

# FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta Pt, Tomteboda Brev, Segeltorp Paket • Nr 6/nov 2005

## Nya lönerna snart klara

• Segeltorp är först ut med lönerevisionen den här gången. De nya lönerna betalas ut i november. Resultatet blev att garantibeloppet höjts till 350 kr. Extra satsningar har gjorts på dem som ligger i det s.k. svarta hålet. Segeltorp har många nyanställda. Hälften av medlemmarna ligger fortfarande i trappan och får de höjningar som den genererar. Medellönen för alla medlemmar ligger efter revisionen på ca 17.700 kr; exklusive trappan är medellönen ca 19.350 kr.

### Årsta

I Årsta börjar förhandlingarna ute på enheterna i veckan efter

Allhelgona. Inriktningen är 400 kronor generellt och en normlön på 19.000 kr. De exakta beloppen fastställs i de enhetsvisa förhandlingarna. De nya lönerna - inklusive det retroaktiva - betalas ut på decemberlönen om inget oförutsett inträffar.

### Tomteboda

På Tomteboda är inriktningen 400 kr generellt och ett golv på 18.900. Fridagstilläggen kommer inte att bakas in i månadslönen. Förhandlingarna blir klara de närmaste veckorna och den nya lönen betalas ut i december.

/Red.



## “Dialogen”

Sidan 14

## Cirkeln slut

Sidan 2

### Årstaklubbens höstmöte

Lördag 19 november kl. 13.00 i restaurangen på Årsta

SEKO Postens ordförande Alf Mellström medverkar. Förslag till verksamhetsplan 2006 finns att hämta på klubbexp.

Efter mötet bjuder klubben på middag.

### Tomtebodaklubbens höstmöte

Lördag 12 november kl. 14.00 på Flemings brygga

Efter mötet bjuder klubben på middag.

**Anmälningstalonger på näst sista sidan!**

Årstaklubben på Internet:

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

Tomtebodaklubben på Internet:

<http://www.sekotomteboda.se>

**Faktuellt nr 6/2005**

*Faktuellt ges ut av nedanstående klubbar.*

**Red : Jan Åhman**  
**Tel: 0708- 717 310**  
**Red : Janne Skog**  
**Tel: 070-726 73 91**  
**Red: Åke Anevad**  
**Tel: 070-738 57 86**  
**Red: Anna Panic**  
**Tel: 070-446 56 23**

*Nr 7/2005 beräknas utkomma i december*

•

**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 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**

# Så blev cirkeln sluten igen

• Jag började på Tomteboda brevterminal 1988 och då var terminalen en del av Region Stockholm Norra. Det var då Peter Brännström kom in i bilden som terminalchef för Tomteboda. Han genomförde geografiska enheter på Tomteboda som vi till en början inte alls vill ha, men vi insåg att det var bra både för personalen och för lönsamheten i terminalen. Mot personalens vilja infördes ett nytt system att arbeta och Peter Brännström såg vi nästan som en religiös ledare när han pratade till oss om att han hade varit i Täby och fått en vision om hur man skulle arbeta i en postterminal.

## Prästerna

Ett stort projekt drogs igång där ca 20 personer gick runt till alla lag och övertygade med smörgåsbord och hjärntvättliknande information. Prästerna kallade vi dem som arbetade under Peter Brännström i det projektet. Med stark övertalningsförmåga och milt tvång så lotsades vi in i de geografiska enheternas värld och jag tror att alla som kom in var positivt överraskade. Vi syntes mer och kunde ta mer egna initiativ. De som var negativa gillade inte att vi skulle rotera på allt och så tyckte vissa om anonymiteten som en stor arbetsplats ger. Ändå, på det stora hela så uppfattade jag det som att det positiva övervägde.

## Formatenheter

Sedan blev vi inplacerade i brevnätet och hade inget med utdelning att göra. De tre brevterminalerna i Stockholm fick samma chef. Alf Friman som den chefen hette var en vän av formatenheter, så han gjorde det han kunde för att ändra Tomteboda till format styrning och lyckades innan vi blev en egen terminal år 2000. Då tillhörde vi brevnätet som hade samma övergripande chef som paketnätet, men vi var olika produktionslinjer i Sverige med varsin chef.

## Posten Produktion

År 2003 så fick vi samma chef för brev och paketnäten och vi kallades för Posten Produktion. Våren 2003 så bildades de geografiska enheterna i Posten Produktion. Där anser jag att paket och brevter-

minalerna befruktade varandra. Paket som styrt med en stark Tayloristisk löpande band princip mätte bra av influenser från brevsidan som använt gruppmodeller av olika slag, både från den sociotekniska skolan som de geografiska enheterna tillhörde och olika postmoderna ledningsfilosofier dit ROS (resultatorienterad styrning) får räknas. Brevsidan mätte bra av att hjälpa till med lite mer grundläggande facklig kamp som att faktiskt få lyft hjälpmedel och hyggliga arbetstider. I Stockholm hade vi kommit ur startgroparna och börjat projekt som verkade väldigt



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

positiva. Det är väldigt tråkigt både för personalen och för Postens lönsamhet att detta samarbete nu läggs ner 2006-01-01 genom det nu tagna centrala beslutet.

## Delaktigheten

Vi fick besked 2005-10-21 att Posten beslutat att Posten Produktion inte ska finnas efter årsskiftet utan brevterminalerna ska tillhöra Meddelanden under Peter Brännström och paket ska tillhöra Logistik under en ny chef som inte är tillsatt ännu.

Sättet att genomföra denna förändring gör mig väldigt orolig. I största hemlighet planeras denna förändring och samverkas med de centrala fackliga som får munkavle på sig tills arbetsgivaren går ut med beslutet. Man klarar förstas samverkansavtalets krav men delaktigheten i organisationen i stort struntade man totalt i. Att man också väljer att flytta den geografiska nivån till en nivå ovanför de kommande cheferna för brev och paket är också mycket oroande för delaktigheten.

### Omorganisationer

Jag lyssnade på Erik Olsson och ställde då frågan att "nu när vi slutit cirkeln från att vara med utdelning i brevtidningarna 1988 gått varvet runt bland de olika enheterna för att nu återigen vara med utdelning, är det då dags för lite stabilitet så vi får behålla en organisation ett tag?"

Erik Olsson svarade då att "Vi tjänar mest pengar under omorganisationer, så det kommer vi att fortsätta med".

### Taylorism

Med det svaret och beslutet om den nya organisationen får jag konstatera att det ser ut som Posten satsar på Taylorism med olika löpande band lösningar. Att dessutom omorganisera för att människor arbetar bättre då de är osäkra på sin tillvaro är en vedertagen teori lika gammal som kulturen själv. Dessutom får alltid överbyggnaden (central administration) mer att göra då och kan förbättra sina löner och arbetsvillkor. Vi fackliga har i motsats till teorin Erik Olsson bekände sig till alltid hävdade att det är stabilitet och trygghet som är det viktigaste för våra medlemmar och för att kunna göra en bra organisation.

### Enklare sälja ut

Spekulerar man vidare så ser det nästan ut som ett beställningsjobb av borgerliga politiker när man delar in hela Sveriges post i central process styrning på detta vis. Det gör det mycket enklare att sälja ut Posten bit för bit. Jag kanske är paranoid men det passar som hand i handske med en borgerlig valseger hösten 2006. Det är ett starkt argument för att inte rösta borgerligt.

Vi behövde en ny ledning för Posten Produktion men vi behövde inte dess upphörande. Nu när chocken har lagt sig för mig så känns det otroligt fräckt att ta detta beslut och ännu fräckare med tanke på det sätt det beslutades.

### "Flexiblare"

Med tanke på beslutet och Erik Olssons

svar på min fråga vill jag citera ur en artikel om interna dialogen av Eva Brattström som finns på annan plats i detta nummer.

"Det ligger en stark värdering i detta. Inte längre plikttrogna, ansvarskännande och lojala utan istället ska vi bli effektiva, flexibla – och , yngre ...!!!"

Mitt tillägg blir: och förberedda för utförsäljning!

### Klasskampen

Mitt råd till oss alla blir att eftersom vi nu är ålagda att spela "den interna dialogen" så använd också tiden till att prata om hur vi ska förbereda oss på att möta den centralism och förberedelse för utförsäljning

till privata kapitalintressen som ledningen med Erik Olsson i spetsen ställt oss inför, förutom alla vanliga frågor som syftar till att få oss att tro att världen (Posten) går under om vi inte blir flexibla och slutar ställa krav på hyggliga löner och en bra arbetsmiljö. Då kan vi öka vår kunskap och vårt självförtroende inför den kommande klasskampen som vår ledning nu signalerar till oss.

Med hopp om att vi tar framtiden i våra händer tillsammans.

Kom ihåg, vi är många och dom är få.

*Åke Anevad*

*Läs också SEKO Postens kommentar till beslutet på annan plats i tidningen!*

## Uttalande om uppsägningen av Per Johansson

Den 29 september varslade Connex Stockholms Tunnelbana ordföranden i SEKO klubb 119 Per Johansson om uppsägning. Orsaken är enligt Connex bl.a. att han agerat illojalt mot företaget.

Denna illojalitet sägs bestå i att Per Johansson påtalat allvarliga säkerhets- och arbetsmiljöbrister. Istället för att snabbt och aktivt arbeta för att ta bort dessa brister så varslar Connex den som står för kritiken.

Detta innebär att Connex inte tycker att det är viktigt med tunnelbaneresenärers säkerhet och anställdas arbetsmiljöproblem.

Detta är en provokation mot alla Sveriges arbetare och en stor säkerhetsrisk för resenärerna i Stockholm tunnelbana.

Förhandlingar om uppsägningsvarslet hålls 2005-10-06. Hur dessa än går har Connex visat att de är ett företag som inte bör komma i fråga när tunnelbanetrafiken upphandlas nästa gång.

**Stockholm den 5 oktober 2005**

**SEKO:s geografiska råd inom Posten Produktion Stockholm.**

**Janne Gebring** - ordförande Klubb Årsta postterminal

**Murat Tok** - ordförande Klubb Segeltorp paket

**Gerardo Berrios** - ordförande Klubb Brev Tomtebodan

**Eric Charlesson** - ordförande sektion Norrköping

**Anders Bergström** - samordnande huvudskyddsombud Produktionsområde Stockholm

## Verksamhetskommittén 27-28 september

# Arbetsmiljöfrågorna i centrum

**Verksamhetskommittén samordnar SEKO:s fackliga arbete inom Posten Produktion. Stockholmsterminalerna har sju mandat i Verksamhetskommittén. Jan Åhman, ett av Årstas tre ombud, rapporterar från kommitténs möte den 27-28 september på Tomtebodan.**

### C2

har funnits i posten sedan ett par år. Det är ett databaserat system för att hantera förbättringsförslag.

Nytt är att C2 fr.o.m. i höst också används för att rapportera in och följa upp tillbud och arbetsskador. Kommittén fick en duvning i systemet av Anders Bergström, samordnande HSO inom Stockholms Produktionsområde.

Utbildning i C2 genomförs för närvarande på Årstaterminalen för ledare, skyddsombud och fackligt förtroendevalda.

### Serbaz Shali

Serbaz Shali, chef för strategisk samordning inom Posten Produktion och inbjuden gäst, råkade ut för "Nilssoneffekten". Med det menas att han började sitt anförande om pågående och kommande projekt – men han blev snabbt avbruten av en störtskur med kritiska synpunkter och frågor kring (miss)förhållandena inom Produktion, i synnerhet på Segeltorp och Härryda.

Han hann i alla fall med att berätta att paketvolymerna ökat med 10 procent hittills i år och att vi sorterat drygt 200.000 paket dagen innan mötet, vilket är all time high.

Besparingskraven ligger på 200-300 miljoner/år inom Produktion fr.o.m. 2006. Metodspåret beräknas bidra med ca 100 miljoner/år av detta under tre år.

De två största projekten som pågår f.n. inom Produktion är Metodspåret och ESB; mer om dessa projekt på annan plats i tidningen.

Han rapporterade också att man kommer att dra igång ett antal nya eller nygamla förstudier:

- Hur och var paket/ODR ska sorteras i Norrland
- (Koncentration av) uppsamlingssorteringen på söndagar till färre terminaler.
- Koncentration av ekonomibrevssorte-



*Bengt Börjesson, stridbart huvudskyddsombud på Sundsvallsterminalen:*

*– Personalen på våra terminaler får för dålig återhämtning - inte ens en helg räcker till enligt Höglunds rapporter. Varför driver vi inte arbetsmiljöfrågorna hårdare? Är det för att vi är alldeles för rädda om jobben?!*

ringen till färre terminaler och/eller en utjämning av volymerna mellan terminalerna.

- Översyn av underhållsstrategin för att få ner kostnaderna för lagerhållning av reservdelar mm.
- Tidningar i SSM. Ett försök att köra tidningar i SSM istället för i handsorteringen.
- Högautomatiserad brevmaskinsprocess.

Jag rapporterade i ett tidigare nummer av Faktuellt om ett nytt tågkoncept som syftade till att föra över mer brev, paket och ODR från lastbil och flyg till tåg. Projektet har tills vidare lagts på is på grund av att den ekonomiska kalkylen inte håller.

### Besched

Kommittén gav styrelsen i uppdrag att förhandla fram ett ramavtal som ska reglera formerna för lokala avtal om införande av Besched. För närvarande används Besched på DIL:arna på Tomtebodan och

Årsta samt på Sundsvallsterminalen.

### Kvinnliga nätverket

består f.n. av två ROS-grupper. Grupp 1 som består av Norrland, Stockholm och delar av Mitt rapporterade om sitt arbete. Rapport finns på annan plats i tidningen.

### Alf Mellström

SEKO Postens ordförande Affe Mellström gästade kommittén. Han uppehöll sig den här gången framför allt kring det interna fackliga arbetet.

– Jobbar vi med rätt saker, frågade han, och uppmanade oss att se självkritiskt på vårt arbete.

– I våra program skriver vi att heltid ska vara en rättighet – men samtidigt över-svämmas våra arbetsplatser av tidsbegränsat anställda på deltid, konstaterade han, och spädde på med situationen på ODR-centralerna:

– Previas nya rapport dömer ut arbetsmiljön på dessa arbetsplatser - men har inte vi varit med och tagit fram dem?!

Han varnade också för att problemen på exempelvis Segeltorp inte bara handlar om dålig lokal ledning; den högsta ledningen kanske vill se Segeltorp som en modell för framtiden med snål bemanning, otrygga anställningar och mycket deltid.

Han menade att ledningen hittills varit bättre än oss på att samordna sitt arbete i de stora projekten, exempelvis ESB och TOP (transportoptimeringsprojektet). Han uppmanade till samarbete inom SEKO mellan de olika verksamhetsområdena i dessa gränsöverskridande projekt.

Det är nu dags att skriva verksamhets-



*Niclas Bengtsson, huvudskyddsombud inom paketnätet, med anledning av de brister som kartläggs i Höglunds rapporter:*

– Alla arbetsmiljöfarliga moment som arbetsgivaren känner till är de skyldiga att åtgärda eller planera för att åtgärda!

och aktivitetsplaner inför det kommande året.

– Ta bara med de allra mest prioriterade frågorna, föreslog han. Istället för att lägga till ännu ett avsnitt i planerna kanske vi ska vända på frågan och ta bort något och fråga oss: vad är det vi *inte* ska göra!

– Prioritera de viktiga frågorna och fokusera på dessa, avslutade han.

### Arbetsmiljö

En stor del av mötet ägnades åt arbetsmiljöfrågorna inom Produktion.

SEKO har exempelvis medverkat till att det har tagits fram rapporter om ergonomiska konsekvenser av arbetet inom paket (Tomtebodareporten), vid brevsorteringsmaskinerna (Norrköpingsrapporten)

och nu senast arbetet på ODR-centralerna. Den sistnämnda är en riktig rysare; rapporten dömer ut mycket av arbetet vid bladningsmaskinerna och föreslår kraftiga åtgärder för att komma till rätta med belastningsskadorna. Nya maskiner och arbetsväxling är två av nyckelorden.

Tomteboda- och Norrköpingsrapporterna har funnits i ett par år – men hur har lärdomarna av dessa omsatts ute på terminalerna? På en del håll har man använt dem och gjort förbättringar, men på andra håll har de mest samlat damm. Kommittén uppmanades att se till att rapporterna används. (På dåvarande Tomtebodaterminalen påbörjades ett omfattande arbete som tyvärr avbröts när nedläggningsbeslutet kom. Bland annat gjorde Erhan Gömüc en film om arbetet vid FSM:arna; arbetet finns beskrivet i en Facktuelltartikel som

finns tillgänglig på Årstaklubbens hemsida, gå in på "Arbetsmiljö".)

### Arbetsväxling

Jan-Erik Rönnqvist som är samordnande Huvudskyddsombud inom SEKO Posten och Posten Produktion, informerade om de arbetsmiljöfrågor som SEKO kommer att prioritera i handlingsplanarbetet inom Produktion.

För ODR (gruppreklamscentralerna) prioriteras arbetsväxling, lokalfrågorna, autoloader samt nya bladningsmaskiner.

Inom paket handlar det om arbetsväxling, löslastningen samt hjälpmedel.

För Brevs del sätts arbetsväxling, skyddsombudsmedverkan i Metodspåret samt hjälpmedel, arbetstider, arbetsväxling och lokaler i ESB-projektet främst.

*Jan Åhman*

## Stockholm är en segregerad stad

**I våra fackliga led har vi också kamrater som är politiskt engagerade. Mohibul Ezdanikhan, vice ordförande i Klubb Årsta, är ledamot för (v) i Stockholms kommunfullmäktige. *Facktuellt* publicerar här en motion som han skrivit i en för oss stockholmare brännande fråga.**

Stockholm är en segregerad stad och segregationen märks inte minst i boendet. Det märks på många sätt i statistiken hur det är stora skillnader i befolkningens sammansättning i olika bostadsområden, både när det gäller inkomsten och på andra sätt.

Det är därför viktigt att nybyggnation av bostäder skall ska så att bostäder blir tillgängliga för alla medborgare och att speciellt de bostadsområden som domineras av villor, rådhus och bostadsrätter får nytillskott i form av hyresrätter.

Från den borgerliga sidan talas det om rätten att kunna köpa sin bostad. Denna rätt är förbehållen de som har pengar att köpa för. Den som har låg inkomst eller lever på försörjningsstöd får inte lån och kan inte köpa. De lägenheter som är sålda försvinner från hyresmarknaden för gott. Hyresrätten är den boendeform som är tillgänglig för flertalet och den värnar vi om. Vi anser att alla skall ha möjlighet att påverka sitt boende och det gör vi genom ett utökat boendeinflytande för de som bor i hyresrättslägenheter.

Vi vill inte sälja det som vi äger tillsammans. För att motverka segregationen behövs det flera hyresrätter, inte bostadsrätter. För mig är ett bra integration inte att äga en bostad. För mig betyder det ett arbete, tak över huvudet, en bra skola och vård samt en bra miljö där alla kan trivas.

Mohibul Ezdanikhan

## SEKO Posten om Produktion & Logistiks nya organisation: "Den känns ganska logisk"

■ Den 20 oktober genomfördes en extra samverkan inom Produktion & Logistik. Ärendet som behandlades var en övergripande organisationsförändring inom divisionen. Postens argument för förändringen är att den nuvarande organisationen inte på ett tillräckligt bra sätt överensstämmer med den processororientering, som präglar förändringsarbetet inom divisionen.

Den nya organisationen kommer att starta 1/1 2006 och i ett övergripande perspektiv handlar det om att divisionen delas upp i två huvuddelar, Meddelande och Logistik. Det innebär att dagens tre enheter Produktion, Leverans och Distribution & Logistik försvinner, som egna enheter och att funktionerna sorteras in där de hör hemma i den nya organisationen.

### Produktionsområdena bort

Den största förändringen gentemot dagens struktur, uppstår i nuvarande Posten Produktion eftersom dagens produktionsområden försvinner i den nya organisationen. Den "regionala geografien" inom Leverans och Poståkeriet berörs inte initialt. I den nya strukturen hamnar Brev Produktion,

Leverans och ODR inom Meddelande och Paket Produktion och Poståkeriet hamnar av naturliga skäl under Logistik.

SEKO Postens ställningstaganden har i första hand gått ut på att säkra förutsättningarna för våra medlemmar i frågor som anställningsformer, arbetstider och arbetsmiljö. Vi har då valt att avstå från att försöka vara "företagsdoktorer" och i stället presenterat våra krav på en ny struktur i de åtta olika punkter som följer.

### Arbetsväxling

En ny organisationsstruktur ska innebära:

1. att möjligheterna för arbetsväxling och arbetsintegration i och mellan de lokala verksamheterna ökar
2. att en förbättrad helhetssyn kommer att präglar arbetet inom divisionen i den nya organisationsstrukturen
3. att personalfunktionerna på ett bättre sätt stödjer verksamheten jämfört med nuläget
4. att en ny struktur bidrar till att Postens overheadkostnader minskar

En ny organisationsstruktur får *inte* medföra att:

5. att organisatoriska och attitydmässiga

murar byggs mellan meddelande- och logistikorganisationen

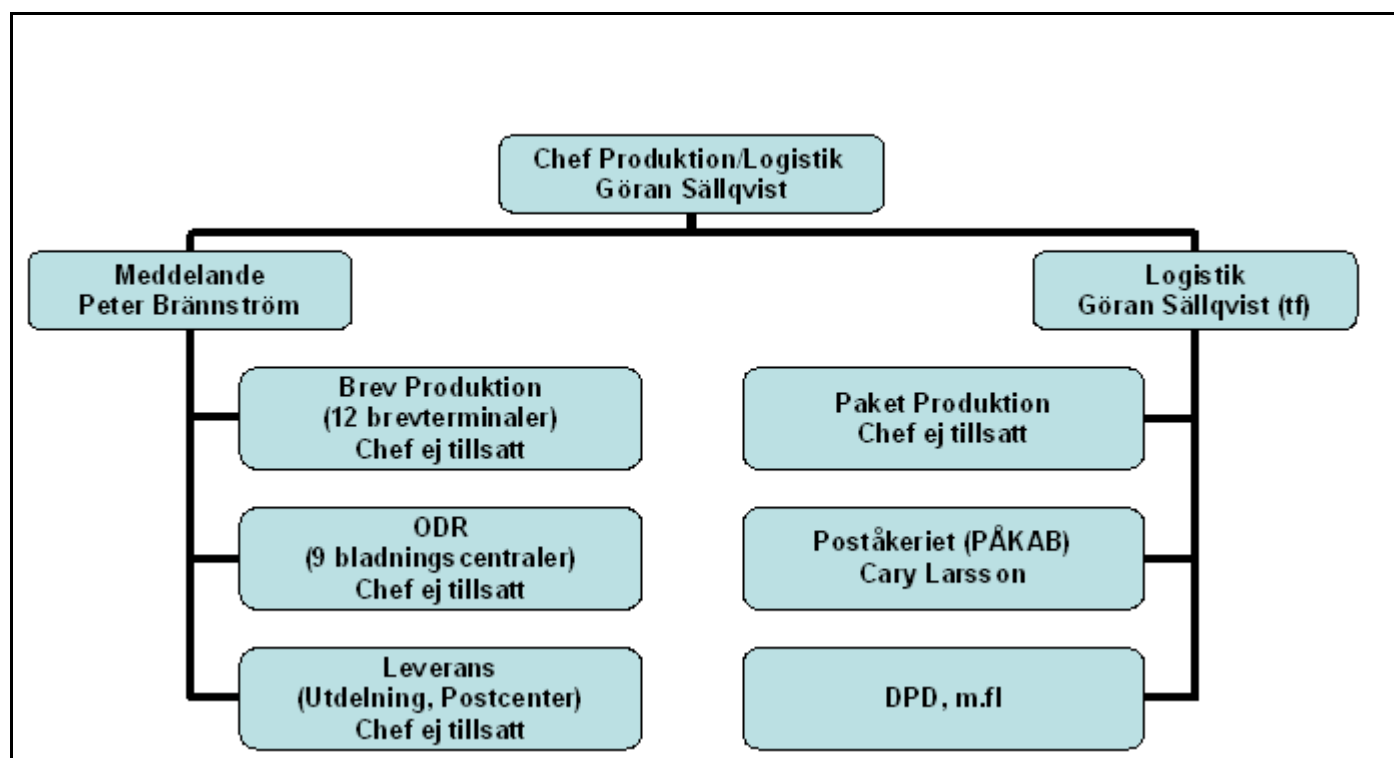
6. att Posten undviker att tillvarata positiva synergieffekter inom områdena transport, sortering och leverans

7. att en suboptimering av personalförsörjningen leder till att andelen tim- och deltidsanställda i Posten ökar

8. att ett "stuprörstänkande" styr mot ett urholkat arbetsinnehåll i Postens produktions- transport och leveransverksamhet

### Tydlig signal

I diskussionerna med arbetsgivaren kunde vi bli överens om punkterna 2 - 6. Däremot kunde Posten inte ställa sig bakom punkterna 1, 7 och 8. När det gäller punkten 1, uttalade arbetsgivaren ingen motvilja, men ansåg sig i nuläget inte kunna ta ställning hur en sådan skrivning är förenlig med uppdraget att skapa den mest effektiva produktionsverksamheten för Posten. Trist förstås att vi inte kunde bli överens om alla punkter och att arbetsgivaren t.ex. inte kan ställa sig bakom en inriktning med en högre andel heltidsanställda, men samtidigt är det en mycket tydlig signal till oss i SEKO om vad vi måste göra centralt och lokalt.



## Nya chefer

SEKO har inte kunnat finna några avgörande argument mot den av Posten föreslagna förändringen och har således accepterat den. Vår uppfattning är att den trots allt känns ganska logisk och man kommer sannolikt att kunna åtgärda ett antal brister, som den nuvarande organisationen leder till – men samtidigt finns en uppenbar risk att den nya organisationen skapar nya problem om inte styrningen och helhetssynen sätts i främsta rummet.

I samband med organisationsförhandlingen har vi också förhandlat om cheferna för enheterna Meddelande respektive Logistik. Peter Brännström är utsedd chef för Meddelande och divisionschef Göran Sällqvist kommer under en tid sitta på chefsstolen för Logistik, eftersom Posten överväger extern rekrytering till den befattningen. SEKO har accepterat arbetsgivarens utnämningar.

### SEKO Posten

*Fler kommentarer till P&L:s nya organisation i Åke Anevads ledare och Jan Åhmans artikel om Postens delårsrapport!*

## Har du koll på din Premiepension?

Det har varit en stor skillnad mellan aktiva och passiva PPM-väljare.

De aktiva har i genomsnitt haft en avkastning på i snitt drygt 5 procent på sitt PPM-sparande, medan de passiva har förlorat 4,3 procent. De som inte har valt alls och hamnat i ickeväljarfonden Premiesparfonden har i genomsnitt gått ungefär jämnt upp sedan starten.

Är du intresserad att göra ändringar eller få råd i ditt PPM-val så hjälper jag gärna till, du kan nå mig på tel. 781 56 07. Eller så är du välkommen till klubbexpositionen.

**Rodrigo Acuna-Lopez**

## Postens delårsrapport

# På väg mot miljardvinst

• Omsättningen uppgick under årets nio första månader till 18.285 miljoner, en marginell ökning jämfört med samma period förra året (18.215 mdr). Däremot förbättrades resultatet kraftigt, till 939 miljoner. Förra året var det 884 miljoner, men då ingick reavinster och positiva skatteeffekter; utan dessa har vinsten nästan fördubblats.

• Det "administrativa sortimentet", som det kallas, står för 53 procent av intäkterna. Brevdistributionen utgör merparten. Brevvolymerna fortsätter ner - ingen siffra anges i rapporten, men den bör ligga mellan 3-5 procent - och därmed omsättningen som backat med 1 procent.

• Direktreklamerna däremot ökade med 7 procent i omsättning under årets första nio månader. De utgör nu 14 procent av rörelseintäkterna.

• Paketerna som står för 27 procent av intäkterna har ökat omsättningen med 2 procent.

### Anseendet inåt?

Efter det goda resultatet för helåret 2004 - den första riktiga vinsten på många år - beslöt Postens styrelse att dela ut 150 miljoner till ägaren. Det var en marknadsföringsinsats för att stärka Postens image gentemot omvärlden. Frågan är om och när ägaren och ledningen tänker avsätta pengar för att stärka anseendet inåt i företaget, mot oss som jobbar här?! *Interna dialogen* är inte mycket att komma med!

### Produktion & Logistik

Det finns i det här sammanhanget också anledning att kommentera omorganisationen inom Produktion & Logistik. Den nya organisationen innebär att man produktionsmässigt renodlar breven, ODR (oadresserad reklam) och paketerna. Paketerna är en större marknad än breven och dessutom i tillväxt. Brevmarknaden anses omsätta 50 miljarder inom Norden och logistikmarknaden ca 200 miljarder.

• En välvillig tolkning av den nya organisationen kan vara att man vill tillsätta en professionell ledning för logistikdelen som till hundra procent kan koncentrera sig på att stärka Postens position på den

marknaden.

• En annan infallsvinkel kan vara den att man förbereder en utförsäljning av paketen eller ett samgående med någon annan av aktörerna på logistikmarknaden.

### Brevens framtid

• Ett tredje alternativ handlar om brevens framtid. Volymerna fortsätter ner samtidigt som CityMail tillåts plocka russen ur kakan. Det har redan skapat problem för Posten och postservicen och kommer att göra det än mer de kommande åren. Postens ledning har i sitt uppmärksammade remissvar på Lindh-utredningen föreslagit att regering och riksdag ska påverka EU för att mildra kraven på de samhällsomfattande posttjänsterna i EU-direktivet. Man kan naturligtvis tänka sig att politikerna tillmötesgår det kravet och skapar en situation för posttjänsterna som liknar den inom teleområdet. Dvs att stora delar av landet får nöja sig med en sämre service. Det är trots allt viktigare att de privata kapitalintressena tjänar pengar i storstäderna än att hela landet garanteras fullvärdiga post- och teletjänster.

### Statliga subventioner

Nu är EU-maskineriet trögt och man kan därför tänka sig att Postens ledning förbereder ett alternativ som innebär en "Kassaservicemodell" även för brevverksamheten. Den nya organisationen kan göra det enklare att visa på eventuella kommande förluster för breven och utifrån dessa ställa krav på staten att subventionera den delen.

• Till sist kan man naturligtvis också tänka sig att omorganisationen inom Produktion & Logistik helt enkelt handlar om att lösa personproblem i ledningen. Omorganisering är ju en klassisk metod för att byta ut och stuva om bland cheferna!

*Jan Åhman*

# Arbetsmiljön i Stockholmsterminalerna

## Tomteboda

De som arbetar i Tomteboda finns i huvudsak på plan 2 som ligger i markplan. Golven består av slipad betong. Detta betonggolvet är hårt och ger personalen besvär. Det är för varmt på sommaren och kallt på vintern. Det är oftast dammigt, mörkt och bullrigt.

Det som sorteras i terminalen är klump / buntförsändelser. Detta är tung och besvärlig post som kräver maskiner för att kunna hanteras på ett vettigt sätt och inom en vettig produktionstid. Man sorterar ändå en stor del av denna post manuellt. Detta görs i ringar av olika storlek. Viss del sorteras även i säckar.

Maskinerna och lyfthjälpmiddel är inte helt anpassade för posten så det innebär att personalen får slita hårt med många tunga och oergonomiska lyft. Man arbetar

fm, em och natt.

## Plan 3

Arbetsmiljön på det hela dålig efter att man flyttade all sorteringsverksamhet till plan 2. Arbete med förbättringar pågår, men det är en trög och långsam process. Det finns dock pengar budgeterade för att göra förbättringar av arbetsmiljön.

Strax efter årsskiftet så ska en jättestor (paket)sorteringsmaskin rivras för att skapa yta åt annan verksamhet. Detta arbete beräknas ta ett antal veckor och kommer sannolikt att skapa ytterligare försämringar i arbetsmiljön.

Man får hoppas att arbetsgivaren fattar ett klokt beslut och ser till att personalen får arbeta på plan 3 den tid då denna rivning pågår och möjligen även under början av uppbyggnaden av den verksamhet

som ska flytta in. På detta sätt utsätts färre människor än nödvändigt för de besvär rivningen innebär.

## Årsta

Dit man har flyttat all brevsortering (ej klump) i Stockholm. Golven består av slipad betong. Detta betonggolvet är hårt och ger personalen besvär.

Det står en otrolig mängd med sorteringsmaskiner och annan maskinell utrustning i Årstaterminalen. Detta har avsevärt försämrat arbetsmiljön. Det har visserligen gjorts en del förbättringsåtgärder vad gäller belysningen men översyn av allmänbelysningen låter vänta på sig. Ventilationen är otillräcklig och fel placerad, problem med drag från öppna portar. I övrigt så är det mycket trångt, och bullrigt. Man arbetar fm, em och natt.

Arbetsmiljön sammantaget dålig och har försämrats ytterligare efter förtätningen av alla maskiner. Det finns dock pengar budgeterade för att göra förbättringar av arbetsmiljön.

## Ändra strukturen

Ytterligare maskinell utrustning är tänkt ska placeras i Årsta. Sk BFM-maskiner (brevförädlingsmaskiner), som ingår i Postens nya aktiviteter ESB (effektivisering av den samlade brevprocessen). För att klara det måste man troligen ta bort andra maskiner och kanske flytta den manuella sorteringen.

Om Årsta ska kunna bli tillräckligt effektivt så borde man ändra hela den logistiska strukturen i terminalen och det skulle man passa på att göra i samband med att man nu tänker sätta in dessa maskiner.

En ändring av strukturen är en av de viktigaste frågorna för personalen i Årsta.

## Segeltorp

Det är till hälften ett nybyggt hus som inte går att utöka ytterligare. Den nybyggda delen är ganska ljus och har bra ljusinsläpp från många fönster och personlutrymmena är snygga. Golven består av slipad betong. Detta betonggolvet är hårt och ger personalen besvär. Man arbetar eftermiddag och natt

I detta begränsade hus har man klämt in en alldeles för stor paketsorteringsmaskin.

## Filmtips på bio

### *Flykten från hönsgården*

• För några år sedan så långfilmsdebuterade Nick Park med FLYKTEN FRÅN HÖNSGÅRDEN (Chicken Run), en leranimerad film om några höns som planerar en flykt från den hönsfarm de bor på. Nu går Nick Park tillbaka till sina rötter och låter WALLACE & GROMIT göra honom sällskap på bioduken. I Varulvskaninens Förbannelse har Wallace & Gromit öppnat firma och ägnar sig åt att jaga kaniner. Grannskapet förbereder sig för den årliga Grönsakstävlingen och alla ägnar sig åt att odla upp jättestora pumpor, morötter & andra trevliga grönsaker. Även Gromit har en pumpa i trädgården som han ömsint putsar. Dessutom finns det gott om hungriga (och bedårande söta) kaniner, så rörelsen går utmärkt.

### Jättekanin

W&G är ju rätt trevliga och ömsinta filurer, så ingen av de infångade djuren dödas, utan får bostad i källaren, medan Wallace fortsätter med sina finurliga uppfinningar. Därtill så möter Wallace Lady Tottingham, som inte bara arrangerar tävlingen, utan också har ett par problem som Wallace tvingas hjälpa till med. Dels med kaniner

och dels med den stroppige och giftas-lystne Victor Quatermaine som dessutom vill skjuta ihjäl de små djuren. En dag går allting på tok, då en muterad (?) jättekanin dyker upp i grannskapet och hotar Den Stora Tävlingen.

W&G får sin största utmaning hittills i jakten på Varulvskaninen.

### Brittisk humor

Alla som älskade kortfilmerna med W&G och/eller hönsen, kommer att älska den här filmen. Den är kryddad med brittisk humor (the bounce has got from his bungee) och gliringar till gamla klassiska äventyrfilmer. Därtill några bitar King Kong, Hulken & Varulven. What's up, Dog?

Den är otroligt skickligt gjord, med mycket humor och mycket kärlek och dessutom väldigt bra musik av Julian Nott, som gjorde musiken till de ursprungliga TV-filmerna. Jag rekommenderar den varmt. Lämplig inte bara för barn utan för hela familjen.

För er som gillade fären i A CLOSE SHAVE - vänta tills ni ser kaninerna. Och ett tips för de som gillar humor; missa inte skämtet i SLUTET av eftertexterna.

*Mikael Ström*

*Mikael Ström arbetar på Årsta DIL.*



Maskinen består bl.a. av en otrolig massa stödben, vilka tar så mycket plats att det är svårt att få in någon post i terminalen på ett vettigt sätt. Maskinen är dock ganska tyst men ett lågfrekvent buller finns pga de många stödbenen. Produktionen är dock inte särskilt tyst, så det bli ett förskräckligt buller vid full produktion.

### Lyfthjälpmedel

Det är brist på för produktionen vettiga lyfthjälpmedel. Visserligen har man skaffat någon slags vacumsuglyft ( vaculex ), som man kan lyfta tunga paket med. I övrigt så har man lyftbord som man kan lyfta paketbehållare med. Man saknar dock behållartömmare. Paketerna kan väga upp till 50 kg även om de bara får väga 35 kg, som är tillräckligt tungt ändå.

Det är också brist på utbildning / övning så en stor del av personalen kan inte använda maskiner och utrustning.

Rotationen fungerar mycket dåligt. Vissa personer står i flera timmar vid ett arbetsställe eller kan få flytta till ett exakt likvärdigt. Videokodningen sker med olämplig utrustning och görs också i flera timmar.

### Kalluft

Det saknas värmeridåer vid lastportarna som vräker in kallluft på vintern, utrustning är iskalla som stora kylskåp så kylan sprider sig in i hela lokalen.

Det finns ställen där en nivåskillnad mellan lastbil och kaj är flera cm.

I början på nästa år ska man flytta över klump / buntförsändelser från Tomteboda till Segeltorp. Till denna post har man inte någon slags lyfthjälpmedel eller några tömmare. Detta kommer troligtvis att skapa stora problem. Den utrustning som finns inklusive truckar är endast anpassad för pakets lastbärare och kan inte användas till brevs lastbärare. Inte heller för pall.

Sammanfattningsvis är arbetsmiljön mycket dålig, men kan förbättras avsevärt om ledningen tar sitt ansvar.

Det finns inte några pengar budgeterade för att göra förbättringar av arbetsmiljön.



**Anders Bergström**  
Samordnande Huvudskyddsombud  
Produktionsområde Stockholm



## Årsta Små/C5:s medlemsmöte 22 oktober

• Den 22:a oktober hade enheten Små/C5 på Årstaterminalen medlemsmöte.

Det kom sextio medlemmar för att höra om planerna på organisationsförändringar, löner och andra aktuella frågor. Gäst var klubbens ordförande Jan Gebring. Mötet valde Jan Skog till mötesordförande och Anita Segander till mötessekreterare.

### Löneförhandlingarna

Klubbordförande Jan Gebring informerade om den planerade nya organisationen på Årsta. Han redogjorde för vilka förändringar som arbetsgivare vill genomföra och vilken syn Seko har på det hela. Många frågor och funderingar fanns bland medlemmarna och det blev en givande diskussion.

Nästa punkt till diskussion var löneförhandlingarna. Jan Gebring förklarade klubbens lönepolicy och Jamshid Ghassemi berättade om hur sektionens förra löneförhandlingen hade gått till. Jamshid å styrelsens vägnar ville också att medlemmar skulle berätta vad de tyckte om den senaste löneförhandlingen och vad de tycker är viktigt i den kommande löneförhandlingen.

### ESB

Efter löner var det dags för P-O

Brandeker i talarstolen. Han informerade om det nya Posten och hur Posten Produktion kommer att se ut i framtiden och lite om ESB (Effektivering av Samlade Brevnätet).

Efter det informerade Mohibul Ezdanikhan, arbetsmiljöansvarige i sektionen, om arbetsmiljöarbetet och hur skyddsorganisationen numera fungerar på enheten.

### Underhållande

Ulf tackade på styrelsen vägnar mötessekreterare Anita Segander och överlämnade blommor till henne. Mötesordförande Jan Skog tackade alla och avslutade ett mycket väl genomfört möte. Efter det gick vi till restaurang Mai-Thai och åt en trevlig buffé.

Jag vill slutligen passa på att tacka alla som var med och bidrog till ett mycket underhållande möte. Det är härligt att arbeta med er trevliga och kunniga medlemmar. Ett stort tack till er alla.

**Jamshid Ghassemi**

*Jamshid Ghassemi är ordförande i Sektion Årsta Små och ledamot av klubbstyrelsen.*

# En iransk arbetares berättelse

**Abbas Afsams är märkt av ett liv av hårt kroppsarbete och facklig kamp men också av förföljelse, tortyr, fängelse och landsflykt. Men han vägrar ge upp. Det här är hans berättelse.**

• Abbas Afsham är född och uppväxt i Iran. Han började arbeta när han var tolv år gammal. Han har bland annat jobbat som snickare och industriarbetare. Abbas politiska intresse väcktes tidigt och han började intressera sig för fackliga frågor.

Under Shahens tid satt han några år i fängelse för sin fackliga och politiska kamp.

Efter Shahens fall (1979) bildade han och några andra fackligt engagerade "Arbetarnas hus", en facklig paraplyorganisation.

- Vi ville ha en fackföreningsrörelse, fri från staten, säger Abbas.

Den nya Islamska regimen under prästerskapets (mullorna) ledning accepterade inte detta. Deras svar blev skoningslöst. Abbas och tusentals andra aktivister fängslas. Flera tusen avrättas och många andra dömdes till långa fängelsestraff. Abbas döms till femton års fängelse.

## Frihet, kamp och landsflykt

Abbas torteras hårt under fängelsetiden. 1989 frigges han mot löfte om att han i fortsättningen inte kommer att arbeta politisk eller facklig. Trots det, fortsätter säkerhetspolisen att kontrollera honom i flera år. Han har anmälningsskyldighet och blir ofta kallad till förhör. Abbas får inte heller något nytt jobb. Ingen vågar anställa honom. Abbas fortsätter ändå i hemlighet kampen för fria fackföreningar och frigivningen av politiska fångar.

Samtidigt som Abbas går arbetslös under 90-talet ökar missnöjet i Iran. Försämrade levnadsvillkor och uteblivna reformer gör att Irans studenter 1999 inleder våldsamma protester i Teheran mot det konservativa prästväldet. Upproret slås ned och många studenter arresteras. Men protesterna börjar sprida sig i landet.

## Börjar organisera

Abbas arbetar då i den Iranska nationella bilfabriken (Iran Khodrow). Förhål-

landena i fabriken är dåliga. Abbas kan inte bara se på utan börjar snart att organisera sina arbetskamrater i hopp om att kunna förändra deras situation. Så småningom ordnar han en tre timmars strejk i bilfabriken.

- Det blev en stor händelse. Då var det ovanligt med strejker bland arbetarna. Säkerhetstjänsten blev väldigt aktiv och kontrollen ökade, säger Abbas.

Han bestämmer sig för att gå under

skilt optimistisk över sina chanser. Abbas nämner att svenska Ericsson har tecknat ett 23 miljarders kontrakt med Iran.

- Borgarklassens vinster är viktigare än människovärdet i dagens samhälle, säger han torrt.

## Rulla ihop sovsäcken och knacka dörr

Enligt organisationen Iranska Politiska



Abbas Afsham t.v. och artikelförfattaren.

jorden innan han blir fängslad igen. I flera månader lever Abbas på hemliga adresser runtom i Iran. Till sist flyr han från landet.

## Utan uppehållstillstånd

Abbas bor idag i Sverige utan uppehållstillstånd. Han har begärt asyl och fått avslag två gånger. Amnesty och FN: flyktingkommissariat bevakar hans ärende och Abbas har begärt anstånd till 11 november. Men han är inte sär-

Fångars Förbund i Exil (AIPP) säger Utlänningsnämnden och Migrationsverket att det inte finns någon fara för Abbas liv om han återvänder till Iran. Babak Emad som är internationellt ansvarig i AIPP håller inte med, utan menar att människor som är mycket mindre regimkritiska än Abbas har förföljts, fängslats och torterats. Det finns även, enligt Babak Emad, humanitära skäl till att Abbas borde få uppehållstillstånd. Ett hårt arbetsliv, år av

fängelse och tortyr och fyra års flykt har märkt Abbas. Han är trött och har fått diagnosen posttraumatisk stressyndrom. Abbas lider av oro, stress och har ofta svårt med tidsbegrepp.

Jag frågar Abbas vad skall han göra om han inte får uppehållstillstånd?

- Jag tar min sovsäck och springer runt till olika internationella organisationer och knackar på deras dörrar för hjälp, säger han med ett trött leende.

### Kampen har ett pris

Abbas saknar sin familj men ångrar inte sin kamp för fria fackföreningar och för arbetarna.

- Det är inte lätt att vara ifrån sin familj i fyra långa år. Saknaden är en del av priset jag betalar för den väg jag valt, säger han.

Han menar att kampen är viktigare än han själv. Men tårarna tränger på när han pratar om sin elvaåriga son i Iran. Förtvivlan är stor när han berättar om vad hans son sagt.

- Pappa, jag tänker på dig. Jag tänker på dig så mycket att det blir tomt.

Abbas är en mycket vänlig och trevlig person. Man kan sitta och prata om arbetarrörelsen i timmar. Man tröttnar inte i hans sällskap. Jag hoppas att han får träffa sin familj i frihetens Sverige och lära oss om sin kamp.

*Jamshid Ghassemi*

*Jamshid Ghassemi är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta och ordförande i Sektion Små/C5.*

**Faktuellt -  
ledande  
postfacklig  
tidning.**

## Restaurangskandalen på Årsta

# En orättvis betraktelse

• Som bekant gick ju den entreprenör som tidigare stod för verksamheten på Årstarestaurangen i konkurs under sommaren.

Det meddelande som mötte oss efter semestern var alltså inte så muntert, särskilt inte för oss som kort dessförinnan investerat in nya matkuponger. Men vi fick ju samtidigt beskedet att snart skulle en ny restauratör vara på plats, och de här med kupongerna skulle nog ordna sig på något sätt trodde vi..

### "Välvillig arbetsgivare"

Döm om vår förvåning när det visade sig att den nya restaurangen endast serverade varm mat fram till 14.30 och att de gamla matkupongerna inte skulle gälla.

Nå, kombinationen av stridbar fackförening och välvillig arbetsgivare skulle säkert ställa den orimliga situationen, med en restaurang vars öppettider enbart var anpassade till personal med kontorstider på en arbetsplats där det stora flertalet har helt andra arbetstider, till rätta inom kort, hoppades man ganska allmänt.

### Fyra månader senare

Idag, nästan fyra månader senare inser vi att vi hade fel, rejält fel. Förut kunde de som arbetade tvåskift under sin eftermiddagstjänstgöring äta på restaurangen på sin matrast. Likaså kunde de bland nattpersonalen som ville äta lagad mat göra det på sin arbetsplats innan arbetspassets början. I praktiken innebär nyordningen att man på terminalkontoret, där besluten fattats, har fått en trevlig lunchrestaurang, medan den stora majoriteten på terminalen helt eller delvis är hänvisad till mikrovågsuppvärmd mat eller hamburgare. Rättvist? Kanske på samma sätt som den förordning som vid förra seklets början förbjöd såväl fattiga som rika att sova under Paris broar om nätterna var rättvis.

### I rättvisans namn

Nu styrs ju världen inte enbart utifrån ett rättviseperspektiv och i rättvisans namn måste konstateras att antalet kunder förmodligen är lägre senare på eftermiddagen och att restaurangens verksamheten givetvis måste gå ihop

Men i stället för att skriva ett intäktsbaserat avtal kunde en arbetsgivare mån om att så många som möjligt på terminalen verkligen har glädje av restaurangen till exempel avstått från del i restaurangens vinst för att i stället kräva att den höll öppet också när kunderna inte är så många.

### Den moraliska frågan

Vad gäller de gamla matkupongerna så är väl rättsläget lite oklart, eller rättare sagt rent juridiskt kan terminalledningen inte sägas vara ekonomiskt ansvariga för personalens förlust. Den moraliska frågan är mer tveksam. I min värld skulle en arbetsgivare som inlätit sig med en entreprenör som sedan lämnar personalen i sticket nog kompensera de som förlorat pengar, särskilt som Personal som trivs är ett ofta omhuldat honnörssord och att kostnaderna rimligen är mycket blygsamma jämfört t.ex. med den kvarts miljon man fick betala för den inställda hälsodagen tidigare i höst

Samtliga jag talade med efter att de fått inbjudan var nog överens om att det skulle bli en liten skara som skulle mötas denna lördag i hälsans tecken.

En arrangör mindre säker på personalens behov och önsknings hade säker tillfogat en svarstaslong till inbjudan. Kanske något i stil med "Ja jag kommer gärna och kastar pil till levande musik" alternativt "Nej absolut inte, jag har bättre saker för mig än att kasta pil till levande musik på min lediga lördag."

### Kasta pil

Skämt åsido, så undrar jag om inte de signaler terminalledningens förhållning av matkupongfrågan ger egentligen är allvarligare än det förargliga i att ha köpt kuponger man inte kunnat utnyttja.

Vi har ju alla på olika sätt blivit informerade om terminalen allvarliga läge osv.. Vilket budskap om ledningens handlingskraft ger det att man på fyra månader ännu inte kunnat besluta sig i en fråga som denna?

Jag lämnar den frågan öppen.

*Günther Thiele*

*Günther Thiele arbetar på Årsta Stora.*

## Ny organisation på Årsta

# Mindre enheter och färre nivåer

## Skiftorganisation öppnar för större arbetsvariation • Genomförs våren 2006

**Ledningen på Årsta Postterminal har nu bestämt sig för hur den nya organisationen ska se ut. Seko har ännu inte tagit ställning till förslaget men framfört ett antal synpunkter och krav som man har på en ny organisation.**

- Ledningen på Årsta hade från början tre olika alternativ för en ny organisation. Strax efter att Seko Klubb Årsta skickade ut ett Faktuellt Årsta-extra till alla medlemmar, där vi redogjorde de tre organisationsförslagen, kom arbetsgivaren med ett fjärde alternativ – den så kallade Malmömodellen. Modellen går i korthet ut på att Årsta terminalen delas in i fyra olika produktionsenheter och att en ny ledningsorganisation med färre ledningsnivåer införs (för utförligare information om det nya organisationsförslaget se ruta här bredvid). Idén till organisationsmodellen

kommer från Malmö Postterminal, där har man haft den här organisationen i ett och ett halvt år.

På terminalsamverkan den 26 oktober i år krävde Seko mer tid för att se närmare på det nya förslaget. Nytt datum för samverkan är 7 november.

### Sekokrav

Även om Seko ännu inte har tagit ställning till hela förslaget så lämnade Klubben på samverkansmötet ett antal synpunkter och krav på den projektplan arbetsgivaren presenterade för genomförandet av organisationen. Klubben talade om vad som är viktiga frågor för Seko och krävde att ett antal tillägg ska göras i projektbeskrivningen. Seko Klubb Årstas viktigaste krav är:

- Projektet ska röra så lite som möjligt i nuvarande arbetstider, alterneringar och lagtillhörighet - men möjlighet ska ges för personalen att byta lag om man så önskar.

- Projektet ska leda till förbättringar i arbetsmiljö och layout.
- Konsekvensbedömning av de tre olika organisationsförslagen ska göras.

### Tidplan

Terminalledningen vill starta projektet för genomförandet av den nya organisationen den 15 november i år. Tillsättningen av Produktionschefer ska ske 1 januari 2006 och de biträdande Produktionscheferna ska tillsättas 1 februari 2006. Tillsättningen av personal på enheterna ska vara klar 1 maj 2006.

Beslutet att påbörja projektet vill arbetsgivaren ta på samverkan 7 november. Seko Klubb Årsta kommer fram till dess att informera och diskutera med medlemmarna och inom klubbstyrelsen innan man tar ställning till om klubben ska acceptera förslaget och om man ska medverka i projektet eller inte.

### Alternativet

En av de frågor Klubben diskuterar är om det senaste förslaget som arbetsgivaren nu lagt är det bästa för terminalen och dess personal. Klubben anser i dagsläget att det enda egentliga motalternativet är den formatorganisation som redan finns på terminalen men att den delas upp och förfinas. Det innebär att de två stora sektionerna Små/C5 och Stora Brev minskas och en enhet till bildas. Då får man enheter som blir mindre och lätthanterligare. Men även det förslaget har nackdelar vilket är en av anledningarna till att klubben har begärt en ordentlig konsekvensbedömning av de tre nu aktuella organisationsförslagen.

Samtidigt menar Seko att det inte spelar någon roll vilken organisationsmodell man väljer om inte ledningen på Årsta fungerar. Därför tycker Klubben att det är bra att man ser över ledningsnivåerna. Men om Seko accepterar arbetsgivarens förslag på ny ledningsstruktur måste hanteringen av de ledare som kommer att bli övertaliga när man går från en ledningsorganisation på 97 ledare till 60 stycken, klargöras.

### Intensivt informationsarbete

När det här skrivs har Klubb Årsta tillsam-

## Förslaget

- Ledningen "slutliga" förslag för ny organisation går i korthet ut på att Årsta postterminal delas in i fyra produktionsenheter och att en ny ledningsorganisation med färre ledningsnivåer införs. De fyra produktionsenheterna är 1:FM/EM, 2:FM/EM, 3:Natt och 4: Direktinlämning, Interna transporter och Värddet.

Produktionsenheterna 1 och 2 växlar mellan att arbeta förmiddag och eftermiddag. Produktionsenhet 3 ansvarar för natten och Produktionsenhet 4 för direktinlämningen, de interna transporter och värddet. De bägge FM/EM enheterna ska, enligt produktionsbeskrivningen, ha cirka 250-275 anställda var. Natten kommer att ha cirka 325-350 anställda och Direktinlämningen, Interna transporter och Värddet kommer att ha ungefär 170-180 anställda.

### Ny ledningsstruktur och lag

Den andra stora förändringen Årstas ledning vill genomföra är att minska antalet chefsnivåer och chefer på terminalen. Bilden på nästa sida visar dagens organisation och den tänkta organisationen och hur ledningen räknar med att minska från 97 ledare till totalt 60 stycken i den nya organisationen.

Varje produktionsenhet ska ha en produktionschef som till sin hjälp ska ha en biträdande produktionschef och ett antal lagledare. Dessa i sin tur ska ha hjälp av en biträdande lagledare. Hur många lagledare det blir vet man inte idag, det beror på hur stora lagen blir. I det nuvarande projektdirektivet utgår man från cirka 25 lagledare och en lagstorlek på mellan 30 och 40 anställda.

/JS

mans med sektionerna Små/C5 och Stora Brev påbörjat ett intensivt informationsarbete för att höra vad medlemmarna tycker om förslaget och vad de tycker är viktigt för dem i en ny organisation. Ett antal gemensamma medlemsmöten på arbetstid kommer att genomföras. Kontakter med Sekofacket i Malmö Postterminal kommer också att tas för att höra vad de anser om organisationsmodellen. Klubben kommer även att ha ett extra styrelsemöte innan samverkan 7 november.

### Projektet

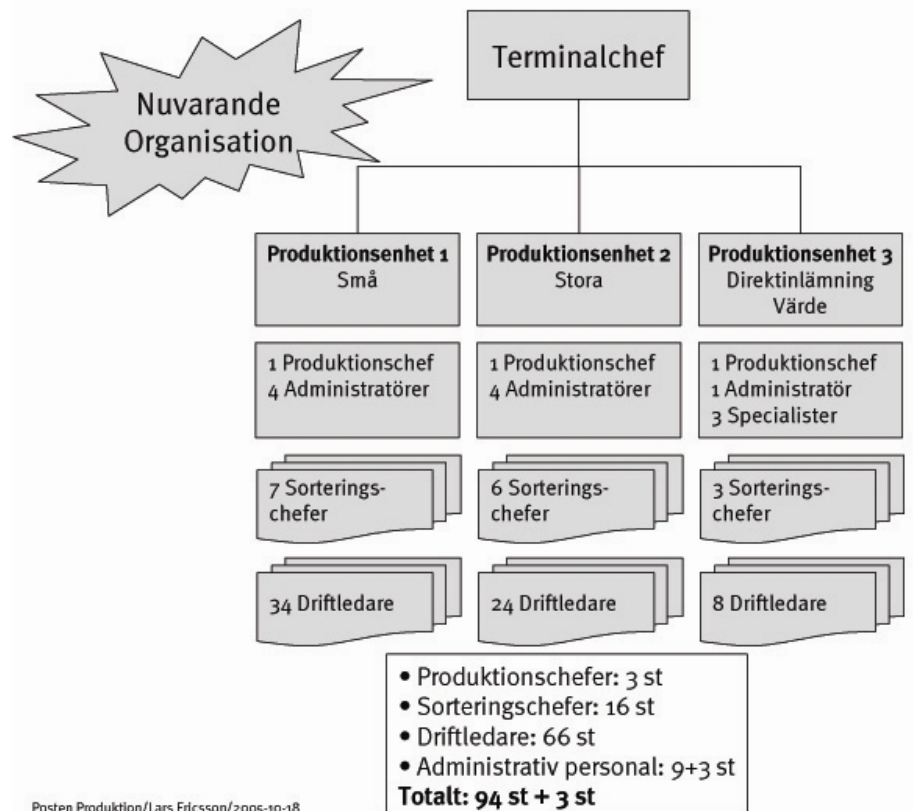
Årstas ledning vill starta projektet för genomförandet av den nya organisationen den 15 november i år. Tillsättningen av produktionschefer ska ske 1 januari 2006 och de biträdande produktionscheferna ska tillsättas 1 februari 2006. Tillsättning av personal på produktionsenheterna ska ske 1 maj 2006.

Projektet leds av Lars Ericsson och han ska ovanför sig ha en styrgrupp på fyra personer där bland annat terminalchef Susanne Hellebring ingår. Fyra delprojekt ska startas, Personal, Produktivitet, Kommunikation och Arbetsmiljö/Layout. Delprojekt Personal ska ha hand om ansökningar och rekryteringar och ta hand om rollbeskrivningar av de tjänster som kommer att finnas, Delprojekt Produktivitet ska se över bemanningar, scheman och arbetstider. Delprojekt Kommunikation ska ansvara för den skriftliga och muntliga kommunikationen. Delprojekt Arbetsmiljö/Layout ska ha hand om layouten och arbetsmiljön i organisationen.

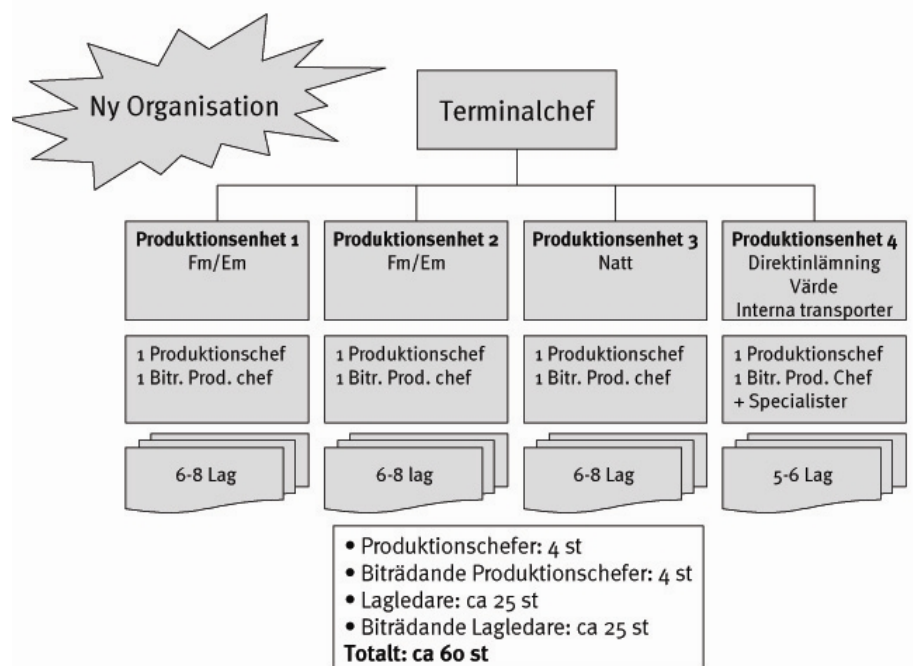


**Janne Skog**

Janne Skog är redaktör i Facktuellt och ledamot av klubbstyrelsen på Årsta.



Posten Produktion/Lars Ericsson/2005-10-18



Posten Produktion/Lars Ericsson/2005-10-18

# En infantiliserande dialog

● Vårt lag med i snitt minst 20 år i Posten sitter och spelar "Interna dialogen 1". Framför oss på bordet har vi en spelplan där det är meningen att vi ska vandra runt och svara på frågor om Posten och dess omvärld. Vissa rena faktafrågor, och andra lite mer diskussionsvänliga.

Vi får en liten inledning av vår spelledare. Hon läser innantill ur ett instruktionshäfte. Ord som förståelse, acceptans, förändring och ökat engagemang ingår i introduktionen. Att förstå förändringar i omvärlden, det är viktigt att hänga med i

utvecklingen.

## Ja haaa!

Så vi har inte den tillräckliga förståelsen och acceptansen idag, vi postisar som sitter där runt bordet?

Denna "interna dialog" har redan från början floskler staplade på varann, drypande dravvel i varenda mening. Tror verkligen våra arbetsgivare att vi inte förstår att omvärlden förändras?

Det verkar inte bättre. Postens ledning har bestämt att all personal skall genomgå

den "interna dialogen" 1, 2, 3, 4. Eftersom Postens ledning har bestämt att så ska vara, så ska det genomföras. Alla anställda blir skyldiga att medverka i denna infantiliserande dialog.

## Första frågan

Första frågan i spelet lyder:

Hur mycket kostar det att skicka ett vanligt 20 grams brev inom sverige ... rätt svar 5,50

Bravo! Vi klarade första frågan, så bra vi är... men sedan blir det lite knepigare. Knepigare, att hålla humöret under kontroll och inte hugga någon i benet.

Allt handlar om att göra oss medvetna om hur saker förändras och hur vi måste driva med utvecklingen för att inte gå under. Hoten är många, citymail, jetpak och DHL för att inte tala om Tyska Posten som beskrivs som en gigantisk jätte, på väg att sluka oss, när tillfälle gives.

Medvetenheten är nog stor, vi har ju levt mitt i förändringar länge nu, så det är ju inte direkt något nytt.

Det nya är denna metod att få en förståelse för förändringar, och mindre personalmotstånd när förändringar och rationaliseringar ska genomföras.

## "What's in it for me?"

En klassisk fråga man alltid borde ställa när man vill ha folks fulla uppmärksamhet och sympati.

"Nothing"! skulle man väl kunna svara på det. Ska man göra det meningsfullt för spelsugna så bör man definitivt inte utelämnat stora grupper av anställda. En stund in i spelkartan kan vi alla konstatera att vårt eget arbete negligerats nästa helt. En liten illustration mitt på planen talar om att det finns 144 stycken terminaler och inlämningsställen av olika storlekar som sorterar och distribuerar post och paket. Det är allt som handlar om oss. Så här sitter vi på Sveriges största Postterminal och "spelar interna dialogen" utan att vårt eget arbete uppmärksammas, mer än som en liten fotnot i form av en teckning på max 2 \* 2 centimeter.

## Modernt

Det är modernt att låta personalen spela sådana här spel. På min andra arbetsplats har vi också gjort det. Skillnaden mot den var att personalen var medaktör i spelet. Man utgick ifrån de anställdas egna ar-

## Ny organisation på Årsta

■ Arbetsgivaren vill förändra organisationen på terminalen i riktning mot en typ av processorganisation. Man måste då fråga sig vad konsekvenserna av en sådan organisation kan bli. Om man diskuterar utifrån vissa kriterier som man önskar få uppfyllda blir det lättare att göra en konsekvensbedömning. Vad kan då tänkas vara önskade mål som organisationen ska uppfylla. Ur ett SEKO perspektiv kan en sådan sak som möjligheter till arbetsvariation vara ett önskvärt mål vilket den tänkta organisationen kan uppfylla.

### Lyhörddhet

Men vi har redan nu, och det med vetskapen om att många vill bibehålla sina arbetsuppgifter och lagtillhörigheter, begärt att man inte i onödan ska rucka för mycket i laguppställningarna och göromålen. Däremot ska man för de som så önskar ge möjlighet att söka mot lagledare eller lag och också öka ut sitt arbetsområde (variation). Vi vet att människor längst ner i en organisation kan känna sig väldigt utsatta och vanmäktiga i vardagen och en förändring accentuerar detta ytterligare. Därför är det viktigt att göra förändringar med en viss lyhörddhet.

### Arbetstiderna

Ett annat högt viktat mål, om inte det absolut tyngsta, är arbetstider som ur de anställdas perspektiv är acceptabla. Även det kan uppnås. Vi kan i princip behålla de arbetstider som råder i dagsläget. En aldrig så liten förändring i arbetstiderna kan få väldigt stora konsekvenser

för den enskilde anställde. Konsekvenser som kan handla om kommunikationsproblem, barnpassningsproblem, åtaganden utanför posten vad det gäller arbete, studier eller fritidsintressen osv. SEKO är mycket väl medvetet om detta.

### Ledningen

Ledningsstrukturen är och har varit något otydlig ur personalens synvinkel. För många nivåer och en osäkerhet i vad befogenheterna ligger skapar förvirring bland de anställda. Den föreslagna organisationen med färre nivåer och tydligare ansvar kan nog vara ett steg i rätt riktning, men vi måste framför allt få personer som passar att inneha en ledarposition, personer som har förmågan att hantera människor på ett respektfullt sätt och som är trygga i sig själva. Ledarskapet måste också ha en bättre kontroll över processerna och vad som krävs för att få dessa att fungera. Det är ingen överdrift att säga att detta lämnar en del övrigt att önska. Utan ett bra ledarskap kan ingen organisation i värden vrida saker rätt.



**Janne Gebring**

*Janne Gebring är ordförande i Klubb Årsta*

betsituation när man gjorde spelet och ställde frågorna. Så informationen som givits från Posten till speltillverkaren, måste ha getts av någon som glömt bort oss ca 1100 anställda här på Årsta och alla övriga brevsorteringsterminaler i landet. Minst en personalfest skulle kunna inrymmas i den kostnad, som Posten har fått lägga på tillverkningen av själva spelet och dess texter. Sådant är inte gratis och säkert finns det någon glad spelkonstruktör som tjänat en rejäl hacka på affären. Min starka misstanke är ett det är samma spelkonstruktör som min andre arbetsgivare anlitat. Upplägget var pinsamt likartat.

**“Genom att göra vårt arbete synligt och ge oss en erkänsla för att vi gör ett bra jobb, skulle Posten nå betydligt längre”**

### Flexibilitet eftersträvas

Åter till vår egen infantilerande dialog. Syftet med det hela måste vara att vi ska bibringas en uppfattning om att vi inte duger som vi är utan vi ska förändra oss. I en undersökning som man refererar till i spelet fick kunder, både affärs- och privata kunder uttala sin åsikt om Posten s.k. NKI - undersökning. Också här lyser det igenom att vi helt enkelt är för långsamma, oflexibla och tröga. Det som eftersträvas är snabb service, flexibilitet och följsamhet.

Vi ska helt enkelt bli bättre på allt, utom att ställa krav på vår arbetsgivare på förbättrad arbetsmiljö, bra lönevillkor och bra arbetsförhållanden. Vi ska acceptera större "flexibilitet" i anställningsförhållanden (läs mer deltidsjobb och mer tillfällig arbetskraft) eftersom man antar att det är viktigare med flexibilitet, snabbhet och förenklade regler, än pålitlighet, lojalitet och kunskap.

### Makeover

På en punkt ska vi gradera någon slags före - efter efterfrågan på egenskaper hos postens personal.

Vart är vi på väg? är det en total makeover som man tänker sig. Alla som någon gång sett en sådan presentation vet att det är det gråa trista före som ska bort och det nya färgstarka fräscha efter som ska in. Det ligger en stark värdering i detta. Inte längre plikttrogna, ansvarskännande och lojala utan istället ska vi bli effektivare, flexibla - och, yngre ...!!!

### Samhällsservice

I rummet där vi sitter kan vi konstatera att förutom att vi har lång tid i Posten bakom oss så är vi alla en bra bit på väg in i den gyllene medelåldern. Det gäller inte bara vårt lag, utan hela Sveriges största brevsorteringsterminal. Med andra ord så är vi kanske inte riktigt i harmoni med Postens nya, unga, fräscha, snabba och flexibla ideal.

Man kan ju fråga sig om dessa nya ideal är eftersträvansvärda ens i framtidens Posten. Vi jobbar ju ändå i en politiskt styrd verksamhet som tillhör en del av infrastrukturen. Våra arbetsgivare är egentligen vi själva, och alla andra medborgare i landet. Det är liksom inte vilken "business" som helst, utan en samhällsservice som till och med är en del av det svenska totalförsvaret. Detta eftersom samhällsbehovet av postservice måste säkerställas även under kris och krig.

### Tråkligt genererar vinsten

Vi får inte bara låta oss förvirras av det som handlar om vårt arbete, och som man behandlar på detta vis. Trots allt så är det fortfarande till största delen vårt tråkligt och vår föga glamorösa tillvaro vid sorteringsfack och sorteringsmaskiner som genererar Postens vinster. Detta borde uppmärksammas mer och tydliggöras för oss alla. Så varför har inte Posten med sådant i sin "interna dialog". Lite positiv uppmärksamhet skulle väl inte skada, så att vi som ska ägna dessa fyra timmar åt ett spel åtminstone kan spegla oss i någonting.

4 timmar ja, det är vad dialog nr 1 tar i tid att genomföra. Sedan kommer dialog nr 2 med ytterligare 4 timmar, "Interna dialogen" 3 och 4 väntar i vår, det har man redan "utlovat". 16 timmar sammanlagt till något som vi allihop redan har fått känna av själva. Rationaliseringsprojekt är vi rätt vana vid. Åtminstone de senaste 20 åren, har verkligheten krävt förändringar i Posten.

### Hederlig postkunskap

Det ligger nära till hands att fundera vad man annars skulle kunna göra av alla

timmar på vår egen arbetsplats. T.ex. en satsning på att förbättra personalens kunskap om vår egen arbetsplats, Årstaterminalen. Gammal hederlig postkunskap skulle också behövas. I "Processanalys" beskrivs en stora brist på kunskap, som borde rättas till. Eller varför inte samma satsning på en personalutbildning inom psykosociala frågor som berör t.ex. stresshantering, gruppdynamik och mekanismer som leder till kränkningar av olika slag, något som det ofta talas om att det finns behov av, men som alltid får stryka på foten när det gäller. Tiden skulle också räcka till att låta den tredjedel av Årsta's sorteringspersonal som svarade på ankäten om "Träning på arbetstid", få gå ifrån Produktionen och träna en timme i veckan.

### Erkänsla

Listan är ganska lång på aktiviteter som skulle kunna vara betydligt meningsfullare för personalen. Under lång tid har man snålat in på utvecklingsinsatser som riktar sig direkt till produktionspersonalen, och som skulle ge både erkänsla och kunskap tillbaka. Säkert även en ökad "förståelse" för nödvändiga förändringar.

Det är vi i produktionen som ska se till så att posten kommer fram som utlovat. Genom att göra vårt arbete synligt och ge oss en erkänsla för att vi gör ett bra jobb, skulle Posten nå betydligt längre. Att en satsning lokalt medverkar till en insikt om att vi är väl värda uppskattning.

Det skulle säkert få betydligt bättre effekt, än den bild som spelet vill ge av oss anställda, som kostnadskrävande, otidsenliga och otympliga dinosaurier.



**Eva Brattström**

*Eva Brattström är ordförande i sektion Stora Brev på Årsta*

## Pensionsskolan

# Till dig som fyller 28 år

## eller är nyanställd och redan har fyllt 28 år

• Pensioner är väl inte det första man tänker på när man fyller 28 år. Inte heller om man är nyanställd och redan har passerat denna åldersgräns.

Nu är det emellertid så att det tjänstepensionsavtal som vi har i Posten, ITP-P, till stora delar börjar gälla först från fyllda 28 år. Då får man börja räkna anställningstid för den ålderspension som faller ut från fyllda 65 år. Denna uppgår till tio procent av lönen - enkelt uttryckt - och läggs ovanpå den statliga pensionen. Det krävs 30 år för att få full pension. Slutar man i Posten får man ett *fribrev* på det man hunnit tjäna in till ålderspensionen.

### Kompletterande pension

Dessutom innehåller vårt pensionsavtal en kompletterande pension, ITPK-P. Storleken på denna bestäms av hur mycket arbetsgivaren betalat in i premie och hur dessa pengar har förräntat sig fram till den dag jag väljer att ta ut den. Arbetsgivaren sätter av två procent av min pensionsmedförande lön varje månad från det jag fyllt 28 år. Jag får själv välja hur jag vill placera denna kompletterande pension. **När jag fyller 28 år - eller nyanställs och redan har fyllt 28 - skickar *Bliwa* hem en blankett där man själv ska välja några saker:**

- Var (i vilket bolag) jag vill placera min IPK-P-pension och i vilken form
- Om jag vill ha ett återbetalningsskydd eller ej. Återbetalningsskydd innebär att de pengar jag har tjänat in betalas ut till mina efterlevande om jag dör i förtid.
- Om jag vill ha ett s.k. Familjeskydd eller ej. Familjeskydd är en livförsäkring som betalas ut till mina efterlevande med ett (enkelt familjeskydd) eller två (dubbelt familjeskydd) basbelopp per år under under fem år.

### Reducerar

Både återbetalningsskyddet och familjeskyddet kostar pengar; pengar som tas från mina premier, vilket innebär att de reducerar min framtida pension. Man bör därför tänka över om man behöver dessa skydd eller ej.

Om man inte bryr sig om att välja något så placeras mina pensionspengar hos *Kåpan försäkringsförening* med återbetalningsskydd och enkelt familjeskydd. *Kåpan försäkringsförening* är antagligen ett lika gott alternativ som något annat. Det är en icke vinstdrivande förening där SEKO:s avtalssekreterare sitter med i styrelsen.

### Familjesituation

Men är man intresserad så bör man alltså fundera över hos vilket bolag jag vill placera mina pengar, och i vilken form. Man bör åtminstone tänka över om man vill ha återbetalningsskyddet och/eller familjeskyddet. Beroende på min familjesituation kan det också finnas anledning att ändra förmånstagare, dvs. vem eller vilka som ska få återbetalningsskyddet och/eller familjeskyddet.

Om du har frågor kan du antingen kontakta Posten Personals pensionshandläggare Ingvar Rundqvist, tel 08-781 56 68 eller ditt närmaste fackliga ombud.

Jan Åhman

*Not. Pensionsavtalet - ITP-P och ITPK-P - gäller även för den som är tidsbegränsat anställd under förutsättning att man har varit anställd tre månader i följd och därefter fortsätter att vara anställd. För deltidare gäller att man måste vara anställd på 20 procent eller mer.*

## Friår och pensionen

• **Friår – eller annan tjänstledighet utan lön – kan påverka tjänstepensionen. I synnerhet för den som fyllt 59 år eller mer. Detta p.g.a. sättet som den pensiongrundande lönen beräknas och de s.k. kapningsregler som finns i vårt pensionsavtal. Kontakta gärna undertecknad för ytterligare information.**

Jan Åhman - 0708-717310

## Nya rutiner för avdrag av fackavgiften

• I och med att Postens administrativa service sagt upp avtalet med facken om avdrag för fackavgiften och Folksams försäkringar har rutinerna för detta ändrats.

Avgiften/premierna dras i fortsättningen via Nordea. Förändringen – som sköts av förbundet centralt, den enskilde behöver inte göra något - har genomförts succesivt under hösten 2005.

### Första utbetalningen

I och med att Nordea tagit över avdragen dras avgiften/premierna på den första löneutbetalning i månaden som sker via Nordea. Det innebär att om man t.ex. får pension eller sjukpenning/sjukersättning från Försäkringskassan före lönen från Posten, så dras avgiften på dessa.

### Går att ändra

En fördel med detta system är att man inte längre behöver betala avgiften med avi i det fall lönen en eller flera månader är noll kronor från Posten, men man får ersättningar från annat håll. Det gäller t.ex. i samband med sjukdom. Däremot går Nordea inte in och drar direkt från kontot, utan enbart vid någon form av "lönebetalning". Det innebär att om man t.ex. är tjänstledig utan ersättning från något håll så måste man även i fortsättningen betala genom avi.

Om man inte vill ha det på detta sätt så går det att ändra. **Den som vill att avgiften/premierna enbart ska få dras i samband med lönen från Posten kan anmäla detta. Anmälan sker till avdelningen, tel 08-454 84 01.**

Om du har frågor, kontakta din klubbkassör!

Jan Åhman



# Holländsk guldålder

**Rembrandt, Frans Hals och deras samtida**

**NATIONALMUSEUM**



**Rembrandt**, En man med fjäderprydd baret   **Jan Davidsz de Heem**, Måltidsstilleben   **Judith Leyster**, Gosse blåsande flöjt

**den 12 november 2005 kl 13.45**

***gratis* gruppbesök med guidad visning för medlemmar i  
SEKO Klubb Årsta PT**

I denna fascinerande utställning presenteras de mest betydelsefulla mästarna inom holländskt måleri och teckningskonst från 1600-talet. Holland trädde fram då som världens ledande handels- och sjöfartsnation och från de holländska hamnarna seglade fartyg ut i världen på jakt efter tyger, porslin och andra varor, efterfrågade av Europas elit. 1600-talets holländare beskrev och försökte förstå sin värld genom att skapa bilder av den. Porträtt, bilder av interiörer och landskap samt symbolrika stilleben, som förekommer ofta i det holländska måleriet. Rembrandt, en av konsthistoriens centralgestalter, var den centrala gestalten i Amsterdam och Frans Hals i Haarlem. Det fanns även framstående kvinnliga målare i Holland. Judith Leyster, elev till Frans Hals, satte själv upp en ateljé med många elever.

Kärnan i utställningen utgörs av museets egna samlingar som berikats med ett stort antal målningar från framför allt Rijksmuseum i Amsterdam. Det nyligen återfunna självporträttet av Rembrandt finns nu på plats och ingår i utställningen!

**Följ med!** Anmälningsslistan finns på SEKO's anslagstavla på plan 2 i Årsta PT.

**Välkomna!**

**SEKO  
Klubb Årsta Postterminal**

**Teater för medlemmar i SEKO Klubb Årsta PT**

## DRAMATEN



**Föreställningar på Stora scenens tredje rad gratis för SEKO-medlemmar under spelsäsongen 2005/2006**

### 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  
4/11, 30/11; 8/12, 17/12, 18/12

**Petter och Lotta och Stora Landsvägen** av Lucas Svensson och Elsa Beskow  
25/11, 27/11; 4/12, 9/12, 16/12, 17/12

**Lika för lika** av William Shakespeare  
11/11, 19/11; 2/12, 3/12, 11/12, 14/12, 15/12

Bokningspärmen med närmare information finns i Sektion Små/C5s expedition på plan 2. Där hämtar du även biljetterna och lånar Tredjeraden kort. Dina biljetter kan också skickas hem per post.

**För upplysningar & bokningar:**  
Kontakta ditt SEKO-ombud eller  
**Raili tel. 08-791 80 77, 073-678 77 01**

**Välkomna att boka biljett!**



**Klubb Årsta Postterminal**

## Stockholms Postens IK (SPIK)

Öppen för dig som arbetar inom Posten i Stockholm.

Föreningen har många idrottsaktiviteter på sitt program.

Medlemsavgift 150 kr/år.

Hemsida: [www.spik.pp.se](http://www.spik.pp.se)

Kontakt: Svante Olsson,  
Årsta Små

...

## 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

## Hjälp till jordbävningsdrabbade

Vintern närmar sig - inte bara hos oss utan även i Kashmir. Tre miljoner människor har drabbats av den fruktansvärda jordbävningen. Omkring 80 000 kan ha dött. Upp emot 3 miljoner (en tredjedel av Sveriges befolkning) står utan bostad. Deras hem har förvandlats till grushögar. De sover ute, under bar himmel. Många av dem har inte ens tält. Och som sagt vintern närmar sig. Om några veckor täcks dalarna av snö.

80 000 människor till kan snart dö av köld och hunger om de inte nås av hjälpsändningar.

Men omvärlden har hittills visat sig likgiltig. FN har begärt 500 miljoner dollar för att hjälpa de jordbävningsdrabbade. Det motsvarar ca en (1) dollar per invånare i den rika delen av världen, Ändå har FN bara fått in en tiondel av den begärda summan. Den rika världens egoism leder till

människors död i Kashmir.

Nu frågar du dig kanske: Vad kan jag göra åt det där? Svaret är enkelt: Du kan göra en hel del. Det finns faktiskt möjlighet att hjälpa, t ex genom att sätta in pengar på Röda Korsets katastrofhjälp (pg: 900800-4). Eller till Läkare Utan Gränser (pg: 90 13 04-6).

**Vädjar Mikael Salmson**

### Klubb Tomtebodas Brevs Höstmöte

Avgift betald  
Taxe perque  
Sverige

Klubb Tomteboda Brev inbjuder alla medlemmar till höstmöte lördag 12 november kl. 14.00.  
Lokal: Restaurang Flemingsbrygga.

*På dagordningen:*  
Klubbens budget 2005  
Aktuella rapporter.

Efter mötet bjuder klubben på middag. Anmälan genom denna talong till klubbexpeditionen eller per post.

Namn:.....

Sektion:.....

Vegetariskt:

**SEKO**  
**Klubb Brev Tomteboda**  
**Plan 2½**  
**173 00 TOMTEBODA**

### Klubb Årstas Höstmöte

Avgift betald  
Taxe perque  
Sverige

Klubb Årsta inbjuder alla medlemmar till höstmöte lördag 19 november kl. 13.00.  
Plats: Restaurangen Årstaterminalen

*På dagordningen:*  
Verksamhetsplan, budget och medlemsavgift 2006  
Rapporter om aktuella frågor.  
SEKO Postens ordförande Alf Mellström medverkar.

Efter mötet bjuder klubben på något att äta. För att kunna beställa ber vi dig att fylla i denna talong och lämna den till din facklige företrädare eller skicka den till klubben senast 16/11.

Namn:.....

Sektion:.....

Vegetariskt:

**SEKO**  
**Klubb Årsta Pt**  
**Box 90 121**  
**120 21 ÅRSTA**

## Normalbrev

Avs: SEKO

Klubb Årsta postterminal

120 21 ÅRSTA

Adressändring: se nedan!

# Då var det äntligen dags att söka. Kanske. Troligtvis.

• Jag skriver kanske, för att den nu beslutade organisationsförändringen i Posten kan göra att en del beslut ändras på vägen. Det troliga är ändå att den väg som Posten Produktions Stockholmschef Kent Söderberg har sagt att vi ska gå kommer att fullföljas.

Vad har då Kent Söderberg sagt?

1. Årsta, Segeltorp och Tomteboda ska ha sina fasta organisationer färdigförhandlade 2005-12-15. Dessa organisationer ska starta från 2006-04-01 till 2006-06-01.
2. Vi som har rätt att söka till olika arbetsplatser får och ska söka dessa från 2006-01-09 till och med 2006-01-31.
3. Om det är överskott på personal från 2006-02-01 öppnas Futurum. Detta förhandlas under november-januari.
4. Om det fortfarande är överskott 2006-04-01 så begär arbetsgivaren övertalighetsförhandlingar.
5. Segeltorp kommer att ha tillfälliga behov under tiden 2006-01-09 tills Segeltorps fasta organisation startar mellan 2006-04-01 till 2006-06-01. Dessa behov får vi lösa i särskilda förhandlingar.

## Hur ska vi då söka?

1. Årstas omorganisation (se artiklar på annan plats i tidningen) kommer säkert att innebära att en del eller alla på Årsta får och ska söka var de vill jobba inom Årsta.

2. Tillkommande arbeten (klump) på Tomteboda och Segeltorp har följande personalrätt att söka enligt den personalöverenskommelse vi har:

- Personal som arbetade på Tomteboda (plan 3) före flytten till Årsta och personal som arbetade på Stora brev Årsta (utom interna transporter) före Årstaklumpens flytt till Tomteboda.
- Alla som arbetade på Tomteboda och Segeltorps paketterminaler.
- Brev har rätt till 60 % av platserna och paket 40 % av platserna.
- Bland dem som är fast placerade på Tomteboda Klump så finns det inga beslut på att de har rätt att söka. Däremot säger personalöverenskommelsen att man följer med sin post, så fast dagtidspersonal bör enligt den logiken ha rätt att följa med till Segeltorp.

## Inlånade

Det hela kompliceras av att ca 90 personer är inlånade från Årsta till Tomteboda klump. Dessa måste troligtvis också söka på Årsta samtidigt som de söker till Tomteboda eller Segeltorp om de är intresserade av det.

Paket har fyllt upp klumporganisationen med ca 25 heltidstjänster så en stor del av deras kvot på 40 % är fylld.

Det går inte att spekulera i några fasta siffror på hur många arbeten som tillkommer på

Tomteboda och Segeltorp, men det ser ut som det blir arbeten att söka på båda terminalerna.

## Komplicerad bild

Med denna relativt komplicerade bild av kommande personalrörelser inom Produktionsområdet Stockholm, så är det bara att önska personalnätverket lycka till. Det är de som ska utforma ansökningsblanketten och informationen om hur vi ska fylla i den, så det blir nog ett antal möten för dem framöver.

Om jag ska försöka ge några råd till oss alla som ska söka så skulle det vara dessa.

1. Värdera ordentligt vad som är viktigt för er. Arbetstider, arbetsplats, arbetskamrater och typ av arbete.
2. Sätt er in i omorganisationen av Posten som kommer att gälla från 2006-01-01. Tomteboda är nu en del av brevnätet men produkterna som sorteras på Tomteboda talar för att Tomteboda kommer att bli en del av paketnätet.
3. Paket och klump är produkter som ökar och brev en produkt som minskar.
4. Det finns starka krafter med frihandelsorganisationen World Trade Organisation i spetsen som vill sälja ut alla statliga bolag, däribland Posten AB, till privata intressen. Troligtvis är det lättare att sälja ut paket och åkeri än brev och utdelning.

## Sätta oss in i

En del av detta jag skrev ovanför är förstaspekulationer, men jag tycker att vi ska sätta oss in så bra vi kan i dessa frågeställningar och alla andra frågor vi kan komma på, för att kunna söka på ett så bra sätt möjligt i januari.

Vill ni ha råd och hjälp så vänd er till er klubb eller sektion eller ring direkt till mig på telefon 0707-385786 eller mejla till [ake.anevad@posten.se](mailto:ake.anevad@posten.se) eller [akeanevad@bredband.net](mailto:akeanevad@bredband.net)

*Åke Anevad*

*Not. De sökningar som kan bli aktuella på Årsta med anledning av en ny organisation kan knappast bli aktuella förrän under senvintern/våren 2006. /Red.*

## Tidsbegränsat anställd eller förhöjt åtagande på Årsta? Spara dina anställningsbevis!

• När man har varit tidsbegränsat anställd som vikarie i sammanlagt tre år under den senaste femårsperioden, har man rätt att bli fast anställd ("tillsvidareanställd"). Man blir fast anställd på den procent som gäller för det vikariat man har den dag man spränger treårsvalLEN (1.095 dagar).

### Skyldig hålla reda på

Arbetsgivaren är skyldig att hålla reda på detta och ombesörja att jag blir fast anställd på den högre procent som är aktuell. Det har visat sig att detta inte funge-

rar alla gånger. Du bör därför som tidsbegränsat anställd själv försöka hålla reda på hur länge du har arbetat som vikarie. **Du bör också spara alla dina anställningsbevis för att kunna bevisa din anställningstid ifall arbetsgivaren inte har skött sitt jobb!**

Har du frågor kring detta kontakta ditt närmaste fackliga ombud eller någon av Årstaklubbens ansvariga för anställningsfrågor, Rodrigo Acuna-Lopez (klubbexpeditionen), Jamshid Ghassemi (Små/C5) och Eva Brattström (Stora).

/JÅ