

FACKTUELLT

FRÅN SF 3001 REGIONKLUBB STOCKHOLM NORRA

NR 7/Nov 1994

RALS - pengar dröjer

Rals-förhandlingarna, som började för drygt en månad sedan, har bara kommit en bit på väg.

Orsaken är att vår och arbetsgivarens uppfattning om hur pengarna skall fördelas går vitt isär. Regionklubbens yrkanden innebär att alla i högsta basår skall höjas till en viss lägsta nivå: pj till 13.500 kr, fpj till 14 000 och öpj/vx till 14 630 kronor. Vi har också lagt yrkanden för det fåtal medlemmar som ligger i lönegrupperna 6-10 samt för dem som är gruppledare inom Sortering och tjänar under 15 300kr. På Utdelning har vi dessutom yrkat på 300 kr för dem som bara har 900 kr i grm-tillägg. Vi har med våra yrkanden in-tecknat i stort sett hela den pott på 380 000 kronor som finns till hands.

Arbetsgivaren har lagt individuella yrkanden till en kostnad av 170 000 kronor. Resten av pengarna har man fraktänkt sig att lägga ut på höjningar inom Utdelning (gruppreklam-tillägg). Den främsta principen i arbetsgivarens individuella yrkanden är att rycka sönder fältet ytterligare. De vill skapa ändå större löneskillnader än de som redan finns i systemet - och som vi alltså vill jämna ut så långt pengarna nu räcker.

Förhandlingsdagar finns inbokade november ut. Det är vår förhoppning att förhandlingarna blir klara i så god tid att pengarna, avtalet gäller retroaktivt från 1 januari i år, skall kunna betalas ut senast i december. Så långt som vi idag står ifrån varandra, är det tveksamt om så blir fallet.

PROTEST!

Inom affärsområde Brev har alla anställda fått 4000 kr i resultatbonus. Personalen inom Lättgods och övriga affärsområden i Posten får ingenting.

Detta upplever personalen på Lättgods som mycket orättvist, vi blir arga och ledsna - rent ut sagt förbannade.

Skälet till att affärsområde Brev kan dela ut denna resultatbonus är att man innevarande år åstadkommer ett resultat långt bättre än budget och man vill genom denna bonus göra personalen delaktig i det goda resultatet.

Visst har personalen inom Brev gjort ett mtycket gott jobb, men personalen inom andra affärsområden har vöäl inte gjort ett sämre jobb!

Affärsområde Brevs goda resultat innebär att Postens vinstprognos justeras upp till över en miljard kronor. Posten skulle kunna ge resultatbonus till all personal. Genom detta sätt att agera får man ingen nöjd personal, det är istället ett utstuderat cyniskt sätt att skapa motsättningar mellan olika personalgrupper.

Vi blir inte förvånade över om missnöjet kommer att visa sig i nästa mätning om vad personalen tycker om Posten.

SKÄRPNING POSTEN!

Paketklubben på Tomtebodan och klubbarna vid Lättgods övriga terminaler.

I detta nummer

Alla arbetsgivare är numera skyldiga att upprätta en jämställdhetsplan. Även Sth Norra har en sådan plan.

Men hur ser verkligheten ut? *Faktuellt* har undersökt RALS-budens effekt på jämlikheten.

JÄMLIKHET sid 3

Den s k Stockholmsutredningen hade i uppdrag att undersöka hur det Nya Brevnätet skall gestaltas i Stockholm. Utredningens slutrapport presenterades under märkliga former. Det som sades om nätfrågorna innebar inga större nyheter. Men däremot förespråkades, på svaga grunder, en ny Sorteringsregion i Stockholm.

SORTERING sid 8

Utsagorna om Postens framtid växlar lika snabbt som Parismodet.

Nu är det bilar och mopeder som gäller för Utdelnings del. Stora satningar planeras i nästa års budget.

UTDELNING sid 6

Julklappen ett steg på vägen mot ett nytt lönesystem

De 4.000 har vi själva betalt!

Den 26:e oktober hade vi en förhandling om budget och affärsplan för brevregion Stockholm Norra för 1995. Sparkraven i budget var ganska modesta, 9½ miljoner för Utdelning och 4½ miljoner för Sortering. Det beror naturligtvis på det alldeles strålande resultat som brevregionen uppnått under 1995. Intäkterna har blivit större och kostnaderna har blivit lägre än budgeterat. De 4.000 kronor/anställd som Börge Österholm har beslutat om i resultatåterföring motsvarar för Brevregion Stockholm Norra ungefär 17 miljoner av de 30 regionen gått bättre än budget. Med andra ord har vi själva svettats ihop pengarna och mer därtill. Julklappen på 4.000 kronor är naturligtvis välkommen, men reser också några frågetecken. Kompisarna i de andra affärsområdena (Lättgoods, Utrikes osv) får inte de här pengarna! Varför? För att de inte är tillräckligt lönsamma?

Om de här tankegångarna slår igenom fullt ut - var hamnar vi då i framtiden? Arbetsgivarna har sin uppfattning klar. Om man jobbar mer skall det synas i lönekuvertet. Det skall finnas en mer direkt koppling mellan dels om du råkar jobba i en lönsammare del och dels hur mycket du själv presterar. Du skall ha en garantilön som är så låg att du inte kan existera på den. Då tvingas vi i arbetsgivarens tankevärd att jobba mycket hårdare. "Duktighet" skall premieras. Hur blir det med arbetstrivsel, delaktighet och möjlighet att påverka i

ett sådant lönesystem. Belönas inte fel saker med ett sådant sätt att se arbetets värde? Kommer inte arbetsgivarens syn på arbetet förs-



Ordföranden har ordet...

tärka den redan idag katastrofalt låga arbetstrivseln. Arbetet är och kommer förbli ett nödvändigt ont.

I vår skall ett helt nytt lönesystem starta. (Se Faktuellt 5/94) I det

lönesystemet skall de anställdas kompetens värderas och lönesättas. Är det bara hur mycket vi svettas som skall leda till högre lön? Vi menar att kunskap, kvalitet, förmåga att jobba självständigt i grupp(?), kontakt med kunder, mångkunnighet osv är de viktigaste delarna som skall påverka lönesättningen. Därför är vi oroliga över de signaler som kommer från postens chefer.

Ett nytt lönesystem måste belöna ökade kunskaper hos människorna!

Göran Larsson

**Faktuellt ges ut av SF
3001 Regionklubb Norra
Tel 781 75 80
Red. Jan Ahman**

STUDIER

Det har, glädjande nog, kommit massor av anmälningar till vårens studiecirklar. Det betyder att vi kan starta flera cirklar i egen regi. Det finns bara ett problem - vi behöver fler dataledare!!!! Kan du ställa upp eller känner du till någon - hör av dig till mig snarast. F n pågår två cirklar i Med i facket/Data 1.

Berit

HJÄLP!

Vi behöver fler dataledare till vårens studiecirklar.

Ring Berit 781 75 80 om du kan hjälpa till!

Arbetsgivarens RALS-bud:

Mindre åt kvinnorna!

Regionledningens RALS-bud syftar allmänt till att öka löneskillnaderna inom regionen men i synnerhet riktar det sig mot kvinnorna. Faktuellt har räknat på RALS-buden och funnit att arbetsgivarens bud ökar ojämlikheten mellan könen!

Idag är medellönen (beräknad på faktiskt utgående lön) för kvinnorna i regionen 13.143/mån¹ och för oss män 13.825 kronor. En skillnad på 682 kronor. Skillnaden kan tyckas litet konstig mot bakgrund av hittillsvarande lönesystem. Är man pj, fpj etc, så är ju alla, oavsett kön, inplacerade i en och samma lönegrupp/basår. En första orsak till skillnaderna är att fler kvinnor än män arbetar deltid. Men vad händer om vi tar hänsyn till denna orsak och räknar upp alla löner till heltid? Då stiger medellönen för kvinnorna till 14.061 - och männen till 14.419 kronor/månad. Försprånget kvarstår alltså, även om det krymper till 358 kr/mån. Förklaringen till detta är att männen går först i kön till de beförade tjänsterna. Det är också orsaken till att Utdelning visar sämre siffror än Sortering. Inom Utdelning finns en mycket stor andel pj:ar medan det inom Sortering finns ett fåtal; kvinnorna inom Sortering är som regel lägst fpj (tack vare ett lokalt rekryteringsavtal på Tomtebodavägen).

Krigsförklaring

Hur ska man rätta till detta? Ett lämpligt tillfälle att angripa löneskillnaderna ges i RALS-förhandlingarna!

Det ska i ärlighetens namn erkännas att vi inte heller diskuterat RALS-budet särskilt mycket från det här perspektivet inom facket. Men vår generella låglönesatsning gynnar kvinnorna, som vi strax skall se.

Regionchefen Anders Öhlanders och personalchefen Borit Drougges individuella RALS-bud är däremot rena krigsförklaringen mot kvinnorna i regionen: det syftar till att ytterligare öka skillnaderna i lön mellan könen!

I vårt yrkande lägger vi ut i medeltal 313 kronor på kvinnorna och 281 kronor på

männen; AÖ/BD gör tvärtom: 485 kronor till männen och 440 kronor till kvinnorna. (Att nivån är högre hos arbetsgivaren beror på att de fördelar pengarna bland betydligt färre anställda - vilket också ingår i deras lönepolitik.)

Jämställdhetsplan

Enligt regionens jämställdhetsplan för 1994 ska man "karlägga lönebildningen" inom regionen. Borde inte den karläggningen vara klar vid det här laget? Och borde

man inte i så fall dragit vissa lärdomar inför årets RALS?!

Eller är det så att de vackra orden om jämställdhet är värdelösa, när de korsar de högre intressena: härska genom att söndra!

Jan Åhman

¹ = Inklusivt tariffönetillägg, MLT samt grm-tillägg.

1994 års RALS-bud ur jämlikhetsynpunkt

Hela budet, exkl vårt grm-yrkande, medefyrkande	Öhlander/Drougge	Vårt
Alla, oavsett kön	470 kr/mån	293 kr/mån
Män	485	281
Kvinnor	440	313
Kvinnors andel av hela budet	31,29 procent	40,24 procent
Kvinnors andel av hela lönesumman i regionen		36,05
Vårt gruppreklamsyrkande		
Kvinnors andel av yrkandet		48 procent
Kvinnors andel av hela vårt bud = inklusive grm-yrkandet		42,59 procent
Medellön i regionen		
Män faktisk lön	13.825 kr/mån	
Kvinnor faktisk lön	13.143	
Män, deltid uppräknad till hel	14.419	
Kvinnor, deltid uppräknad till hel	14.061	
Kommentarer:	* Den högre nivån i AÖ/BD:s bud beror på att de, trots att de "använt" en mindre del av potten än vi, lagt ut mer på färre. * Beräkningarna grundar sig på lönestatistik från juni -94 och omfattar samtlig personal i Brev Norra.	

Arbetsmiljökommittén den 25 oktober:

Utdelning satsar på bilar och mopeder

Ett möte som nästan helt ägnades åt lokal- och investeringsbudgeten för 1995.

På **utdelning** kännetecknades bugeten av en stor tekniksatsning när det gäller fordon, datorer och bladningsmaskiner. Många nya bilar skall anskaffas, inte bara för att byta gamla, utan även för att ta över vissa körningar i egen regi. Dessutom har man tänkt köpa 25 elmopeder av märket Tugger.

70 st !! datorer samt 32 laserskrivare skall så småningom regna in på utdelningskontoren.

Vidare skall 5 bladningsmaskiner placeras i en förhoppningsvis god arbetsmiljö. Allt detta är en penningmässigt stor satsning på ny teknik.

Dåligt förankrad

Fackets synpunkter, som också togs till protokollet, var att utgångspunkten för budgeten måste vara arbetsorganisationen och att personalen själva måste få bestämma vilka verktyg man behöver. I övrigt tycker jag att budgeten för utdelning verkar vara dåligt förankrad ute på kontoren. På vissa kontor har man inte diskuterat budgeten ens i arbetsmiljöutskottet.

En detalj, men en viktig sådan: Skor till brevbärare med fot- eller ryggproblem, skall nu budgeteras på stab Utdelning.

På **sortering**, eller **terminal** som det skall heta numera, verkar planeringen vara bättre. Skyddsombuden har fått delta i budgetprocessen på ett mycket bättre sätt än på utdelning. Bara Tba-K tycks ännu inte ha upptäckt att man har

skyddsombud som skall delta i planeringen enligt Arbetsmiljölagen.

Arbetsskador minskar

Sjukfrånvarostatistiken pekar på en ökning på den längre frånvaron, vilket är oroande. Detta måste undersökas både på terminal och utdelning.

Arbetsskadorna fortsätter att minska, men på två utdelningskontor, (Uppl-Väsby och Sollentuna), har vi märkt en kraftig ökning. Detta skall undersökas närmare.

Brommas friskvårdesprojekt följer sin tidsplan och kommer att göra en utvärdering till våren.

Projektet Friska muskler har fått pengar beviljade från Arbetslivsfonden och gör nu satsningar på: * arbetsteknik, * aktiv paus, * massage, * stress och avslappning.

Utbildning på fordon och elmotor togs upp av facket. Arbetsgivarna lovade att återkomma efter utredning.



Övrigt:

Skyddsombudsmöten har hållits både på utdelning och terminal bl.a för att gå igenom budget inför -95.

Andra frågor som hanterades var hur rehabilitering skall gå till och Stockholmsutredningens konsekvenser. Alla skyddsombud på terminal uttryckte sin oro över möjligheterna att få behålla den organisation som man med så mycket möda har skapat. "När vi äntligen har börjat få någon ordning så skall arbetsgivaren omorganisera", var det allmänna omdömet. Hur det i verkligheten blir lär vi få se under närmaste tiden.

Lars Lövlie/HSO

Våra grannar: **UTRIKES- KLUBBEN**

— Medlemmarna inom Utrikes är ytterst besvikna - ilska! - över de uteblivna 4.000 kronorna.

Det säger Tomas Jönsson, som är ordförande i Utrikesklubben på Tomtebodan.

Man kan ha åsikter om det allmosetänkande - eller bonus, som det heter idag - som de 4.000 är ett uttryck för. Men 4.000 kronor är mycket pengar i dessa dagar och varför då skilja på folk på det här sättet!

— Vi har jobbat lika hårt som alla andra och bidragit med vår del till Postens vinst, kommenterar Tomas.

Hur går det med RALS:en på Utrikes?

— Våra krav utgick från det vi varit överens om i avdelningen. Vi satte "golvet" till 14.800 för Ux, 14.600 för öpj och 13.800 för pj (inkl MLT). Förhandlingarna är snart klara och slutresultatet kommer troligen att hamna i närheten av dessa belopp.

Hur blir det med Utrikes framtid?

— Posten -97 gav inget besked om eventuella ändringar i Utrikes organisation. Frågan utreds vidare. Där befinner vi oss idag.

/JA

Våra grannar: POSTÅKERIET

Poståkeriet Stockholm förlo-
rade som bekant upphand-
lingen av brevtransporter i
norra delen av vår region
(kommunerna längs E4:an
norrut). Tack vare ett 75-tal
avgångsvederlag och natur-
lig avgångar kommer i dags-
läget ingen att behöva sägas
upp. Tvärtom är det f n prob-
lem med för litet personal.
Återflytten av företagspake-
ten från Kallhäll till Täby,
Ulvsunda och Tomtebodas
har visat sig kräva fler chauff-
örer än beräknat - volymer-
na var felkalkylerade (känns
problemet igen?).

Ny upphandling

Nu är brevtransporterna i
Täby-Norrälje ute på upp-
handling. Sista anbudsdag
var den 4 november och den
1 februari kör man igång.
Förhoppningsvis får våra
kamrater i Åkeriet behålla
uppdraget - trots att fortsatt
stora brister i Poståkeriets
ledning försvårar för dem!
Förhandlingar pågår också
med Brevregionerna i Norra
och Södra om körningarna i
Västerort och i Södra. Här
fick ju PÅ behålla entrepren-
naden vid den första upp-
handlingen, på villkor att de
sänker priset. Gör man inte
det så blir det en ny upp-
handling även här.

I RALS-förhandlingarna för
Åkeriet är parterna i princip
överens om att höja golvet
så att all produktionsperso-
nal tjänar minst 13.900
kr/mån. Chaufförerna har en
del traktamenten; här är man
ännu inte riktigt överens om
hur dessa ska lösas in.

IJA

Problem i starten

Omvänd brevbäring har kört igång

Hur har arbetsplatserna klarat om-
fördelningen av utdelning till ett
tidigare klockslag på ca 1,5 - 2
timmar för att därefter klara sorte-
ring 1 och 2 och uppkastning på
distrikten, sortering av boxarna,
mm???

Bromma, Ekerö och Vaxholm
startade den 17 oktober, därefter
ville även Danderyd, Vallentuna,
Sollentuna och Märsta pröva, fler
kontor kommer efterhand innan
slutdatum 1995-04-01.

Facket positivt?

Vi har fått många frågor på varför
facket är sååå positiva till omvänd
brevbäring, då främst från kontor

ibland kvällsutdelning). Det **måste**
gå att göra en rättvisare arbetsför-
delning med varierande arbetsupp-
gifter samt att **alla** kan ta ett ansvar
för kontoret och få en gemensam
sluttid.

Många frågetecken

Visst finns det många frågetecken.
Klarar Sortering att separera A-
och B-post på rätt tid, har vi rätt
transporttider, mm. Klubbarna bör
förhandla hur man löser ev prob-
lem lokalt. Vi tar upp problemen
regionalt när det gäller transporter,
utslagning, märkning av B-post,
mm, så att **ALLA** våra medlemmar
får en bra arbetssituation.

Bromma, Vaxholm och Ekerö får
idag för litet post på morgonen,
alternativt ingen post alls. Stora
mängder post kommer med kupé-
turen mellan 7.00 - 7.30; detta
skall rättas till. Uppmärkning av
direktinlämnad post som kommer
på morgonen skall förbättras. Per-
sonalen börjar se fördelar med att
arbeta gemensamt på kontoret,
mindre stress, tid att prata med va-
randra, lösa problem som t ex
övertid och att alla får en lika lång
arbetsdag. Vi hoppas att problemen
kommer att lösas så att vi slipper
deltid och får en bra övergång till
2000-talets arbetsplats!

Gun Jansson & Alf Duroj



Artikelförfattarna

där det än så länge finns något be-
ting kvar efter ett och ett halvt år.

Arbetsgivaren **beslutar** när vi
skall dela ut posten, facket **för-
handlar** hur. Vi ser inga direkta
nackdelar i att dela ut posten tidi-
gare på f m så att våra kunder blir
nöjdare än idag (vissa kontor har

Myt eller verklighet?

Utdelnings affärsplan 1995-97

Utdelning i Stockholm Norra har ålagts att spara 52 miljoner under treårsperioden 1995-97. Faktuellt har studerat den affärsplan som anger hur detta krav kan uppnås. Problemet när man läser detta - och andra - dokument som producerats av utdelningschefen är att man inte riktigt vet vilken status det har. Ska det som står här verkligen genomföras?

Eller är det bara lösa idéer som presenteras? 78 miljoner ska sparas på tre år. Det första året, 1995, ska 9,5 miljoner dras in. Vid budgetförhandlingarna fanns ingen hållbar kalkyl ens hur dessa 9,5 miljoner ska tas hem, som det heter nume-

ra. Ett stort hopp verkar stå till de fantastiska vinster som kan göras den dag (1996 och framåt) när 80 procent av posten blockas i det Nya Brevnätets alla maskiner.

Det är mot denna bakgrund man ska läsa följande redovisning över affärsplanen. Somligt är redan på väg att genomföras (omvända brevbäringen), annat är än så länge bara idéer som först ska utredas och diskuteras. Men samtidigt är det ju viktigt att vara med redan på det stadium där besluten tas om vad som ska utredas; här sker en första prioritering. Därför ägnar *Faktuellt* mycket utrymme åt ett dokument där kanske bara en mindre del så småningom blir verklighet!

Vi ska inte trötta läsaren med allt prat som fyller detta och liknande dokument.

Låt oss istället gå direkt på det avsnitt som med det smått barnkammaraktiga LOTS-språket kallas *Våra aktiviteter!*



Bonussystem

Idag finns ett bonuslönesystem för de högsta cheferna i regionen (beskrivet i *Faktuellt* 2/1993). Regionchefen föreslog tidigare i år att även chefer på mellannivå skulle få bonuslön. Detta förslag drogs tillbaka; istället skulle man återkomma med ett förslag till bonuslön för samtliga anställda. I Utdelnings affärsplan heter det att bonussystemet ska vara klart 1995-01. Ännu har dock ingenting sagts om hur ett sådant system ska se ut; det har inte heller förts några förhandlingar om saken.

Stora investeringar i maskiner

Regionens förslag till investeringsbudget för 1995 är en intressant läsning i den del som gäller Utdelning. Personalen vantrivs; lösningen heter *nya maskiner!*

Nu är det inte alls säkert att alla de investeringar som anges i budgeten verkligen kommer att köpas in. Det kommer att göras en lönsamhetskalkyl för varje objekt. Den sammanställning som här presenteras är alltså en form av önskelista.

Det är dessutom så, att besluten om inköp av en massa bilar, mopeder, mm i förväg läser den arbetsorganisation, som den närmaste tiden ska diskuteras inom Utdelning. Bland annat mot

denna bakgrund gjorde regionklubben följande anteckning till protokollet från budgetförhandlingen:

"Utgångspunkten för en ny arbetsorganisation på Utdelning skall vara människan och inte maskinen. Om de stora investeringarna på Utdelning görs på fel sätt finns det risk för att arbetsskadorna ökar. Dessutom anser vi att de anställda själva bör få bestämma/utforma vilka arbetsverktyg de anser sig behöva i den nya arbetsorganisationen"

IJA

	Lantbrev- bärrbil			Mitsubishi Post (brevbär.bil)			Transport VW-buss			Tugger			Bunt- maskin			Datorer (PC)			Laser- skrivare HP4			Elbil			Bladnings- maskin		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Stab-Utdeln																50	25000	9	20	15000	9	2	260000	4	5	430000	3
Bro				1	145000	2				1	100000	3															
Bromma							1	180000	2	6	100000	5	3	65000	1	1	35000	2	1	15000	2						
Danderyd				2	145000	1				1	100000	4	1	65000	1	1	25000	3									
Ekerö	1	145000	5							2	100000	4				1	25000	1	1	15000	2						
Hallstavik	1	110000	1													1	25000	2	1	15000	2						
Järfälla				5	145000	2+12	2	180000	3+12	1	100000	3	1	65000	1												
Kista							1	180000	2				1	65000	1	1	25000	8									
Kungsängen							1	180000	3																		
Märsta				3	145000	1	2	180000	2	1	100000	3															
Norrtälje	3	110000	1	1	145000	1	2	180000	2							2	25000	2+3									
Rimbo	1	110000	1	1	145000	1										1	25000	2	1	15000	3						
Sigtuna				1	145000	1																					
Sollentuna				4	145000	1	2	180000	1+2	3	100000	1	1	65000	1												
Solna							1	180000	2	1	100000	3	1	65000	1	3	25000	3	2	15000	3						
Spånga				2	145000	2+4							1	65000	1	1	25000	2									
Sundbyberg							2	180000	2	1	100000	3	1	65000	1												
Täby				6	145000	1				2	100000	2	1	65000	1	2	25000	4	1	15000	4						
Upplåsby	1	145000	1	1	145000	1				1	100000	3	1	65000	1	1	25000	2	2	15000	2+4						
Vallentuna	1	145000	8	2	145000	1	1	180000	1	1	100000	5	1	65000	1	3	25000	2+8	1	15000	2						
Vaddö																1	25000	2	1	15000	3						
Vällingby										2	100000	3	1	65000	1	1	25000	5	1	15000	5						
Åkersberga				1	145000	2				2	100000	2															
SUMMA	8	985000	30	4350000	15	2700000	25	2500000	14	910000	70	1760000	32	480000	2	520000	5	2150000									

1= Antal 2 = Kostnad per styck 3 = Investeringsmånad 1995
De maskiner som bokförs på Stab Utdelning ska placeras ut på kontoren enligt senare beslut

Ny arbetsorganisation

2000-talets arbetsplats ska genomföras. Frågan är vad det innebär. I den här affärsplanen kan man bl a läsa ut följande åtgärder:

- **Mindre enheter:** 10 - 60 anställda på brevbäringskontoren.
- **Större arbetslag** med i genomsnitt 12-15 i varje lag
- **Arbetslag resultatstys** genom nyckeltal eller motsvarande med geografiska ansvarsområden
- **Lantbrevbäringen integreras** i arbetslagen
- **Den sk inorganisationen integreras** i arbetslagen
- **En lagledare per arbetslag**
- **Arbetstidsavstämning** per månad eller år, knutet till lagvis egenplanering

Produktionsmetoder

Under denna rubrik föreslås en rad åtgärder som, om de blir verklighet, syftar till att utnyttja mer teknik - samtidigt som de i några fall resulterar i kraftiga serviceförbättringar.

- **Den omvända brevbäringen** ska vara fullt genomförd senast i augusti 1995.
- **Maskinell hantering av grupprekla-**men. Utöver den maskin som nu finns i Täby planerar man att köpa in ytterligare femton maskiner under 1995 (i investeringsbudgeten för 1995 finns bara fem maskiner budgeterade).
- **Den maskinellt blockade posten** skall successivt öka, målet är 80 procent 1998, när Sorteringsnät är fullt genomfört.
- **Motoriseringen** ska öka. Målsättningen är "en fullständig motorisering av brevbäringen". Under 1995 kommer man, i alla fall står det så i budgeten, att köpa in 25 elmopeder och 30 brevbärbilar.
- **Lådsamlingar.** Ett förslag till försök med lådsamlingar i radhusområden ska tas fram till mars 1995. Likaså ska ett förslag till försök med **postfack** i delar av en kommun inom regionen tas fram före årets slut.
- **Lantbrevbäringen.** Kraven för att få ha lantbrevbäring ska skärpas.
- **Hemtagning av buntkörningar och närservice.** Efter att ha sparkat ut våra egna chaufförer i Poståkeriet planerar man nu för att bygga upp ett nytt åkeri inom Utdelning. I 1995 års budget anslår man pengar för inköp av 15 st VW-Transport!
- **Etableringsstrategin** skriver jag om på annan plats i denna tidning.

Avtalsutveckling

Förutom att man ska **sälja mer** närservice mm och **köpa mindre** från andra enheter

inom Posten också **omförhandling av ett antal olika hyreskontrakt** (se särskild artikel!).

Resultatorientering

Resultat ska tas fram inte bara för produktionsområdet (Utdelning) och produktionsenheterna (resp kontor) utan även för arbetslagen.

Dessutom ska det bli en stramare semesterplanering. Med det menas de nedskärningar i bemanningen under semesterperioden, som kommenteras på annan plats i *Faktuellt*.

Miljö/lokaler/teknik

- **Medarbetarsamtal** ska hållas löpande. Är det någon läsare som fått ett medarbetarsamtal de senaste åren?!

- *"Nytt och vidgat sätt att som arbetsgivare ta vårt ansvar utifrån de förutsättningar som kommer att finnas i verksamheten framöver"*, skriver utdelningschefen på tal om **sjukskrivningar och rehabilitering**. Rutiner och principer ska vara klara i oktober i år. Man får hoppas att han lärt sig något efter de skandalösa uttalanden som valsat runt i pressen och skämt ut regionen.

- **Skoprojektet** ska vara klart i december 1995.

- **Friska muskler** ska fortsätta, *löpande*, som det heter i affärsplanen.

- **En informatikplan** över den nya tekniken hos var och en inom Utdelning ska vara klar i februari nästa år. I investeringsbudgeten har man budgeterat för 50 persondatorer och 20 laserskrivare, vilka ska placeras ut på kontoren/lagen.

- **En inventering och kvalitetshöjning** av informatik och telefoni, *Varvet runt*, ska genomföras på varje kontor. Klart i februari 1995.

- **Ett program för fler kvinnliga ledare** ska tas fram till februari.

Jan Åhman

SOMMARANPASSNING

— *Årets sommaranpassning avslutades knappt två veckor in i augusti. Redan då kunde vi konstatera att vi misslyckats med att anpassa personalvolymen till produktionsvolymerna. Bästa enhet hade en 40-procentig anpassning. Medan de sämsta t o m ökade personalvolymen totalt sett. Vi har nu bestämt oss för att vi redan i februari skall lägga fast grunderna och styrprinciperna inför sommaren 1995. Målsättningen är minimum 50 procent anpassning per arbetsställe.*

"Etableringsstrategi"

I Utdelnings affärsplan 1995-97 ingår som en punkt att fastställa en etableringsstrategi.

Som inriktning för det förslag till projektplan som nu cirkulerar inom Utdelning anges sex punkter för etableringen av Utdelnings framtida lokaler:

- Decentralt
- Max ca 60 anställda
- Bra arbetsmiljö
- Logistiskt rätt
- Parkeringsplatser
- Låga hyror

Med låga hyror avser man 500-800 kronor/kvm i hyra. Målsättningen med projektet är att spara in 10 procent på de 42 miljoner som Utdelning idag betalar i hyror.

I utkastet till projektplan anges att ett antal enheter *skall delas*. Sollentuna, Brömma och Solna. Ytterligare några kontor skall utredas: Täby, Danderyd, Järfälla, Upplands Väsby samt Norrtälje.

Den projektplan som valsar runt har inte förhandlats. Inga beslut har tagits om att kontoret x eller y skall delas. Inga förhandlingar har skett med respektive klubbar om någon delning. Utdelningschefen uppgav vid budgetförhandlingarna att de besparingar på lokalkostnader som anges i 1995 års budget enbart handlar om hyressänkningar i befintliga lokaler vid ett par kontor. Inga beslut har fattats om att dela något eller några kontor.

/JÅ

Så skriver utdelningschefen i sin verksamhetsrapport för perioden januari-augusti. Kravet på "stramare semesterplanering" finns också med i Affärsplanen för 1995-97. Grovt räknat har man alltså tänkt sig en halvering av personalen under sommarperioden. Ännu ett lika djärvt som oövertänt förslag från Utdelning.

Några förhandlingar med facket har inte förts.

/JÅ

Gemensam ledning för alla Stockholmsterminaler

Utdelning och Sortering slås isär?

● Att skilja ut sorteringsterminalerna från nuvarande gemensamma Brevregioner till en egen, fjärde Stockholmsregion **fördjupar den divisionalisering, som vi anser skadlig för Postens framtid.** En av förutsättningarna för, liksom ett av syftena med, den nya kundpassade organisation som genomförs på vår terminal, är ett *närmare* samarbete med Utdelning. Vi anser att detta samarbete *försvåras* om Terminal och Utdelning splittras upp på olika regioner.

Handlingskraftig?

● **Påstående** (i Stockholmsutredningens pressmeddelande): *För att genomföra det Nya Brevnätet och Stockholmsutredningens förslag krävs en handlingskraftig, sammanhållen ledning...De tre betraktas som en sorteringsresurs istället för tre.*

Kommentar: Är detta en kritik mot nuvarande regionledningar i Stockholm? Och faller inte kritiken tillbaka mot Brev Fält? De tre terminalerna i Stockholm är i sig redan mycket stora. Den samordning som behövs inom nätet sker genom Brev Fält, för oss likaväl som andra terminaler. Samordning av försäljningsresurser, etc sker numera genom en gemensam Försäljningsorganisation i Stockholm.

Sinsemellan olika

Vad det gäller produktionsstyrningen är den nuvarande uppdelningen i tre Stockholmsterminaler mycket naturlig med tanke på postflöden och logistik.

De tre terminalerna i Stockholm är sinsemellan olika. Är detta otillåtet? Vi anser att det t ex bör vara tillåtet med olika former av arbetsorganisation, bara man uppfyller de tre målen: nöjda kunder, tillräcklig lönsamhet och, vilket är en förutsättning för att de två andra målen ska infrå, *personal som trivs*. För man samman tre

Stockholmsutredningen överlämnade den 31 oktober sin rapport till Ralf Johansson, chef för Brev Fält inom Huvudkontoret.

Stockholmsutredningen, som är ett regionalt delprojekt inom ramen för det Brevnät -94, innehåller i sig inga sensationella nyheter. De tre terminalerna (Tomtebodavägen, Klara och Årsta), blir kvar. 250 miljoner investeras i nya maskiner och 150 miljoner ska tas hem i rationaliseringsvinster fram till 1997. Typiskt nog nämns inget om arbetsorganisationen.

Det som däremot väckt uppmärksamhet och redan förorsakat en hel del diskussioner är de uppgifter som lämnats i en förhandsrapport som projektledningen distribuerade den 26 oktober.

Där påstås att Ralf Johansson förespråkar en gemensam ledning för de tre terminalerna i Storstockholm. De tre Utdelningsregionerna blir kvar och samtidigt bildas alltså en fjärde (Terminal)region.

En omorganisation av det här laget skapar oundvikligen (ytterligare) oro i organisationen. Hela den process som följer av ett beslut i denna riktning kommer att ta mycket kraft från, exempelvis, förändringsarbetet på vår terminal, vilket nu går in i en nya fas. Det kommer därigenom också att negativt påverka "anslutningen" av Stockholmsterminalerna till det nya Brevnätet.

Det ska mot denna bakgrund finnas mycket starka skäl för en omorganisation av detta slag. Det är den som ställer förslaget som har bevisbördan. En rad påståenden har framställts, men bevisen saknas! Frågan är av betydelse för Sorterings framtid och vi, som representerar Sortering inom styrelsen för Regionklubb Norra, har därför valt att utförligt kommentera de påståenden som lagts i Ralf Johanssons mun.

olikformade terminaler riskerar man att skapa spänningar, istället för att lösa dem.

● **Påstående:** *Med ett minskat antal anställda, en eventuell gemensam ledning för terminalerna och gemensamma stabsfunktioner för Utdelning, kommer behovet av administration att minska.*

Kommentar: Särskiljningen av Utdelning och Terminal och bildandet av en ny Sorteringsregion marknadsförs med moti-

veringen att administrationen kan minskas. Vi tror inte på detta argument. Eftersom Utdelningsregionerna finns kvar skapas det ytterligare en region. Detta i kombination med de tre terminalernas storlek, och därav behov av egen administration - som idag till viss del är gemensam med Utdelning - kommer knappast att leda till färre administratörer. I synnerhet som administrationen inom Sortering - åtminstone i vår region - redan idag är begränsad, gör att varje omorganisation i bästa fall blir ett nollsummespel.

Tappar greppet

Den ev vinst som görs i den förminskade Utdelningsregionerna förloras i den förstörade Terminalledningen/regionen. Det är vår erfarenhet att man lättare tappar greppet över administrationen i större enheter. Det är bland annat av det skälet som vår Terminal delats upp i mindre enheter. Med den organisation som här föreslås finns uppenbara risker för ytterligare ett led i organisationen - istället för att platta till den.

Effektiv organisation

● **Påstående:** *Kapaciteten i lokaler och teknik kan utnyttjas på bästa sätt.*

Kommentar: Kapaciteten i lokaler och teknik kan inte utnyttjas om inte tekniken

och lokalerna stödjer arbetsorganisationen.

Vår arbetsorganisation har hittills visat sig effektiv, trots brister i tekniken. Den stämmer också väl överens med 2000-talets arbetsplats.

De tre terminalerna i Stockholm är i sig så stora att de samtliga har en egen bas för kompletta maskininvesteringar och en allsidig sorteringsverksamhet.

De övertaliga lokaler som idag finns i

Årsta och Tomtebodas är antingen redan uthyrda eller föremål för förhandlingar. Påståendet bör även i det här fallet konkretiseras. Vad är man ute efter?

● **Påstående:** "Det går lättare att med bibehållen kvalitet anpassa verksamheten till det Nya Brevnätet".

Kommentar: Sanningen är den att Stockholmsterminalerna under det senaste året uppnått en avsevärd höjning av kvaliteten. Exempelvis ligger vi nu i toppen av den officiella Kvalitetsligan.

Decentraliserad

En viktig orsak till detta är att våra tre terminaler antligen "satt sig" efter de genomgripande förändringar som genomförts i Stockhomsregionen de senaste tio åren. Vi ser nu hur samma problem uppstår ute i landet, när terminalerna där genomgår samma process.

En för vår terminal mycket viktig andra orsak är de förändringar mot en mer "decentraliserad" organisation som vi genomfört.

● **Påstående:** Alla tre terminalerna betraktas som ett personalområde, en krets, vilket gör det lättare att hantera personalfrågorna i förändringsprocessen.

Kommentar: Känner inte utredarna till att alla terminalerna redan utgör en turordningskrets vid uppsägningar. De uppsägningar som inte skulle behövas, enligt samma utredare!

Om man tänker sig att omplaceringar mellan terminalerna pga omstruktureringar, ändrade kundbeteenden, etc, så fungerar detta redan idag. Två aktuella exempel är Järnvägsposten och Postgirot.

Nära produktionen

Det är också vår uppfattning att all personaladministration ska ligga så nära produktionen som möjligt. Det gäller inte bara personalplanering och löneadministration utan också sådana viktiga frågor som t ex Rehabfrågor.

● **Påstående:** Vi kan lättare möta produktionsstörningar, vilket ger bättre service till kunderna och bättre kvalitet.

Kommentar: Produktionsstörningar möter man, enligt vår erfarenhet, bäst på produktionsnivån i en decentraliserad organisation, inte i en aldrig så handlingskraftig och sammanhållen, centraliserad ledning. Det förefaller oss rent ut sagt absurd att motivera en gemensam ledning med att den skall reda ut produktionsstörningar som exempelvis förseningar, oönskade stora inlämningar, mm!

● **Påstående:** Försäljning får en samtals-

partner istället för tre.

Kommentar: I Stockholm är den nya Försäljningsorganisationen gemensam för alla regionerna. Är inte denna övergripande enhet tillkommen just för att kunna tillmötesgå/styra kundernas önskemål? Varför gå omvägen över ytterligare en central nivå?!

Ger inte påståendet också uttryck för en bristande tilltro till terminalernas kompetens och förmåga att ta ansvar, och en ovilja mot/rädsla för en kundorienterad delegering?!

Peter Andersson, Erhan Gömüc, Isabelle Westin, Jan Åhman - Sortering; Lars Lövlie - HSO

Listutredningen avblåst?

Våra chefer genomgår för närvarande en utbildning i affärsmannaskap. Som övningsuppgift tilldelas kursdeltagarna olika projektarbeten. Några fick i uppdrag att besvara frågan:

Hur stor är besparingspotentialen om vi avskaffar extremnatt, extremermiddag samt ytterligare arbetstidsbesparingar inom Sortering Sth Norra?

Svaret på frågan blev följande. Om man tidigarelägger en del av spridningssorteringen från natt till sen kväll och dessutom toppriker arbetstidsbestämmelserna finns en besparingspotential på sex miljoner om året. Om, på grund av flödesanpassningsproblem mm 50 procent av besparingen kan nås, så betyder det 2 800 000 kronor. Skrev man i projektrapporten.

Reaktionen på rapporten blev naturligtvis mycket stark när innehållet i den läckte ut på Tomtebodas. I synnerhet när man såg de förfärliga listor som skissades och det dessutom visade sig, att de olika enheterna redan fått i uppdrag att före årets slut redovisa vilka besparingar, som är möjliga att genomföra.

Protester framfördes på olika sätt, bl a genom en namninsamling, som SF och ST gemensamt tog initiativ till.

Terminalchefen Anders Öhlander förklarar nu i ett brev till facken att det hela rört sig om ett "utbildningsprojekt" och att "det inte f n varit aktuellt med några drastiska åtgärder".

Han avslutar brevet med en ursäkt:

Jag ber om ursäkt för mitt och mina chefers brist på rak och bra kommunikation. En utbildningsaktivitet blev raskt en "genomförandeaktivitet" på golvet

JA

Från klubbarna:

TBA-D

När höstrusket börjar blir det också startskottet för en viss typ av aktiviteter på vår arbetsplats. Vad vi närmast tänker på är personalfesten, som i år kommer att avsegla till Åbo. Har du lätt för att bli sjösjuk kanske du föredrar en kulinarisk utflykt till det thailändska eller kinesiska köket.

Så gör vi. Kanske inte särskilt originellt. Men vi har roligt.

EU-debatt

Med anledning av EU-valet den 13 november arrangerade TBA-D:s styrelse en debatt mellan riksdagsman Björn Eriksson (s) och Anders Yge-man, ordförande i Stockholms socialdemokratiska ungdomsförbund, på restaurang Hirschenkeller lördagen den 29 oktober. Björn representerade Ja-sidan och Anders Nej-sidan. Tyvärr stördes arrangemanget av ett litet missförstånd när det gäller den tekniska utrustningen. Vi inbillar oss dock att publiken nåddes av några argument från Ja- och Nej-sidan. Efter debatten visade även det sextioalet medlemmar som funnit det värt att komma ett förstrött intresse åt planksteken och det för aftonen specialbeställda mjödet.

Marek och Viggo

Nytt logistikprojekt i Lättgods

Hårda resultatkrav kvarstår □□□ RALS-pengar på drift

Posten -97 innehöll inga förslag om Lättgods framtid. De förslag om samordning av ekonomi- och företagspaketen i ett nät, som aviserats, uteblev. Men kravet på nollresultat 1995 kvarstår och därför har Lättgods startat en egen utredning om möjliga rationaliseringar i nätet. Utredningen leds av Cary Larsson, chef för Lättgods på Tomtebo-da.

Inom ramen för Posten 97 genomfördes ett logistikprojekt som bl.a. handlade om Lättgods. I korthet föreslog det att man skulle spara ca 50 milj kr per år (av en total produktionskostnad på ca 2 milj kr i båda systemen) genom att integrera produktionen av ekonomipaketet (den gröna produktionslinjen) i produktionen av företagspaketet (den blå produktionslinjen). Boråsterminalen skulle dock bibehållas på grund av den stora mängd postorderpaket som hanteras där. Utredningen föreslog inte direkt att Tomtebo-da och Ånge skulle läggas ner, men man måste nog tolka utredningen på det sättet.

Enligt vår uppfattning var utredningen bristfällig i flera avseenden. Framförallt var den inte förutsättningslös utan ställde från början upp tesen att det skulle bli billigare att integrerar ekonomipaketet i företagspaketetsnätet, vilket också bevisades ?? (om än bristfälligt - min kommentar!)

Bland de förslag Posten redovisade med anledning av Posten 97-utredningarna kom heller inte något förslag med detta innehåll. Tack och lov!

Om detta har jag i korthet informerat såväl muntligt som i en skriftlig information.

Krav på resultatet

Problemet i Lättgods är minusresultatet. Innevarande år beräknas unders-

kottet till ca 140 milj kr. Det är ett betydligt mindre underskott än tidigare år, men Postens lednings krav är ett 0-resultat 1995.

Därför har Lättgods nu tillsatt en egen logistikutredning, den tidigare ovan redovisade var tillsatt av Postens ledning. Logistik i detta sammanhang är hela produktionskedjan alltså, upphämtning av paketen - sortering i terminalerna - transporter mellan terminalerna - utkörning av paketen till kund/postkontor.

Syftet är att föreslå åtgärder som kan bringa ner kostnaderna, så att 0-resultatet uppnås. Utredningen är uppdelad i en del som ska se över terminalerna, såväl i det gröna som blåa produktionsystemet och en del som ska se över transportererna.



Brodde Zetterlund ansvarar för Lättgodsfrågor inom avdelnings- och regionklubbsstyrelserna

Cary Larsson är huvudprojektledare och SF:s informationsmottagare är i terminalutredningen Brodde Zetterlund och i transportutredningen Kent Andersson från Åkeriklubben i Malmö.

Utredningarna skall vara klara under våren 95.

Vikarierande chef

Under tiden 1/11 94 till 31/3 95 är Cary Larsson inlånad till Lättgods Produktion för att vara projektledare för utredningen.

Vikarierande chef under tiden är John Griffin. Facket har vid förhandling kring denna fråga lagt synpunkter.

Liksom tidigare kommer Magnus Åsard att ha huvudansvaret för personalfrågorna, och produktionsledarna Roland Olsson och William Persson huvudansvaret för den dagliga driften och produktionen.

Den lokala RALS:en

De lokala löneförhandlingarna på Lättgods kommer att dra ut på tiden. Orsaken till detta är att vid en granskning av potten (=mängden pengar som det finns att förhandla om), fattas det pengar som de medlemmar genererat som under sensommaren 93 flyttades över från Brevregionerna i Göteborg (Borås) och Malmö samt Bank/Kassaregionen i Göteborg. Dessa måste tillföras Lättgods pott. Därefter sker en förhandling om våra medlemmar på Lättgods huvudkontor, bl.a. säljorganisationen. Dessa förhandlingar ansvarar Postettan för. Därefter fördelas pengarna utifrån antalet medlemmar på de fyra terminalerna och förhandlingarna sker lokalt. I dom medverkar respektive paketklubb.

Förhoppningsvis skall förhandlingarna vara klara före årsskiftet.

Protest!

På annan plats i Facktuellt publiceras Paketklubbarnas gemensamma protest mot att anställda på brev får en bonus på 4000 kr när övrig personal i Posten inte får någonting

Brodde Zetterlund