

FACKTUELLT

FRÅN SEKO Post KLUBB STOCKHOLM NORRA

NR 4/jun 1995

Nytt bolagsavtal

Fryst semester och sämre sjuklön

Ledningen för SEKO - det *medlemsnära* fackförbundet - har bakom stängda dörrar förhandlat fram nya avtal för Posten.

Bolagsavtalet - som reglerar de allmänna anställningsvillkoren - är till stora delar identiskt med det nuvarande, men innehåller ett par försämringar: antalet semesterdagar fryses och sjuklönen försämras. Dessutom innehåller avtalet nya - förmodligen sämre - regler för turordningen vid uppsägningar.

Även Trygghetsavtalet har försvagats.

■ Alla våra avtal löper ut den sista juni. Förhandlingarna kompliceras i år av att Posten den 1 april gick med i SAF för att den vägen få hjälp med att försäkra våra avtal. Inom SAF tillhör Posten *Alliansen*, som i sin tur är en underavdelning till *ALMEGA*. Förhandlingarna med *Alliansen* syftar till ett avtal för vad man kallar

Kommunikationsbranschen, där det är tänkt att Posten, City Mail samt några andra företag som bedriver postal verksamhet skall ingå.

"Ovanpå" branschavtalet kan man sluta särskilda avtal för respektive bolag.

Fortsättning sid 2: *Fryst semester*

I detta nummer....

En glad ☺ nyhet

Äntligen får brevbärarna sina skor. Rene Sjöberg rapporterar på

Sid 4

Sorterings vision blir verklighet

Nu har de projekt som ska utforma det nya Tomteboda börjat arbeta. Det är bara ett halvår kvar innan de första maskinerna installeras! Peter Andersson informerar om senaste nytt. Lasse Lövlie skriver om tekniken i det hela och Peter Shaw ger sin syn på saken.

Sid 6-9

Utdelnings bekymmer

Det kommer inte bara glada nyheter från Utdelning. Gun Jansson kommenterar det nya Brevnätets konsekvenser för Utdelning och Svenne Hedman berättar om vad som rör sig i huvudet på en brevbärare i dessa dagar: Det är mycket nu...

Sid 4-5

Facktuellt ges ut av
Klubb Brev Sth Norra.
Tel: 781 75 80
Red: Jan Åhman

Öppet brev till Ralf Johansson

I Nyhetsposten nr 9 uttrycker du ett antal uppfattningar som vi tycker är fel och därför måste reagera mot. Vi anser att hela Sverige skall ha rätt till en fullständig brevbäring. Att dela upp brevbäringen i olika delar kommer att bli fullständigt förödande, inte bara för arbetsmiljö och arbetsglädje, utan även för ekonomin på sikt.

En uppdelning av brevbäringen i varsin del för A-post, Ekonomipost respektive gruppreklam kan ju inte ha något annat syfte än att sänka våra löner och anställningsvillkor. För inte kan det väl vara billigare att ha tre brevbärare springande i samma uppgång?? Om vi inte har mycket lägre lön förstås.

Är det här en uppmaning till alla oss som tycker att man skall kunna leva på sin lön, att tänka om eller byta arbete. Eller är det ett uttryck för din oro över att rationaliseringen inte blir så stor på Utdelning som du hoppades, med installationen av den nya maskinparken på terminalerna?!

Många, många brevbärare frågar sig idag om det finns någon framtid i Posten!

Vad tror du?!

Klubb Brev Stockholm Norra

Fortsättning från sid 1:

Fryst semester och sämre sjuklön

För vår del har detta skett och båda dessa förhandlingar avslutades i och med de avtal som skrevs under den 1 juni.

De förhandlingar som nu återstår är fr a de allmänna löneförhandlingar, som flera andra fackförbund påbörjat och i en del fall också avslutat. Dessa förhandlingar börjar i midsommarveckan.

Ny turordning

Det *Branschavtal med postcentrala tilläggsavtal* som slutits är både till form och innehåll till största delen identiskt med hittillsvarande Bolagsavtal (PBA). Avtalet innehåller dock några försämringar:

- Semestern fryses individuellt vid nuvarande nivå. Vilket innebär att den som 1995, t ex, har 28 semesterdagar får behålla dessa - men det blir inga 31 dagar när man fyllt 30 år. Alla nyanställda får enbart 25 dagar.

Som en liten kompensation räknas semestertillägget stegvis upp från i år 0,65 till år 1998 0,8 procent av månadslönen per semesterdag.

- Sjuklönen försämras. Idag har vi tio procent i sjuklön från Posten mellan 15:e och 90:e dagen (plus 80 procent från Försäkringskassan). Dessa tio procent i sjuklön kvarstår, men man får ersättningen i högst 105 dagar under en tolv månadersperiod.
- Det nuvarande Turordningsavtalet (TurA-S) har ersatts med nya sämre skrivningar i bolagsavtalet och förhandlingsprotokollet till detta.

Enligt det nya avtalet ska de lokala parterna vid en "aktualiserad personalinskränkning", heter det i paragraf 15, "värdera företagets krav och behov i bemaningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser".

Kompetens

Det innebär att man går ifrån lagens regler om anställningstid som främsta kriterium; istället ska parterna göra "ett urval av de anställda som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet".

En gummiparagraf som kan ge arbetsgivaren fria händer.

Avtalsrörelsen

Den "stora" avtalsrörelsen börjar för vår del i midsommarveckan. SEKO har inte, när detta skrivs, presenterat sina specifika avtalskrav.

SEKO och övriga LO-förbund har inför förhandlingarna kommit överens om en gemensam plattform:

- ettårigt avtal
- en ram på 600 kr/mån och anställd
- dessutom 120 kr/mån per kvinnlig anställd

Trygghetsavtalet

Det nuvarande Trygghetsavtalet upphör. Istället har en del av innehållet i detta avtal förts över till en särskild *Överenskommelse om trygghet*. Rätten till pensionersättning för den som fyllt 60 år och riskerar att bli övertalig, kvarstår. Likaså de förlängda uppsägningstiderna vid uppsägning pga arbetsbrist. Rätten till inkomsttrygghetstillägg och avgångersättning, rätten till betald ledighet vid utbildning etc tas bort och ersätts av ännu lösare skrivningar om att sådana ersättningar kan eller bör utgå om arbetsgivaren så vill.

20 miljoner avsätts till åtgärder enligt överenskommelsen om trygghet för tiden fram till 1997-12-31. Det är en lägre summa än den som gällt enligt hittillsvarande avtal. Enligt detta skulle posten avsätta 0,7 procent av lönesumman till sådana här åtgärder.

Det innebär att man går ifrån lagens regler om anställningstid som främsta kriterium; istället ska parterna göra "ett urval av de anställda som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjlig-

heter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet".

En gummiparagraf som kan ge arbetsgivaren fria händer.

Anställningstid gäller?

Så står det i *avtalet*. I *förhandlingsprotokollet* till avtalet mildras denna skrivning något. Där heter det att de som tillhör en "större grupp med jämförbara arbetsuppgifter" ska turordnas var för sig. Frågan är om man inte därmed har lyckats med att bevara det *sämsta* i TurA-S, nämligen det avsteg från lagen som innebär att alla med *jämförbara arbetsuppgifter* turordnas var för sig. (Däremot har man inte lyckats behålla en sådan bra sak som att man enligt TurA-S fick tillgodoräkna sig all statlig anställning.) Det innebär t ex att det på de orter där man vill göra sig av med folk kan sparka dem med många tjänsteår i en yrkesgrupp medan nyanställda i en annan kategori får gå kvar.

Men samtidigt står det också i *förhandlingsprotokollet* att vid sådan turordning ska *anställningstid* gälla (bland dem med jämförbara arbetsuppgifter), om inte annat överenskommit. Här upphäver man alltså avtalstexten om *kompetens* och *konkurrenskraft*.

Pensionerna

Det har även slutits ett nytt pensionsavtal, vilket innebär att vi övergår till den sk ITP-P-planen. De övergångsregler som gäller enligt hittillsvarande avtal (rätten för många att gå vid 60 år) kvarstår.

Facktuellt hoppas att i nästa nummer utförligt kunna redovisa vad det nya avtalet innebär.

Till sist så är det, vad det gäller uppsägningreglerna, oklart hur Ortsbegreppet i det nya avtalet ska tolkas. D v s inom hur stort - eller litet - geografiskt område som en turordningskrets ska upprättas. Om det t ex blir övertalighet inom brevbäringen, ska då kretsen omfatta hela regionen eller varje kontor utgöra en egen krets?

Överhuvud taget så är det svårt att tolka avtalsregler av den här typen innan de

provats i verkligheten. Frågan är också om det inte, med de tvetydiga skrivningar som vi nu har fått, hade varit bättre att inte skriva något alls utan gå på lagen rakt av!

Bonus

"Inga förhandlingar pågår för tillfället. Posten beslutar om införande av olika bonussystem undan för undan i det ena affärsområdet efter det andra. SEKO är av den uppfattningen att skall det finnas bonussystem i Posten skall de regleras i avtal och ha ett rättvist innehåll. Av denna anledning blir också frågan om bonus för alla anställda i Posten en avtalsfråga.

SEKO:s grundinställning till bonus är att ett bonussystem måste ha följande innehåll:

- alla anställda inom samtliga verksamheter skall rättvist få del av bonus.
- frågan bör avtalsregleras och därför finnas med i avtalsrörelsen
- viktigt att de anställda får del i Postens eventuella vinster
- cheferna får inte ensamma besluta om kriterier för bonus utan det måste ske partsgemensamt och på ett rättvist sätt."

(Avdelningsstyrelsens avtalsinformation 1995-06-01)

Ingen medlemsinformation

Det nya avtalet har tillkommit på ett anmärkningsvärt sätt. Avdelningsstyrelsen "informerade" om avtalsrörelsen på en ordförandekonferens den 5 maj. De påstod då att de inte fick ge någon utförlig information om förhandlingsläget. Man släppte därför bara några bitar ur det förslag till nytt avtal som redan fanns på papper. Klubbordförandena *förbjöds* att gå ut skriftligt med det lilla som man fått veta, inga uttalanden fick tas och ingenting fick sättas upp på anslagstavlor, osv. "Förhandlarna vill ge klartecken när det är dags för åtgärder", som de uttryckte det. Det var bara det att klartecken aldrig gavs. Den 1 juni skrevs avtalet på - samma dag som avdelningsstyrelsen gick ut med sin första skriftliga information till klubbar-

na!!

City mail

Det nya förbundet - SEKO, Facket för service och *kommunikation!* - har just börjat sin verksamhet. I reklamen för den nya organisationen - branschkontor och storstora avdelningar - har det framhållits att vi därigenom bättre skulle komma tillrätta med City Mail och andra företag, som genom billigare arbetskraft konkurrerar ut oss och våra jobb. Vi har hittills inte

sett några resultat i den vägen. **Tvärtom så är det branschavtal som slutits betydligt sämre än vårt nya bolagsavtal.** Är det meningen att City Mail, Postens Paketfrakt och de andra ska stanna på den nivån? Eller tänker förbundets förhandlare se till att medlemmarna på dessa företag får avtal liknande vårt?

Det är dags att de vackra orden från 1993 års kongress blir verklighet!

Jan Åhman

Uttalande om avtalsrörelsen och bonuslönerna

På SF:s sista kongress 1993 diskuterades branschavtal.

Förbundsstyrelsen konstaterade att om vi i framtiden skall klara innehållet i våra avtal måste vi ha likartade avtal inom hela branschen. Avtalen för City Mail och andra aktörer som konkurrerar med billigare arbetskraft måste förbättras.

Nu är sanningens minut här!

Enligt vad vi erfarit innebär Postens bud till nytt bolagsavtal försämringar vad gäller semestern, sjuklönen, betalda ledigheter samt turordningsreglerna vid uppsägning/återanställning.

Om dessa uppgifter stämmer, utgår vi ifrån att förbundets förhandlare avvisar dem. Vi utgår också ifrån att ni istället för fram offensiva krav på förbättringar i nuvarande avtal. Exempel på sådana offensiva krav är

- branschneutrala avtal
- samma avtal för alla anställda i Posten
- höjda grundlöner i avtalet
- kortare arbetstid (ett första steg mot 6 timmars arbetsdag)
- friska pengar till utvecklingen av ett nytt lönesystem

Vi är medvetna om att förhandlingarna för att uppnå dessa krav kommer att bli besvärliga. För att förhandlingarna skall lyckas är det absolut nödvändigt att *medlemmarna* får en uttömmande och fortlöpande information om de olika turerna i avtalsrörelsen - bli arbetsgivarbunden.

Vi vill också klargöra att vi motsätter oss bonuslöner.

Vi ser nu resultatet på de områden där man redan har bonus, t ex kassan. Den som arbetar på ett kontor får 8.000 kr, den som jobbar på grannkontoret får 0 kr! Vi har också noterat att Dahlsten vill stoppa inbetalningarna till Personalfonden med hänvisning till den bonus som utgick i slutet av 1994. Redan efter ett par månader är arbetsgivaren alltså beredd att ta tillbaka dessa bonuspengar!

Det är ett tydligt exempel på att bonussystemen är en allmosepolitik, som facket skall bekämpa. Istället ska vi kräva - och om så behövs, slåss för - en rejäl och rättvis grundlön!

Klubb Brev Stockholm Norra

En glad ☺ nyhet!

Skor till alla "utdelare"

Den projektgrupp som sedan slutet av februari arbetat med frågan om arbetsskor till Utdelnings personal lämnade nyligen sitt förslag till Ue Mats Johansson, som nu formellt fattat beslut om att skor ska inköpas.

Projektgruppen har varit Friskvårdens Agneta Jensen och vi andra i gruppen har varit L-G Karlsson, P-staben, Kent Grossman, Vällingby, Gerhard Franzén, Täby, Kjell Ruhrling, Bromma, Urban Höglund, Bromma samt jag själv.

Det har sannerligen inte varit lätt att alla gånger hitta rätt i ortopedins och biomekanikens irrgångar, allrahelst som de sakkunniga som vanligt ibland har diametralt motsatta åsikter om vad som är rätt eller fel. Vi har sökt information på många skiftande håll, bl a hos de regioner som redan är igång med att sko sin personal.

Individuellt

Efter mycken eftertanke beslöt sig gruppen att rekommendera inköp av individuellt utprovade sportskor. I köpet ingår att alla berörda skall få sina fötter synade på en sk spegellåda samt videofilmade på ett rullband för diagnos under rörelse. Detta tillsammans med samtal med löplabbets personal skall leda fram till ett avgörande om vilken sko som är lämplig. De som via dessa test befinnes behöva fotbäddar skall få sina gipsnegativ överförda till förmåliga individuella inlägg.

Idéen är att arbetsskor skall ingå i den obligatoriska uniformen. I denna första omgång blev det alltså sportskor för oss på Norra och vi kan endast

gratulera oss själva och hoppas att användandet av skor (och eventuella) inlägg förebygger och lindrar våra besvär i fötter, ben och ryggar.

Till sommaren

Detta var ju målet vi hade redan för ett par år sedan då vi först tog upp frågan om "brevbärarskor".

Ett par kontor (Norrtälje och Spånga) kommer att redan före semesterna ha

kommit igång med provtagningen. Meningen är att samtliga skall ha fått sina skor och eventuella inlägg framåt höstkanten.

Ha en bra sommar,

René Sjöberg
huvudskyddsombud Utdelning

I huvudet på en brevbärare

Det är mycket nu...

Under en lång tid har vi fått uppleva den ena försämringen efter den andra inom brevbäringen. Betingets upphörande, gruppreklamen som obligatorisk, försämrade gruppisättningar, mm. Allt har gjorts för att pressa in så mycket jobb som möjligt på vår arbetsdag. Resultatet har visat sig i ökade vinstmarginaler för Posten Brev. Rekordstora 1,4 miljarder under 1994 som vi svettats ihop.

Att VIP-siffrorna sjunker är väl därför inte så konstigt. Detta oroar våra höga chefer som försöker fundera ut hur siffrorna ska bättras på. Får vi bara nöjdare kunder så blir också personalen nöjdare resonerar man. Kanske blir det bättre om lagförmännen är nöjdare resonerar man vidare. Den ensidiga satsningen på dessa har varit anmärkningsvärd det senaste året! 1 - 3 möten i månaden för regionens samtliga lagförmän, ibland sockrade med italienska bufféer och underhållning. Hur mycket har det kostat?

Kanske ett bonussystem skulle göra oss gladare. Det förslag till bonus man har visat upp är dock inte värt mycket. INTE MÅNGA BREVBÄRARE skulle ens med maximala insatser få något i

bonus att tala om. Dessutom är de eventuella bonusutdelningarna helt i handen på regionchefens vilja att betala ut något.

Det senaste påfundet är att bilda större lag inom brevbäringen. Gärna så stora att vi kan få ett eget resultatansvar. Den ökade splittringen som det skulle medföra för jobbet på kontoret tycks man inte inse. Hur var det där med ETT POSTEN?

Det som man hört från den pågående förhandlingsrundan angående Bolagsavtalet och eventuella försämringar när det gäller semester, trygghetsavtal, uppluckrade LAS-regler, mm, gör att man har svårt att ta arbetsgivaren på allvar när de säger att de vill öka vår trivsel.

Förhoppningsvis har cirklarna om 2000-talets arbetsplats gett synpunkter från personalen som är vettiga och kan ge en mer anpassad organisation med variation i arbetet och möjlighet att orka med brevbäringen bättre än idag.

Hoppet är väl det sista som överger en!

Sven Hedman
Upplands Väsby

Frågor om framtidens utdelning

Nya Brevnätets konsekvenser • Vad vill Posten med City Mail?

Det uppstår mer och mer frågetecken hur brevbäringen skall se ut i framtiden efter olika uttalande från högre chefer. Vad vill dom egentligen???

■ Hur påverkar det nya Brevnätets redan fattade beslut utdelningsterminalerna rent lokalmässigt från 1 oktober i år? Hur har alla våra chefer löst eventuella konsekvenser??

Med nya lastbärare som skall börja användas till hösten och som ej passar till våra behållarvändare samt nya lådvagnar.

Vår nuvarande bur (lastad med säck, -tidningar, mm) kommer att ersättas med två stycken lastbärare. Den nya lastbäraren är lägre än nuvarande bur och smalare. **Konsekvens:** fler antal lastbärare kräver större golvyta och mer tid vid hantering, svårtömt.

Dagens blå lådor fylls ända upp, i nya lådor skall småbrev endast läggas i en rad, C4 och större brev packas som nu. Lådorna skall fraktas på nya "lådovagnar" som tar 16 lådor som skall spännas fast. Dagens burar tar 24 stycken. **Konsekvens:** Två nya lådor behövs för samma mängd brev som ryms i en blålåda. (2 x 24 = 48 nya lådor : 16 = 3 lådvagnar). Det behövs mycket större golvyta och ännu mer tid för hantering.

29 minuter per dag

Lättgoods kommer att köra paket i nuvarande burar. Vi kan få tre olika typer av bärare där paket också hanteras. Trogligtvis kommer fler transporturer.

Hur påverkas vi av Brevnätets nya teknik, tidsmässigt??

En projektgrupp bestående av höga chefer har jobbat fram ett dokument, LOP (arbetsgivarens analys hur utdelning påverkas och hur man ytterligare kan effektivisera arbetet.)

1996 kommer 50 procent att vara blockad, besparing ca 14 min per dag och anställd.

1998 kommer 65 procent att vara blockad, besparing ca 22 min per dag och

anställd.

Förfinas tekniken under 1998 kan man nå 75 procent och i tid spara ca 29 minuter per dag.

Under 1998 har man med stor sannolikhet tagit fram hjälpmedel för finställning, tidsmässig besparing 15 min/dag?? Samlade effekter av brevnätet 1998 är på 25-45 min per brevbärare.

Alltså långt ifrån deltidanställning.

LOP:en gör ändå en avslutande kommentar:

- Man kan inte ta hem hela utdelnings ekonomiska sparkrav 1996-98
- Personalen kommer att bestå av färre heltid och fler deltid
- Arbetstidsmodell baserad på volym och med avstämning gjord på kvartal eller längre perioder.

Utdelning klarar inte sparkravet endast på nya brevnätet, vad tänker man göra då??

A, B och C-lag?

Den 3 januari 1995 framförde Posten AB och City Mail till Post- och Telestyrelsen att man ville bilda ett gemensamt ägt bolag, Postens ägande 90 procent och City Mail 10 procent. B-posten skulle föras över till det nya bolaget och paket delas ut på kvällarna. Var det en olämplig tidpunkt?? Nu äger Posten 75 procent från 4 april -95. Vad händer med tidigare planer??

Den 18 maj 1995 uttalar sig Ralf Johansson, Chef Brev Fält, som svar på en fråga i Nyhetsposten:

Kommer Posten att ha olika utdelningsorganisationer?

- En organisation som sköter A-post snabb brevbefordran
- En annan sköter B-post (varannandags utdelning)
- En tredje sköter GRM oadresserad post

Öppet brev

Samtidigt poängterar Ralf Johansson att detta inte får tas som sanning utan som ett hypotetiskt resonemang?? VAD ÄR SANNING?? Nu vill vi ha raka svar !!!!

Därför har vårt öppna brev till Ralf Johansson (se första sidan) tillkommit.

Gun Jansson



En bild säger mer än tusen ord. Ill: Robert Nyberg. Inom Utdelning i Sth Norra finns det f n ett drygt 100-tal tidsbegränsat anställda och inom Sortering ungefär lika många.

Brevnätet in i ett avgörande skede

Ny utrustning för miljarder - men en gammal arbetsorganisation

Det Nya Brevnätet går snart in i det kritiska skede där alla de stora förändringarna skall genomföras.

För det första så skall järnvägsposten och tolv terminaler läggas ner:

Samtidigt som dessa nedläggningar genomförs ska alla de nya maskinerna installeras på de tretton huvudterminaler som blir kvar. I vissa fall handlar det också om stora om- och nybyggnationer.

Dessutom ska mycket ny kringutrustning introduceras. Och sist - men allra viktigast - så ska arbetsorganisationen ändras på många terminaler, inte minst vår egen.

Allt detta ska alltså ske under ett halvårs tid från oktober i höst till april -96! Man måste återigen fråga sig varför man t ex inte först installerar och kör igång de nya maskiner som köpts in - innan man lägger ned de stora terminaler som finns kvar, Linköping, Helsingborg osv. För att inte tala om Järnvägsposten.

Man satsar allt på ett kort och man får hoppas att det går hem - annars är det naturligtvis så, som Peter Shaw skriver på annan plats i *Facktuellt*, vi och kunderna som får ta stryk.

Under kontroll?

Enligt projektledningen så är läget under kontroll. Som alla känner till så har arbetsgivaren endast lämnat en rapsodisk information under Brevnätsprojektets gång. Ny utrustning för över en miljard kronor har tagits fram över huvudet på den tusentals sorterare som i årtal framöver ska arbeta med alla de nya maskinerna, lådorna, osv. Det är självklart en skandal av stora mått.

De fackliga informationsmottagarna har inte haft det lätt att få fram aktuella och relevanta uppgifter. SF centralt har sedan inte heller ansträngt sig särskilt mycket för att på ett begripligt sätt sprida informationen vidare. Jag har här i *Facktuellt* trots allt kunnat förmedla en del information; det har till stor del kunnat ske tack vare några infomottagares ansträngningar att gräva fram information och föra den vidare (från Mats Laveborg/Klara, Kenneth Pettersson/Malmö och några till); men också därför att Regionklubb Norra

(till skillnad från exempelvis SF:s postbransch) avsatt tid för saken.

Arbetsorganisationen

På annan plats i detta nummer av *Facktuellt* redogörs för vår nya arbetsorganisation på Tomtebodan. Hur ser det då ut på övriga terminaler?

Vad vi känner till så är det bara Göteborg som man nu inför en organisation liknande den vi kommer att vidareutveck-

därefter på Klara under andra halvåret i år. Man har lagt en option på ytterligare femton maskiner, varav en ska till Tomtebodan. Dessa optioner kan utlösas halvårsvis, med början i maj i år. Tar man inget beslut då, blir nästa möjlighet i oktober, osv. Efter beslut om köp beräknas det ta ungefär ett år innan maskinen är i drift. Troligen kommer man att beställa åtminstone åtta maskiner redan nu i maj; det skulle i så fall innebära att Tomtebodas maskin är i drift före sommaren 1996.

Terminal	Avveckling	Volym/dag
Jvp		
Ettapp 2	95-06-12	80 000
3	95-09-11	125 000
4	96-02-29	400 000
5	96-03-31	170 000
Uddevalle	95-10-30	
Ystad	96-01-01	
Linköping	96-02-01	
Bollnäs	96-02-05	
Gävle	96-02-05	
Skövde	96-02-19	
Falköping	96-03-18	
Kalmar	96-03-31	
Borås	96-04-01	
Helsingborg	96-04-01	
Ånge	96-04-01	
Örebro	96-04-01	

la. Övriga terminaler kör vidare med formatstyrning i litet olika varianter.

Sorteringsmaskinerna

Klumpsorteringsmaskinen och de tre Små/C5 maskinerna som Tomtebodan ska ha beräknas vara intrimmade och köra igång på allvar senast i mars -96. Den första maskinen börjar monteras redan i början av november om planerna håller. Placeringen av maskinerna på Tomtebodan fastställdes i mitten av april.

När det gäller storbrevsmaskinen så har Posten hittills beställt en maskin, som provkörs i Frankrike under våren och

Lådan - lådrobot - lådvagn

Den nya lådan kommer som planerat att introduceras redan den 1 oktober i år. Den kommer i stort att se ut som de provexemplar som varit ute på terminalerna, även om vissa justeringar gjorts, bl a av handtagen. De nuvarande LTP:na ska byggas om i den mån de inte passar för den nya lådan. 400 lådor testas f n mellan Tomtebodan och Klara. 300.000 lådor och 50.000 lock kommer att tillverkas.

Den absoluta merparten av posten ska ju i det nya nätet fraktas i lådor. Lådorna ska i sin tur transporteras på särskilda lådvagnar, och inte som idag i postbehållare. Den nya lådvagnen är ännu

inte färdigkonstruerad, men en prototyp testas f n i transportererna mellan Klara och Tomtebodan.

Tillverkningen av lådlossare och lådlastare har lagts ut på ett par firmor även om själva konstruktionen av dem ännu inte är klar. De första exemplaren ska levereras till Uppsalaterminalen för att tas i drift samtidigt som den nya lådan i oktober.

Brevbehållare

Den nya brevbehållaren blir betydligt mindre och beräknas rymma ungefär hälften jämfört med nuvarande postbehållare. Det innebär i sin tur att det kommer att

krävas större ytor för uppställning av behållare i det nya nätet. Frågan är om man har räknat med det. Man håller också på att ta fram en ny behållarvärdare, beställning ska läggas ut i juni.

Det finns också en rad transporttekniska problem med behållaren. Den är bräckligare än nuvarande behållare. Den är svårastad tillsammans med annat gods i

Det nya Brevnätet fr o m 1996-04-01	
Huvudterminal	Serviceterminal
Umeå	Luleå
Sundsvall	Östersund
Uppsala	Borlänge
Västerås	
Karlstad	
Tomtebodan	
Sth-Klara	
Sth-Årsta	
	Visby
Norrköping	
Nässjö	Trollhättan
Göteborg	
Alvesta	
Malmö	Hässleholm

bilarna. Den kan bara lyftas från sidan av truckarna, vilket ställer nya krav på flaggningen av dem, krav som inte lösts.

En provserie på 15 behållare går nu i provdrift mellan Tomtebodan och Klara.

15 000 nya behållare kommer att köpas in för att vara i drift den 1 oktober i år.

Brevresning

En "halvautomatisk" anläggning av den typ som testats i Årsta har upphandlats och ska installeras i Uppsala till sommaren för fortsatta tester.

Jan Åhman

Vilka arbetstider ska vi ha i den nya organisationen? Ska storkunderna knytas fastare till terminalen? Det är några av de frågor som Peter Shaw, klubbordförande på TBA-M, reser i det här inlägget.

Besluten får inte fattas över våra huvuden!

VISION 97 börjar visar sitt rätta jag. Som ett typiskt Tomtebodan jippo håller det på att utmynna i ett instrument för att rationalisera bort sorterare (ej chefer). SEKO betraktas som oansvarigt för att förespråka anständiga anställningsvillkor för sina medlemmar. Det har blivit alldeles för lätt att uppleva det som om Postens ledning är mer intresserad av att försäkra våra anställningsvillkor, att förnedra de anställda, än av att ge kunderna en hög servicenivå. Kunderna har blivit penningskossor som skall mjölkas.

Försvara kunderna

Det blir allt oftare vi i produktionen som måste försvara kunderna mot Postens ledning. Kunderna och vi har en hög servicenivå som ett gemensamt intresse, medan vår högsta ledning verkar prioritera feta bonus i egna fickor på det allmännas bekostnad.

Denna konflikt mellan oss som producerar och cheferna kommer att prägla det kommande projektarbetet. Många viktiga beslut kommer att fattas. Dessa beslut kommer att påverka våra liv många år framåt. Dessa beslut får inte fattas över våra huvuden. Det krävs bra beslutsunderlag och gott om betänketid. Vi måste få utökade möjligheter att påverka. Exempel på viktiga beslut som kommer att fattas är

- den fysiska placeringen av maskinerna
- bemanningen i den manuella sorteringen
- arbetstiderna.

Maskinplaceringen

De nya maskinernas fysiska placering är inte liktydig med hur arbetet skall organiseras. Om maskinerna placeras nära varandra kan det bli lättare att avskärma maskinernas ljud och därmed lättare att skapa arbetsområden med mänskliga ljudnivåer. Eller maskinerna kan spridas ut över hela plan 3 så att alla sorterare

kan få en ljudnivå som jämt och ständigt påminner var och en att sorterarna skall rätta sig efter maskinerna.

Bemanningsstal

Såvitt jag kan förstå kan brevvolymer som kvarstår i handsorteringen bli större än de som sorteras totalt på någon enskild terminal utanför Stockholm. Hur vill vi ha det? Vill vi ha sorteringsfack inklämda bland maskinerna eller vill vi ha handsorteringen i en maskinfri (tystare) miljö? Det får inte heller glömmas att de brev som kommer att finnas kvar inom handsorteringen är svårare att sortera än dagens brev, de lättsorterade kommer ju att gå i maskinerna, d v s bemanningstalen måste justeras för anpassning till denna verklighet. Det bör påminnas om att redan idag har vi problem med klump som bemannas med storbrevs sorteringstal.

Arbetstidsfrågor

Arbetstidsfrågor kommer att väcka debatt. Är målsättningen att alla får dåliga (dock lika) arbetstider eller skall vi satsa på variation? Koncentrerade arbetstider för de som trivs med dem gör det t ex lättare att ordna "vanliga" arbetstider för andra. Finns det intresse för listor med begränsningsperioden över ett år som t ex en lista med ett par "friteckor" på sommaren mot en något längre arbetsvecka resten av året t ex? Skall vi komma med egna förslag eller skall vi vänta passivt för arbetsgivarens förslag?

Kommer storkunder vars post hämtas från och lämnas vid terminalerna att få direkt anknytning till Terminalregionen eller skall dessa kunder överlämnas till folk som inte har med dem att göra?

Peter Shaw
Ordf Klubb TBA-M

– Fast i ett ekorrhjul? Redo för förändring och utveckling eller i behov av ett sabbatsår? Saknar du gymnasieutbildning? Då ska du absolut göra det jag gjorde för ett år sedan, skicka in en ansökan till Brunnsviks Folkhögskola!

Den uppmaningen kommer från *Maria Hellström*, brevbärare och fackligt aktiv, i ett entusiastiskt brev från Brunnsvik.

Hallå där, sök till Brunnsvik!

■ Här går jag på Allmän kurs. Den är 30 veckor per läsår. Du kan välja att gå antingen ett eller två år beroende på dina förkunskaper och på vad du vill ha ut av dina folkhögskolestudier.

Ämnena är svenska, engelska, matematik, historia, sång/drama, data, natur- och samhällsblock. Dom här ämnena kan du läsa på olika nivåer och möjligheterna att påverka innehållet är stora. Dessutom finns det olika tillvalsämnen, skiftande mellan läsåren beroende på elevernas intressen. I år har det varit naturkunskap, företagsekonomi, data och sång/drama. Andra år har det även varit internationell statskunskap, bild och video, media, mm.

På skolan bedrivs det även mycket studerandekårsarbete inom olika kommittéer: kårstyrelse, kursråd, information, tidningen Ekot, miljö- samt kulturkommittén. Dessutom dirver vi kooperativet Mimers Brunn där vi säljer lokala hantverksarbeten. Pengarna vi får ihop på olika aktiviteter används till en studieresa, i år var det Prag.

Att leva på internat är faktiskt i sig en speciell erfarenhet som jag vill rekommendera. Att bo ihop med andra människor som inte alltid är som man själv tycker "folk ska vara", det är inte alltid lätt.

Stimulerande

Men jösse så nyttigt, lärorikt och stimulerande. För det vill jag verkligen framhäva, var någonstans får du chansen att lära känna så många nya människor med så olika bakgrund,

livserfarenhet och intressen som på en folkhögskola? Dessutom blir många av dina skolkamrater nya vänner för resten av ditt liv!

Tror du att barn är ett hinder? Icke alls. Här på skolan finns ett dagis och i kollektivet en lugnare del för dig som vill bo tillsammans med dina barn. Att varje dag få äta god mat lagad i skolans matsal och slippa diska kan väl inte heller ses som något hinder? Trodde väl inte det, så: Välkommen till Brunnsvik!



Maria Hellström
studieledig brevbärare

Mer information:

Brunnsvik: Gun Hammar, te 0240/66 73 00

Sista ansökningsdag:

15 maj 1995

Kursavgift:

Internat med helpension och all kurslitteratur 22 800 kr. Externat 11 400.

Kurslängd:

30 veckor ht: 950918-951222 vt:

960108-960426

Finansiering:

För kursavgiften kan du söka folkhögskolestipendium från SEKO. Övriga vägar är SVUX-A om du är arbetslös, SVUX eller vanligt studielån

Red. beklagar att Faktuellt blivit så försenad att ansöknings-tiden till Brunnsvik - och andra folkhögskolor - passerats med råge. Å andra sidan kan ju det här vara något att fundera över ett tag - för att sedan slå till nästa vår!

Brevbärvästar

Just nu pågår ett försök hos oss på Stockholm Norra med ett 60-tal av senaste generationens brevbärvästar.

Redan i sina tidigare versioner har dessa västar visat sig vara ett utmärkt hjälpmedel för oss i "bäringen".

För dem som har lärt sig att använda västen, för det tar en stund att komma underfund om hur man hanterar den på effektivaste sätt, har den blivit outhärlig och ingen vill lämna ifrån sig den.

När försöksperioden väl är över vill jag tipsa Dig som inte deltagit att försöka låna en sådan i ett par veckor.

Du kanske upptäcker att Du klarar ryggen, axlarna och nacken på ett mycket bättre sätt med hjälp av västen. Det vore dumt att inte ha provat, eller hur?

René Sjöberg

Projekt för framtidens Tomteboda

■ Tomteboda står inför sin kanske största förändring sedan verksamheten körde igång för drygt tio år sedan. Sex nya sorteringsmaskiner ska installeras med början vid årsskiftet. Verksamheten ska samordnas med det nya Brevnätet, med allt vad det innebär. TBA-M avvecklas, Täby flyttar in i huset och alla enheter kommer att genomgå förändringar. Vägen har varit lång och krokig fram till de fyra projekt som nu ska sätta den nya organisationen i sjön.

Peter Andersson summerar här de många förhandlingarna med arbetsgivaren och de diskussioner och beslut i regionklubbens sorteringsutskott som föregått dessa.

■ Den stora frågan har varit om "Nya Brevnätets" terminaler ska organiseras som en traditionell fabrik efter funktion (uppsamlingsortering, storbrev, etc), vilket starka arbetsgivarintressen strävar till, eller efter flöde, som facket tillsammans med moderna arbetsgivare ansett vara bättre av olika skäl.

Dessa skäl är lättare att förstå om man först talar om sorterings arbetsområde, vilket enklast kan beskrivas som ett postflöde med följande moment:

Inlämning (brevlåda, postkontor, kundkaj) → ev uppsamlingstransport → brevresning/invägning → uppsamlingsortering (manuell eller maskinell) → ev mellanområdestransport → spridningsortering (manuell eller maskinell) → spridningstransport → till utdelningen.

Geografiskt ansvariga

För drygt två år sedan stod vi inför ett val, antingen hårdrogs organisationen inom dåvarande Brevkontoret på ett liknande sätt som övriga terminaler verkade luta mot, d v s stordrift, färre göromål, enahanda sysslor, "uppifrån" styrda postvolymer om det inte skulle vara "lönsamt" - eller komma fram till en överenskomst där vi förändrade hela vår arbetsor-

ganisation till flera "mindre" enheter (lika stora som många terminaler ute i landet),

Tomtebodas fyra huvudprojekt:

Projekt maskinell klumpsortering och direktinlämningsfunktionen.

Denna blivande enhet, med Bosse Hellberg som projektledare, ska syssla med huvudsakligen klumphantering vid den nya KSM-maskinen samt ta emot kundinlämnad post från några av de geografiska enheterna. Storleken på denna enhet (namnförslag?!) får volymsiffrorna och kommande avtal med de andra enheterna utvisa. Mats Ljungberg från TBA-K och Marek Jaroszek och Mats Johansson från TBA-D är fackliga infomottagare samt skyddsombud som särskilt bevakar dessa projekt.

Projekt TBA-S

Projektledare Christer Behnke.

Denna enhet kommer att ansvara för nuvarande TBA-S samt den post som idag bearbetas av TBA-M. För att få ner storleken på enheten kommer en del av de naturliga kunderna från Solna/Sundbybergsområdet att föras över till T eller U. Direktinlämningsfunktionen på kaj och invägning säljs till enhet "KSM-D", man gör sig även av med klump och bunt på dagtid till den enheten. Kirsti Lehtinen-Chotigasatien från TBA-D, Albert Lundgren från TBA-S och Carlos Caviedes från TBA-M bevakar särskilt denna enhet.

Projekt TBA-K och TBA-B

Projektledare Anders Rydman.

Dessa projekt kommer i sina upplägg att påminna om TBA-S, med ansvar för både storbrevs- och småbrevsmaskiner. Man kommer även att sälja delar av sin klump och direktinlämning. Värt att notera att TBA-K och TBA-U byter ansvar/kontakt mot övriga Postsverige.

Våra intressen bevakas särskilt av Nathanael P Keshi från TBA-B, Eleonore Hammar från TBA-K och Lars Lövlie samt Rune Lindberg (TBA-B resp K).

Projekt TBA-U och TBA-Täby

Projektledare Pär Stridsberg.

Dessa enheter blir de som är mest "fullständiga" då utgångspunkten är att själva ta det mesta av kundkajsjobbet samt ta emot och sortera sin klump i samarbete med "KSM-D" enheten. Maskinellt äger dom sin småbrevsmaskin men "lånar" storbrevsmaskin från de andra.

Jan Åhman från Täby, Lars Jogstam från TBA-M och Erhan Gömüc från TBA-U bevakar dessa projekt.

Alla övergripande Teknikprojekt bevakas av Lars Lövlie/HSO och Gerardo Berrios från TBA-M.

Peter Andersson

fullvärdigt geografiskt ansvariga enheter Inom regionklubben och dåvarande brevkubben diskuterades det här mycket utifrån :

Vad vill medlemmarna och vad tjänar medlemmarna mest på, på lång och kort sikt?

På kort sikt var faran överhängande att en stor förändring skulle ske på Tomtebodas "dåliga ekonomi", vi bedömde det då att det är lika bra att gå in och påverka så mycket som möjligt redan från början.

Arbetsrotation

Sorteringsklubbarnas utgångspunkt har hela tiden varit följande:

- **Så många göromål** som möjligt att bygga en **rotation** på. Hur ofta och hur många sysslor man ska utföra varierar och måste anpassas efter var och ens möjligheter, men principiellt ska alla känna till sin arbetsplats och vad som utförs där.
- En platt administration, dvs de flesta administrativa göromålen ska delegeras ut till oss som en naturlig del av vårt arbete. Det är vi inom produktionen som ska få tillgång till **fler och mer administrationssysslor** samt **kompetens** för detta. Detta bör ju givetvis slå igenom vid kommande **förhandlingar** att vi effektiviserat administrationen, utför ett mer varierat och kompetenskrävande arbete precis i enlighet med villkoren i vårt nya lönesystem!
- **Alla beslutsnivåer** skall föras ned och så långt ut i organisationen som möjligt. Vi vet att det är ute på våra arbetsplatser som ni och era arbetsplatsklubbar kan **påverka besluten** bäst.
- Vi ville också bygga upp en **livskraftig organisation** som inte såg ut som en konstruktion i händerna på en nyckfull administration, utan ihopkoppling med resten av Posten.

Framgångsrikt

Utifrån detta synsätt föll det sig naturligt att stödja och arbeta med nuvarande organisation som uppfyller våra grundkrav. Det har också visat sig, efter två år, att vårt sätt att arbeta har varit mycket framgångsrikt, effektivt och ekonomiskt. Detta har lett till att Posten beslutat göra denna stora maskininvestering och Tomteboda till en av knutpunkterna i "Nya Brevnä-

tet".

Under vintern och våren pågick ett stort utredningsarbete, Vision 97, som alla klubbar följde intensivt, många fackligt aktiva deltog och påverkade utredningsarbetet på ett positivt sätt. Denna påverkan och stöd till insikts- och ansvarsfulla arbetsgivarrepresentanter var viktig då många sett och ser på vårt arbete med misstänksamma blickar från arbetsgivar sidan.

Vi hoppas nu att den kompromiss som nuvarande projektplaner är ett resultat av kommer att visa sig bli lika - eller ännu mer - livskraftiga enheter framöver.

Påverka

De fyra huvudprojekten samt teknikprojektet redovisas härintill. Alla fackliga informationsmottagare kommer att träffas regelbundet och utbyta information och ställningstaganden.

Det är viktigt att våra arbetsplatsklubbar också är på alerten hela tiden så att era röster blir hörda under denna, den största, omställning vi varit med om.

Vi hoppas också att ni alla framöver går direkt på de olika projekten, antingen som "tyckare" eller som projektdeltagare.

Tillsättningen av våra jobb. Som tidigare gäller att vi ska försöka undvika fullständig omsökning, då vi inte uppnår någon allmän rättvisa med det samt att arbetsgivaren då kanske passar på med väldiga tids- och andra förändringar.

De som kommer att behöva söka skall visas särskild hänsyn vad gäller önskemål om arbetstider, lagkamrater och placering på enhet.

Tillsättningsförhandlingar

Närmare förhandling om detta sker i höst då vi kommer att gå ut till er och informera, lyssna innan några tillsättningsar går av stapeln.

Mycket mer finns att skriva om ovanstående men fler *Faktuellt* måste ha innehåll så det sparar vi till efter sommaren.

Sorteringsklubbarna i Stockholm Norra önskar en solig sommar, vid pennan

Peter Andersson

Värdet centraliseras?

Värdet kommer att genomgå stora förändringar i det nya nätet. Samtliga värdeexpeditioner ska datoriseras. Streckkoder införs på alla värdeförsändelser och plomber. Streckkoderna läses av med hjälp av en scanner kopplad till en dator, som därefter skriver ut de handlingar som behövs.

Sth Klara och Uppsala blir pilotkontor och försöken startar där i juni i år. Därefter ska utrustningen installeras på övriga terminaler under hösten. Datorstödet ska sedan vara i drift på samtliga terminaler i februari -96.

"Förstudie"

I Stockholm har en särskild utredning ("förstudie") återigen sett över värdehanteringen på de tre terminalerna. Som väntat kommer man i förstudien fram till att stora pengar (8,5 miljoner) kan sparas på att centralisera allt värde till Sth Klara.

I den mån man överhuvudtaget kan spara något på sammanläggningen i sig (några bevis redovisas knappast) skulle man naturligtvis kunna spara lika mycket på att flytta allt värde till Årsta eller Tomteboda.

Fattigare

Men framför allt så uppstår det en egendomlig situation om två av landets största brevområden helt skulle sakna egen uppsamling och spridning av värde. Som en följd av detta så är förslaget ännu ett angrepp mot kundtjänkaj tänkandet. Likaså försvinner (eller försvåras) en möjlighet till utveckling för oss som arbetar på Tomteboda och Årsta.

Våra terminaler skulle helt enkelt bli fattigare om värdet plockas av oss!

PAKS, kompetenslönesystemet och KAP

Dahlsten får ett stort A men Börge Österholm får nöja sig med ett B. Själva håller vi tillgodo med den mer neutrala bokstaven G.

Faktuellt bad Lennart Karlsson från Brommaklubben att titta litet närmare på det system som ersätter våra gamla tjänstetitlar.

Från och med årsskiftet skall alla tjänstetitlar i posten slopas och ersättas med en PAKS-kod (PAKS är förkortningen för Postens ArbetsKlassificeringsSystem) som på ett relativt neutralt sätt visar på arbetsuppgifterna och en yrkeskod som visar anställningens nivå i organisationen. Exempelvis har alla som arbetar med utdelning inklusive lantbrevbärare PAKS-kod 020 och som en vanlig brevbarare eller lantbrevbärare yrkeskod G, dvs en brevbarare heter från årsskiftet G 020. PAKS-koden består av tre siffror som är fastställda på koncernnivå med möjlighet

att på affärsområdes- eller lokal nivå komplettera varje kod med en fjärde siffra för att exempelvis dela upp någon grupp ytterligare. Yrkeskoderna är bokstäver där A står för koncernchef och B för närmast underlydande chef t o m F som står för lagledare. G t o m N representerar olika yrkesgrupper där de flesta inom Klubb Brev Norras område kommer att klassificeras som G vilket skall uttydas produktionsarbete.

Matrikel

De här koderna kan inte användas för att klassificera den enskildes utbildning eller kompetens men utgör heller inte något hinder i ett kompetenslönesystem eftersom koden skall visa den anställdes huvudsakliga arbetsuppgifter. Men det kan bli besvärligt med omklassificeringar om den anställda mer och mer får nya arbetsuppgifter och det blir svårare att se vilken den huvudsakliga arbetsuppgiften blir. Utbildningen och kompetensen måste

kunna visas på något annat sätt t ex i den anställdes matrikel.

Vaxholm

När det gäller försöket i Vaxholm kan detta klassificeringssystem bli besvärligt att hantera då personer under olika delar av året kan tänkas arbeta med skilda arbetsuppgifter olika mycket, detta blir speciellt besvärligt då brevbarare, postkassör, lokalvård, lastbilsförare och kontorsproduktion har olika yrkeskoder och många av dessa arbeten även har olika PAKS-koder.

*Lennart Karlsson
Bromma*

Not. Vaxholm är ett försökskontor med KundAnpassad Produktion, KAP, vilket bl a innebär att "alla gör allt". En brevbarare kan t ex utföra kassaarbete och vice versa.

En svensk sommarbild

□ En dag i juni tar några galningar flera människor som gisslan, knivskär en av dem och skadar andra psykiskt. Att sitta som gisslan och få en AK 4 riktad mot huvudet kan förstöra ett liv, utan att ett enda skott avlossas. Det vet våra kamrater som jobbar inom kassan och ställts öga mot öga med beväpnade rånare.

Det är med andra ord ett allvarligt brott som har begåtts, och det ska behandlas därefter. Även i massmedia. Som här uppfyller sina plikter. Med råge. Timme efter timme får vi utförliga rapporter. Uppfinningsrikedomen är outtömlig när det gäller att skaffa fram information - och skicka den vidare.

"Hela Västsverige är skräckslaget", skriker de ut i en av kanalerna.

Nåja.

□ Några timmar senare, när förbrytarna i Hallsberg har gett upp, rapporterar Studio S om OECD:s senaste rapport om Sveriges ekonomi. Det visar sig att de räknade fel förra året. Ett räknepfel som kostat oss en procents högre ränta under året som gått, bidragit till en försvagad kronkurs och plusat på budgetunderskottet. OECD grundar sina beräkningar på uppgifter som man

får från det svenska finansdepartementet. Har de alltså gett felaktiga uppgifter? Nej, "men kanske har man pratat förbi varandra", säger den ansvarige på departementet.

Så var det med den saken. Miljarderna rullar iväg - till vem?! - och vi får betala. Än sen då?

□ Och lika säkert som gisslantagarna kommer att löpa gatlopp i massmedia och dömas till hårda straff så blåser den andra nyheten bort i eterbruset och de ansvariga på Finansdepartementet och inom OECD slipper undan. Till nya välbetalda jobb. Medan ännu en årskull ungdomar vandrar ut i den arbetslöshet som herrarna har skapat.

De får betala notan.

□ Det är sommar och snart semester. Själv drar jag mig undan till det lilla torpet för att göra några dagsverken åt godsägaren. Under tiden ska jag fundera på det här med civilkurage. Det finns mer att säga om den saken och därför ska jag skriva några rader om ämnet i nästa nummer av *Faktuellt!*

Tills dess: Ha en riktigt skön sommar! Vi hör!

Jan Åhman

Redaktören har sista ordet