

FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta Postterminal och Tomtebodas Brev • Nr 5/november 2012

Nya löner på novemberlönen?

● Årets lokala löneförhandlingar på Årsta går nu mot sitt slut.

620 kronor fanns att fördela ur potten. Förhandlingarna har i år förts i en lugnare atmosfär än förra året.

Drygt 500 till alla

Klubbens målsättning att samtliga medlemmar skall få ut drygt 500 kronor i påslag ser ut att kunna uppnås. I det fall någon får lägre finns särskilda skäl.

“Normlönen” på Årsta ligger efter årets förhandlingar kring

23.000 i månaden och genomsnittet för sorterarna på drygt 23.500 kronor. En utförligare analys av utfallet kommer i nästa nummer av Facktuellt.

Förhandlingarna för de ledare och specialister där lönen sätts i ett lönesättande samtal är klara.

Pottförhandlingarna är inte riktigt färdiga när *Facktuellt* ges ut men det finns en förhoppning hos parterna att de nya lönerna ska kunna betalas ut på novemberlönen, liksom de retroaktiva pengarna juni - oktober. */Red.*

Hallsberg

Sid 18

Lean

Sid 15



Det har varit FÖRSTA SPADTAG i Rosersberg! Fler bilder inne i tidningen.

Klubb Årsta Höstmöte

Lördag 24 november kl. 14.00
Lokal: Restaurangen Årstaterminalen

- Aktivitetsplan 2013
- Beslut om medlemsavgift
- Beslut om budget 2013
- Fyllnadsval av klubbkassör
- Aktuella rapporter

Välkomna!

/Klubbstyrelsen

Anmälan genom talong på sista sidan!



“Krisen i Sydeuropa har väldigt mycket med jämställdhet att göra”

Alexandra Pascalidou höll ett engagerat anförande vid jämställdhetsdagen på Årsta den 15 oktober. Reportage i text & bild inne i tidningen!

Årstaklubben på Internet:
www.sekoarsta.se

Faktuellt nr 5/2012

Faktuellt ges ut av
nedanstående klubbar.

Red : Jan Åhman
Tel: 0708- 717 310
jan.ahman@posten.se
Red : Janne Skog
Tel: 0104-365 461
jan.skog@bredband.net
Red: Åke Anevad
Tel: 0104-363 894
akeanevad@gmail.com
Red: Eva Brattström
Tel: 08-656 77 99
eva.brattstrom@tele2.se

Nr 6/2012 beräknas
utkomma i december

•

Klubb Brev Tomteboda
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA
Klubbexp: Plan 2½
Ordförande: Keshi Natanael
Tel: 010-436 58 92

•

Klubb Årsta Postterminal
Box 90 121
120 21 ÅRSTA
Klubbexp: Plan 3
Tel: 0104-365 322
Ordförande: Jan Gebring
Tel: 0104-365 322

•

SEKO Stockholm
Box 1032, 171 21 Solna
Tel: 0770-457 900
A-kassan
Tel: 08-678 00 00

Foto om ej annat anges:
Jan Åhman

KSM-personalen kom i kläm.

● Det har skrivits en hel del kring KSM:en men jag tror inte att det skadar med ännu en drapa i ämnet. Hur tänkte man egentligen när man upphandlade en KSM och bestämde sig för att köra piloten på Årsta-terminalen? Hur tänkte man när man i sammanhanget konstaterade en övertalighet på Tomteboda? Vid en första anblick får man definitivt känslan av att man överhuvudtaget inte tänkte alls men så kan det naturligtvis inte vara. Om vi börjar i kronologisk ordning och då med Tomteboda så undrar man hur en riskbedömning och konsekvensanalys kunde leda till att det skulle vara helt rimligt att säga upp ett stort antal medarbetare där och dessutom behandla dessa på ett så skamligt sätt d.v.s. att lägga dom i en egen krets.

Ren lättja?

Var det av ren lättja för att göra det så enkelt som möjligt att administrera? Vi har ju traditionellt hanterat Stockholmsterminalerna som en gemensam krets vilket nu arbetsgivaren inte ville höra talas om. I och för sig följer man vad LAS (Lagen om anställningsskydd) statuerar men i vårt avtal finns möjligheten att hantera en övertalighet med en överenskommelse och då hade vi på ett bättre sätt kunnat följa LAS grundintention om "sist in först ut". Som jag skrev ovan ett skamligt hanterande.

Vi som har arbetat med produktion i många år nu och varit med om införandet av en mer mekaniserad produktion vet av erfarenhet att inga piloter med nya maskinkoncept fungerat problemfritt från första dagen. Hur i hela fridens namn kan man då räkna med det den här gången och ta ut vinsten i form av minskad personalstyrka i förskott? Om konsekvensanalysen har gjorts på ett seriöst sätt borde denna aspekt ha belysts mer ingående där.

Negligerar personalen

Är det möjligen så att man trots detta negligerar personalen och låter övergripande budgetaspekter (läs:krav) styra processen. Nu är det inte bara personalen på Tomteboda som fått lida utan även Årstas personal. Från början var KSM-piloten tänkt att köras på Tomteboda men sedermera ändrade man sig och installerade maskinen på Årsta vilket skapade ytterligare problem. Utrymmet på Årsta var och är mycket begränsat vilket gjorde att man mer eller mindre fick klämma in maskinen med ett skohorn. Vi vet nog

samtliga vilka arbetsmiljömässiga problem som skapats på grund av en alltför liten yta. Nu får vi slåss för att hitta ytor där borttagandet av lådlastaren skulle kunna ge en del. Att få tillstånd och medel till detta verkar sitta hårt inne. Och på tal om lådor för klumpen så verkar även det vara en krent genomtänkt hantering trots varningar från skyddsorganisationen om de problem som skulle skapas i utdelningsledet.

Manuell hantering

Nå, hur fungerar det nu med sorteringen av klump på Årsta? Trots ett antal nya releaser av mjukvaran har inte maskinens förmåga att läsa adresser nämnvärt ökat undantaget varubreven som kommer i stora sändningar med likadana försändelser som dessutom har streckkod. Exklusive varubreven ligger maskinens läsbarhet på ca. 20% vilket naturligtvis genererar en hel del manuell hantering plus en hel del videokodning med de extra resurser som det innebär. Videokodningen i sin tur fungerar inte heller problemfritt vilket också genererar manuell hantering. Uppenbarligen har man på mer central nivå inte förstått hur illa det är och har i stället en uppfattning om att maskinen läser ca.40%. Vad ett sådant glapp innebär kan ni ju själva föreställa er.

Lokalt arbete

Lokalt arbetar man med olika åtgärder för att höja möjligheten för att maskinen ska kunna läsa fler försändelser, vilket i och för sig är berömvärd, men det kräver också fler resurser. I nuläget känns det inte som att KSM:en skulle innebära en rationalisering av verksamheten och inte heller en arbetsmiljöförbättring. Vi kommer att få ytterligare en mjukvarurelease någon gång under senare delen av våren. Om den ska ge en bättre läsbarhet återstår att se. Fan trot. Med denna positiva summering förvånar det mig inte att man upphandlar två likadana maskiner till Hallsberg och Rosersberg. Man ska inte sälja skinnen förrän Björnen är skjuten.



Jan Gebring

Jan Gebring är ordförande i Klubb Årsta.

Arbetsmiljön

Dyster enkät på Tomteboda

Utfallet av den årliga arbetsmiljöenkäten har redovisats på Tomteboda. Arbetslagen har fått en dragning på lagträff eller APT. Tomteboda är ett sjunkande skepp vad gäller arbetsförhållandena. Frågan är när det rinner över relingen...

Om man ser fyra år tillbaka så finns det en klart sjunkande tendens på ALLA områden.

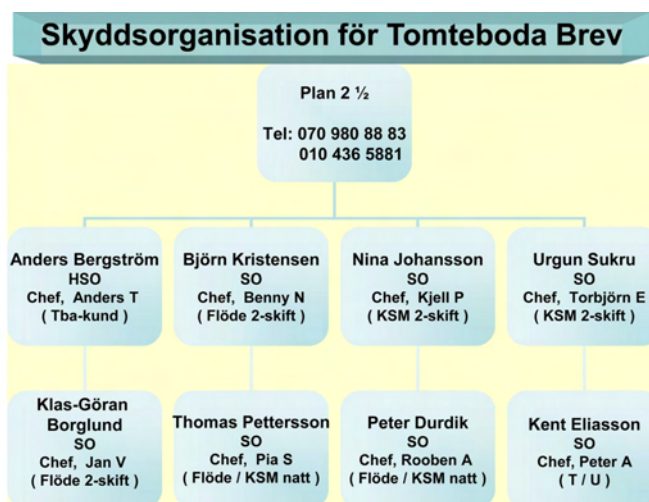
Dessutom har en ny svacka uppstått i frågor om diskriminering, kompetensutveckling, mångfald och liknande.

Några hårdfakta

Här kommer flera axplock som kan få den mest förhårdade att lyfta på ögonbrynen:

(Vi har avrundat decimaler till heltal för enklare läsning)

- 17 % (var femte) vet INTE vad de ska göra om det uppstår hot eller våld på arbetet?!
- 31 % = (en av tre) vet INTE vem som kan ge första hjälpen!!
- 24 % (1 av 4) anser att säkerheten INTE fungerar på Tomteboda.
- 11% (mer än var tionde) anser



att de varit föremål för kränkning / särbehandling / mobbing!
• 7 % har varit utsatt för våld och hot.

Det ovan nämnda är hårdsmälta fakta för ledningen.

Här är några fler tankvärda betyg från terminalens personal.

- 24 % anser att de EJ får likvärdig möjlighet till kompetensutveckling och karriär.
- 11 % anser att mångfald och

jämställdheten EJ fungerar.

• 22 % vet INTE ens om det existerar något mångfalds- eller jämställdhetsarbete.

• 40% vet INTE om att det finns en fungerande organisation för krisstöd på Tomteboda.

Bra svarsfrekvens och "rättvist" underlag

Svarsfrekvensen är hög på Tomteboda. Totalt 180 av 212 har svarat.

Det ger en procent på 85 %.

Med andra ord ett mycket gott underlag som visar verkligheten.

Ledningen har en del att fundera på. Ska man sköta sitt fögderi på samma vis framöver och passivt åtnjuta undergången ??

Vad händer? Gör något!

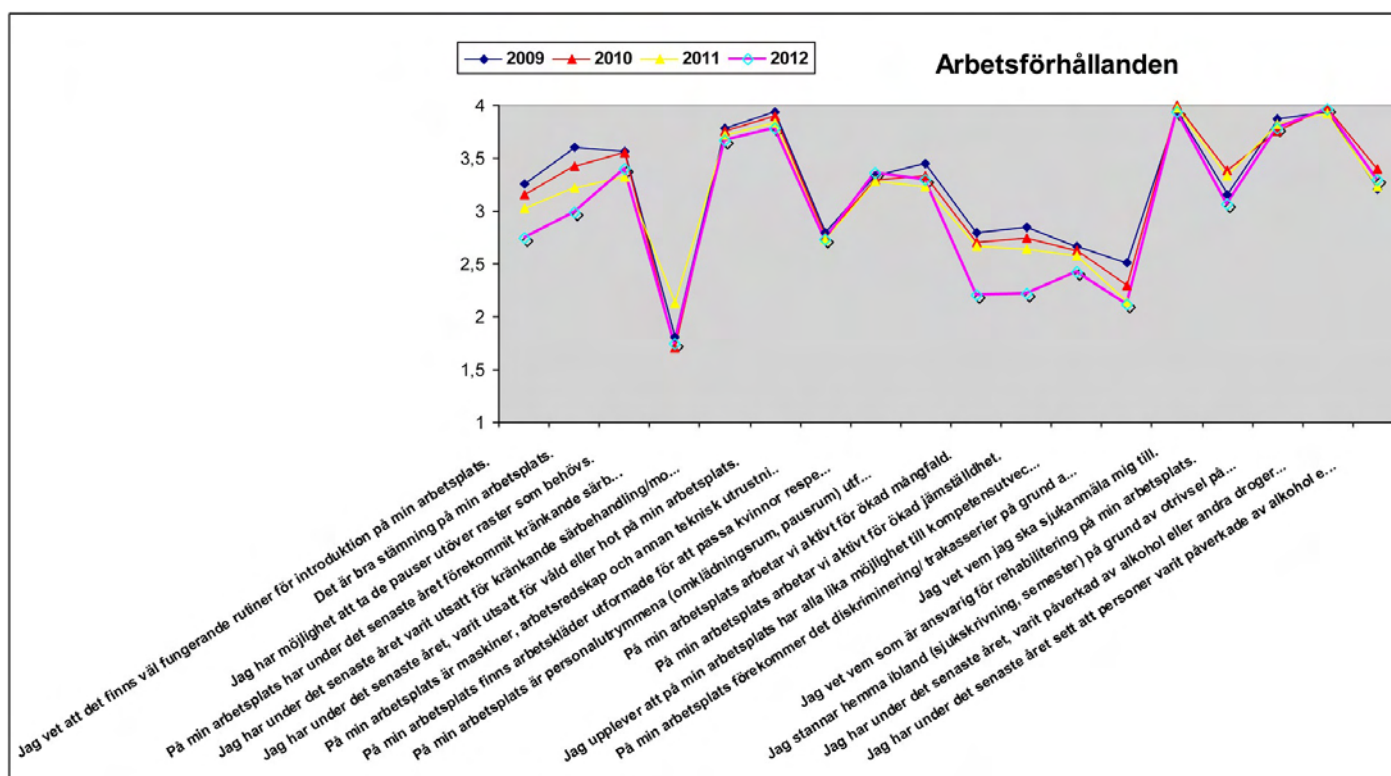
Vi från SEKO Klubb Brev Tomteboda uppmanar alla medlemmar att fråga vad man tänker göra åt saken och begära åtgärder som rättar till alla missförhållanden.

Siffrorna skiljer självfallet sig från enhet och lag, men är i stort sett gemensamma.

Klubben kommer i samverkan att sätta press på arbetsgivaren och begära att man går från ord till konkret handling.

För styrelsen SEKO Tomteboda

*Peter Zetterman
Vice ordförande*



Produktionsstruktur Meddelande

Första spadtag i Rosersberg

Bygget av den nya brevterminalen i Hallsberg pågår för fullt och markarbetena är klara i Rosersberg. När de nya terminalerna är färdiga stängs Karlstad, Västerås, Norrköping, Uppsala och Tomtebodas Årsta krymper. Hallsberg och Rosersberg, men även de "gamla" terminaler som blir kvar, ska bestyckas med nya maskiner för alla försändelselag. Det centrala ansvaret för detta förändringsarbete ligger i Produktionsstruktur Meddelande, PSM, med Åke Holst som chef och Lars Persson som ansvarig för Process & Teknik. Meddelanderegionerna ska ansvara för själva genomförandet. Omställningen av Årsta (vi tappar bo 16-19 och 60-62 och får till klumpsortering och ODR-bladning för våra brevområden) kommer att ledas av Region Stockholm Syd. Anders Öhlander, pensionerad regionchef i Stockholm Norra, har utsetts att leda projektet fram tills i vår, då biträdande projektledare Dan Bingestam, tidigare bl.a. processchef i Stockholm Norra, är tänkt att ta över.

Hallsberg

- Bygget av den nya terminalen i Hallsberg håller tidplanen, som innebär att terminalbyggnaden ska stå klar vid årsskiftet 2012/13. Posten tar över byggnaden den 4 januari. Därefter ska maskinerna installeras. Officiell driftstart är satt till den 29 september.

Tidplanen innebär att 60-61:s volymer flyttas från Årsta andra halvan av 2013.

Terminalchefsjobbet ligger ute för sökning internt i Posten med tillträde den 1 januari. Bara att slänga in en ansökan!

Hittills har 13 personer anställts, 12 tekniker (samtliga externrekryterade eftersom ingen redan anställd tekniker sökte) och en underhållschef.

130 anställda från Karlstad och Västerås har hittills anmält att de vill jobba i Hallsberg. De garanteras heltid. Övriga intresserade kan fortsätta att söka, men då är man inte garanterad heltid.

Posten söker nu också folk externt.

Bygget kan följas i en webbkamera, följ denna länk:

http://www.liveevent.se/posten/posten_1_1_280u.jpg.

Rosersberg

- Markarbetena är i stort sett klara.

Efter överklaganden är det nu klart att det blir Peab som får 500-miljonerskontraktet att bygga Rosersbergsterminalen.

Byggnaden ska stå klar våren/sommaren 2014. Första spadtaget togs den 23 oktober.

Enligt tidplanen flyttas bo 18-19 och 62 till Rosersberg i september 2014 och bo 16-17 i april 2015. Den tidplanen räknar man idag med att kunna hålla, trots den försening som kontraktsträsket ledde till. Det som kan komma att påverkas är ODR-flytten från Uppsala till Rosersberg.

Björn Olsson är projektledare. Han har tidigare varit bland annat terminalchef i Sundsvall och senare ansvarig för hela Brevnätet.

Från Årstaklubben deltar Åke Anevad och



Janne Skog i projektet och från skyddsorganisationen HSO Bosse Ericsson och Monica Lindberg, skyddsombud respektive arbetsmiljöansvarig i Årstaklubben.

Bygget kan följas på en webbkamera: http://www.liveevent.se/posten/posten_2_1_280u.jpg.

Tomtebodas

SL blir ny hyresgäst i Tomtebodas när Posten lämnar fastigheten. Man hyr 30.000 kvm lokaler och 17.000 kvm mark. Man avser att lokalisera en stor bussdepå för innerstadstrafiken vid Tomtebodas.

Tomtebodas ägs av Terminal Real Estate Sweden AB (TRES) som till stora delar ägs av privata investerare i Norge och Sverige genom bolagen Næringsbygg i Norge III AS (75 %) och Global Eiendom Utbetaling Norge 2007 AS (25 %). Bolagen marknadsförs av det skandalomsusade Finanshuset Acta.

Posten hyr lokalerna fram till halvårsskiftet 2015.

SFM - storbrev

Posten har köpt in fem storbrevsmaskiner, SFM, av den typ som testas som pilot i Göteborg. Siemens levererar. Tre maskiner ska till Rosersberg och två till Hallsberg.

Man har beslutat att köpa en robot till den mellanlagring av lådorna som hittills skötts manuellt i Göteborgsmaskinen.

Beslut om ersättningsmaskiner till övriga terminaler i Brevnätet tas senare.

Småbrev

De fyra nya brevresningsmaskinerna till Hallsberg och Rosersberg kommer även de från Siemens. Det är samma typ som de sju maskiner som danska Posten har köpt till sina terminaler, Siemens CFC 3004.

De nya IRM:arna ska klara av att – i maskinen, utan kringband – skilja ut och vända rätt och stämpla både små och stora brev. Dock inte fladder och klump. Förskiljningsutrustning, FSU, för detta har utprovats i Nässjö och kontrakt har nyligen tecknats med Hanter om inköp till Hallsberg och Rosersberg. Maskinerna har också har 240 stackers för att kunna användas i alla sorteringsprocesser (även i förädling), de är anpassade för GLP och till våra arbetsmiljökrav (tex extra utrustning för att minska ljud/buller).

Utöver de fyra IRM som nu har köpts in behövs ytterligare sju fristående GSM:ar till Rosersberg och sex till Hallsberg. Dessa blir av Toshiba/ISM-typ, vilket innebär att de påminner om våra gamla FSM:ar – men med bara två rader med staplar. BFM:arna kommer att användas under en övergångsperiod för att sedan fasa ut.

Posten har skrivit kontrakt med Toshiba, som får leverera de tretton maskinerna till Hallsberg och Rosersberg. Beslut om nya GSM till övriga terminaler tas i ett senare skede.

Beslut har tagits att lägga parkettgolv runt samtliga nya småbrevsmaskiner.

Tvåformatsmaskiner

Ska vi ha tvåformatsmaskiner på våra brevterminaler? Holländska Posten har köpt in 93 maskiner (från Solystic) som ska börja installeras nu och vara klart nästa år. Posten Meddelande är intresserade av konceptet och kan därför komma att köpa in en testmaskin.

Både små/C5 och stora brev matas in i maskinen och efter x antal omkörningar kommer försändelserna ut samförädlade. Hastigheten påstås motsvara den som idag

gäller för GSM/ISM. Ett problem för svensk del är att hinna med samförädling av både små och stora och A och B i samma maskin. Ett annat frågetecken är vilken typ av lastbärare som kan/ska användas.

Hallsberg och Rosersberg kommer inte att beröras av ett eventuellt beslut i denna fråga eftersom deras maskinpark redan är klar. Däremot påverkas (fördröjs) besluten om ersättningsmaskiner till övriga terminaler.

Klumpen

- Klumpmaskinens pilot står som bekant på Årsta. Som de flesta som läser den här tidningen känner till har man ännu inte löst de problem som gör att maskinen inte fungerar fullt ut. Det handlar framför allt om läsbarheten men också de grå lådorna som var tänkta att användas som lastbärare för att leverera klumpen till brevbäringsdistrikten.

De GLP-releaser som installerats under sommaren har inte gett några förbättrade resultat för KSM:en (men däremot för GSM:arna!). Eftersom maskinen inte fungerar som den ska har frågan om läsbarheten blivit infekterad. Det påstås idag att ca 30 procent av totalvolymen i maskinen är varubrev. Dessa klarar streckkodsläsarna av att läsa till så gott som 100 procent. Då återstår 70 procent av totalvolymen. Av dessa 70 procent ska OCR:en läsa 50 procent (vilket motsvarar 35 procent av totalvolymen). Idag klarar OCR 10 - 30 procent – beroende på vem man frågar. Resterande del ska i teorin i huvudsak videokodas och till en mindre del manuellt sorteras.

Videokodningen ska ske inom GLP-systemets ramar på samtliga terminaler som ingår i poolen; inte som idag med separat kodning enbart på Årsta. Det finns idag inget datum när detta kommer att börja fungera.

De tester som genomförts med slingsortering anser projektledningen ger önskade resultat såtillvida att man tjänar in den beräknade tiden i brevbäringen. Däremot har man nu gett upp de grå lådorna som lastbärare och beslutat att använda säck. Man anser sig ha kommit fram till lösningar för säckhantering och tester pågår i maskinen på Årsta. Bland annat kommer man att testa



Den som gräver en grop åt andra ... Mats Paulsson, Peab, Andreas Falkenmark, Posten samt Anders Johansson, Sigtuna kommun, tar första spadtaget i Rosersberg den 23 oktober. Fler bilder på www.sekoarsta.se/

en annan typ av upphängning av säckarna och förslutning och märkning av dem. Uttransporten av säckarna från maskinen är tänkt att gå på lådbanan till en säckskiljare.

Beslut har tagits att köpa in den typ av KSM som vi har till Hallsberg och Rosersberg – men med säck som lastbärare! Hallsbergs maskin ska börja installeras i början av 2013 och sättas i drift den 29 september 2013.

ODR

- Den nya bladningsmaskinen, som tillverkas av det schweiziska bolaget Ferag, körs nu i Alvesta, som är pilotterminal för den här maskintypen.

Ferag har inte levererat någon av de nuvarande ODR-maskinerna i svenska Posten, men deras maskin anses som mer flexibel och ger reklamförsändelserna större möjlighet att utvecklas, till exempel genom fler sidor i det s.k. svepet.

Det har varit en del inkörningsproblem i Alvesta, men maskinen fungerar nu enligt projektledningen tillfredsställande. Den

utlovade hastigheten med 7.500 lägg/timme hålls.

Avtal har tecknats om inköp av paletteringsutrustning till Hallsberg och Rosersberg.

Göteborgs och Malmös nuvarande ODR-maskiner behålls, medan övriga terminaler, bl.a. Årsta, Hallsberg och Rosersberg, får den nya maskinen. Beslut har fattats att köpa in Ferag-maskinen till Hallsberg och Rosersberg.

Årsta ska ta över bladningen av gruppreklamen till brevområdena 10 - 15. Enligt nuvarande tidplan ska ODR-volymer flyttas till Årsta i juni 2015.

LTP och robotar

har köpts till Hallsberg och Rosersberg. Ett finskt företag blir ny leverantör.

Jan Åhman

Bilden nedan: Rosersbergstomten sedd mot söder den 23 oktober 2012.



Tomteboda- klubbens höstmöte 20 oktober

● Tomtebodaklubben ordnade sedvanligt höst- och budgetmöte lördagen den 20 oktober. I år hölls det på Hotell Norrtull.

Det som var fokus var självfallet kommande års fördelning av kostnader i verksamheten.

Inga dramatiska saker i och för sig. Klubben har resurser att verkställa alla de åtaganden som förväntas nästa år. Styrelsen ber också medlemmarna att komma med förslag på aktiviteter som kan vara passande. Studier, utflykter och allmänna aktiviteter för att främja kunskap och kamratskap bland medlemmarna är en av Tomtebodaklubbens hörnstenar.

Mötesordförande

Vår till mötet inbjudne mötesordförande Juwanro Haddad hade ett mycket engagerande och intressant anförande om läget inom facket i stort och inom SEKO. Han tillhör spårvägsfacket och berättade om de fackliga besvär och upplevelser inom kollektivtrafiken som förekommer.

Mycket är också överförbart på oss i Posten. T.ex. entreprenader, anbud till lägsta pris (utan kvalitet) samt obefintlig uppföljning och kvalitetskontroll.

Årets julbord den 1 december

Till sist vill Tomtebodaredaktionen påpeka att årets julbord kommer att hållas på samma ställe den 1 december. Alla Tomtebodamedlemmar är välkomna!

Text & bild Peter Zetterman

Peter Zetterman är vice ordförande i Klubb Tomteboda.

Bilderna. Överst fr v: Johan Kihlberg, Krzystof Romatowski, Josef Weldai, Abdi Dahir Abdulaziz, Klai Tahir.

Mitten: Klubb Tomtebodas sekreterare PA Nyberg, mötesordföranden Juwanro Haddad.

Nederst: Klubbordföranden Keshii Natanael.



Anders Thyni, produktionsledare på Tomteboda:

“Egenplaneringen på DIL:en funkar mycket bra”

Hur kommer det sig att det blev Direktinlämngen (DIL)?

– Jag fick det uppdraget i den senaste omorganisationen på TBA

Första intrycket av DIL:en?

– Mycket bra, kunniga och engagerade medarbetare

Är det verkligheten som du trodde eller förväntat dig?

– I stort sett, det är mycket specialjobb på DIL:en, som det tar tid att lära sig

Nämn tre grejer som du nu upplever att du måste ta tag i?

– Utveckling/övning. Att vi har ett fungerande 5S arbetet, Jobba med förbättringar

Hur ser du på detta med GLP (videokodning). Är detta något "alena saliggörande" för de som vill arbeta i Rosersberg? Dvs många i TBA har inte direkt jobbat med sortering (truck, järnväg, DIL osv). Är de helt "rökta" eller önskade framöver?

– Tror ingen är "rökt", men att GLP och övrig kompetens är en viktig faktor inför framtiden

Regionkontoret ska in på plan 5. Bra eller dåligt?

– Tror det blir bra, det får framtiden visa.

Vi är nyfikna på hur du ser på 5S, förbättringsgrupper osv. Har vi tid med det. Är det någon idé?

– Vi har precis gjort en omstart med förbättringsgrupperna, som jag hoppas och tror blir bra och kommer fungera. Även att jobba med 5S och förbättringsgrupper kommer att bli en viktig kompetens inför framtiden. Det kommer säkert att bli en framgångsfaktor i Rosersberg, och att ha jobbat och känna till det arbets sättet tidigare är nog en klar fördel.

Det har talats mycket om ETT Tom-

Namn: Anders Thyni
Aktuell som: Ny tillsatt produktionsledare Direktinlämngen (DIL:en) på Tomteboda
Ålder: 55 år
Familj: Sambo, två vuxna döttrar
I posten sedan: 1979. Började som postkassör. Har haft olika ledaruppdrag på utrikes, utdelning och terminal.



teboda. Vad är din uppfattning om detta?

– Vi ska naturligtvis hjälpa varandra där vi kan och om möjligheten finns.

Scheman och personalens tider kontra produktion är alltid en het potatis! En del enheter har (och har haft) egenplanering. Vissa vill ha fasta scheman. Man upplever också ojämnheter och i vissa fall en del godtycke. Vidare är frågan om övertid också het. Vad är din åsikt om detta?

– På DIL:en har vi egenplanering, som styrs av ett regelverk. Det funkar mycket bra och vi har inget övertidsuttag. Det är bra att våra medarbetare har möjlig-

het att vara delaktiga och påverka hur de ska arbeta. Givetvis inom de givna ramarerna.

Vad vill du säga till oss på TBA för att sammanfatta läget och hur vi ska fixa närmaste året?

– Vi ska fortsätta att göra ett bra jobb här på TBA under den tid vi är kvar här. Viktigt att vi kompetensutvecklar oss under tiden och att vi får tid för det.

Tackar för pratstunden och svaren !

Peter Zetterman

Peter Zetterman är ledamot av klubbstyrelsen på Tomteboda.

Nästa nummer av Faktuellt ges ut i december. Vi finns även på webben: www.sekoarsta.se!

Årstasamverkan 12 oktober

Fortsatt höga maskinandelar – utom för KSM!

Resultat

9 miljoner över budget varav 5,6 härrör sig till sociala avgifter. Resterande är på grund av KSM. Närvarotid 614,8 MA (Mål 605,9), exklusive KSM 603,4.

Effektivitetsförbättring mot föregående är 9 procent.

Volymerna ser bra ut jämfört med budget.

Sjukfrånvaron är fortfarande hög 7,63 (Mål 7,22). Mer differentierad redovisning vid nästa möte.

FFK (= antal försenade försändelser till kund per miljon sorterade) 2.647 i septem-

ber (= 3:a från botten i hela nätet). Klumpen står för majoriteten. Problemen med klump spiller även över på breven. Ackumulerat jan - sept är siffran 1.162 (= 5:a från toppen av 11 terminaler i nätet)

Maskinandelar, ack tom september

UN	Stora	78,7% (78) = 2:a i brevnätet
	Små	93,2% (93,5) = 3:a
UE	Stora	67,5% (64) = 1:a
	Små	92,7 (92,5) = 3:a

SWEX ack tom september

UN	99,0 (99,2)
SN	99,1 (99,4)
UE	99,4 (99,0)
SE	99,4 (99,1)

Rapport AMU

Håkan rapporterade att man ligger bra till med aktivitetslistan och att 3 skyddsronder är genomförda (SSM, BFM och IRM)

Senaste nytt KSM

Ny uppdatering för ROI-ningen. Bilder kommer tillbaka. Man har för avsikt att införa färre kortkommandon. Jämförelse mellan ROI kodning och postnummerkodning genomförd där man kom fram till att postnummerkodningen går snabbare eftersom bilder som är ROI:ade kommer tillbaka.

En s.k. Default release av mjukvaran kommer i slutet av oktober för att om möjligt höja nivån på OCR läsningen.

Slutreleaseen är skjuten till april månad.

Man ska genomföra en tidmätning av granskningen samtidigt som man ser över arbetsmiljön och ergonomin.

5-6 november sker en värdeflödesanalys vid KSM där man tittar på flöde in och ut men även flödet i själva maskinen.

Ca 20 procent går ut som reject och ska köras på partnerklumpbanan där man också applicerar etiketter.

Terminalchefen när en liten men ändå förhoppning om att få ta bort gentryn tidigare än starten av Hallsberg.

Videocertifiering

125 certifierade är målet för året, i nuläget är 111 klara. Terminalchefen återkommer

Årstaröster

Namn: Lena de Pomian

Aktuell som: Besökte Hallsberg den 29 september tillsammans med ett trettiotal Årstasorterare. Sorterare i ett tvåskiftslag på Årsta.

Hur länge har du jobbat i Posten?

– Jag började på Tomtebodan 1985, så det blir nästan 28 år. Innan dess jobbade jag som barnskötarvikare, runt om på olika förskolor. Jag har barnskötarutbildning.

När kom du till Årsta?

– Jag sökte hit januari 1999 och flyttade hit då.

Bor: Tyresö.

Fritidsintressen:

– Jag gillar båtresor och andra kulturella utflykter. Är aktiv i föreningen "Postfolket" och sitter som suppleant i styrelsen där. Vi organiserar studiebesök och utflykter för postisar. Nu i helgen var vi i Köpenhamn på konferens och planerade nästa års aktiviteter.

Har du last någon bra bok nyligen?

– Jag gillar Viveka Lärns böcker om Saltsjön.

Du var med på studiebesöket i Hallsberg. Vad var ditt helhetsintryck?

– Hallsberg är ju ganska litet och jag tror inte det är aktuellt för mig att söka. Men det var intressant att vara med och se. Själva terminalen är det svårt att få en uppfattning om innan alla maskiner och all utrustning är på plats. Lokalerna verkade dock ljusa och luftiga med bra ljusinsläpp.

Något mer om Hallsberg?

– Det var intressant att se att både



bostadsförmedlingen och kommunen ställde upp på mötet för att visa upp sig. Dom är ju glada för att få dit Posten som arbetsgivare. Vi fick också följa med och titta på lägenhet.

Vad tror du om att söka Rosersberg då?

– Eftersom jag bor i Tyresö så blir det långt och krångligt att arbeta i Rosersberg. Jag försöker nog vara kvar här i Årsta och jag tror att mina år räcker. Även om det naturligtvis blir stora förändringar även här med nya maskiner.

Trivs du på Posten?

– Ja, jag trivs med arbetskamraterna och med mitt lag, det är det viktigaste.

Text: Eva Brattström

Bild: Jan Åhman

med målbild för nästa år.

Bunthantering

Man är medveten om den dåliga ergonomin och arbetsmiljön vid bunthanteringen och försöker hitta lösningar.

Kriterier/prioritering julemester

Inga problem i UN respektive SN processen. SE/UE försöker man lösa så gott det går. Kan inte alla som begärt få ledigt kommer man att vid nästa års jul, som ser ungefär likadan ut, att prioritera de som inte fick denna jul. Man kan detta år inte titta på historiken eftersom alla fått ledigt tidigare jular.

TAS

Utbildningarna kommer inte att klaras fullt ut detta år utan kommer att fortsätta under våren 2013.

Hållbar arbetsmiljö

Ska genomföras under oktober. Resultatet ska föras in i verksamhetsplanen.

KSM utbildningar

Vecka 45 ska utbildningar ske på båda nattsidorna.

På ekonomiprocessen kommer utbildning att ske av enskilda personer. Utbildningsplan kommer.

Planering av julen

Det man har för tillfället är att bemaningsföretag ska tas in på samma premisser som förra julen under perioden 15/12 - 21/12 i UN och SN processerna. Manpower och Academic work är tilltänkta. SEKO har begärt särskild samverkan i ärendet vilket ska ske.

35.000 klump i UN-processen körs på Årsta, resten körs i Tomtebodå. Klump i SN-processen ska eventuellt till viss del också köras i Tomtebodå men det är ej klart.

Framtiden

Terminalchefen ska på APT:er informera om den framtid vi har framför oss under åren 2013-2015 och vilka effekter detta kommer att få.

Janne Gebring

Janne Gebring är ordförande i Klubb Årsta.

Projekt PSM i Sth Syd

• Projektet handlar i hög grad om de omställningar som kommer att ske på Årstaterminalen framöver ("Nya Årsta") men även i utdelningsledet. Det som ligger närmast i tiden är överförandet av postnummer 60-61 från Årsta till Hallsberg som kommer att ske hösten 2013. Senare, 2014-2015, kommer överförandet av 16-19 och 62 till Rosersberg i olika omgångar. Projektet ska också hantera utbytet av nuvarande maskinkoncept till de nya maskiner som posten upphandlar. Dessa grundläggande faktorer kommer naturligtvis att ha påverkan på organisation, produktionsprocess, bemanning och en hel del annat.

Anders Öhlander

Regionledningen med Fredrik Nilsson i spetsen har nu tillsatt en projektledning med Anders Öhlander som projektledare och Dan Bingestam som biträdande. Lasse Wennberg är projektadministratör. Under projektledningen finns en projektgrupp som en sammanhållande faktor

där också delprojekten är representerade.

Kompetens?

Delprojekten är 7 till antalet med delprojektledare i varje del:

- Kompetens (Anna Anneberg)
- Produktionsprocess (Erik Fogelström)
- TeknikUH/IT (Lars Jansson)
- Kommunikation (Lars Johansson)
- Kund (Caroline Gladh)
- Beredskap (Kommande produktionsutvecklingschef)
- Organisation (Anna Anneberg).

SEKO-deltagande

I grunden kan man nog säga att uppbyggnaden av projektet är ganska traditionell.

Vi i SEKO kommer att finnas med i projektet med fem representanter, fyra från Årsta och en från utdelning.

Jan Gebring



• **Årsta Sektion Natts höstmöte** samlade 60 medlemmar till restaurang Cardamom. Första punkten på dagordningen var löneförhandlingarna. Sektionsordförande Jan Skog informerade om avtalet och hur långt förhandlingarna hade framskridit. Kassör Åke Anevad tog nästa punkt och informerade om anställningar samt om de båda projekten nya terminalerna i Hallsberg samt Rosersberg. Vidare behandlades punkten ledigheter. Ledamot Raili Kalliovaara informerade under punkten kultur om de kulturaktiviteter som erbjuds till medlemmarna under hösten både

utställningar och teaterbiljetter. Vice ordförande Monica Lindberg uppmanade medlemmarna att anmäla sig till klubbens budgetmöte den 24 november då det ska göras ett fyllnadsval till kassör i Klubben. Det kommer också att lottas ut biobiljetter på budgetmötet. Sista punkten på dagordningen var en allmän frågestund. Mötesordförande Jan Skog tackade för ett bra och väl genomfört möte och för den värdefulla och livliga diskussionen och avslutade mötet. Kvällen avslutades med en välsmakande indisk buffé.

Anne-Helene Pettersson

Förslag till

Aktivitetsplan 2013 för Klubb Årsta postterminal

Förbundet, avdelningen och SEKO Posten har samtliga antagit verksamhetsplaner. Förbundets kongress 2009 prioriterade följande områden: **Organisera och rekrytera medlemmar, Träffa och upprätthålla kollektivavtal, Näringspolitisk verksamhet och branschfrågor, Arbetsmiljöfrågor.** Dessa utgör grundvalen för klubbens arbete samtidigt som de skall anpassas till våra lokala förhållanden på Årsta. Mot den bakgrunden fastställer klubbens budgetmöte den 24 november 2012 denna aktivitetsplan för år 2013.

En stark lokal facklig organisation

- En stark och enig klubb kräver klara mål att arbeta för, demokratiska arbetsmetoder och respekt för varandra.
- Samarbetet mellan den fackliga organisationen och skyddsorganisationen måste värnas och klubben ska ta sin del av an-

svaret för arbetsmiljöarbetet.

- Klubben har det övergripande ansvaret för information till medlemmarna på terminalen. Det sker genom sektionerna och alla förtroendevalda men också direkt till medlemmarna genom Facktuellt, klubbens hemsida, särskilda infoblåd vid behov samt medlems- och informationsmöten.

- Vi ska bedriva en målmedveten och aktiv medlemsvärning och ge administrativ service till medlemmarna.
- Klubben ska aktivt delta och påverka på olika nivåer i den fackliga organisationen.
- Klubben ska aktivt delta i förberedelserna för att skapa en stark lokal fackklubb i den nya terminalen i Rosersberg.

Årstas framtid

2013 kommer att bli ett besvärligt år för terminalen och oss som arbetar här.

Den nya KSM:en fungerar ännu otillfredsställande och det kommer att ta ytterligare tid innan alla problem är lösta. Klubben måste aktivt delta i det arbetet för att säkerställa en bra arbetsmiljö kring maskinen.

En stor del av vår verksamhet ska föras över till Hallsbergs- och Rosersbergsterminalerna 2013-2015 och ett antal medlemmar kommer återigen att tvångsflyttas eller sägas upp.

Produktionsstruktur Meddelande, PSM, kommer även att innebära stora omställningar för den verksamhet som blir kvar på Årsta i och med att alla maskiner förutom KSM:en ska bytas ut och bladningsmaskinen för ODR installeras. Klubben måste - i samarbete med övriga berörda klubbar/sektioner - delta i arbetet med att både säkerställa goda förhållanden på Årsta och i den nya terminalen i Rosersberg.

De årliga besparingskraven mot terminalen kommer att bestå.

Det är klubbens uppgift att i alla dessa förändringar arbeta för personalens arbets-trivsel och terminalens framtid.

Det är en viktig uppgift för klubben att arbeta för bra förläggning villkor i de schemaförändringar som kan bli aktuella på grund av alla projekt.

Klubben ska verka för den goda arbets-



Nylagat

- SEKO Tomtebodas Facktuelltreporter kollade läget på restaurangfronten i Rosersberg och fann efter mycket letande detta eleganta mathak.

Posten ämnar förlita sig att externa restauranger ska betjäna postisarna i terminalen. Se fotot ovan!

Risken är att detta blir verklighet om besparingstalibanerna får härja vidare. Det är tänkt att endast (i bästa fall) en matsal för mikromat eller matlådor ska finnas. Den nivå av service för måltider som vi har på Tomteboda och Årsta förefaller vara alldeles för hög.

Vi måste tillsammans bevaka även andra frågor än GLP, sorteringsprogram, scheman osv.

Resor med såväl bil, tåg och buss, omklädningsrum, skåp mm samt våra rasters förutsättningar är också viktiga!

/PZ

platsen: att det skapas möjlighet att göra ett bra jobb, en god arbetsmiljö, en ledning som kan sitt jobb och ger personalen ett stort inflytande över terminalens utveckling.

Arbetsmiljö

Många medlemmar upplever att arbetet blir allt tyngre och stressigare. Det är därför av största vikt att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på terminalen. Arbetsmiljöenkäten, Handlingsplan Arbetsmiljö, C2, schemalagda och riktade skyddsronder, tillbudsrapporter och arbetsskadeanmälningar samt arbetsmiljöfrågor från arbetsplatsträffar är exempel på viktiga komponenter för att kunna bedriva ett strukturerat arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöfrågor behandlas exempelvis inom Arbetsmiljöutskottet (AMU), Arbetsmiljörådet (AMR), på samverkan på olika nivåer där SEKO och skyddsorganisationen i gott samarbete driver arbetsmiljöfrågor. Förbättringsteamet är tänkta att ha en viktig rådgivande funktion gällande frågor som berör arbetsmiljön.

Ett fortsatt arbete med riskbedömningar inför förändringar är också av stor vikt. Belastningsergonomi, stress samt arbetsvariation är andra exempel på frågor som kräver extra mycket fokus. I en tid av stora förändringar krävs självfallet också en hög prioritering av de psykosociala frågorna. En säker trucktrafik med tillräckliga lagerutrymmen samt arbetsmiljön vid klumpsorteringsmaskinen, särskilt ytorna för den manuella klumphanteringen har hög prioritet och känns som akuta frågor.

Att försöka hitta bra lösningar för de som har besvär av skyddsskor är ytterligare ett exempel där det är viktigt att Klubben tillsammans med skyddsorganisationen bedriver ett strukturerat arbetsmiljöarbete.

Löner

- Fortsatt huvudinriktning i de lokala lönerrevisionerna på lika lön för lika arbete. Det innebär också att lönen ska vara lika oberoende av kön och etnicitet.
- Det är en viktig uppgift för klubb och sektioner att bevaka att rätt lön, semester och andra ersättningar betalas ut.
- Informera om Villkorsavtalet och anslutande avtal.

Anställningar

- Den viktigaste anställningsfrågan för klubben är fortsatt att så långt det är möjligt undvika uppsägningar i de stora omstruktureringar och besparingskrav som

återigen riktas mot terminalen.

- Fortsätta arbetet för att undvika missbruk av tidsbegränsade anställningar. En fungerande långsiktig personalplanering är ett krav. Det ska finnas en tillräcklig bemanning på alla arbetsstationer.
- SEKO:s krav är att "Heltid är en rättighet och deltid en möjlighet"
- Fortsatt bevakning av företrädesrätten. De erbjudanden om tidsbegränsade förhöjda åtaganden som ges skall vara vikariat och så flexibla att deltidarna kan utnyttja dem. Längre anställningsperioder ska eftersträvas.
- Klubben motsätter sig att bemanningsföretag anlitas i terminalen.
- Bevaka att jämställdhets- och integrationshänsyn tas vid tjänstetillsättningar.



Hallsberg kommer att få konsekvenser för Årsta redan under kommande år.

Schema och arbetstider

Klubben anser det nödvändigt att ha ett ansvarsområde som bevakar schema och schemaförhandlingar. Klubben ska verka för att:

- Schemaförhandlingar bedrivs regelrätt enligt samverkansavtalet
 - Att vid varje förhandling finna lösningar och alternativ som tillgodoser medlemmarnas önskemål.
- Att bevaka att arbetsgivaren följer arbetsmiljölagen och jämställdhetslagens och anpassar arbetstiden för dem som har behov av det.

Medinflytande

Mycket av den traditionella förhandlingsverksamheten sker idag genom samverkan enligt Medinflytandeavtalet. Avsikten med detta avtal är att facket och personalen ska komma in på ett tidigare stadium och delta i beslutsprocessen. Tillämpningen av medinflytandeavtalet på Årsta behöver fortsatt utvecklas.

- Utbildningar ska genomföras om medinflytandeavtalet, dess olika delar, samverkan som arbetsmetod och samverkansgruppernas arbetsmiljöansvar.
- Arbetsplatsträffarna (APT) ska genomföras enligt intentionerna i Samverkansavtalet. Arbetsplatsträffarna spelar en viktig

roll i förändringsarbetet på terminalen.

- Medarbetersamtalen skall genomföras och följas upp

Jämställdhet

Lokala aktiviteter planeras utifrån Meddelandes jämställdhetsplan.

När det gäller lönefrågan bevakas att inga osakliga löneskillnader föreligger på grund av kön.

Integration

Under år 2013 är det vår förhoppning att vi ska fortsätta kunskapsbyggandet kring integrationsfrågor och också nå ut med relevant information till medlemmarna. Vi planerar att informera såväl fackligt förtroendevalda och skyddsombud som arbetsgivarrepresentanter om integrationsfrågor.

Lokala aktiviteter utifrån Meddelandes mångfaldsplan ska arbetas fram i samverkan.

Vi ska verka för att språkundervisning i svenska erbjuds till anställda på Årsta.

En viktig uppgift för facket är förstås också att se till att det inte förekommer någon form av etnisk diskriminering på arbetsplatsen. Vi måste fortsätta att stävja främlingsfientlighet och motarbeta främlingsfientliga partier och deras åsikter.

Studier

Kunskap är livsviktigt för alla och för oss särskilt kunskap i fackliga frågor och vikten av att organisera sig. Årstaklubben ska aktivt informera sina medlemmar om möjligheten för alla att delta i medlemsstudier och uppmuntra intresserade till att delta. En förutsättning för att det fackliga arbetet ska fungera och utvecklas är att förtroendevalda har de kunskaper och demokratiska insikter som krävs för sitt uppdrag.

- För våra medlemmar ska Klubben aktivt medverka till att utveckla medlemsutbildningar och informera om det studier på arbetstid som erbjuds.
- Vi ska informera om de studiecirkel som erbjuds i ABF:s regi på fritid
- Vi ska om intresse finns erbjuda studiecirkel på fritid på Årsta
- För förtroendevalda ska upprättas individuella studieplaner i klubb- och sektioner.

Kultur & Fritid

Vår vision i Klubb Årstas kulturverksamhet är att ökad tillgänglighet till kultur i arbetslivet och på fritiden motverkar vantrivsel och ökar tillfredsställelsen i arbets-

livet, förbättrar livsinnehåll, ger stimulans och skapar hälsa. Kultur är hälsosamt!

Målet under 2013 är att fortsätta med kultur- och fritidsverksamheten:

- Biobiljetter
- Utställningsbesök med guidade visningar
- Författar/musikerbesök på arbetstid
- Arbetsplatsbiblioteket
- Dramatenbiljetter
- Waxholmskortet
- Medlemsutflykt

Fackligt-politiskt

• Fackligt-politiskt arbete är nödvändigt under hela mandatperioden. Vi ska bland annat bjuda in politiker för att de ska ta del av vår verklighet och våra krav i olika sammanhang.

• Fortsatt bevakning och information kring omregleringen och andra postpolitiska och angränsande frågor och internationellt fackligt samarbete kring dessa, framför allt genom Facktuellt.

Rehab /Försäkringar /Pensioner

• Stöd och hjälp till medlemmar som genomgår Rehab. Skärpt lagstiftning och ett hårdare klimat på arbetsmarknaden kräver ökad facklig kompetens. Vi ska fortsätta arbetet med att bygga upp en specialistgrupp som gemensamt arbetar med rehab- och arbetsskadeförsäkringsfall.

• Fortsätta ansträngningar att få delpensioner och andra pensionslösningar.

• Fortsatt information och service till medlemmarna i försäkrings- och pensionsfrågor.

• Utbildning av förtroendevalda för att kunna ge tillförlitlig information.

• Fortlöpande skriftlig information genom Facktuellt och muntlig information på möten av olika slag.

• Pensionsinforens under förutsättning att ekonomiskt stöd kan erhållas.

Slutord

Klubben ska alltid förklara, försvara och utveckla kollektivavtalets värde. Vårt mål är att hjälpa våra medlemmar när det behövs, och vara en kunnig och duglig motpart till Arbetsgivaren. Vi ska vara det självklara valet av fackförening på Årsta.

Aktivitetsplanen behandlas vid Årstaklubbens höstmöte den 24 november.

Byta semester mot högre pension?

● Förra året slöts ett avtal som ger möjlighet att byta semesterdagar mot högre pension. Avtalet gäller fortfarande och nu är det dags att bestämma sig om man är intresserad av erbjudandet. De som nappade på det ifjol och inte vill ändra något kan sitta still i båten, det man valde då fortsätter att gälla tills man anmäler något annat. Den som vill börja semesterväxla from 2013 måste anmäla det senast den 3 december i år.

Minst två dagar

Förutsättningen för semesterdagar mot högre pension är att man var anställd i Posten före bolagsbildandet 1994 och då hade rätt till mer än 30 dagars semester.

Man måste byta bort minst två och högst sex semesterdagar. Minst 28 dagars semester ska kvarstå. Det innebär att den som har 31 dagars årssemester kan växla in högst tre dagar och den som har 34 dagar kan byta bort max. 6 dagar. Chefer kan växla in färre dagar eftersom det för dem måste kvarstå minst 30 dagar i semester.

Man får göra semesterväxlingen, som det kallas, till och med det kalenderår man fyller 64 år.

Anmälan senast 3 december

1 år kan man anmäla sig för 2013 års semesterväxling från den 5 november till den 3 december kl. 15.00. Man kan därefter ändra sig för ett år i taget. Man kan under samma period också ändra antal dagar om man redan gått in i semesterväxlingen,

eller avsluta det. Anmälan görs genom Förmånspaketet. Endast de som har rätt till semesterväxling kan se uppgifter om den på Förmånspaketet. Man kan där se vilket belopp som betalas in som pensionspremie.

Värdet

Varje växlad semesterdag anses enligt avtalet om semesterväxling vara värd 5,45 procent av månadslönen. För en månadslön på 22.500 kr innebär det att $22.500 \times 5,45\% = 1.226$ kr/år (= 102 kr/mån) sätts in på mitt ITPK-P-konto för varje växlad semesterdag. Eftersom ITPK-P:n som regel tas ut under fem år innebär det att de insatta 1.226 kronorna för en semesterdag ger en höjd pension med $1.226 / 60$ månader = 20,43 kr/månad. Väljer jag att växla max antal semesterdagar (sex dagar) blir den förhöjda pensionen för ett års insättning $6 \times 20,43 = 122,60$ kr/mån.

Semesterväxlar jag under tio år blir den förhöjda pensionen för två semesterdagar (man måste växla in minst två) $10 \times 2 \times 20,43 = 408,60$ kr. Byter jag bort sex dagar så kan jag göra det i max sju år eftersom de som har rätt till 34 dagars årssemester idag är som yngst 57 år pga att dagarna frystes 1995. I detta fall höjs då min utgående pension med $7 \times 6 \times 20,43 = 858,06$ kronor/månad. (Sedan kommer naturligtvis inflation och fondernas utveckling att påverka utfallet)

Jan Åhman

Två andra sätt att höja sin pension – för dem med höga löner:

Löneväxling

Den som har en lön på minst 10 inkomstbasbelopp (= 45.500 kr/mån) och tillhör avdelning 2 i ITP-P-avtalet (=månadsavlönad och född 1980 eller tidigare) kan välja att byta ut en del av sin lön mot en förhöjd pensionspremie.

Avstå rätt till familjepension

Enligt vårt pensionsavtal har de som tillhör avdelning 2 och har en lön som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp (= 34.125 kr/mån) rätt till en s.k. familjepension. Familjepension innebär att efterlevande under vissa villkor får en pension.

Den som har rätt till familjepension för sina efterlevande kan avsäga sig den rätten och i gengäld få en högre premie inbetald till sin pension.

Löneväxling och avstående av rätt till familjepension kan göras via Förmånspaketets hemsida.

Ytterligare information finns på Årstaklubbens hemsida under Pensioner.

Eva-Lena Jansson vid Sektion 1-2:s höstmöte:

“Vi måste säga ifrån och låta oss höras!”

● Sektion 1-2:s höstmöte samlade ett 60-tal medlemmar på restaurang Cardemom på Luntmakargatan.

Första delen av mötet ägnades åt en politisk debatt med tre inbjudna politiker: riksdagsledamöterna Eva-Lena Jansson (s) och Mehmet Kaplan (mp) samt Håkan Jörnehed, vänsterpartiets gruppledare i Stockholms läns landsting.

Eva-Lena Jansson

Eva-Lena Jansson – tjänstledig brevbärare från Örebro – inledde med att konstatera likheterna i den politiska debatten under krisåren i början av 90-talet med förhållandena idag: Då var det Ny Demokrati, lasermannen John Ausonius och Expressens “Kasta ut dom”-löpsedlar och idag har vi Sverigedemokraterna i riksdagen där de förespråkar ungefär samma politik.

Hon fortsatte med att räkna upp några av de saker som hon och (s) vill ändra på: bort med fas 3 och istället satsa på utbildningar som leder till riktiga jobb, den nuvarande bostadspolitiken som tagit bort stödet till byggande av hyresrätter och sålt ut allmännyttan måste revideras, sjukreglerna förbättras, höjd ersättning och lägre avgifter i a-kassan. Och varför ska det tillåtas att privata intressen gör vinster på välfärden? Hon avslutade sitt inledningsanförande med att ställa frågan om vi har vant oss vid och accepterat den höga arbetslösheten? Varför hörs det inga protester?!

16 miljarder till storföretagen

Miljöpartisten tog upp de försämringar som EU:s arbetsrättsdirektiv inneburit, samtidigt som han ansåg att bemanningsföretagen kommit för att stanna – men att villkoren för dem måste regleras. Även han ville ändra i a-kassevillkoren och så förespråkade han, som den miljöpartist han är, ett långsiktigt hållbart samhälle.

Håkan Jörnehed från (v) ansåg att skattepengarna ska gå till det de är avsedda för och inte som idag rinna ut till olika skatteparadis. 60 procent av alla vårdcentraler inom landstinget är idag privatiserade och all kollektivtrafik drivs av privata entreprenörer som gör 500 miljoner i vinst – och betalar 15 tusen i skatt!



Fr.v. Mohibul Ezdanikhan, sektions- och mötesordförande, Håkan Jörnehed (v), Eva-Lena Jansson (s), Mehmet Kaplan (mp).

Även Kaplan kritiserade de stora vinster som de högavlönade gjort på jobbskatteavdragen och i den nya budgeten låter regeringen 16 miljarder gå rätt ner i storföretagens fickor!

Bolla tillbaka

Günther Thiele, Yoseph Tewolde och undertecknad med flera bollade delvis tillbaka bollarna till politikerna och betonade deras ansvar och frågade vad de egentligen har gjort. “Hur har det blivit möjligt att det idag tar minst fyra år för att få en fast anställning”, frågade Günther och fortsatte: “Hur har ni kunnat tillåta att vården har blivit professionellt sämre?”. “Vad gör ni för att förbättra LAS”, undrade Yoseph. “T.o.m Eva-Lena, som ändå är en klok politiker, kan påstå att det nuvarande pensionssystemet är stabilt”, kommenterade undertecknad och tillade: “Det enda som är stabilt i dagens pensionssystem är att det ger sämre pensioner och enorma inkomster till dem som förvaltar fonderna.”

Eva-Lena Jansson besvarade mitt påstående med att enligt (s) expert på området, Kurt Kvarnström, så har jag fel; det nya pensionssystemet ger bättre pensioner än det gamla. Jag ska komma tillbaka till den

saken i en senare artikel i Facktuellt!

Eva-Lena får avsluta det här referatet med sin uppmaning till oss:

– Kamrater, vi måste säga ifrån och låta oss höras!

Aktuella frågor

Den andra delen av mötet ägnades åt aktuella fackliga frågor. Leif Skog och Mohibul Ezdanikhan informerade om läget i de pågående löneförhandlingarna.

Åke Anevad från klubbstyrelsen var inbjuden för att informera om Rosersbergprojektet och de tänkbara effekterna för vår del av Hallsberg.

Huvudskyddsombudet Bosse Ericsson informerade om aktuella arbetsmiljöfrågor, bland annat Rosersberg och KSM:en på Årsta samt arbetsmiljöenkäten.

Janne Gebring informerade om “Nya Årsta”-projektet som är under uppstart.

Mohibul avslutade med att redogöra för de regler som arbetsgivaren fastställt för de attraktiva ledigheterna vid jul och vårens klämdagar.

Jan Åhman

Jan Åhman är sekreterare i Klubb Årsta.

Ledare & specialisters medlemsmöte 4 september

● 17 medlemmar samt några inbjudna gäster hade hörsammat kallelsen.

Även denna gång var ledare från Leverans inbjudna – men ingen kom. Det kommer att behövas någon mer åtgärd för att få med Leverans ledare på mötena.

Lönesättande samtal

Per Backman gick igenom historiken från förra året och rapporterade från årets avtalsrörelse. Det var stor mobilisering från båda sidor och så gott som alla avtal sades upp men det blev i princip inga förändringar utom vad det gäller lönedelen.

Ca 4500 av 16000 medlemmar har svarat på löneenkäten vilket kan betraktas som godkänt.

Per är missnöjd med arbetsgivarens agerande vid lönesamtalen, avtalet hur löneprocessen ska gå till följs inte. Det är viktigt att poängtera att man har rätt att be sina fackliga ta



det lönesättande samtalet, farhågor finns att man inte tørs riskera att hamna i onåd hos arbetsgivaren om man gör det.

Motfrågor måste ställas när arbetsgivaren brister i avtalet.

Samtalen ska genomföras under två första veckorna i september och novemberlönen är målet enligt tidplan.

Bemanningsavtalet försvann, kollektivavtal om bemanning upphör.

Anställningsavtalet är oförändrat liksom avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Rosersberg

Bo Ericsson rapporterade om pågående arbete i projektgruppen.

23 oktober ska "spadtaget" tas för bygget.

Medlemsförsäkringar

Per Backman gick igenom gällande försäkringar, det är vanligt att man inte har full kontroll på vad som ingår i medlemsförsäkringen och missar det man har rätt till.

Avtackningar

I samband med medlemsmötet uppvtackades och avtackades Elisabet och Rodrigo som under hösten kommer att sluta i Posten.

*Text: Peter Skoog
Bild: Jan Gebring*

Bilderna.

*Överst: per Backman rapporterar om avtalsrörelsen.
Nedan tv: Sektionsordförande Bengt Dahlby.*



**Faktuellt -
ledande
postfacklig
tidning.**

Lean och ett försenat tåg

● En söndag i oktober står jag på Järnvägsstationen i Lund och väntar på Stockholmståget som är försenat. Jag är inte ensam, för även Stockholmståget som skulle ha avgått en timme tidigare är försenat. Vi är således dubbel uppsättning av stockholmsresenärer som står där och väntar, säkert flera hundra förvånansvärt tålmodiga resenärer som småfryser i kvällningen.

Till sist kommer tåget som skulle ha gått före mitt sakta in på perrongen, två timmar försenat. Högtalaren ropar ut: "Observera att detta är tåget som skulle ha gått

för två timmar sedan". Resenärerna uppmanas att raska på och skynda sig, för att inte ytterligare försena avgången. Nu får vi också veta orsaken till förseningarna." Förseningen beror på att vi har fått invänta lokförare som kom med försenade tåg från Stockholm till Malmö".

Väntar på lokförare

Så där står tågen på rad i Malmö Central och väntar på lokförare som är på väg söderut, och tusentals resenärer måste inse att ankomsten till Stockholm kommer bli någonstans mitt i natten. Var och en av oss

tvings ta konsekvenserna av denna försening och på bästa vis se till att kunna komma vidare hem en mycket sen söndagsnatt i oktober.

Mitt tåg kommer äntligen tjugo minuter senare också det nästan två timmar försenat och jag längtar efter en kopp varmt kaffe. I restaurangvagnen frågar jag mannen som både är konduktör och kaffeförsäljare, han har titeln tågvärd enligt namnbrickan, varför man inte har lokförarreserver som kan hoppa in när tågen är försenade.

Inga reserver

Han skrattar något uppgivet och säger:

– Detta är egentligen hemligt men SJ har rensat bort alla reserver i organisationen, både lokförare och tågvärdar, för att kunna köra tåg så kostnadseffektivt som möjligt. Särskilt viktigt är att inte ha för mycket folk i tjänst på söndagar, då personalkostnaderna är högre då. En lokförare som inte ständigt kör ett tåg är slöseri och en förlust för företaget, liksom all annan personal på tåget som för övrigt också tjänstgjorde på det försenade tågen till Malmö.

– Det är några år sedan dom tog bort all extrapersonal och det var när man började med "lean", sa han.

– "Lean" undrar jag och studsar, jobbar SJ med "lean"?

– Jo, det gäller att rensa bort alla onödiga aktiviteter som kostar och utnyttja alla resurser så effektivt som möjligt, förklarar konduktören. Så då får våra resenärer vänta när oförutsedda händelser inträffar, för vi har ingen extrapersonal att sätta in.

Kunden får ta stöten

Tillbaka på min sittplats funderar jag vidare över vad konsekvenserna blir när organisationen blir så tätt att det saknas beredskap för sk oförutsedda händelser. Konsekvensen blir att kunden och resenären själva får ta stöten och tvingas ägna tid och energi åt att lösa problemen som blir följderna av förseningarna.

Posten har precis som SJ och en hel mängd andra samhällsnyttiga verksamheter köpt leankonceptet, och meningen är att det ska genomsyra alla nivåer i organisationen. Särskilda Leancoacher får i uppdrag att resa runt och entusiasmera medarbetarna och få hela organisationen att tänka "lean". Produktionsledare och

Årstaröster

Namn: Kjell Carlsson

Aktuell som: Besökte Hallsberg den 29 september tillsammans med ett trettiotal Årstasorterare. Tvåskiftssorterare på Årsta.

I Posten sedan: 1973, började på Solna 1 direkt efter skolan. Har sedan följt med i de olika flyttarna i Stockholm. Rosersberg blir sjunde stället om jag kommer dit! Tycker nog att det var bättre på de mindre arbetsplatserna.

Bor: Kista.

Vad tyckte du om resan?

– Bra! Vi blev mycket väl mottagna av projektledaren Magnus Larsson. Terminalen är stor och man har dessutom möjlighet att bygga ut, om det skulle behövas. Det är långt ifrån klart än men driftstarten blir den 29 september nästa år och ca 300 kommer att jobba där. Det blir bara emkväll och natttjänstgöring. Det blir ingen videokodning de första åren. Man vill säkerställa att alla kan de nya maskinerna först. Hallsberg kommer inte att ha någon egen direktinlämning, det lägger man ut på postcenter.

– Lokalerna är ljusa, med takfönster. Men hårda golv, och det blir ingen restaurang i huset. Spårhall blir stor och inbyggd med en 200 meter lång järnvägskaaj där man ska klara av att lasta och lossa ett tåg på 7-15 minuter.

Ni fick även träffa kommunfolk?

– Kommundirektören var med, och



arbetsförmedlingen. Det finns lägenheter att hyra i kommunens fastighetsbolag och vi fick besöka en lägenhet. Man får en 3:a för ca 5.000 kr/månad och en villatomt för 65.000 kronor (!).

Du kanske tänker flytta till Hallsberg?

– Närapå! Nej, det blir nog Rosersberg i så fall.

Du kan tänka dig Rosersberg?

– Ja, jag bor i Kista och det kan vara utvecklande med något nytt. Men det beror till sist på hur det blir med arbetstider och scheman i Rosersberg.

Hur är det på Årsta idag?

– Det har blivit stressigare och tyngre, man lyssnar inte på personalen. Vi blir skickade hit och dit.

Text & bild: Jan Åhman

processchefer får en "lean-light" utbildning som ska ge effekter i verksamhetsplaneringen. Lean säljs in som ett medel att öka effektiviteten och därmed också leverera samma vara till ett lägre pris.

Lägsta volym

Frågan är om det är så bra att tillämpa lean inom områden som har som funktion att vara i allmänhetens tjänst. Vi får ett "tänk" som har sitt ursprung i tillverkningsindustrin och som ska fungera i verksamheter där man tillhandahåller en samhällsservice fungerande för alla.

Och visst märker vi av det på terminalen!

- o Ingen väntetid/smittid/hemgång
- o bemanning efter lägsta volym
- o specialisering i form av försök med pilotlag/hemvist för att utnyttja maskinkapaciteten maximalt

Ökad tidspress

På Årsta känner vi av en ökad tidspress och låg beredskap för sk oförutsedda händelser såsom maskinproblem, oväntade volymtoppar och sena inlämningar från kund. När tidspressen sätter in tvingas vi ge avkall på kvalitén genom att t ex fatta så kallade operativa beslut att avbryta stämpling av försändelser för att förhindra kvarligg, något som irriterar många sorterare som ser det som ett dåligt utfört jobb. Vi tvingas också att jobba i ett tempo på slutet av arbetspasset som ökar arbetsbelastningen och som sliter hårt på personalen.

Hinner inte med

Längst ut i "näringskedjan" av alla brevprocesser befinner sig brevbäraren som har det omöjliga uppdraget att försöka leverera all post i tid till kunden. Alla produktionsrationaliseringar som har gjorts i tidigare led får här konsekvenser för kunden som allt oftare får vänta på sin post. Hur mycket än våra brevbärarkamrater jobbar så hinner man inte med.

Själv har jag som kund boende i ett område centralt i Stockholm ringt ett antal gånger till kundtjänst när jag har väntat på post som jag vet är på väg. Svaren jag har fått varierar: Maskinproblem på terminal, ovanligt många sjukkrivningar bland brevbärarna, och nu senast försenade tågtransporter. Försenade tågtransporter som kanske orsakas av försenade lokförare orsakar alltså förseningar i brev som får följder för våra kunder.

Tusentals försenade

På ett försenat tåg bland tusentals andra en söndagskväll i oktober, blir jag på ett mycket konkret sätt anti-lean övertygad. Ett managementkoncept som "lean" fungerar möj-



Mitten: Mikael Mellqvist diskuterar med politikerpanelen. Nederst: HSO Bosse Ericsson informerar om arbetsmiljöfrågor. Sekreteraren Pia Zetterberg till vänster.

ligen i en tillverkningsindustri som bilfabriker av Toyotamodell, men inte i samhällsbärande verksamheter. På en bilfabrik har man rimligen en bättre möjlighet att kontrollera tillverkningsprocessen mycket bättre.

Både Posten och SJ, liksom en hel del andra verksamheter som är en del av infrastrukturen, mister själva målet med verksamheten när man fokuserar på processer, nyckeltal och bemanning. Målet måste väl ändå vara att upprätthålla en samhällsservice som alla vi medborgare är med och betala och som vi är beroende av.

Lean enligt Wikipedia

“Huvudprincipen inom lean är att eliminera slöseri. Alla aktiviteter som genomförs i en verksamhet kategoriseras utifrån om de är värdeadderande eller ej. Alltså om de ökar värdet på produkten eller ej. De aktiviteter som är icke värdeadderande är slöseri och dessa ska systematiskt elimineras vilket man gör genom olika typer av verktyg. Det måste också tilläggas att lean produktion indirekt har återinfört löpande bandet på våra fabriker då det är lättare att jämna ut arbetsbelastningen och visualisera slöseri på ett löpande band. Det innebär i sin tur att arbetssuppgifterna för många tunnas ut till ett fåtal arbetsmoment som ofta ska vara klart tills produkten passerar en vis plats på bandet. Detta bidrar till att arbetet uppfattas som stressigt. Många företag underbemannar också sina linor med flit för att öka produktiviteten hos sina anställda. Lean produktion kallas av sina kritiker för Management by stress.

Muda betyder slöseri (japanska) och är ett av tre centrala begrepp inom Lean production. De andra två är mura (variabilitet) och muri (oflexibilitet).

De sju slöserierna (muda) som Shigeo Shingo identifierade vid sina studier av Toyota Production System:

- Överproduktion - tillverka mer eller tidigare än vad som behövs. Det värsta av slöserierna, eftersom det orsakar flera andra
- Väntan - på att någonting ska hända
- Lager - att lagra mer än vad som är nödvändigt
- Rörelse - onödiga rörelser när medarbetarna utför sina jobb
- Omarbete - reparationer och omarbete som inte tillför något värde för kund
- Överarbete - att göra mer arbete än vad kunden kräver
- Transporter - onödiga transporter
- Medarbetarnas outnyttjade kreativitet - var inte med bland de ursprungliga, men har sedan lagts till som det åttonde slöseriet.”

Eva Brattström

Eva Brattström är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta.

EU vill sänka svenska löner

■ EU-kommissionen uppmanar Sverige att sänka ingångslönerna och reformera arbetsrätten. Det är ett direkt ingrepp i den svenska kollektivavtalsmodellen och arbetsmarknadsparternas självständighet.

EU-kommissionen presenterade i början av sommaren sina så kallade landsspecifika rekommendationer, som är en del av den europeiska planeringsterminen för ökad överstatlig styrning av EU-ländernas ekonomier. Euroländer som inte följer råden riskerar att dömas till böter.

Skarp kritik

När systemet med planeringsterminen infördes förra året fick sammanlagt sju medlemsstater skarp kritik avseende lönenivåer och/eller formerna för lönebildningen. LO och den europeiska fackföreningsrörelsen var redan då mycket tydlig i sin kritik. Löneförhållanden är en fråga inkom för arbetsmarknadens parter.

Trots detta beslutade Europeiska rådet i juni 2011, med stöd av den svenska regeringen, att godkänna rekommendationerna som sedan skulle komma att efterföljas vid nationella beslut om budgetar och strukturreformer.

Begränsa kollektivavtalen

Exempelvis uppmanades Spanien att överge fackliga förhandlingar på branschnivå och att ersätta dessa med förhandlingar på företagsnivå i syfte att begränsa kollektivavtalens lönenormering. Under press från marknaderna, kollegorna i rådet och inför hotet om sanktioner från kommissionen genomförde den spanska regeringen dessa reformer.

Årets rekommendationer liknar de gamla. Kommissionen välkomnar att ett antal EU-länder har inlett långtgående reformer av sin arbetsmarknadslagstiftning för att begränsa kollektivavtalens lönenormering, men beklagar samtidigt att reformprocessen går så långsamt i vissa

medlemsstater. Åtta EU-länder [Belgien, Cypern, Finland, Frankrike, Italien, Luxemburg, Malta och Slovenien] rekommenderas att reformera formerna för lönebildningen och sänka lönerna.



Sämre anställningsskydd

För Sveriges del rekommenderar kommissionen en översyn av anställningsskyddet och sänkta löner för LO:s medlemsgrupper. Kommissionen motiverar detta med att deltagandet på den svenska arbetsmarknaden av unga människor och svaga grupper bör förbättras.

Lettland föredöme

I eurokrisens kölvatten tycks alla medel vara tillåtna. Även sådana som står i strid med ILO:s kärnkonventioner. Lettland har pekats ut som ett bra exempel på att åtstramningspolitiken fungerar. Tillväxten är EU:s högsta, men landet har långt kvar innan det når upp till hur det var före krisen. Mellan 2007 och 2009 tappade den en fjärdedel av sin BNP och arbetslösheten gick från 5 till 20 procent.

Regeringen har också gjort det lättare för företag att göra tillfälliga anställningar. Strejkrätten har beskurits eftersom en strejk först måste godkännas av en domstol.

Eva-Britt Svensson

Eva-Britt Svensson var tidigare EU-parlamentariker (v). Hon skriver regelbundet i *Nej till EU:s fackliga nyhetsbrev*, som kan laddas ner från *Nej till EU:s hemsida*.

Hallsbergsbesöket 29 september

"Terminalen SER väldigt stor och trevlig ut"

● Det var ett 30-tal tappra själar som trotsade det bistra höstrusket och slöt upp vid City-terminalen för bussutflykten till Hallsberg & den nya postterminalen. Vår utlovade ciceron (Johan) var sjuk, men vi klarade oss bra ändå. Resan ner, som gick via Södertälje & Arboga tog knappt 2,5 timmar (Stefan vår chaufför gjorde ett bra jobb) och vi fick se en del vackra vyer på vägen ner, även om Göran Nyberg tyckte att vi skulle stanna vid Scaniarinken!

Vi anlände till Alléskolan (1400 elever!) där vi serverades kaffe & smörgås innan vi fortsatte in i Aulan där vi hälsades välkomna av Magnus Larsson, (projektledare för den nya postterminalen) och Håkan Gulliksson. Vi fick se både film och bildspel, om HUR & VARFÖR posten bygger ny terminal i Hallsberg. En del av kakan var de vanliga floskler som Postens ledning brukar bjuda på, men en hel del ny information presenterades också. Jag tror att våra vänner från Karlstad & Västerås nog fick en hel del att tänka på.

"Framtiden är i Hallsberg"

En av Postens största satsningar någonsin, med förändringar av infrastrukturen; möjligheterna att skapa en modern postverksamhet i världsklass osv. "Sänka kostnaderna men öka kvaliteten." Känns lite som jag hört det snackat förr. Exakt ett år från vårt besök (29:e september 2013) är det tänkt att terminalen skall tas i drift och måndagen den 30:e ska de första volymerna levereras ut i landet.

Vi fick även lära oss att "Framtiden är här i Hallsberg!" "Mer teknik; mindre manuellt & längre turer" var ett annat slagord. Man satsar stort på att hålla stopptider för utslag & transporter, även om vissa inlämningstider & brevåldstömningar måste tidigareläggas. Hela processen har byggts upp baklänges: För att posten ska kunna sorteras ut vid ett visst klockslag, NÄR måste den då produceras resp. levereras TILL terminal osv.

Kul anekdot; Kungen hade nyligen vart på besök (och ingen vågade sitta på den plats han suttit på!).

300-350 medarbetare

De viktigaste siffrorna, som vi fick höra flera gånger var bl.a. 82.000 kvadratmeter yta, varav 27.000 terminal (inkl. spårhall); 1,3 miljoner försändelser per dygn; 2,1 miljon ODR per månad (?); cirka 300-350

medarbetare (baserat på kalkyler från 2009!); 650.000 hushåll & 52.000 företag i 55 kommuner; 70 fordon ska angöra terminal per dygn.

Den 4:e januari tar Posten över byggnaden. 7:e januari börjar man att installera maskiner och fortsätter med detta tills EFTER produktionsstart. Testkörning och intrimning (april - sept.) som vanligt för att se att leverantörer håller vad de lovar. EN underhållschef & 12 (!) tekniker börjar inom kort, för att kunna lära sig allt.

Billiga tomter

Därefter fick vi stifta bekantskap med Torbjörn Dybeck (kommunordförande) och hans stab från Hallsbergs kommun som berättade lite om Hallsberg och omgivningar



- sex tätorter; 8.000 i själva Hallsberg & 280.000 i länet. 50 procent av landets befolkning och 60 procent av dess företag inom 20 mil! 76 minuter till Stockholm och runt 2 timmar till Göteborg - med X2000. Således ser man positivt på framtiden. Många nya företag söker sig hit. Storslagen natur; rikt företagsliv. Närmaste stad är Örebro. Kommunen har egna nattbussar under helgerna, för att alla ska kunna komma hem. Möjlighet finns att köpa/hyra tomt eller lägenhet (om man nu vill flytta ner för gott). Billigaste tomten var på 69.000 kr.

Gigantisk lokal

EFTER detta en rask promenad till Hotell Stinsen där lunch serverades och efter det packade vi ihop oss i bussarna för en kort resa till den nybyggda terminalen, ungefär 3 km bort.

Vi möttes av en gigantisk stor (och tom) lokal med mycket fönster - både i väggar & tak. Ett år tog det att bygga huset - från sankmark till färdigt hus. Tusentalet pålar; 200 byggarbetare.

Bara nya maskiner

Efter indelning i grupper, guidades vi runt i huset och fick lära oss om var alla nya mas-

kiner ska stå. 3 IRM - Siemens; 30-43 tusen i timmen; 5 ISM - Toshiba; 45 tusen i timmen; 4 VIF.

2 FSM - Toshiba; 22.500 i timmen; 2 KSM (av samma modell som Årsta) 200 riktningar. 12 tusen i timmen. Magnus Larsson lovade att de SKA fungera (!) på Hallsberg. 2 ODR-maskiner. Testas just nu på Alvesta. Det poängterades att ALLA maskiner är nyköpta

Parkett

Ingen reception, men loggbok. Hög säkerhet. LTP endast ut; Golv som i Karlstad, slitstarkt. Parkett runt "småmaskinerna"; 35 nya displayfack för sortering - 15 små & 20 stora - med avskärningsväggar. Inga kodningsplatser. DIL kommer att finnas liksom våg med Aladdinstation SKA finns. Konferenslokaler; gym; matsal med mikrovågar men INGEN restaurang. Möjlighet dock att kunna köpa färdig mat. Gott om toaletter!

En enormt stor kaj - 200 meter lång med lagerytor på bägge sidor. 15 meters djup på ena sidan; 10 meter på andra; 7-15 minuter för lossning/lastning. Ingen värme, men däremot portar - efter påtryckningar. Lastbils-kaj med 10 portar. Möjlighet för utbyggnad finns OM så behövs. Renodlad terminalverksamhet!

Trevlig resa

Avslutningsvis åkte vi tillbaka till skolan för eftermiddagskaffe och möjligheter att träffa representanter från arbetsförmedlingen & det lokala bostadsbolaget. Dessutom fick vi chansen att bese en visningslägenhet på 8:e våningen med utsikt över hela kommunen. Efter återkomst till skolan så sade vi tack & adjö för att sedan bussas hem igen.

Sammantaget var det en väldigt trevlig resa - förutom vädret. Den nya terminalen SER väldigt stor & trevlig ut, men frågan är hur det blir när alla maskiner står på plats. Något som vi såg med blotta ögat är att det lär bli trångt när det gäller lagringsytor - och det verkade de vara medvetna om. Och OM de får samma problem med KSM som vi har, då lär Hallsberg få stora problem. Det kan de lösa, om de börjar med att bara bygga en KSM...

Text & bild Mikael Ström

Mikael Ström är ordförande i Sektion DIL på Årsta. Bilderna på nästa sida är tagna vid besöket den 29 september.



Alexandra Pascalidou vid jämställdhetsdagen på Årsta: "Krisen i Sydeuropa har väldigt mycket med jämställdhet att göra"

□ Jämställdhetsdagen den 15 oktober på Årsta inleddes med infobord och frågesport. På eftermiddagen hölls först en paneldebatt dit samtliga riksdagspartier förutom (sd) inbjudits. Mohibul Ezdani Khan från SEKO (nedan) presenterade panelen som bestod av (överst th) Ylva Johansson (s), Isabelle Dingizian (mp), Josefin Brink (v) samt från regeringsidan (mitten th) Roger Haddad (fp) och Pernilla Gunther (kd). Erik Strömbom (nederst th) redovisade SEKO:s jämställdhetsprogram.

Ylva Johansson (s) betonade i sina inlägg lönen som en jämställdhetsfråga. Idag skiljer det 7.600 kronor/månad i inkomst mellan män och kvinnor i Sverige när man även räknar in effekten av anställningsåtagandena. "Rätten till heltid är det viktigaste för att få upp kvinnors löner", sade hon, och fortsatte: "Min farfar var daglönare, vi är tillbaka där idag med den anställningsformer som gäller nu".

Josefin Brink (v) var inne på samma spår när hon konstaterade att vi har en



könssegregerad arbetsmarknad där kvinnor inte har samma möjligheter som männen.

Utbildningar

(Kd):s representant **Pernilla Gunther** ansåg förstås att familjefrågorna – vårdnadsbidrag – är viktigast.

Folkpartiets **Roger Haddad** inledde med att informera att regeringen i sitt jämställdhetsarbete fn prioriterar frågan om våld i nära relationer – för att därefter i sann folkpartianda övergå till att prata utbildning. “Valet av utbildning är en avgörande faktor”, som han uttryckte det.

Vilket fick **Irgalem Abdelkadir** (bilden överst th) att fråga honom hur de då tänker sig att lösa problemen för dem som inte har gått högskolan. (Fp):s svar gick ut på att han lade över ansvaret på kommunerna: “De måste också ta sitt ansvar”.

Vackra ord

Miljöpartiets **Isabelle Dingizian** replikerade till folkpartiet att det inte räcker med utbildning för att uppnå jämställdhet. Det måste till andra åtgärder som till exempel en tredelad föräldraledighet för att bryta könsmonstret. Hon påpekade också att regeringen skurit bort en miljard i stöd till vuxenutbildningen.

I sitt slutanförande konstaterade **Ylva Johansson** (s) att det är många vackra ord från regeringssidan! “Men fakta är att ni har lagt ner den tidigare lagstadgade skyldigheten för arbetsgivaren att regelbundet göra en kartläggning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män, ni har försämrat arbetsmiljön genom att bland annat lägga ner hela Arbetslivsinstitutet och den forskning de bedrev, ni har urholkat arbetsrätten och, inte minst, ni har genomfört skattesänkningar som i praktiken gynnar män!”.

...

Alexandra Pascalidou

Alexandra Pascalidou inledde med att berätta hur hon den senaste tiden arbetat mycket med Grekland och sin egen grekiska bakgrund: “Krisen i Sydeuropa har väldigt mycket med jämställdhet att göra helt enkelt därför att jämställdhet har mycket med ekonomi att göra”, konstaterade hon och tillade att “kvinnorna drabbas först i en krissituation”.

Hon berättade om sina morföräldrars motståndskamp under andra världskriget och – som ett av många, många exempel på ojämlikheten – hur morfadern så småningom belönats för sina insatser – men mormodern som tagit hela ansvaret för



familjen under kriget aldrig fått något erkännande för det.

Gunnar Nilsson ställde en rak fråga till Alexandra: – Vad vill egentligen kvinnorna?! och hon svarade lika rakt: – Vi vill ha samma förutsättningar som männen i familjen och i samhället! “Många kvinnor är idag”, sade hon, “utsatta för ett trefaldigt förtryck: som arbetarklass, kvinna och invandrare”.

– Hur gör man då?, frågade **Åke Anevad** (bilden ovan).

– Det bästa sättet är att ni som är förtryckta går ihop och skaffar er några goda talesmän, svarade hon. “Men”, fortsatte hon, “konflikt är inte så gångbart i Sverige, vi har en konsensuskultur här .. kanske

får vi göra det litet lömskt som mina grekiska fastrar gör när de säger ja till männen – och sedan gör som de själva vill!”

Jan Åhman

Debatten mellan riksdagspartierna finns inspelad på video. Kontakta Mohibul Ezdanihan om ni vill se den.

STOLTHET & FÖRDOM

Kvinna och konstnär i Frankrike och Sverige 1750-1860

NATIONALMUSEUM



Sophie Adlersparre, *Självporträtt*.

Amalia Lindegren, *Studie av en kvinnlig modell*.

Antoine Cécile Hortense Haudebourt-Lecot, *Självporträtt*.

den 10 november 2012 kl. 12.45

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

Stolthet och fördom handlar om villkor och möjligheter för kvinnliga konstnärer i Frankrike och Sverige 1750-1860. Från att ha varit beroende av mäns välvilja för att nå framgång går kvinnorna sakta men säkert mot en alltmer professionell yrkesroll. Varken i Sverige eller i Frankrike hade kvinnor tillträde till statlig konstutbildning under 1700-talets mitt. Tillgång till utbildning och möjlighet att ställa ut hade man bara under de kungliga konstakademiernas beskydd och om man var man. I Sverige var Ulrica Frederica Pasch den första kvinnliga ledamoten, invald 1773. De som lyckades bli invalda i Akademien var skickliga och konstnärligt drivna, men avgörande för dem alla var släktband eller nära sociala relationer till män med framskjutna positioner inom konstetablissemang. Den franska revolutionen förde med sig stora samhällsförändringar men inte kvinnornas tillträde till statlig konstutbildning. Med de nya tiderna förändrades dock både konsteliten och konstmarknaden. Detta bidrog bl.a. till en demokratisering av porträttkonsten och det gynnade kvinnorna, som i synnerhet specialiserade sig på miniatyr- och pastellmåleri. I utställningen möter vi såväl akademiledamöter som amatörer, men även skickliga entreprenörer. Totalt visas 250 målningar, teckningar och broderier. Utställningen är ett samarbete med National Museum of Women in the Arts i Washington.

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

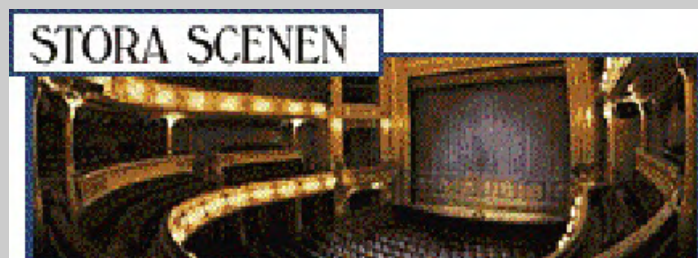
Välkomna!



Klubb Årsta Postterminal

Teater för medlemmar i SEKO Klubb Årsta PT

DRAMATEN



Föreställningar på Stora scenens tredje rad gratis för SEKO-medlemmar.

Du kan gå på teater gratis!

SEKO Klubb Årsta PT har sex stycken Tredjeraden kort för teaterbesök på Dramatens Stora scen under säsongen 2012/2013.

Biljetter finns till följande föreställningar:

Fanny och Alexander av Ingmar Bergman

3/11, 4/11, 17/11, 20/11, 25/11

Den goda människan i Sezuan av Bertholt Brecht

10/11, 11/11, 17/11, 22/11

Scener ur ett äktenskap av Ingmar Bergman

13/11, 14/11

Chéri av Colette och Léopold Marchand

30/11

För upplysningar & bokningar:

Kontakta ditt SEKO-ombud, klubbexpeditionen tel 08-791 80 77 eller Raili tel. 08- 781 16 11, 070-479 41 05. Du kan också boka och hämta biljetterna genom att besöka klubbexpeditionen. Dina biljetter kan även skickas hem per post.

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.spikinfo.se

Kontakt: Svante Olsson,
Årsta Nat

...

Stockholmspostens konstförening

Öppen för alla anställda inom Posten i Sth. Utställningslokaler på Tomtebodan och Årsta. Medlemsavgift 250 kr/år. Du sätter in minst 100 kr/mån på ett konto hos föreningen, som du sedan köper konst för.

Kontakt: PO Brandeker,
tel. 072-923 83 32

Hemsida: www.postkonst.se

...

Postens konstförening i Stockholm

Öppen för alla anställda i Posten. Vi ställer ut i Arken två ggr / år (maj och november) då konst lottas ut bland medlemmarna. Medlemsavgift 100 kr/kvartal.

Kontakt: Jens Morin,
tel 010-436 56 82

Hemsida på Postens Intranät.

...

Avgift betald
Taxe perçue
Sverige

Normalbrev

Avs: SEKO
Klubb Årsta postterminal
120 21 ÅRSTA
Adressändring: se nedan!

Årstaröster

Namn: Patrik Lindhagen

Aktuell som: Besökte Hallsberg den 29 september tillsammans med ett trettiotal Årstasorterare. Arbetsledare på IRM på Årsta.

I Posten sedan: 1989. Började i den gamla terminalen i Norrköping och följde med till den nya som invigdes 1991. Kom till Klara 1999 och sen till Årsta när Klara stängdes.

Innan dess: Skolan, och efter det ett år på Sjöfartsverket, sjökortsförsäljningen.

Bor: I Årsta

Familj: Singel. Två doberman.

Andra intressen än Posten? – Hundarna.

Vad tyckte du om Hallsberg?

– Imponerande! Terminalen blir säkert jättefin ... men Hallsberg som ort med 8.000 invånare ... det är en stor skillnad mot Stockholm!

– Men kommunen har en stark framtidstro. Hela Hallsberg är uppbyggt kring järnvägen och där görs stora satsningar nu, inte bara Posten.

– Lokalerna var ljusa och luftiga



med takfönster i hela terminalen och bra ljudisolering ut mot järnvägen där tågen rusar förbi alldeles intill huset.

Varför åkte du med till Hallsberg, är du intresserad?!

– Nyfikenhet! Och ett visst allvar, jag är flexibel. Men kanske lockar Rosersberg mer om jag ska flytta

på mig. Det är lockande med förändringar – men även Årsta blir ju nytt.

Vad tyckte du om besöket?

– Jättebra! Vi var ett glatt gäng och det var mycket frågor. Kommunen ställde upp och visade både lägenheter, tomter och barnomsorg. – Det var folk från Västerås-, Karlstads- och Norrköpingsterminalerna där samtidigt. Man har hittills erbjudit jobb till postisar och erbjudit heltid till dem som sökt före ett visst datum. Det är många som söker jobb från andra kommuner.

Till sist, trivs du på Årsta?

– Jättebra! Vi har spännande och händelserika år framför oss.

Text & bild: Jan Åhman

Årstaklubbens Budgetmöte den 24 november

Kl. 14.00 i Restaurangen, Årsta pt

Anmälan senast 14 november!

Ja, jag kommer till Budgetmötet och vill äta middag efteråt!

Namn:.....

Enhet:.....

SEKO
Klubb Årsta pt

Box 90 121
120 21 ÅRSTA

Avgift betald
Taxe perçue
Sverige