begreppet psykosocial är sammansatt av två ord som betecknar den psykiska och den sociala sfären i vårt mänskliga liv; den ena som en osynlig inre psykisk struktur, den andra som fokuserar samspelet människor emellan.

Att dessa två ord sätts ihop är ingen tillfällighet. Socialpsykologin har gett oss klara belägg för att vi inte är passivt styrda av vårt biologiska arv utan att människolivet är ett dynamiskt förlopp i vilken den sociokulturella miljön spelar en mycket viktig roll. Insikten om denna ömsesidiga påverkan mellan det inre psykiska tillståndet och det sociala samspelet (på fackspråk kallat interaktion) har man försökt gestalta genom att föra samman dessa två begrepp

till ett enda.

Begreppet psykosocial myntades av psykoanalytikern Erik H. Eriksson som betonade att det inte går att förstå människans handlingar och reaktioner utan att beakta hennes relationer till andra. När vi talar om företagets psykosociala arbetsmiljö syftar vi på den osynliga "mjuka" delen av företagets organisation och inre funktions-sätt som påverkar personalens välbefinnande. En bristfällig organisation kan t.ex. framkalla stress hos personalen.

Fikarummet

Till stor del skapas dock den psykosociala arbetsmiljön av oss alla genom sättet vi bemöter varandra i samarbetssituationer såväl som i "fika-rummet". Ur våra sätt att förhålla oss och handla gentemot varandra växer en mycket viktig del av företagets psykosociala "klimat" fram, d.v.s. den anda som gör sig gällande på företaget.

När vi talar om trivseln på arbetsplatsen är det lätt att tro att det handlar om en mindre viktig upplevelse som inte har med arbetets verklighet att göra. Inte sällan uppfattas företagets lönsamhet, dess budget och produktivitet som det enda viktiga. Visst är dessa aspekter viktiga. Företaget måste vara lönsamt för att överleva. Arbetet måste utföras och det medför ansträngning och ibland även slit. Men det är lätt att falla i ett ensidigt ekonomiskt tänkande. Känslan av arbetstrivsel hör förstås till den psykiska sfären av livet men bortom den finns ett kroppstillstånd i ett sinnrikt psykosomatiskt system som "bär upp" det organiska livet.

När vi istället för arbetstrivsel upplever en känsla av obehag, t.ex. beroende på dålig stämning i arbetsgruppen, kan det vara en viktig signal att något borde förändras. Om vi blundar för dessa signaler och med viljans hjälp "kör över dem" utan att undersöka vad som är fel och vad som borde förändras kan kroppen så småningom reagera med sjukdomstillstånd. Sjukfrånvaro utgör idag ett stort företags- och samhälls-ekonomiskt problem, för att inte nämna allt det negativa det innebär för de personligt drabbade. Kostnaderna för sjukfrånvaron växer och utgör en allt tyngre ekonomisk belastning.

Avspänd kreativitet

En god psykosocial arbetsmiljö möjliggör

Filmtips på Bio!

• Denna månad vill jag tipsa om filmen "A love song for Bobby Long" med John Travolta och Scarlett Johansson. Filmen handlar om Purslane Will, (Johansson) som återvänder till ett färgstarkt New Orleans efter att hennes mamma har gått bort.



Nerdekad

När hon kommer fram upptäcker hon att moderns hus redan är bebott av en nerdekad professor i engelska vid namn Bobby Long (Travolta) och hans gamle elev Lawson. Av någon grundlig anledning ville Purslanes mam-

ma att de tre skulle bo ihop efter hennes död. Början av bekantskapen är ganska knepig, men med tiden hittar dessa människor fram till varandra. Filmen är ganska långsamt berättad, men har ändå en viss nerv eftersom man trots allt vill veta hur

det går för dessa människor. Travolta gör här ett starkt porträtt i en roll som är ganska långt ifrån de roller han brukar göra.

Underskattad

Jag har alltid tyckt att Travolta är en grovt underskattad skådis! Johansson är som alltid bra. Även Gabriel Macht i rollen som Lawson gör mycket bra ifrån sig. Detta är ett helt okej drama som kanske inte dröjer sig kvar så himla länge, men den är definitivt njutbar under tiden man ser den!

Anna Panic

avspänd kreativitet. Detta tillstånd utgör inte bara en nödvändig förutsättning för god hälsa. Det befrämjar också förmågan till samarbete och kreativitet; viktiga förutsättningar i företagets utveckling.

Det finns likväl humanistiska och juridiska skäl till att eftersträva god psykosocial arbetsmiljö. Alla människors lika värde är en av hörnstenarna i ett demokratiskt samhälle.

Ingen skall behöva känna sig förtryckt, nedvärderad, utsatt för kränkningar, mobbing eller annan psykisk misshandel på sin arbetsplats. Arbetet skall ju hjälpa oss att utvecklas som yrkesmänniskor och personer.

Forskarna i ämnet betonar att det vid bedömningen av den psykosociala arbetsmiljön är viktigt att beakta om personalen har kontroll över arbetsvolymen och kan påverka upplägget av arbetet, om personalen upplever sitt arbete som angeläget och meningsfullt, om personalen har möjlighet till social kontakt samt möjlighet till yrkesmässig och personlig utveckling.

Stagnation

En dålig psykosocial arbetsmiljö kännetecknas av stressade arbetsförhållanden, av dålig kontakt med arbetskamraterna, av bristande förmåga att kunna påverka sin arbetssituation, av känslan av meningslöshet samt personlig stagnation. Det är en arbetsmiljö där man istället för att samarbeta motarbetar varandra, en arbetsmiljö som kan präglas av orättvisor och konflikter, med en obefintlig eller snedvriden kommunikation, en arbetsmiljö där man inte lyssnar och respekterar varandra utan t.ex. framhäver sig själv genom att nedvärdera andra, där förtal, kränkningar, trakasserier och mobbing har en bra grogrund. Med andra ord är det en arbetsmiljö där alla inte kan känna sig trygga, avspända och kreativa, utan känner att de måste vara på sin vakt i förhållande till andra.

God laganda

En god psykosocial arbetsmiljö kännetecknas å andra sidan av en anda av gemenskap, förtroende, gott samarbete, rättvisa, öppen och avspänd kommunikation, emotionell trygghet, humor och god laganda. En arbetsmiljö där man respekteras, där ens resurser tas tillvara och man kan påverka sättet att utföra arbetet. Med andra ord ett arbetsplatsklimat där det finns förutsättningar för alla att känna arbetsglädje och kunna utvecklas.

I enstaka fall kan det vara iögonfallande att en negativ stämning råder i företaget. En hög sjukdomsfrekvens, olösta långvariga konflikter, anmälningar vad gäller mobbing, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, vittnar ofta om allvarliga problem vad gäller den psykosociala arbetsmiljön. På



Medlemmar i bild. Peter Lindeteg, Årsta Stora, uppvaktas på sin 50-årsdag av driftledaren Pia Selander.

de flesta arbetsplatser är det dock inte lika enkelt att göra snabba bedömningar. Verkligheten är oftast mycket sammansatt. I vissa aspekter av den psykosociala arbetsmiljön har man kanske kommit rätt långt, i andra är det dock sämre ställt. Yttre ledtrådar för en bedömning av den psykosociala arbetsmiljöns beskaffenhet kan vi få genom att ta del av VIP-undersökningar, arbetsmiljöenkäter, statistik över sjukfrånvaro, personalomsättning, m.m. Men en naturlig ledtråd får vi helt enkelt genom att beakta den egna upplevelsen av arbetsplatsen. Känner man sig avspänd, kreativ, respekterad, uppskattad samt att man utvecklas som yrkesmänniska och som person tyder det på att den psykosociala arbetsmiljön är bra. Känner man att stämningen på arbetsplatsen gör en spänd, stressad, osäker på andra, isolerad, inte uppskattad och respekterad samt att man inte har någon påverkan på sin arbetssituation tyder detta på att den psykosociala arbetsmiljön inte är bra.

Stämningen inte lika bra

Stämningen hos oss på Posten i personalgruppen har för det mesta varit god. De stora förändringarna som har skett inom Posten AB gör att stämningen idag inte är lika bra som förr. Men mycket av den goda företagskulturen och sammanhållningen finns dock fortfarande kvar. Arbetet är inte statusbetonat och lönen är låg, men dessa brister skulle i viss mån kunna kompenseras om arbetsgemenskapen förblev god (även om lönen självfallet borde höjas).

Personalgruppens sammansättning av

människor från olika delar av Sverige och från många olika länder ger möjlighet till berikande kontakter och samtal om mycket intressanta ämnen tack vare varierande bakgrund, livserfarenhet, kunskap och intressen hos oss alla. I en tid då stämningen på många arbetsplatser i många yrken är så tuff att folk blir utbrända eller vantrivs så starkt att "de flyr fältet", kan en god stämning i arbetsgruppen för många betyda mer än hög lön och status. Denna goda, prestigelösa arbetsgemenskap har därför ett mycket stort värde.

Kreativa samtal

Ett sätt att utveckla en god arbetsgemenskap kunde vara om lagmöten inte enbart användes till presentation av produktionsrapporter, VIP-undersökningar och ROS-arbete, utan också till kreativa samtal i ämnen som har relevans för den psykosociala arbetsmiljön, något som skulle kunna stärka lagandan och förbättra kontakten mellan ledningen och personalen. Det skulle kunna bli tillfällen för levande dialog. Enligt en nyligen publicerad undersökning (Värmdö kommun) är effekten av sådana samtal även en minskning av stressen - något som efterlyses idag inte minst med tanke på den höga sjukfrånvaron.

Företagsledningen har ett ansvar för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö; genom en bra organisation byggd på rättvisa och en människosyn som utgår från alla människors lika värde och genom att befrämja en positiv gruppdynamik. Till viss del kan dessa förbättringar åstadkommas

med organisatoriska förändringar och justeringar. För att inom vårt företag kunna förvalta traditionen av god arbetsgemenskap är det viktigt att dessa förändringar syftar till att bevara sådana värden som kamratlig kontakt mellan ledarna och personalen, respekt för varandra och god laganda. Det förutsätter förstås en helhetssyn som inte bara inbegriper kortsiktiga ekonomiska kalkyler utan även utveckling av de psykosociala värdena. En bra organisation ska inte framkalla tillstånd av anspänning och stress, varken hos personalen eller hos ledarna.

Principen om alla människors lika värde betraktas redan nu som en "ledstjärna" i vårt företag. Men det är inte lätt att omsätta den i praktiska handlingsätt. Det handlar ju inte bara om rättvisa principer vid befordran, tjänstetillsättningar och lönesättning utan likväl om hur mycket ledarna och var och en av oss tillämpar den i vardagliga situationer i förhållande till andra. Det kan ta sin tid att förstå vad principen om alla människors lika värde kräver av oss alla vad gäller synen och förhållningssättet till andra. Utan att en sådan personlig "implementering" förblir den enbart en sloganmässig pappersprodukt utan någon inverkan på de verkliga förhållningssätten.

Stort ansvar

Särskilt ledarna har ett mycket stort ansvar i detta avseende. Det är mycket viktigt att de anger "tonen" genom att uttrycka respekt i förhållande till varandra och till personal. På en modern arbetsplats behövs ledare som söker utveckla den s.k. demokratiska ledarskapstilen.

Men alla har vi ett visst inflytande på stämningen på arbetsplatsen. Vi är ju inte bara passiva mottagare av påverkan utifrån. Genom vårt sätt att vara påverkar vi andra. Arbetsgruppen blir lite annorlunda när vi är med. Meningsskiljaktigheter och även konflikter kan inte undvikas helt i arbetsgruppens dynamiska utveckling, men det är viktigt att alltid söka konstruktiva lösningar utan prestige och personliga angrepp. Det är viktigt att uppmärksamma hur man själv förhåller sig och påverkar andra. Vi har ju olika "trösklar" av sårbarhet och det är lätt att "trampa varandra på tårna" utan någon egentlig intention.

Personligt bidrag

Det gäller överhuvudtaget att vara "vaken" och se till att inte någon eller några hamnar i ett slags utanförskap. Det gäller att bry sig om varandra för några uppmuntrande ord kan ibland betyda väldigt mycket. Var och en av oss har ju en unik personlighet som inte borde jämföras med någon annan och var och en av oss har sitt självklara människovärde som inte får ifrågasättas. Det gäller att respektera andra för de talanger och potentialer de har, stödja dem i deras utveckling utan att betrakta det som ett hot mot den egna ställningen.

I vår arbetsvardag ställs vi ständigt inför valet av förhållningssätt. Det förhållningssätt vi väljer blir ett personligt bidrag till den psykosociala arbetsmiljön som vi alla påverkas av.

Wojtek Roginski

Wojtek Roginski arbetar på enheten Stora Brev på Årsta terminalen, är beteendevetare

och leder studiecirkel i ämnet på Årsta terminalen.

Ovanstående text utgör en del i beskrivningen av den psykosociala arbetsmiljön som alla driftledare på Årsta terminalen har tillgång till och som kan användas som utgångspunkt för samtal om psykosociala frågor.

Hur jobbar man i en föreningsverksamhet utan att bränna ut sig?

- Detta är en mycket relevant fråga i nuläget. Tyvärr har jag inga svar eller lösningar på problemet utan vill hellre analysera varför det är så lätt att bränna ut sig när man sysslar med föreningsverksamhet. Jag har självklart inte gjort någon vetenskaplig undersökning i frågan utan tar mig här friheten att spekulera helt fritt. Dock kan några av anledningarna till detta problematiska faktum eventuellt vara följande:

Bäste dräng

- Det är få personer som utför huvudparten av arbetsuppgifterna. Vissa aktiva föreningsmedlemmar är rädda för att delegera ut arbetet, för att de (oftast felaktigt) tror att det inte ska bli gjort om de inte gör det själv. Dessa människors främsta måtto är: "Jag själv är bäste dräng".
- Vissa föreningsmedlemmar är rädda för att ta på sig uppgifter för att de tror att de kommer att bli hängda ifall de gör fel. Dessa personers måtto är i stället: "Om jag låter bli att göra något kan ingen anklaga mig för att göra fel!"

Trögjobbade

- Sedan har vi de aktiva föreningsmedlemmarna som av en outgrundlig anledning är alldeles för överambitiösa och vill ha allting gjort på en gång, helst i går! Det är denna kategori av AFM som jag själv hamnar under. Dessa typer utmärker sig genom att bli stressade av att det oftast i deras ögon är: "Mycket snack och liten verkstad!" De föredrar att göra i stället för att prata och blir stressade av att alla inte fungerar som de själva gör. De håller ofta ett högt tempo och har svårt att koppla av till och med på fritiden. De tycker att det finns alldeles för

många proppar i samhället på alla nivåer och tycker att de flesta system oftast är alldeles för trögjobbade. Deras personliga måtto är för det mesta: "Varför prata när man kan agera?"

Riskzonen

Det är denna sista grupp tillsammans med den första gruppen som först och främst befinner sig i riskzonen till att bränna ut sig själva. När det gäller mig personligen har jag verkligen tagit itu med att jobba med mig själv och försöka ta reda på varför jag tycker att det är så viktigt att alltid vara så förbannat ambitiös... Jag träffar en beteendevetare regelbundet och försöker bena ut problemen på ett bra sätt. Tyvärr tar det tid att förändra ett invant beteende, men det känns ändå någonstans som om jag är på rätt väg... Det positiva med att jobba med sig själv är att det faktiskt ligger en sanning i den gamla klyschan:

"Det är bara genom att förändra sig själv man kan förändra världen!"

Tack för ordet!



Skrivet av Anna Panic.

Anna Panic är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta.

Postens bolagsstämma: En man - alla röster

Postens bolagsstämma hölls i år inför öppen ridå - för första gången. Günter Thiele tog tillfället i akt och gick dit.

• Med tanke på att Posten är Sveriges största bolag om man ser till antalet anställda och att man i år för första gången inbjudit den allmänhet som strängt taget måste betraktas som dess ägare, var det kanske inte så många som tagit tillfället i akt att närvara. Knappt sjuttio personer hade samlats för att ta del av styrelseordföranden Marianne Niverts och VD Erik Olssons redogörelser.

Nu var Styrelseordförandens genomgång av styrelsens förehavanden det gångna verksamhetsåret på det hela taget klar och överskådlig om man bortser från hennes förbiseende att vid presentationen av styrelsemedlemmarna, som rimligtvis måste vara tämligen okända för en del av de närvarande, nöja sig med att nämna dem vid förnamn och till råga på allt glömma bort de fackliga representanterna. Eftersom Marianne Nivert är ett erfaret styrelseproffs med sju- åtta styrelseuppdrag förutom ordförandeskapet i Postens styrelse, verkar nervositet kanske inte vara någon riktigt uttömmande förklaring till detta förbiseende.

Välgörande uppriktigt

Inte heller den statssekreterare i näringsdepartementet som satt i presidiet i egenkap av ägarrepresentant, tyvärr utan namnskytt, undgick att förvåna. Under punkten val av justeringsmän lyckades han med konststycket att såväl nominera som att också ljudligt rösta på sig själv. Samtidigt kan man förstås se hans förhållningsätt som välgörande uppriktigt. Bolagsstämmor är ju knappast rätt forum för dem som bäst trivs i sammanhang där principen en man /kvinna - en röst gäller, men ändå var det lite omskakande att så tydligt upplysas om att här gällde det omvända "en man - samtliga röster".

Hotbilder

Då var det mer givande att ta del av VDN Erik Olssons informationstäta och pedagogiska översikt av postens verksamheter, förändringsprocesser, hotbilder m m. Det mesta i stora drag förmodligen välkänt för

postanställda men i mitt tycke ändå tankeväckande. Med tanke på att endast fem procent av den post vi distribuerar först har passerat en brevlåda, är stora företags och myndigheters allt enträgnare försök att få oss att i stället kommunicera med dem elektroniskt illavarslande. Erik Olsson tog skattemyndigheternas morot med

tydliga besked hade också behandlats av Erik Olsson.

I sitt svar till Alf Mellström utlovade näringsdepartementets utsände i alla fall ett klargörande från regeringen senare i år. Slutligen gottgjorde styrelseordföranden som fått förnyat förtroende av regeringen, om än med sänkt arvode om jag uppfatta-



Postens VD Erik Olsson-

tidigare skatteåterbäring för dem som deklarerar via nätet och en affärsbanks extra avgifter för uppgifter via fysiska brev som exempel. Säkert var det ingen tillfällighet att bland de nya skyltar och symboler han presenterade, och som förhoppningsvis i framtiden skall göra det lättare för allmänheten att orientera sig bland de tjänster posten erbjuder, det inte fanns någon hänvisning Svensk Kassaservice. Det var nog snarare frågan om en så kallad talande tystnad.

Utan incidenter

Därefter betades resten av dagordningen av snabbt och utan incidenter. Den enda övriga fråga, en punkt som för övrigt glömts bort på dagordningen och introducerades muntligt av Marianne Nivert, togs upp av Sekos Alf Mellström som ifrågasatte personalen vid Svensk Kassaservices osäkra och otillfredsställande arbetsförhållanden. Statens senfärdighet att lämna

de det hela rätt, sin blunder i början av stämman genom att hjärtligt avtacka Sekos Åke Kihlberg. Denne fick också sista ordet där han i sin karakteristik av Postens uppgift "Att tjäna folket - och tjäna pengar" på ett möjligen desillusionerat vis satte fingret på vad som hänt med delar av vår infrastruktur. I varje fall råder väl knappast någon tvekan om att det är en vanlig uppfattning att avregleringarna av tidigare statliga monopol resulterat i kraftigt förbättrade ekonomiska villkor för dem som numera leder verksamheten och en försämrad service för den enskilde. Visserligen finns det också många, inte minst bland ledande politiker men även en del högt uppsatta fackliga företrädare, som inte alls delar den åsikten, men det är en annan historia.

Doris Lessing

I stället för att fördjupa mig i den skulle jag vilja citera några rader av en av mina

favoritförfattare som i mitt tycke bättre än någon annan har skildrat människans predikament i vår globala by. Jag menar inte att avsnittet förklarar bolagiseringen av Sverige, utan följande bör snarare ses som en fri association i anslutning till bolagsstämman, varken mer eller mindre.

I den roman av Doris Lessings jag kom att tänka på, har huvudpersonen råkat bli anställd i en av de internationella organisationer som har till uppgift att komma tillrätta med världens problem. Hon möter där en rad självsäkra, välklädda och mycket värlönlade personer som ständigt sitter i möten eller konferenser, alltid resande och boende i första klass och följaktligen mycket långt ifrån de människors villkor vars problem de skall "lösa". Efter att ha vistats en tid i denna miljö drabbas hon av en insikt "Trams, det var trams alltihop - hela den här förbannade apparaten med sina kommittéer, sina konferenser, sitt eviga prat, prat, prat var en jättelik humbug (bluff), den var en mekanism avsedd att ge några hundra män och kvinnor en otroligt massa pengar." ("Sommaren före mörkret" 1973 i översättning av Sonja Bergvall.)

Funktionellt

För dem som så önskade gavs också möjligheten att innan bolagsstämman gå en guidad tur i valda delar av postens nya huvudkontor Arken. Den lilla grupp som anmält sig till detta fick på så vis också tillträde till de delar som annars enbart är förbehållet de anställda där. Personligen blev jag imponerad av Arken som arkitektonisk skapelse. Arkitekten Lise-Lott Söderlund har åstadkommit en byggnad som är något utöver det vanliga. Arbetslokalerna gjorde ett luftigt och funktionellt intryck och någon orientalisk lyx kunde jag inte se några spår av. Tvärtom har man såväl återanvänt möbler som en del konstverk personalen på de terminaler där de ursprungligen placerats inte velat ha och därför låtit magasinera.

Eftersom antalet anställda verkade vara ungefär lika många som på min arbetsplats, Årsta postterminal, var det förstas frestande att fundera på skillnaderna i arbetsmiljö. Några meningsfulla slutsatser kom jag dock inte fram till. Arbetsuppgifterna för det stora flertalet är såvitt jag förstår helt enkelt för olika för att det skall gå att göra några meningsfulla jämförelser.

Günter Thiele

Günter Thiele arbetar på Årsta Stora och är revisor i Klubb Årsta.

Familjedag på Skansen 14 augusti

Inbjudan till SEKO Stockholms 5-års jubileum.

Tid:

Söndagen den 14 augusti. Insläpp kommer att ske mellan klockan 10.00 och 16.00. Skansen håller sedan öppet till klockan 22.00.

Inträde:

Avdelningen bjuder på inträde samt smörgås och dryck. Max 4 biljetter per familj. Barn under 6 år går in utan biljett. Antalet biljetter är begränsat.

Skogens hus:

Utgångs- och samlingspunkt under dagen kommer att vara Skogens hus som ligger vid Bergbanans topp. Här kan förtäringar hämtas klockan 11.00-13.00.

Program:

Delta i vår tipspromenad, där första priset är en veckas stughyra på semesterparadiset Gullholmen i Bohuslän. Dragning sker kl.15.00. Skansens eget tema för dagen är "Barnens allsång" på Solliden kl.14.00.

Anmälan:

Sista anmälningsdag är 22 juni. Anmälan via post, fax eller e-post. Anmälan via post: SEKO Stockholm "Familjedagen", Box 1149, 111 81 Stockholm. Anmälan via fax: 08/454 84 12 Anmälan via e-post: anders.viksten@seko.se, ange "Familjedag" i ämnesraden.

Anmälan måste innehålla:

Namn, medlemsnummer, alternativt personnummer, adress, antal biljetter (vuxna och barn), och antal barn under 6 år. Biljetterna kommer att skickas ut under sommaren.

Frågor:

Frågor angående familjedagen besvaras av Anders Viksten via e-post: anders.viksten@seko.se eller på telefon: 08/454 84 59

Välkomna till en trevlig familjedag!



Helsingforsbesök

Tre finska arbetsplatser

Tre kamrater från SEKO Posten besökte i början av december våra systerterminaler i Helsingfors: Atkos reklamcentral, Vantaa Logistikcentrum och Paasila brevterminal. PO Brandeker, Jan-Eric Rönqvist och Bo Enar Karlsson rapporterar i text och bild.

Reklam först

Vi började med att besöka en gruppreklamcentral som drivs av finska Postens bolag Atkos. Skillnaden i verksamhet består däri att de bara producerar adresserad reklam som antingen kuverteras eller förses med plastomslag. Maskinerna liknar våra, men är av något äldre datum. I samma lokal, men avskild därifrån finns såväl en enhet som använder arkmatad ePP-utrustning som ett externt tryckeri. Finska Posten köpte nyligen ännu ett reklamproducerande företag och efter införlivandet av deras maskiner är interlogistiken i Atkoslokalen inte lätt överblickbar. Ett stort höglager finns bortom produktionshallen.

Arbetsställningar vid arbetsplatserna är i stort sämre jämfört med våra. Det saknas möjlighet att höja eller sänka arbetsbord eller plattformar intill maskinerna. Inmatningar till maskiner är i några fall bättre, i andra fall lika problematiska som hos våra grm-maskiner.

Utmatningar och lastning i finska storcontainer (s.k. häckar) är besvärliga. Stor uppmärksamhet krävs då trucktrafik förekommer nära maskinarbetsplatser. En speciell enhet finns det för manuell hantering av särskilda (reklam-) produkter som kuverteras. Även där saknas lyfthjälpmedel.

Pausrum- och personalmatsal i anslutning till produktionshallen har fin service och stort utbud.

Paketterterminalen

Även Logistikcentrum, som finländare benämner det, ligger nära Vantaa, Helsingfors flygplats. Mitt emot den (bara sorteringsdelen!) 26 000 kvm stora terminalen kommer om några år även en ny brevterminal att ligga och till dess har man



Bladningscentralen

fri sikt mot den ena landningsbanan.

Logistikcentrum har en u-format lösning, där tyska Postens DHL-bolag har verksamhet i en del av terminalen. Byggnaden är hög och luftig. Kraftiga stålbalkar bär upp taket och ger möjlighet att hänga själva paketmaskinen i taket. Denna konstruktion möjliggör bättre framkomlighet runt inmatningar och nedsläpp, då antalet stödjande pelare (till skillnad från de tre nya svenska paketterterminalerna) kan minimeras. Temperaturen på sommaren lär bli hög, men Finland har bestämmelser, där pauser förlängs vid vissa temperaturer.

Ingen löslastning

I Finland förekommer inte löslastning som metod. Istället används 'häckar', en robust lastbärare utan hjul som väger 100 kg (= tara) och kan lasta 900 kg netto. Dessutom kan man stapla ytterligare en "häck" ovanpå. "Häcken" är lätt demonterbar, men dess fyra sidodelar är tunga (runt tio kilon?). I Vantaa görs försök med en behållarlyftare som kan lyfta två något mindre behållare, men personalen verkar inte förtjust i denna. Behållartömmare finns överhuvudtaget inte på denna terminal. Däremot testas de sen en tid tillbaka en Vaculex suglyft liknande den vi kommer att få i paketterterminalerna.

Kodningsstativ och -plattor liknar våra;

möjlighet att sitta bekvämt/rätt intill maskinen är lika begränsade, då utrymme saknas för ben att komma närmare bandet. Som fotstöd använder man - såsom ofta i Sverige - upp- och nervända lådor.

Täta portar

Maskinen har kapacitet för 20 000 paket i timmen, 24 inmatnings- och kodningsstationer, samt fyra streckodsläsare och punkter för volymmätning. Utsortering kan ske i 800 riktningar. 127 täta lastportar finns. Utrikespaket sorteras i intilliggande lokal och delar buller- och klimatproblematik med DHL-delen.

280 anställda jobbar på terminalen i tre skift, varav 40 procent är deltidare. Personalnämnden är av hög klass, ljus och modernt inredd. Eftersom alla tar rast samtidigt störs man inte heller av maskinbullret, vilket - eftersom terminalen bara har fem år på nacken - fortfarande är lågt (Crisplantmaskin).

Paasila sist

I Östra Böle, två mil sydsydväst om flygplatsen och några kilometer från centrum, ligger den stora brevterminalen, som nuförtiden även härbärgerar ePP-produktion, vilken dock drivs under Atkos regi. Paket sorteras sen fem år i Vantaa, men denna decemberdag kunde vi bevitna att



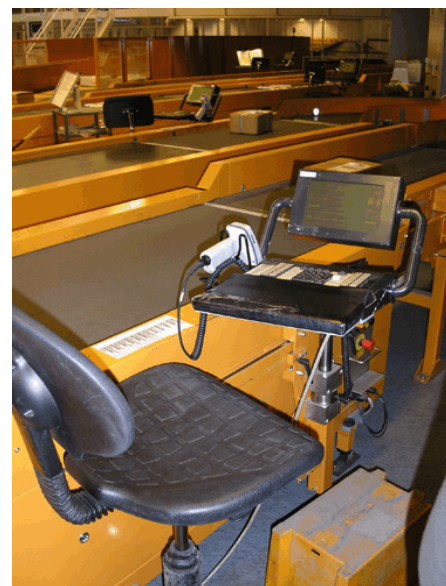
man inom brevterminalens klumpenhet pga. stora volymer stödsorterade paket. Då kom en äldre paketupptömmare väl till pass!

Utrymmet på klumpplanet är väl tilltaget, men själva maskinen klart bullrig. Intill varje stup finns ett antal "häckar" uppställda för sortering. Precis som i paketterminalen orsakar det en mängd trucktrafik.

Arbetet i Direktinlämningen liknar förstås det i våra brevterminaler. Man skannar in följesedlar, väger och kontrollerar angivna uppgifter. Finska småbehållare rymmer bara tre lådstaplar och har två gummiband med hakar på framsidan. Inga robotar finns för lossning eller lastning. Mycket arbete sker därför i ergonomisk knepiga arbetsställningar. Så fick vi se hur två unga kamrater utan hjälpmedel fick lådlägga tusentals försändelser som levererats på plastade (?) pallar.



Överst tv: Logistikterminalen. Övan: FSM. Överst th: "Häckarna". Mitten th: Vaculexen. Nederst th: Kodningsplats vid PSM:en.



Handskfack

På övre planet hittar man brevresning och -sortering. Vi började med att titta på en äldre resningsmaskin där försändelser efter utsortering av format mm., ställs horisontellt - åtskilda genom pinnar - på ett band för vidaretransport till stämpelmaskinen. Även här saknas möjligheter att justera intelligande sorteringsfack i höjd. Uppptömning av lådtömningspost sker ur speciella säckar, vilka försedda med två hopfällbara metallbygglar lätt kan säras eller förslutas direkt från brevlådan ute på stan. Inom parentes: i Helsingfors gäller för de flesta lådor 16.00 som sista tömningstid; stopptider i brevnätet liknar f.ö. våra i Sverige. Det som var unikt var ett eget sorteringsfack där var och en deponerade sina arbetshandskar, vilket lär

minska förbrukningen.

Spiral

I Finland har man en storbrevsorteringsmaskin från Müller-Martini. Även där sker all sortering direkt i lådor. Men sorteringsprocessen i maskinen skiljer sig från våra SSM:er. Beroende på tillgång till tom låda sorteras en riktning ut - någonstans i maskinen; detta kallas för dynamisk sortering. Lådan förses även automatiskt med rätt lådetikett. Med intresse noterade vi att man för vidaretransport på lådtransportörsystemet (LTP) istället för hiss nyttjade en spiralformad transportör som lyfter upp lådor för vidaretransport till lastbärare. I Finland har

man sedan ett antal år goda erfarenheter med denna spiraltransportör. De låter mindre och är effektiva. I Nässjö och Årsta har man installerat dessa, Göteborg står på tur.

Japanska småbrevsmaskiner av märket NEC liknar kända Siemens och Alcatelmaskiner i Sverige. Vid inmatning och tömning av maskiner använder man (även för stora brev) gula finska (hel-) lådor som är något större än de vi använde i Sverige före 1996. Hjälpmedel som hydrauliska lyft saknas. Gummimattor används i viss utsträckning. FSM:er har sjätte facket minst lika högt placerat som hos oss.

Pyramidpulpet

För videokodning använder man i Finland

fortfarande en pyramidliknande kodningspulp. Men man har vidareutvecklat dessa och de verkar vara bättre ur ergonomisk synpunkt än våra enkla kodningsplattor. Även de stolar som fanns på plats verkar mycket bra. Som kuriosum ska nämnas att några gamla AEG-pulpetter (från slutet på 80-talet) fanns kvar och att de användes. Som vanligt i videokodningsrum rådde det oenighet om man ska ha det mörkt eller ljust i lokalen. I idrottshallen fanns många småfack uppställda för julkortsortering. Facken var av egen konstruktion och bestod av kartong. Manuella sorteringsfack gick inte att höja eller sänka, men några hade intressanta justerbara belysningsarmaturer.

Även om terminalen är till åren kommen, så var det välstädat. Temperaturen var förvånansvärt hög vid tillfället. Belysningen var tillräcklig, men något ålderdomlig. Personalrestaurangen verkar populär och personalen där omtyckt.

Text & bild:

**PO Brandeker, Jan-Eric Rönqvist,
Bo Enar Karlsson**

PO Brandeker är ordförande i SEKO Posten Produktions Verksamhetskommitté. Jan-Eric Rönqvist är huvudskyddsombud i Posten och Bo Enar Karlsson är huvudskyddsombud på Alvestaterminalen.

Presstopp! Presstopp! Avtalet klart på Årsta

Den lokala lönerevisionen på Årsta avslutades lagom till Nationaldagen.

Det generella beloppet höjdes till 400 kr/mån och den nya "normlönen" blir 18.500 kr inklusive fridagstillägget. Nu når ändå inte alla upp till 18.500 kr på grund av det stora gapet mellan trappan och normlön, trots ny lönetrappa och en extra satsning på det "svarta hålet".

En nyhet för i år är att fridagstillägget lagts in i den fasta lönen.

Avtalet gäller från den 1 oktober 2004. De nya lönerna betalas ut på juni lönen, likaså de åtta månadernas retroaktiva ersättning.

/JÅ

SEKO:s remissvar om postpolitikens mål: "Medborgarnas perspektiv, inte marknadens"

SEKO har lämnat ett remissvar på Lindh-utredningen (se nästa sida!).

• SEKO avvisar utredningens förslag om nya postpolitiska mål:

"Enligt SEKO:s uppfattning kan de postpolitiska målen rimligen inte sättas i något annat perspektiv än medborgarperspektivet. Utredningen konstaterar på flera ställen att dagens brevmarknad är en företagsmarknad, eftersom 96 procent av alla befordrade brev har företag som avsändare. SEKO vill i det sammanhanget påpeka att utan hushållen, det vill säga medborgarna, skulle det knappast finnas någon brevmarknad att tala om.

En förändring enligt utredningens förslag vore att flytta målen från ett medborgarperspektiv till ett marknadsperspektiv och dessutom detsamma som att upphöja konkurrensmedlet till mål. Av förslaget framgår också att en effektiv konkurrens skulle vara liktydigt med "flera aktörer". /.../ Eventuella förändringar i målen måste ske med utgångspunkt från att de förväntas innebära en förbättring för medborgarna. /.../

Utredningen föreslår en helt ny syftesparagraf i postlagen, som också innebär en utökad definition av posttjänster. /.../ Utredningens förslag ger dock inga som helst svar på frågan om vem som ska bedöma vad egentligen "största möjliga urval" innebär och vem som ska tillhandahålla urvalet. Återigen lyfter utredningen upp konkurrensmedlet och vill göra det till en del av syftet. Att döma av ordningsföljden är konkurrensen i sig viktigare än omfattningen av samhällets ansvar.

• SEKO avvisar bestämt alla funderingar på en upphandlingsmodell.

"Vid en upphandling kommer det att vara storstadsområdena som är intressanta för nya aktörer medan glesbygdsservicen tvingas på den nationella postoperatören. I och med att lönsamheten är tveksam, tror vi att intresset bland svenska företag skulle vara mycket begränsat. I stället befarar vi att de som möjligen skulle vara intresserade av att slå sig in på den svenska postmarknaden, främst är andra länders finansiellt starka nationella postföretag

som vill bevaka sina positioner inför det förestående öppnandet av EU:s postmarknad.

Även ur ett personalpolitiskt perspektiv avvisar vi en sådan upphandlingsmodell eftersom den riskerar att uppmuntra en utveckling mot dumpning av löne- och anställningsvillkor."

• SEKO avvisar utredningens förslag om avskaffande av prisregleringen.

"Förbundet finner det lite märkligt att utredningen ens lägger ett sådant förslag, med tanke på att samtliga tillfrågade, utom forskaren Peter Andersson, har angett att man vill ha prisregleringen kvar men att det behövs justeringar i konstruktionen./.../

SEKO menar att prisregleringssystemet måste ses över. Enhetsportot bör vara kvar men prisregleringen måste garantera täckning för de kostnader som uppstår vid utförande av den samhällsomfattande tjänsten."

SEKO kommenterar också ägarfrågan i sitt remissvar. Utredningen lägger inget förslag i den frågan "men det är inte särskilt svårt att utläsa att man efterlyser förändringar i ägarstrukturen", kommenterar SEKO, samtidigt som förbundet kritiserar statens otidighet i sin ägarroll. SEKO har i olika sammanhang krävt klarare samhällspolitiska mål för de statliga företagen.

• EU ska göra en utvärdering av postmarknaden 2006, innan man tar det avslutande steget mot fullständig omreglering 2009, då det sista av brevmonopolet ska förbjudas. SEKO framhåller i sitt remissyttrande att Sverige bör avvakta EU:s utvärdering innan man gör fler förändringar: "Sverige har redan varit 'bäst i klassen' och det finns ingen anledning att springa iväg innan vi kan bedöma konsekvenserna fullt ut av det första steget".

Det man i det här sammanhanget kan efterlysa är att även SEKO borde ta det steg som Posten tagit, nämligen att ifrågasätta EU:s postdirektiv. Men då från en annan utgångspunkt än den Postens ledning valt! Omregleringspolitiken är åt h-e och det är hög tid att fackföreningsrörelsen sätter klackarna i backen.

Jan Åhman

Remissvar på Lindh-utredningen: Posten vill revidera EU:s postdirektiv

När man ska diskutera postservicens framtid finns det ett par saker som man inte kommer runt:

• **Den strukturella frågan.** Brevvolymerna sjunker sedan några år tillbaka. 2004 minskade Postens volymer med ca 2 procent (sorterade och inlämnade volymer). Hittills i år (jan-maj) är nedgången sammanlagt 3,4 procent. Tyvärr måste man nog befara att den här utvecklingen fortsätter och kanske t.o.m. förstärks.

• **Den politiska frågan.** Omregleringspolitiken syftar till att föra över så stora delar av samhällsservicen som möjligt till privata kapitalintressen (som kan ta olika skepnad) och samtidigt skära bort sådan service som de inte anser lönsam. Den här politiken genomförs både nationellt och internationellt; i Europa är EU det främsta medlet.

att upphandla den samhällsomfattande posttjänsten, dels en ökad konkurrens. Hon vill ha in fler aktörer och hon föreslår olika åtgärder för att stödja dessa.

Vrångstrupen

Utredningen har varit ute på remiss under våren. Bland annat har Posten lämnat ett utförligt remissvar, som säkert satte kaffet i vrångstrupen på många när SvD skrev om det den 21 maj. Posten anser fr.a. två saker. Dels anser man att det räcker med den konkurrenslagstiftning som redan finns. Postens ledning är inte emot konkurrensen, men ska man dessutom skriva in konkurrenskravet i Postlagen och ge Post- och telestyrelsen ökade befogenheter (som utredningen föreslår) så kommer det att skapa förvirring och försämra Postens ställning och försvåra för Postens kunder. Dels föreslår man att regeringen ska verka

Anmärkningsvärt

Det mest anmärkningsvärda i Postens remissvar är att man ifrågasätter EU:s postdirektiv. Som svuren EU-motståndare blir man naturligtvis glad över att en så stor aktör som Posten ifrågasätter EU-politiken. Det är stimulerande att debatten om EU-direktivet därmed når utanför *Facktuellt*s spalter! Synd bara att det är fel fråga man tar upp! EU:s direktiv innehåller dels krav på omreglering. Brevmonopolet ska upphävas i hela EU senast 2009. Dels finns ett antal krav på servicenivån i EU:s länder, fr.a. krav på övernattbefordran (som dock är betydligt lägre satt än det som Posten når upp till idag) och att insamling och utdelning av post ska ske minst fem dagar/vecka. Det är dessa servicekrav som Posten ifrågasätter:

“Regeringen måste engagera sig för att EU i ett nytt eller reviderat postdirektiv tar hänsyn till de minskade brevvolymerna. I sammanhanget också verka för att länderna får största möjliga frihet att själva bestämma om servicenivåer som utdelning varje dag och övernattbefordran. Detta för att Sverige ska kunna bevara en brev- och paketdistribution åt alla i hela landet till rimliga kostnader och priser.

Russinplockarna

Fortsatt sjunkande brevvolymer (kanske i accelererande takt) kommer att skapa besvärliga problem för Posten, för kunderna och oss som jobbar i företaget. Den första åtgärd som borde vidtas är att sätta stopp för russinplockarna. CityMail tar idag en stor del av de mest lönsamma försändelserna, B-posten i storstadsområdena. Det krav som Sverige bör rikta mot EU är därför att man stoppar avvecklingen av brevmonopolet. Det är en grundläggande förutsättning för att kunna behålla en rikstäckande daglig postservice till rimliga priser och drägliga arbetsvillkor för oss som utför den!

Jan Åhman

Läs också SEKO:s remissvar på föregående sida!

På Årstaklubbens hemsida finns länkar till Postens och andras remissvar i sin helhet.



Bild: Ulf Lunkvist

Ökad konkurrens

Jag rapporterade i *Facktuellt* nr 1 / 2005 om den s.k. Lindhutredningens slutbetänkande om den framtida svenska postservicen (*Postmarknad i förändring, SOU 2005:5*). Utredaren anser dels att nuvarande postservice ska bibehållas, dels att Posten även i fortsättningen ska utföra denna. Samtidigt noterar hon att det mot bakgrund av utvecklingen på postmarknaden kan komma att innebära problem för *Postens långsiktiga ekonomiska uthållighet*, som hon formulerar det. Utredarens medicin är dels att staten kan bli tvungen

för att servicenivåerna i EU:s postdirektiv förändras.

Förutom dessa huvudkrav så instämmer man i utredningens förslag att pristaket på enskilda försändelser upphävs - och att *det sker snarast*, tillägger Posten. Man vill också gå ett steg längre än utredningen vad gäller fastighetsboxarna i flerfamiljshus. Utredningen vill att den utvecklingen ska skyndas på; Posten föreslår dessutom att (tvingande) bestämmelser om fastighetsboxar förs in i byggnadslagstiftningen och/eller arbetsmiljölöslagstiftningen.

FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta, Tomtebodan, Segeltorp •

Löneshespesifikation

Postens Villkorsavtal

Löneshespesifikationens gåtor

Facktuellt presenterar på denna och följande sidor några ledtrådar som förhoppningsvis kan vara till hjälp för att tolka löneshespesifikationen.

Vi börjar i den översta kolumnraden.

Kolumnen för **Lönegrupp** är numera blank. Vi tillhörde t.o.m. 2001-09-30 lönegrupp A. Dessutom fanns då lönegrupperna B och C där bl.a. postkassörerna var placerade. Fr.o.m. den 1 oktober 2001 finns bara en lönegrupp som gäller för alla kategorier.

Om man arbetar **Deltid** så anges i nästa kolumn anställningsprocenten. Om man arbetar i **Kompensationsledighet** så anges det i de kommande rutorna. Hur mycket man tjänat in respektive tagit ut under föregående månad och hur mycket man därefter har inestående.

Därefter följer uppgifter om **Semester**. I den första rutan anges "Rest sem innevarande år", dvs hur många dagar man har kvar av årets semester. I den andra rutan uppges hur många sparade dagar man har inestående.

Är man lycklig innehavare av en **Förmånsbil** så anges i nästa kolumn det antal kilometer man kört under föregående månad.. De nuvarande skattereglerna för förmånsbil innebär att innehavaren får skatta för förmånsvärdet. Förmånsvärdet räknas ut genom en ganska krånglig formel, men som upplysning kan nämnas att det är ganska förmånliga villkor. Bensinen får man betala själv, men för det man kör i tjänsten får man betalt av arbetsgivaren - skattefritt - med 10 kr/mil för de kilometer som anges i denna kolumn.

Längst ut till höger på denna rad talar man

om **Datum för utbetalning** av lönen denna och nästkommande månad. Vi får lön den 25:e, men om denna dag infaller på en lördag får man pengarna redan på fredagen. Infaller den 25:e en söndag blir det inga slantar förrän på måndagen. Vid jul och midsommar gäller särskilda regler.

I den stora mittenkolumnen anges så belopp m.m. för alla de aktuella lönedelarna. Vi återkommer till dem!

Längst ner på sidan finns tre rader. Det börjar med uppgifter om **Skattepliktigt belopp från årets början**. I kolumnen för **Lön** redovisas den sammanlagda skattepliktiga lönen från årets början. I

rutan för **Bilförmån** uppges det förmånsvärde som vi studerade i föregående avsnitt. I kolumnen för **Övriga förmåner** uppges summan för året av det som särredovisas till höger på denna rad: **Skattepliktiga förmåner denna månad**. Som synes kan det gälla skattepliktiga resor, kost, bil, etc. Nästa rad börjar med en uppgift om hur mycket **Preliminär skatt** som arbetsgivaren har dragit. Hur mycket skatt som dras beror på den **Skattetabell** som gäller för den kommun där man bor. I de flesta kommuner i Stockholmsområdet ligger **Ut-**

MÅNADSLÖN

För den som nyanställs i Posten gäller fr.o.m. 2004-10-01 en ny lönetrappa med de belopp som anges nedan.

När man "gått ur" trappan gäller en individuell lönesättning, som avgörs i de lokala löneredovisningarna. Under gällande avtalsperiod (2004-10-01 -- 2007-09-30) genomförs dessa löneredovisningar vid de datum som anges i tabellen nedan.

Grundlön per månad			
	2004-10-01 (timlön inom parentes)	2005-10-01	2006-10-01
Nyanställd	14 000 ¹⁾ (86:20 ²⁾ /73:20 ³⁾ /66:80 ⁴⁾	14 350	14 700
+ 12 månader	14 900 (91:70 ²⁾)	15 350	15 700
+ 12 månader	16 100 (99:10 ²⁾)	16 700	17 500

1) = Månadslön för den som fyllt 18 år. För den som inte fyllt 18 år gäller följande procent av månadslönebeloppen: <17 år - 77,5 procent, 17-18 år - 85 procent.

2) = Timlön för den som fyllt 18 år. Delningstal 162,5

3) = Timlön för den som fyllt 17 men inte 18 år

4) = Timlön för den som är under 17 år.

debiteringen kring 30 kronor (per intjänad hundralapp). **K**:et står för Kolumn, där har vi nog alla en 1:a nuförtiden.

Det finns två skattekolumner, 1, 2. Kolumn 1 gäller för den som är född 1938 eller senare och därför är skyldig att betala den allmänna pensionsavgiften, som i år uppgår till 7 procent på bruttolönen. Kolumnen 2 tillämpas för den som är född 1937 eller tidigare. För vår del blir det med andra ord som regel kolumn 1. Om man för skojs skull räknar ut hur mycket skatt man borde betala enligt den skattsats som gäller för den egna kommunen och sedan jämför detta belopp med det som arbetsgivaren dragit enligt skatttabellen, så ska man upptäcka att beloppen inte stämmer. Orsaken är just denna pensionsavgift, som gör att man i praktiken betalar en något högre procent i skatt än den som gäller där man bor. På Årstaklubens hemsida finns utförligare information om pensionsavgiften och dess skatteeffekter.

I rutan för **Ändrad skatteberäkning** anges det belopp som bruttolönen ska sänkas med innan skatten dras om man har skattejämkning.

Om man har en **Skuld kvar att betala** så anges det i nästa ruta.

Skattepliktigt belopp i nästa ruta är det man ska betala i skatt för denna månad. I **Bruttobelopp** ingår sådana ersättningar som inte är skattepliktiga. Det kan t ex gälla den skattefria bilersättning enligt reseavtalet. Till sist så **Utbetalas netto** det som blir kvar när preliminärskatten (anges i den stora mittenkolumnen) dragits från bruttobeloppet! Förhoppningsvis finns det några kronor kvar när vi kommit så långt!

ARBETSTID

Den *ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka* varierar beroende på typ

TIMAVLÖNAD

Avtalet gäller även för den som är timavlönad, men det finns en rad inskränkningar:

- semestern uppgår till 25 dagar oavsett hur länge man varit anställd.
- semestern betalas ut året efter det man tjänat in den. Den semester man tjänar in i år (2005) får tas ut (som betald semester) först fr.o.m den 1 april 2006.
- de tio procentens sjuklön mellan dag 15 - 90 gäller inte för timavlönade. Inte heller ersättningen från arbetsgivaren för läkarbesök och läkemedel.
- man har ingen rätt till betalda ledigheter vid nära anhörigs dödsfall, flyttning, läkarbesök och akuta tandläkarbesök.
- tidsförskjutningstillägget gäller inte för timavlönade.

TIMLÖN

Timlönen beräknas olika beroende på vilken veckoarbetstid man har.

40 timmar/vecka. Månadslönen divideras med 166,7.

Understiger 40 timmar/vecka. Månadslönen divideras med 162,5.

Exempel. En timanställd sorterare på våra terminaler har som regel antingen 39, 38 eller 36 timmar/vecka som genomsnittlig ordinarie arbetstid för motsvarande heltidstjänstgöring. Den egna timlönen ska därför divideras med 162,5. Om man nyanställs med en grundlön som för heltid skulle uppgå till 14 000 kr/mån blir ens timlön 14 000 / 162,5 = 86:20 kr. Om man däremot varit timanställd i många år och uppnått en lön som för heltid skulle uppgå till 16 400 kr/mån blir timlönen 16 400 / 162,5 = 100:90 kr/tim.

För den som är **behovsanställd**, gäller andra regler - se särskild ruta!

av tjänst och tjänstgöring:

- terminalarbetare på brevterminalerna 39 timmar/vecka
- terminalarbetare på paketterterminalerna 39,5 timmar/vecka
- produktionskontorister 39,5 timmar/vecka
- övriga (bl.a. tekniker) 40 timmar/vecka

För den som har **skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning** gäller istället följande:

38 tim/vecka (natt)

Om arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst en gång på tid mellan kl. 23.00 och 05.00

- med minst två timmar mellan kl. 23.00 och 05.00

38 tim/vecka ("tvåskift")

Om arbetstiden slutar kl. 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om schemat därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före kl. 21.00.

36 tim/vecka ("extremnatt")

Om arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan kl. 23.00 och 05.00 samt
- med minst två timmar mellan kl. 23.00 och 05.00 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

OB-TILLÄGGET			Belopp/tim		
Kategori	På lönespec	Tid	2004-10-01	2005-10-01	2006-10-01
Enkel	OB-TILLÄGG ENKEL	Mån - tors 19 - 22	14,86	15,22	15,59
Kvalificerad	OB-TILLÄGG KVAL	Alla dgr 22-06, fre fr 19, må till 07; lör-sön- och helgdag	33,26	34,06	34,88
Högre	OB-TILLÄGG HÖGRE	Storhelger	74,57	76,36	78,19

ÖVERTID - MERTID

Arbetar man övertid mellan 06.00-20.00 helgfri måndag - fredag utgår **enkel** övertid. På övrig tid utgår **kvalificerad** övertid.

Enkel övertid = $\frac{\text{Månadslön}}{94}$

Kval övertid = $\frac{\text{Månadslön}}{72}$

Jobbar man "övertid" som deltidstjänstgörande får man först **mertid**.

Mertid = $\frac{\text{Månadslön}}{140}$

FRIDAGAR

Man har rätt till 104 *lediga dagar* per kalenderår. Med ledig dag menas enligt avtalet ett kalenderdygn.

De lediga dagarna ska fördelas jämnt över året och det "bör eftersträvas" att de läggs ut så att man får "två lediga dagar per vecka helst förlagda till lördag/söndag", som det heter i förhandlingsprotokollet till gällande treårsavtal..

Enligt reglerna om **veckovila** har man rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod.

FRIDAGSTILLÄGG

Fridagstillägget upphörde den 1 oktober 1998.

De flesta inom Terminal har som kompensation ett "**FAST FRIDAGSTILLÄGG**" som uppgår till det månatliga genomsnittet av de fridagstillägg som man uppbar mellan 1997-04-01 -- 1998-03-31. Är man oklar över om beloppet stämmer så måste man be sitt fackliga ombud att kontrollera saken. På Årsta är tillägget fr.o.m 2004-10-01 inbakat i lönen.

HELG

Med "*helg*" menas enligt avtalet samtliga helgdagar, oavsett vilken veckodag de infaller på. Dessutom räknas följande helgdagsaftnar som *helg*: påsk-, pingst-, midsommar-, jul- samt nyårsafton.

Vid ordinarie tjänstgöring på helg blir man antingen befriad från tjänstgöring eller också utgår kvalificerad övertid.

TIDSFÖRSKJUTNING

Om den egna *ordinarie* arbetstiden förskjuts utgår "**TIDSFÖRSKJUTNINGSTILLÄGG**" under förutsättning

ARBETSSKADA

Vid sjukdom p.g.a. arbetsskada gäller förmånligare regler än vid "vanlig" sjukdom.

Vid **arbetsolycksfall** gäller följande:

- Vid sjukskrivning p.g.a. *arbetsolycksfall* i högst 14 dagar får man full ersättning från Posten för karensdagen (dag 1). För dag 2 - 14 dras vanligt sjukavdrag på 20 procent av lönen.
- Vid sjukskrivning p.g.a. *arbetsolycksfall* i 15 dagar eller mer får man full ersättning fr.o.m. 1:a sjukdagen.
- Vid sjukskrivning p.g.a. *arbetsolycksfall* i mer än 30 dagar kan man dessutom få ersättning för sveda och värk.
- Oavsett sjukskrivningens längd kan man vid *arbetsolycksfall* få ersättning för

kostnader i samband med arbetsskadan, exempelvis kläder, läkarkostnader etc.

Vid **arbetssjukdom**, exempelvis belastnings- och förslitningsskador, gäller andra och hårdare regler för att få ersättning. Läs mer om detta i Årstaklubben *Lathund om ersättningar vid sjukdom, arbetsskada, mm.* Den finns också tillgänglig på klubbens hemsida.

Tänk på att **ALLTID** snarast anmäla en arbetsskada eller ett tillbud till din arbetsledare och skyddsombud - *även om du inte behöver sjukskriva dig.*

- att besked om ändrad arbetstid har lämnats senare än 72 timmar före arbetstidens början enligt ändringen samt

- att arbetstiden har förskjutits minst två timmar, jämfört med det egna schemat.

Tidsförskjutningstillägget uppgår till 132 kr per förskjutningstillfälle.

RAST OCH

MÅLTIDSUPPEHÅLL

En **rast** ska omfatta minst 30 minuter och läggas ut minst var femte timma.. Rast räknas inte som arbetstid.

Måltidsuppehåll är ett betalt uppehåll i arbetstiden som får omfatta högst 20 minuter.

Paus. Enligt Arbetstidslagen har man rätt till kortare pauser, enligt praxis 5 min/tim. Hos oss har dessa pauser slammats upp till kafferaster.

SEMESTER

Årssemesteren uppgår till 25 dagar.

Den som var löneplansanställd vid bodelagsbildandet den 1 mars 1994 hade som regel fler semesterdagar. Antalet berodde på vilken lön man hade och hur gammal man var.

Den 1 juli 1995 frystes antalet semesterdagar för dem som då hade rätt till fler dagar än 25. Man fick behålla det antal dagar man hade rätt till för semesteråret 1995, men någon vidare "uppflyttnings" blir det inte.

Man har rätt att **spara semesterdagar**

men man måste först ta ut 20 dagar och man får inte ha fler än 40 dagar inestående.

OBSERVERA att för den som har koncentrerad tjänstgöring (exempelvis extremnatt) räknas antalet semesterdagar om (= ner). I gengäld dras semesterdagar enbart för arbetsdagar.

SEMESTERTILLÄGG

Vid semester utgår ett semestertillägg ("**SEMESTERTILLÄGG**") som uppgår till 0,80% av månadslönen för varje semesterdag. Med månadslön menas i det här sammanhanget även ev *fasta* tillägg. Om vi till exempel utgår från en månadslön på 18.000 kr blir semestertillägget för 20 dagars semester följande: 0,80% x 18.000 x 20 dagar = 2.880 kr.

Semestertillägget betalas ut månaden efter det man tagit ut semestern.

Semestertillägg för de *rörliga* tilläggen (ob, övertid, mertid, jour, etc) är inbakat i själva tillägget.

SKATTEN

På lönespecifikationen redovisas också den **PRELIMINÄRSKATT** som dragits. Vill man kolla att rätt skatt har dragits får man ta fram den skattetabell som gäller för den egna kommunen.

Ett tag redovisades också egenavgifterna på lönebeskedet, men det har man numera slutat med. 2005 uppgår pensionsavgiften till 7,0 procent på bruttolönen. Netto blir avgiften något lägre eftersom den är avdragsgill. Avgiften *ingår* i den preliminärskatt som dragits.

Ibland förekommer att "**PROCENT-SKATT**" har dragits. Det görs när engångsbelopp, t ex retroaktiva lönehöjningar, har betalats ut. Hur mycket procentskatt som skall dras på engångsbelopp finns angivet på sista sidan i skattetabellen.

FÖRSÄKRINGAR

Många av oss har ett avdrag för "**FOLKSAMPREMIE**".

Utförlig information om de olika försäkringarna finns i Årstaklubbens FacktuelltExtra "*Våra försäkringar*". Där finns också premierna för de olika försäkringarna. "*Våra försäkringar*" finns också tillgängliga på Årstaklubbens hemsida.

Om man tappat bort sitt försäkringsbesked kan man med hjälp av dessa uppgifter så att säga bakvägen räkna ut vilka försäkringar man egentligen betalar för!

HEMFÖRSÄKRINGEN

Man avgör själv om man vill teckna en kollektiv hemförsäkring i Folksam eller inte. Den främsta skillnaden mellan fackets hemförsäkring och individuella hemförsäkringar är att den kollektiva försäkringen är *beloppslös*, dvs man behöver inte själv värdera det egna lösöret. Man har alltid en försäkring som täcker hela

BEHOVSANSTÄLLNING

- Behovsanställning kan, enligt löneavtalet från 2001, användas vid exempelvis tillfälliga toppar i produktionen / verksamheten som uppkommer med kort varsel och är av tillfällig natur, sent infallna sjukledigheter eller hastigt påkomna ledighetsbehov hos de anställda. **Arbetsgivaren skall dock i första hand erbjuda deltidsanställda sådant arbete**

I ett tilläggsavtal klargörs det ytterligare i vilken ordning erbjudande ska ges vid behov av arbetskraft:

1. Till deltidsare med företrädesrätt till högre åtaganden enligt LAS § 25a
2. Till deltidsare i övrigt
3. Till den som har företrädesrätt enligt LAS §25
4. Behovsanställning

Noll procent

Behovsanställning är en tillsvidareanställning och innebär att anställningsåtagandet är på noll procent. Arbetsgivaren behöver endast erbjuda arbete när man har behov av extra arbetskraft. Å andra sidan kan den behovsanställda själv vid varje tillfälle acceptera eller avvisa det erbjudande som ges.

Timlön

För behovsanställda gäller en egen turordningskrets på driftsenheten.

Lönen utgår som timlön. Avstämning sker per kalendermånad där arbetstidsmättet är 162,5 timmar. Först därefter utgår övertid. Utöver timlön, semesterersättning och ob-tillägg gäller inga andra anställningsförmåner. Bransch- och Villkorsavtalet (PVA) gäller inte förutom §§ 3 (lojalitetsparagrafen), 10:1 (ob-tillägg) samt 15 (regler för uppsägning).

Inte heller arbetstidsbestämmelserna i PVA gäller utan det är Arbetstidslagen som tillämpas (förutom ATL §§ 10/meritid/ och 12/besked om arbetstidens förläggning/, vilka inte gäller).

Behovsanställd omfattas inte heller av Inkomsttrygghetsavtalet, Trygghetsavtalet, Futurumavtalet samt Överenskomelse om 58+.

Postlokalt avtal

En sista förutsättning för att behovsanställning ska få tillämpas är att det träffas ett postlokalt avtal och att Avtalsrådet (en partssammansatt grupp som bevakar avtalen på postcentral nivå) godkänner tillämpningen.

värdet av ens egendom.

Premien för försäkringen varierar mellan ca 50 - 130 kr/mån i Stockholms län, beroende på var man bor. På Årstaklubbens

hemsida finns premierna för hela länet redovisade.

På lönebeskedet redovisas premien i klump med premien för ev. övriga försäk-

SJUKAVDRAGET - SJUKLÖNETILLÄGGET

Sjuk	På lönespec	Avdrag	Ers från Posten	Ers från FK	Ersättning totalt
Dag 1	SJUK KARENSDAG	100%	0	0	0
Dag 2-14	SJUKFRÅNVARO DAG 2-14	20%	80%	0	80%
Dag 15-90	SJUKFRÅNVARO DAG 15-	90%	10%	80%	90%
Dag 91-	SJUKFRÅNVARO DAG 91-	100%	0	80%	80%

Tabellen gäller för lön upp till 7,5 prisbasbelopp (2005=24 625 kr/mån). För *den del* av lönen som *överskrider* 7,5 prisbasbelopp betalar Posten fr.o.m. den 15:e sjukdagen 90 procent i *sjuklön*. Fr.o.m. den 91:a dagen betalar Posten 80 procent i *sjukpension* på *den del* av den pensionsmedförande lönen som *överskrider* 7,5 inkomstbasbelopp (2005=27 063 kr/mån).

De första 15 dagarna i en sjukperiod görs avdrag för arbetstimmar, därefter för kalenderdagar.

När man är sjuk får man ett sjuklönetillägg ("**SJUKLÖNETILLÄGG**") för varje dag under sjukperioden. Tillägget utgör 1/365 av den underlagssumma, som redovisas på januari månads lönespecifikation. OBS att avdrag görs på sjuklönetillägget på samma sätt som på lönen; se tabellen ovan.

Vid sjukdom p.g.a. arbetsskada gäller särskilda regler för sjukavdragen - se särskild ruta!

ringar som man tecknat, *Folksampremie*.

VÅRD AV BARN

Vid vård av (sjukt) barn drar Posten 100 procent av lönen. "**TILLFÖRÄLDRA-PENNING**"-avdraget beräknas per *arbetsdag*. Från Försäkringskassan får man en *tillfällig föräldrapenning* i max 60 dagar per barn och år (dock sammanlagt högst 120 dagar). Den tillfälliga fp motsvarar 80 procent av lönen.

FÖRÄLDRAPENNING

Vid föräldraledighet med föräldrapenning görs ett 100-procentigt avdrag på lönen. Detta avdrag uppgår till 3,3% av månadslönen för varje ledig kalenderdag. Är man ledig hel månad dras hela månadslönen. Från Försäkringskassan utgår en *föräldrapenning*, som motsvarar 80 procent av lönen. Dessutom får man från Posten ett "**FÖRÄLDRALEDIGHETSTILLÄGG**", som uppgår till 10 procent av daglönen (Daglönen utgör här 3,3% av månadslönen). Sammanlagt får man alltså ersättningar som motsvarar 90 procent av lönen vid den här typen av föräldraledighet (i sammanlagt 360 dagar per barn; får tas ut fr o m 60 dagar före den beräknade tidpunkten för barnets födelse tills barnet fyllt åtta år).

SJUKVÅRD

Arbetsgivaren ersätter 95 kronor av kostnaden vid **besök hos läkare**. Har man *remiss från läkare* får man samma ersättning vid behandling hos psykolog. Vid *annan sjukvårdande behandling* (t ex sjukgymnastik), som sker i den offentliga vården eller hos privatpraktiserande "vårdgivare" som tillämpar av regeringen fastställd taxa, får man tillbaka 55 kronor per besök från arbetsgivaren.

Läkemedel (prisnedsatta och receptbelagda) som skrivs ut i samband med sjukdom, ersätts helt av arbetsgivaren.

Vid **sjukhusvård** får man 70 kronor/dag från arbetsgivaren..

För att få ersättning krävs att man redovisar kvittona för arbetsgivaren och kopia på frikort för läkarvård respektive läkemedel.

Fr o m den 1 januari 1996 är dessa ersättningar skattepliktiga.

Man kan också få **ersättning för resor** i samband med olycksfall och sjukdom. Här får man dock ingenting från vare sig Försäkringskassan eller arbetsgivaren utan denna ersättning får man göra upp med

sjukhuset (motsvarande) om.

Vid olycksfall bör man undersöka möjligheterna att få kompletterande ersättningar från arbetsskadeförsäkringarna (om olyckan skett på eller på väg till eller från arbetet) eller våra fackliga försäkringar (fritiden).

BETALDA LEDIGHETER

Man har rätt till

- en dags ledighet med bibehållen lön vid *flyttning*.

- om man p.g.a *allvarligare sjukdomsfall* (och närståendepenning ej utgår), *dödsfall*, *begravning*, *bouppteckning* eller *arvsskifte* inom den egna familjen eller den närmaste släktkretsen måste vara ledig

från arbetet, har man rätt att vara ledig med bibehållen lön under "erforderlig tid", som det står i avtalet, dock högst nio dagar per kalenderår.

- *läkarbesök* - erforderlig tid

- *tandläkare* - erforderlig tid, *men endast vid akuta besvär*.

BRYTPUNKTER

Den fasta lönen (månadslön, fast fridagstillägg) betalas ut för innevarande månad. Det innebär att man exempelvis den 25 februari får den fasta lönen för februari månad. De rörliga tilläggen däremot betalas ut månaden efter; vilket, till exempel, innebär att de tillägg man tjänar in i februari betalas ut på marslönen.

Till dig som är nyanställd

■ Många som nyanställs i Posten får enbart tidsbegränsade anställningar. De regler som redovisas på föregående sidor gäller även för er - förutsatt att ni är månadsavlönade. Grundregeln för att bli månadsavlönad är att man anställs för tre månader eller mer och på minst 40 procent.

För den som är timanställd gäller en rad undantag som innebär sämre villkor; de viktigaste finns angivna i en ruta tidigare i denna artikel.

A-kassan

För dig som är tidsbegränsat anställd är medlemskapet i A-kassan en viktig sak. Går man med i SEKO blir man automatiskt ansluten till A-kassan (förutsatt att man uppfyller inträdeskraven!).

För att få bli medlem i A-kassan krävs antingen

- att man har arbetat minst 17 timmar per vecka i fyra veckor under en femveckorsperiod eller

- att man har avslutat en heltidsutbildning över grundskolenivå, som omfattat minst ett läsår. Dessutom måste man ha varit anmäld hos arbetsförmedlingen och/eller ha arbetat minst 90 dagar inom 10 månader i direkt anslutning till den avslutade utbildningen.

För att få ersättning vid arbetslöshet måste fr a två villkor uppfyllas:

- Man måste ha varit medlem i A-

kassan i minst tolv månader.

- Man måste under de tolv månaderna före arbetslösheten ha arbetat minst 70 timmar per kalendermånad i sex månader eller minst 450 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader. I det sistnämnda alternativet måste man ha arbetat minst 45 timmar varje månad. Man får räkna ihop arbetad tid från olika arbetsgivare.

De tolv månader under vilka man får tillgodoräkna sig arbetade dagar ("ramtiden") förlängs med den tid man ev. gjort värnplikten, varit sjuk, haft föräldrapenning, mm.

När man blir arbetslös får man en ersättning som motsvarar 80 procent av den lön man hade när man arbetade ("lön" = månadslön och fasta tillägg som fridagstillägg samt rörliga tillägg som ob). Man får dock högst 730 kr/dag (=16.060 kr) under 100 ersättningsdagar, därefter 680 kr/dag. Om man arbetat deltid och haft olika anställningsprocent i det eller de jobb man haft före arbetslösheten så beräknas ersättningen (grovt uttryckt) på ett genomsnitt av den arbetstid man haft.

Om du som nyanställd i Posten har frågor - kontakta din lokala sektion! De kan ge dig utförligare information om de avtal och regler som gäller.

För avdragen vid olika typer av tjänstledighet, t ex sjukdom, ligger brytpunkten kring den 15:e i månaden. De avdrag som är kända vid detta datum, dras redan samma månad den 25:e. Detta är grundregeln; i praktiken fungerar detta inte alltid, vilket försvårar tolkningen av lönebeskedets alla hieroglyfer.

AVDRAG

Sjukledighet eller annan tjänstledighet där avdrag på lönen ska göras, är ett krångligt kapitel. Numera redovisas i alla fall vilka dagar avdragen omfattar.

Principen är den, att först redovisas månadslön och ev fasta lönetillägg som vanligt och därefter kommer avdragen, var för sig. Först på månadslönen, och där skriver man ut orsaken till avdraget, t ex "SJUKFRÅNVARO". Därefter redovisas avdragen på ev fasta tillägg.

Storleken på avdragen vid sjukdom och föräldraledigheter framgår av text och tabeller ovan. Hur dessa räknas ut framgår dock inte. Det är så krångligt, att den intresserade hänvisas till klubbens lathund *Ersättningar vid sjukdom, mm.*

Avdraget vid annan typ av tjänstledighet uppgår till 4,6% av månadslönen per ledig arbetsdag (vid regelbunden arbetstid; annars avdrag per timme enligt formeln månadslönen/175), om tjänstledigheten omfattar högst fem arbetsdagar. Är tjänstledigheten sex arbetsdagar eller mer görs avdrag med 3,3% av månadslönen för varje kalenderdag.

HEM-PC

Många har utnyttjat möjligheten att hyra en hem-pc genom arbetsgivaren.

Avdraget för hem-pc:n görs på bruttolönen. Det innebär å ena sidan att man slipper skatt för det belopp man betalar för pc:n, vilket innebär en drygt 30-procentig reduktion av priset. Å andra sidan ingår inte avdraget i underlaget för sjukpenning, tjänstepension, etc.

MEDLEMSAVGIFTEN

"MEDLEMSAVGIFT SEKO" är ett annat kärt avdrag. Fackavgiften uppgår till mellan 146 och 326 kronor per månad, beroende på inkomst. Avgiften fastställs 2005 på grundval av utfallet i 2004 års lönerrevision. Har man varaktiga (= mer än tre månader) förändringar i inkomsten under året kan man anmäla detta till avdelningsexpeditionen och därigenom få avgiften justerad.

Fr.o.m år 2002 görs en skattereduktion

på avgiften till facket och A-kassan. Skattereduktionen uppgår till 25 procent på den del av avgiften som går till facket och 40 procent på A-kasseavgiften. "Nettoavgiften" efter reduktionen framgår i tabellens tredje kolumn.

Facket och A-kassan lämnar uppgift till

Inkomst	AVG 2005	"Netto"
0 - 5000	146	95
5001 - 7000	176	118
7001 - 9000	211	144
9001 - 11000	241	166
11001 - 14000	276	193
14001 - 17000	311	219
17001 -	326	230

Fr.o.m. 1/1 2005
Samtliga belopp per månad.
Pensionärer betalar 42 kr/mån i avgift.

Gäller för Tba Brev- och Årstaklubbarna. Paketklubbarna har en något annorlunda klubbavgift.

Skattemyndigheten på de avgifter som dragits. I den förenklade självdeklarationen finns det fr.o.m. 2003 förtryckt vilket avdrag (=skattereduktion) man beviljats för föregående år.

UPPSÄGNING

Om du ledsnar på Posten så är din uppsägningstid en månad, om du varit anställd i högst två år. Har du varit anställd längre tid än två år är din uppsägningstid två månader.

Om Posten ledsnat på dig så är uppsägningstiden mellan 1 - 6 månader, beroende på ålder och anställningstid. Blir du uppsagd p.g.a. arbetsbrist fördubblas uppsägningstiden. Den som varit anställd i minst 12 månader och är 45 år eller äldre har i det fallet 12 månaders uppsägningstid.

Text: Jan Ahman

På Årstaklubbens hemsida finns utförligare information om de olika delarna i avtalet. Adress:

<http://home.swipnet.se/terminalklubben>

Kvinnliga nätverket

• Tisdagen den 24 maj för ROS grupp 1 till Uppsala Postterminal för ett hålla ett möte. Kvinnorna som medverkade från Stockholm var Raili, Paula, Sinnika och Anna.

Terminalen i Uppsala är en medelstor terminal med ca 500 personer anställda, varav 45% är kvinnor och resten män. Andelen heltidsanställda är 38%, deltidsanställda är också 38% och resterande 24% är timanställda. Terminalchefen heter Arne Jungbeck, som vi stötte på när vi skulle skriva in oss i terminalen.

Toshiba

I Uppsala finns det fyra tjejer i styrelsen, och tre av dem var med som gäster på dagens möte. Under rundvandringen i terminalen fick vi titta på de nya Toshiba maskinerna. Det första som slog mig var att de är mycket tystare än t.ex. GSM:en. Däremot blev jag förfärad när jag upptäckte att man skulle plocka posten från två rader, en nertill och en upptill. Min förfäran bottnade i den högre raden. Jag menar, den som är under 1,60 blir tvungen att stå och plocka posten över axelhöjd! Samtidigt får en längre person problem med ryggen när han/hon ska plocka från den lägre raden.

Nästa Årsta

Men det som verkligen gjorde mig riktigt förskräckt var det faktum att det bara var 1 plockare och 1 matare på varje maskin! Dessutom var vagnslyftaren placerad helt fel, vilket i praktiken innebar att den inte användes alls! Som skyddsombud blir man ju helt mörkrädd när man bevitnar vad framtiden bär i sitt sköte... Bortsett från dessa hemska insikter var det en bra dag och ett givande möte. Vi har också bestämt att vi håller nästa möte på Årsta så att de andra tjejerna från Mitt och Nord får se vår arbetsplats.

Skrivet av Anna Panic.

Fortsättning från sista sidan

Sista dansen.....

Samtidigt som jag grubblar över frågan hur vi ska vinna *själva kriget* och helt upphäva deras makt!

.....

KAPITALÄGARNAS HÄRJAR INTE BARA med våra jobb och arbetsplatser, de har också gett skogen en riktig omgång de senaste decennierna; en rovdrift som endast kan liknas vid det som istiden lämnade efter sig. Den ena tjäderskogen efter den andra huggs bort och de fyra-fem spel jag letade upp på 80-talet har krympt till ett enda.

NU GÅR VI ÄNNU EN MORGON i mitten av april den timplånga vandringen från torpet bort mot spelet. Vid tretiden hörs den första taltrasten när vi passerar Kolarfallet. Ajdå, vi är litet sena. Tjäderna börjar spela först av alla i den tidiga vårmorgonen, därefter följer taltrasten. Det betyder att de redan bör vara igång

när vi kommer fram. Vi smyger oss in mot spelet. Från den första hållmarken hörs ingenting. Spelet har krympt och vi går sakta och lyssnande med händerna bakom båda öronen. När vi närmar oss kärret där! viskar vi till varandra när vi hör de första klunkarna. Och så ett **brak**, ett uppflog som skrämde mig den första gången jag hörde det. Vi stannar vid en kullfallen tall och bara lyssnar. Det är kallt så här i grynings-timmen, men det stilla klunkandet en bit framför oss i halvmörkret värmer. Hönsen borde vara här nu, de kommer till spelet i andra halvan av april. Men vi hör inga pockande läten, det gravandslika kacklet som brukar höras längre än tuppens spel.

Kanske är det sista dansen, och kanske får han dansa den ensam.

Det blir till ännu ett argument för att upphäva kapitalets herravälde!

Jan Åhman

Två dikter

Isbåt över Himmelsfjärden

Vind vintersnö
samlar tystnad

Natt möter dag
träden vänder bladen
någon välkomnar dig

Haiku från Torremolinos

Flygplanets vingpennor
tecknar sin skrift mot himlen
Alltid någon annanstans

Havet omsluter natt och dag
Bränningarnas dån
Den eviga sången

Per Grundström

Per Grundström arbetade på Årsta Stora. Han är sedan en tid pensionär, men hoppar in och jobbar emellanåt.

Rättelse.

Tyvärr blev det ett fel i de sista raderna i den dikt vi publicerade i nummer 2/2005.

Så här ska det vara:

Men nu är det färdigsorterat det är dags för sorti/Jag mig genom svängdörrarna mig schvingar med schvung/I min stämma finns det inget hat i/När utopar, farväl du gamla post, välkommen fräscha Frescati.

Stockholmsterminallernas dataförening

Öppen för dig som arbetar på Årsta eller Tomtebodan.
Föreningen disponerar en välutrustad lokal på plan 2½, Tomtebodan.
Medlemsavgift 50 kr/år.
Kontakt: Peter Zetterman,
tel 08-781 76 04

...

Stockholmspostens konstförening

Öppen för alla anställda inom Posten i Sth. Utställningslokaler på Tomtebodan och Årsta.
Medlemsavgift 175 kr/år. Du sätter in minst 100 kr/mån på ett konto hos föreningen, som du sedan köper konst för.
Kontakt: Ing-Britt Källman,
tel. 781 72 51
Hemsida:
<http://w1.875.telia.com/~u87509607>

...

Postens fotoklubb

Öppen för dig som är postanställd och fotointresserad.
Föreningen disponerar ett välutrustat mörkrum på plan 1 på Tomtebodan
Kontakt: Lennart Gagnefjord,
tel 08-581 725 93

...

Postens fiskeklubb

Medlemsavgift 150 kr/år
Kontakt: Inge Nilsson, Tba
tel 781 76 04

Sista dansen.....

LÄNGE VAR DET EN DRÖM.

Tjäderspelet.

Som ung slukade jag Hans Lidmans och Nils Parlings böcker om långa nätter i kojorna. De svartvita bilderna i djuptryck av tjädertuppen med solfjädersstjärten uppspänd och näbben vidöppen fick boksidorna att vibrera av klunkanden och sisningar i den tidiga gryningen.

Men fanns detta verkligen, eller var det bara en poetisk berättelse i ord och bild; en dröm?

Morfar berättade om hur han och andra karlar hade gått på tjuvjakt under spelet på Nysättraskogen, man måste röra sig försiktigt så att man inte skrämde fågeln - men också passa sig så att inte länsman fick syn på en. Och längst upp på vår egen skog fanns en liten mosse dit folk från hela socknen gått på tjäderspel.

Men det var då det, på 1920- och 30-talen, när det fanns gott om skogsfågel; på höstarna kunde man se dem i flockar ute på stubbåkrarna.

Jag gick till mossen, men där fanns inga tjädrar. Bara vitmossa, tranbär och ett och annat älgspår. Jag rodde över sjön till Nysättrasidan. På den tiden, nu pratar jag om tidigt 60-tal, fanns den gammeldags bondskogen fortfarande kvar och här hände det att jag stötte en tjäder emellanåt. Men det var längesedan som någon hört talas om spel och jag kunde inte se några spår.

Men den mindre flugsnapparen sjöng i alkärret och enkelbeckasinen tickade bland björkarna i det som varit en åker på morfars tid.

DRYGT TJUGO ÅR SENARE går jag i Tärnanområdets skogar i Södra Roslagen och en vår började jag leta litet mer systematiskt efter tjäder.

En tidig april morgon i sent 80-tal blir drömmen verklighet. Det är precis som i Bruno Liljefors berömda målning: solen har inte riktigt letat sig in mellan tallstammarna på den torra hållmarken, det är knappt skjutljus, den kupade handen bakom örat för att uppfatta de förunderligt svaga lätena från denna stora fågel. Först *“det svaga ljudet av som jag trodde en vattendroppe som faller i ett stilla vatten,*

det liksom ekade svagt i skogen” som konstnären själv beskriver det; ytterligare några klunkanden i lugn takt, så allt intensivare och därefter den litet högre slutklunken och till sist det intensiva gnisslandet.

.....

PACKET MÅSTE FÖRHANDLA med arbetsgivaren på olika nivåer. Klubb Årsta kan inte ensam förhandla mot exempelvis Posten Produktions ledning om frågor som berör alla terminaler. Vi kan inte förhandla ensam mot dem ens när det gäller mer Stockholmsspecifika frågor. Vi måste i dessa fall förhandla tillsammans med andra klubbar som berörs; det är också så att vi blir starkare genom att samarbeta med andra. Det är förklaringen till att vi exempelvis har en Verksamhetskommitté inom Posten Produktion och ett Geografiskt Råd i Stockholm. Samma princip gäller för andra nivåer inom Posten.

Redaktören tog sista ordet.

Sedan kan man diskutera hur denna organisation ska se ut; själv tycker jag att nuvarande modell till formen är rimlig och någorlunda svarar mot behoven.

Därefter kan man, som Günter Thiele är inne på i sin artikel på annan plats i tidningen, värdera resultatet av dessa samarbetsorgans arbete. Det sker naturligtvis enligt sedvanlig föreningspraxis genom att årsmötena inom respektive organ behandlar styrelsernas och revisorernas berättelser över det gångna året; i sista hand granskar kongressen vart tredje år hela

förbundets verksamhet

Nu ger det inte hela bilden. Jag brukar till exempel fortlöpande rapportera i Facktuellt från Verksamhetskommitténs arbete och andra skriver rapporter från Geografiska Rådet (en annan gren på trädet), mm.

Dessutom ska vi på det sätt som Günter initierar, föra en fortlöpande diskussion om olika nivåers arbete inom förbundet.

-- *Hur har dessa organ bidragit till att våra arbetsförhållanden förbättrats*, frågar Günter retoriskt. Var och en får svara för sig, men om jag ska svara för mig så blir det väl ungefär så här. De 35 år som jag jobbat fackligt har till allra största delen bestått i ett vardagligt gnetande på lokal nivå och väldigt litet i att *svinga mig mellan grenarna i det fackliga trädet*. Jag har dock arbetat en del och arbetar fortfarande i några organ över klubbnivå. Under 70- och 80-talen lyckades vi uppnå en del förbättringar. Från 90-talet och framåt har det i mycket varit en eländesresa. Det är sällan vi kan rapportera om några framgångar i egentlig bemärkelse; snarare hur vi i bästa fall lyckats begränsa försämringarna. Konstigt nog gnetar man på och ägnar en mycket stor del av sitt liv åt detta! Och fortsätter, trots att jag ser flera svåra år framför oss.

DET KAN DÅ SKÄNKA EN LITEN TRÖST i att lyssna till två av mina favoritförfattare. Berthold Brecht skriver i en av sina dikter (jag har den tyvärr inte framför mig) att *“den sida vars kämpar tröttnar först förlorar”*. Och Vladimir Iljitj Lenin påpekade en gång på tal om strejker att de är *“en skola i kriget; inte kriget självt”*. Exakt detsamma kan sägas om det fackliga arbetet. Genom fackföreningen kan vi på sin höjd skjuta litet på maktförhållandena; men inte upphäva själva klassamhället.

Det kommer aldrig att finnas något lyckorike här på jorden, men vi är nu inne i en period när vi går åt fel håll. Så länge någon röstar på mig tänker jag fortsätta det fackliga arbetet i trädets olika grenar och försöka minska arbetsgivarnas makt och stärka våra intressen.

Fortsättning På föregående sida!