

# FACKTUELLT

SEKO post • Klubb Brev Tomteboda

Nr 2/feb 2002

## Arlanda - hot eller möjlighet?

■ Vad vet vi egentligen om den nya Arlanda-utredningen?

Att inrikes omlastningen och Utrikes behöver nya lokaler vid Arlanda tidigast 2004/2005.

### Hypoteser

Det mesta därutöver är än så länge hypoteser och gissningar. Även Uppsala och Tomteboda

har dragits in i utredningen.

Frågetecknen kommer förhoppningsvis att rätas ut i det projekt som nyligen startat.

*Faktuellt* har hjälpt utredarna en bit på väg genom att sammanställa ett antal frågor - med svar.

*Läs mer på sidorna 4-7!*



*Nytt posthorn och allting ... men vad hjälper det? Två år efter självständigheten hotas terminalen på nytt! Läs mer om Arlanda och andra aktuella frågor i detta nummer av Faktuellt.*

*Klubb Tomteboda kallar till*

## Årsmöte

**Lördag den 9 mars kl. 14.00**

*Lokal: van der Nootska Palatset,  
St Paulsgatan 21, T-bana Mariatorget*

**Efter mötet bjuder klubben på middag**

*Anmälan senast den 4 mars  
Anmälningstalong på nästa sida!*

*Välkomna!  
/Styrelsen*

**Tillsammans  
mot  
stjärnorna**

*Sid 2*

**EMU  
för  
dummies**

*Sid 18*

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



**Faktuellt nr 2/2002**

Faktuellt ges ut av  
SEKO Stockholms  
Tomtebodaklubb

Red: Jan Åhman  
Tel: 08/781 76 14  
Nr 3/2001 beräknas  
utkomma i mars/april

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

Klubbexp: Plan 2½  
(södra delen av huset)  
Tel: 08/781 76 14

Mail:

[seko.tomteboda](mailto:seko.tomteboda@swipnet.se)

[@swipnet.se](mailto:@swipnet.se)

Hemsida:

[http://home.swipnet.se/  
terminalklubben](http://home.swipnet.se/terminalklubben)

Ordförande:

Ake Anevad

Tel: 070/738 57 86

SEKO Stockholm

Box 1149, 111 81 Stockholm

Tel: 08/454 84 01

A-kassan

Tel: 020-68 10 10

# Låt oss tillsammans blicka mot stjärnorna!

• I boken *Comédia infantil* av Henning Mankell säger den döende 10-åriga pojken Nelio att "Min far var en mycket klok man. Han lärde mig att se mot stjärnorna när livet var svårt. När jag sedan återvände blicken mot jorden hade det som nyss varit övermäktigt blivit litet och enkelt"

Sedan jag lyssnat på vår riksnätschef Bertil Nilsson den 7 februari då han berättade om planerna på att bygga en Arlandaterminal med produktionskapacitet motsvarande postnummerområde 18-19 förutom nuvarande utrikes och Uppsala har jag tittat på stjärnorna. När jag åter vänt min blick mot Tomteboda har jag sett olika möjligheter.

## Kungsholmen

Kanske Arlanda tar 19 och delar av 18. Då kan vi ta 10 och 11 som ligger geografiskt nära oss och man fyller på med annat på Årsta. Kanske kan vi få Kungsholmen och Vasastan och börja blocka mer. Kanske finns det fler företag som vill ha sin internpostsortering på Tomteboda. Kanske vi blir en B-postterminal som kör B-post dygnet runt åt hela Sverige. Kanske

det blir så att annan post än 18-19 kommer att sorteras på Arlanda.

## Också möjligheter

Frågorna är många. Hotet om att vi blir mindre volymmässigt ligger över oss men det finns också möjligheter i det. Kanske vi ska vara en terminal med 5-600 anställda. Det bästa kanske inte är jätteterminaler med över 1000 anställda. Vi har inte diskuterat fråga tillräckligt i styrelsen för SEKO klubb Tomteboda men det troliga är att vi kommer att kräva ersättning för de post Bertil Nilsson vill flytta ifrån oss.

## 55-60 öre per försändelse

Ska vi lyckas med det så måste vi komma ner till nivåer på 55-60 öre per sorterad försändelse. Terminalledningen har som målsättning att komma ner till 55 öre på 3 år. Jag tror det går om vi lyckas få alla att känna sig delaktiga i de beslut som tas. Man behöver inte gilla alla beslut men om man känner att det man tycker betyder något så är det lättare att dra åt samma håll.

Därför glädjer det mig att terminalled-

Ja, jag kommer på Tomtebodaklubbens möte och middag den 9 mars 2002.

Jag vill äta vegetariskt

.....  
Namn

.....  
Sektion/Enhet

(Anmälan kan också ske på klubbens hemsida)

Avgift betald  
Taxe perque  
Sverige

SEKO  
Klubb Tomteboda  
Plan 2½  
173 00 TOMTEBODA

ningen säger att nu ska man satsa på lagledarutveckling och stöd så lagledarna kan klara av medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, systematiskt arbetsmiljöarbete och lagutveckling. Kan vi också ta oss modet att prata om när, varför, hur och vad är syftet med all denna satsning, så kanske vi kan göra något som inte som vanligt rinner ut i sanden efter ett tag. Om man gör samma satsning på våra enhetschefer också, så de verkligen kan stötta lagledarna i detta arbete så kan vi lyckas göra Tomteboda till en terminal som Bertil Nilsson tycker att det är värt att satsa på.



Ake Anevad är ordförande i Tomtebodaklubben

Slutligen så hoppas jag att många kommer på klubbens årsmöte den 9 mars så vi kan vända blicken mot stjärnorna tillsammans.

Ake Anevad

**Faktuellt -  
ledande  
postfacklig  
tidning**

## Brittiska Posten ur askan i elden

■ Brittiska posten - eller Consignia, som moderbolaget numera heter - är inne i en svår kris.

Förlusterna de senaste åren har legat på svensk nivå, dvs i miljardklassen. Förhållandet mellan ledning och personal är i botten. "Detta är ett företag där tilliten, respekten och förtroendet mellan parterna har kollapsat", beskrev en oberoende utredare läget förra året. Kvaliteten har stora brister vad det gäller att leverera breven i tid. Lägg därtill en i vissa avseenden föråldrad struktur med sexdagarsutdelning och statliga utbetalningar som fram tills nu huvudsakligen har skett med utbetalningskort.

### Dråpslag från Postcomm

Bara att rätta till allt detta är en arbetsam - och smärtsam - process.

Ovanpå detta skall sedan läggas EU:s och den brittiska regeringens omregleringspolitik. Consignia är ett statligt ägt bolag med monopol på brev försändelser. Labourregeringen driver dock utvecklingen i svensk riktning. Ett brittiskt Post- och Telestyrelsen, Postcomm, har inrättats. Denna myndighet har redan börjat dela ut tillstånd till andra operatörer, men med sådana villkor att det hittills inte lett till några större förändringar.

Den 31 januari kom så beskedet från Postcomm att man inom åtta veckor tänker släppa sändningar (mer än 4.000 försändelser i en sändning) fria för konkurrens. Enligt uppgift öppnas därmed halva brevmarknaden (den lönsamma delen!) för andra bolag. Deutsche Post har naturligtvis redan anmält intresse.

### Sverige tillhygge

I det här läget är det inte konstigt att Sverige används som slagträ i debatten. Vi var ju det första landet i världen och hittills det enda landet i Europa som helt avreglerat brevmarknaden. De i England som kritiserar omregleringspolitiken hänvisar till de snabba prisökningarna och de förlorade jobben i svenska posten. Anhängarna av EU-politiken påstår att avregleringen effektiviserat Posten. Etc...

Consignia stänger postkontor på löpande band och bolaget hade redan före detta beslut aviserat ett stort besparingsprogram som hotar 30.000 jobb. Nu väntar - precis

som i Sverige - nya åtgärder och det är därför inte konstigt att Billy Hayes, ordförande i det största postfacket CWU, kallar Postcomm för "vrakplundrare".

Det ordet kan man också använda om våra svenska avreglerare!

### Strejkhot

Ovanpå detta kommer så hotet om en storstrejk!

De 145.000 CWU-medlemmarna i Royal Mail (brevverksamheten inom brittiska Posten, dotterbolag till Consignia, som moderbolaget heter numera) har röstat för att gå ut i strejk för högre löner. Resultatet av omröstningen - som offentliggjordes den 7 februari - blev 63 procent för strejk och 37 procent emot. 65 procent av medlemmarna deltog i omröstningen.

Konflikten gäller ett nytt löneavtal. CWU har krävt 5 procent påslag medan Consignia har erbjudit 2 procent och ytterligare en halv procent om vissa kvalitetsmål uppnås. CWU-medlemmarna har idag en lön på 253 £ i veckan (ca 16.250 kr/mån); målsättningen med det nya avtalet är att lönen i oktober 2003 ska vara uppe i 300£ (ca 19.250 kr/mån).

### Oberoende medlare

Den 13 februari meddelade Royal Mail att ACAS, den statliga medlingsinstitutionen, ska utse en panel av oberoende medlare som ska höra båda parter och därefter lägga förslag till en lösning på konflikten. Enligt Royal Mail kan medlingen ta flera veckor. De är därför beredda att acceptera en förlängning av den 28-dagarsperiod som CWU:s mandat för att utlösa strejken gäller (enligt brittisk lagstiftning).

Samma dag varnar emellertid CWU för att strejken kommer att utlösas första veckan i mars om inga framsteg då har gjorts.

Konflikten ska naturligtvis också ses mot bakgrund av de brittiska postisarna allmänna missnöje med ledningens "mismatch" och regeringens avregleringspolitik som hotar 10.000-tals jobb - men också företagets katastrofala ekonomi: minus 15 miljoner kronor per dag.

Jan Ahman



## Verksamhetskommittén 7-8 februari

**Kompetensutveckling på Arlanda!?**

■ Verksamhetskommittén för Posten Produktion ansvarar för SEKO:s fackliga arbete inom brev- och paketnäten. Årets första möte (enbart för brevkлубbarna) hölls den 7-8 februari på Tomtebodan. En summering av avtalsrörelsen stod på dagordningen. Likaså de eviga strukturprojekten - inte minst Arlanda. Bertil Nilsson gästade mötet, liksom personalchefen inom Produktion, Lena Lundgren.

Jan Åhman, som representerar Tomtebodan i kommittén, rapporterar.

**Lönerevisionen**

Lönerevisionen var klar på alla terminaler utom Göteborg, men även de var på G, som det heter numera. De flesta klubbarna hade förhandlat fram ett högre generellt belopp än avtalets 250 kronor, även om det utformats litet olika. Det är inte alla terminaler som har en "normallön" som vi i Stockholm, men de som har det ligger av naturliga skäl lägre än oss. Jag skriver "naturliga" eftersom situationen är så extrem i Stockholm, fr.a. på Tomtebodan. Vi hade i årets förhandlingar *inte en enda medlem* som låg i den s.k. trappan. Därför blir både normallönen och medellönen högre än på alla de terminaler som har en stor del nyanställda. Å andra sidan blev årets avtal också mycket dyrare på dessa terminaler, upp mot 5 procent jämfört med de drygt tre procent som vi på Tomtebodan fick ut.

**Lönekriterier**

Ett par terminaler har använt någon form av lönekriterier, liknande de krav som finns i våra terminalkörkort.

Lönesättningen av långsjuka är ett ständigt frågetecken: vilka konsekvenser får egentligen lönehöjningar för denna grupp. Kommer pengarna dem till del, eller är det bortkastade pengar? Någon form av lathund/riktlinjer efterlystes. Undertecknad har skrivit om detta för Tomtebodaklubbens räkning (finns på hemsidan). Kanske får jag tid att komplettera detta PM, där fattas några delar.

Mötet uppdrog åt undertecknad och Erik Charlesson att göra en sammanställning av utfallet inom kommitténs område.

**Strukturprojekten**

Huvudinriktningen för de projekt som nu återstår handlar om att koncentrera breverksamheten vid färre terminaler och helst lägga så mycket sortering som det går i Stockholm (på Arlanda, "Stockholm Nord", och i Årsta, "Stockholm Syd").

Så ser det strategiska tänkandet ut och det verkar också som att det accepterats på ledande håll inom SEKO.

Det tunga projektet f.n. är det som handlar om Arlanda. Dessutom ses ekonomirevshandlingen över och det jagas kostnadsdrivare. Arlanda behandlas i en särskild artikel i detta nummer av *Faktuellt* och "kostnadsdrivarna" har redovisats i Produktionsextra.

Vad gäller ekonomibreven så sker en koncentrationen i Norrland till Sundsvall och i Mellansverige utreds om hela eller delar av Karlstad/Västerås volymer kar-

**Gruppreklamen**

• Brevnätet ansvarar numera för bladningen av gruppreklamen. Svaret för bladningscentralerna ligger på respektive terminal, utom i Stockholm där man valt en annan lösning. Här har Tomtebodan ansvar för bladningen inom hela 10-19-området och dessutom har det beslutats uppifrån att bladningen ska utföras av en entreprenör. IKAB, som entreprenören heter, bedriver sin verksamhet i Västberga. Tomtebodan har några anställda där ute med ansvar för leverans- och kvalitetskontroll, samtidigt som de också sköter Rikslagret för tomgods inom Brevnätet.

Kenneth Petersson, som ansvarar för de här frågorna inom SEKO Posten Produktion, rapporterar om senaste nytt om gruppreklamen.

■ Maskiner är inköpta till GRM-centralerna. Malmö var tidigt ute och fick en ny Alphaliner medan övriga samlades i en beställning som efter förhandling blev en dansk bladningsmaskin från Schur Packaging Systems A/S

Nio stycken är inköpta och ska monteras från 22/4 fram till och med 26/9. Produktionsstart blir emellan 16 maj fram till den 16 oktober.

Tanken är att två orter ska ha 3 Alphaliner var, nämligen Göteborg och Malmö. Uppsala och Norrköping kommer att få två Schur-maskiner var. Alvesta, Nässjö, Västerås, Sundsvall och Umeå får en Schur-maskin

var.

Anledningen till att Karlstad inte får någon maskin är enligt ledningen att investeringsramen för maskinköpet inte tillät fler maskiner.

**Schur-maskiner**

Schur-maskinen är en ny bekantskap som var en av de två maskintyper som vi fackligt bedömde som användarvänliga av det urval som fanns, Alphaliner var den andra.

Leverantören garanterar att dBA ska ner till 76 vid 14000 lägg/tim mot konkurrentens garanti på 79,5 dBA vid 12000 lägg/tim.

Fler positiva delar vid jämförelse är att Schur-maskinen har bra arbetshöjd, det är enklare att arbeta vid den eftersom den inte har utstickande bord. Vid tester har den hittills överraskat positivt genom i stort sett inga stopp och väldigt få rejekt.

**1,78 miljarder**

Lite statistik som avslutning:

Totalt på de 11 bladningscentralerna bladades 2001 1,78 miljarder försändelser, en ökning med fem procent jämfört med 2000. Stockholm har de största volymerna medan Malmö kommer som god tvåa.

Den 8 mars hålls årets första träff i SEKO:s regi i Stockholm med representanter från respektive GRM-central.

Från solstolen i södern

Kenneth Petersson

flyttas till Uppsala (f.v.b. till Arlanda!). Fas 3 handlar om Sydsverige och hur man ska göra med Norrköpings, Nässjö och Alvestas ekonomibrev. Den utredningen har nyligen startat.

### Klädprojektet

Posten har tagit fram en ny kollektion med profilkläder. Monika Magnusson som arbetar med den nya kläderna för Posten Produktion visade kollektionen för kommittén.

På brevterminalerna kommer den personal på Kund som har kundkontakter att vara skyldiga att bära de nya profilkläderna.

För övrig personal på terminalerna kommer en uppsättning arbetskläder att erbjudas. Vill man fortsätta att använda sina privata kläder i arbetet så är det OK, men om man väljer att beställa arbetskläder så får man inte blanda privata kläder med arbetskläder.

En provkollektion med den nya kläderna kommer inom kort att skickas ut till klädansvariga på terminalerna. Preliminärt kommer man att kunna beställa de nya kläderna under våren.

### Anpassad bemanning och kompetensutveckling

Personalchefen inom Posten Produktion, Lena Lundgren medverkade vid mötet.

Hon berättade om de två huvudpunkterna i Posten Produktions strategier inom personalområdet för 2002: Anpassad bemanning och Kompetensutveckling.

Med "anpassad bemanning" avses rätt antal personer, rätt kompetens, flexibel bemanning, bättre hälsa samt god arbetsmiljö.

Målen för kompetensutvecklingen 2002 är

- Alla anställda ska använda 2,5 procent av sin arbetstid (=5 dagar/år) till kompetensutveckling
- Satsningar på kompetenshöjning inom teknik, främst produktionsteknik
- Nya ledare deltar i På Väg och cheferna utvecklas genom ROS och Ledarakademien.

En högskoleutbildning i teknik håller på att tas fram i samarbete med Högskolan i Skövde. Det blir en 80 poängs utbildning och den kommer att erbjudas 20 anställda inom Produktion.

### Mer om kompetensutveckling

Stellan Mattsson, ombudsman på SEKO, hade inbjudits för att tala om kompetensutveckling i ett vidare perspektiv.

Han inledde med att konstatera att både arbetsgivaren och de fackliga organisationerna talar mycket om kompetensutveckling - men att man nog inte menar riktigt samma saker. Arbetsgivarna är mest intresserade av

en kompetensutveckling som stärker företaget/arbetsgivaren medan facken vill att kompetensutvecklingen också ska stärka individen. Facket driver därför att utbildningar ska certifieras, så att de är användbara för den enskilde även på arbetsmarknaden utanför det egna företaget.

### Kompetenssparandet

Den här motsättningen syns bl.a. i frågan om det individuella kompetenssparandet (IKP) som införts i en del företag. Ett individuellt kompetenssparande går som regel till så att arbetsgivaren skjuter till pengar till ett individuellt konto förutsatt att den anställda sätter av en viss del av sin lön. Arbetsgivaren vill helst styra användningen av dessa pengar, sade Stellan Mattsson, och dessutom finns det en tendens att IKP får ersätta den interna utbildningen i företagen.

Han gjorde också den reflektionen att det syns en tendens hos arbetsgivarna att de är intresserade av kompetensutveckling först när man ska göra sig av med folk!

Han konstaterade också att personalutbildningen har minskat i företagen.

Både Posten och de andra tidigare statliga monopolerna har dålig erfarenhet av att ställa krav mot Gymnasieskolan och Högskolan på utbildningar som riktar sig mot vår verksamhet. En "servicelinje" kunde exempelvis vara ett krav från Posten, föreslog Stellan Mattsson och underströk att man bör agera i denna fråga nu, när den statliga Gymnasiekommitténs förslag till ny linjeinriktning diskuteras.

### Blåögda om det goda arbetet

Han gjorde också den bedömningen att andelen lågkvalificerade jobb antagligen inte alls har minskat, som det görs gällande, varken i Sverige eller Europa i övrigt. Paradoxalt nog är det därför troligen så att samtidigt som alla talar om kompetensutveckling så är det många anställda som har mer kompetens än jobbet kräver!

Han varnade för att vi varit för blåögda när vi pratat om "det goda arbetet" - vi har trott att vi har pratat om samma sak med arbetsgivaren - men så är det inte.

Avslutningsvis sammanfattade han SEKO:s ställning i utbildningsfrågor med att vi har en bra organisation och ett bra grepp om den interna fackliga utbildningen och utbildningen i IT-frågor - men ett dåligt grepp om yrkesutbildningen.

### Tekniknyheter

Kenneth Petersson rapporterade som vanligt om senaste nytt på teknikområdet. Rapporterna återfinns på annan plats i tidningen.

Jan Ahman

## Tba-röster



Stefan Granbom, Kund

### Nöjd med årets lönerrevision?

-- Jag tycker att det blev ett rättvist och bra resultat. Facket har gjort ett bra jobb.

### Arlanda utreds på nytt. Kommentar?

-- Det är klart att man är orolig. Det gäller att försöka skapa mer jobb på terminalen!

### Mycket TV-tittande från OS?

-- Jag hänger med. Man skulle vara norrman! Vi har en chans i ishockeyn kanske.

Mohibul Ezdani Khan  
Jan Ahman



## Frågor och svar om Arlanda

# Arlanda - hot eller möjlighet?

• Det är som bekant populärt med frågeprogram nuförtiden, så varför inte öppna en frågelåda i Faktuellt om Arlandaprojektet! Stora som små frågor välkomnas och kommer att besvaras. Dock utlovas inga priser! Vi inleder med ett antal frågor som red. har snappat upp.

### Första frågan: Vad vet vi?

Svar: En projektering har startat med uppdrag att utreda förutsättningarna för en ny terminal vid Arlanda flygplats där Utrikes och Uppsalas volymer ska sorteras men också volymer "som motsvarar närområdet". Med "närområdet" avses i detta sammanhang postnummer 18-19.

### Vad vet vi mer?

Svar: Hyreskontrakten för Utrikes nuvarande lokaler samt HUB:en löper ut 2004/2005. Marken där nuvarande byggnader ligger ska användas till annat. Vi vet dock inte när. Utrikes nuvarande lokaler är ett provisorium och bör ersättas av mer ändamålsenliga lokaler, både ur produktions- och arbetsmiljösynpunkt.

Vi vet också att Utrikes helst vill sortera sin post så nära en stor internationell flygplats som möjligt. Så sker också i bl.a. Danmark och Tyskland.

### Ligger Tomteboda eller Årsta för långt från flygplatsen för att man ska kunna sortera utrikesposten där?

Svar: Nej, det gör de inte och ankommande utrikes klump och stora brev sorteras också på dessa terminaler. Utrikes flytt av sortering till Arlanda ska nämligen också ses i ljuset av de säregna formerna för intern prissättning inom Posten. Inte bara Utrikes utan också Utdelning och Poståkeriet har förbättrat sina resultat genom att helt eller delvis flytta ifrån Tomteboda - och lämna kvar stora kostnader på brevterminalen.

### Det låter ju inte riktigt klokt?

Svar: Det kan man tycka, men här håller vi oss till hårda fakta. Sedan Tomteboda Brev fick en egen finansminister har han rensat upp i det här träsket, så att vi nu har

gjort oss av med det mesta i denna ryggsäck.

### Är det något mer vi vet?

Svar: Det saknas järnvägsanslutning till Arlanda och det kommer att bli en dyr och omständlig affär att dra dit ett spår (godsspår, persontåget har ju sitt spår). För inrikesverksamheten är bil- och järnvägsstransporterna de "tunga" trafikslagen. Exempelvis Tomteboda har redan goda tåg- och bilförbindelser. De sistnämnda kunde bli bättre om Posten satsade mer kraft på att öppna avfarten från Norra Länken!



### Någonting som vi har glömt?

Svar: Vad man ofta inte tänker på är att utrikesposten, hur man än vrider och vänder på det, till största delen är inrikes hantering. All insamling och uppsamlings-sortering av avgående utrikes volymer sker i inrikseshantering. All uppsamling och spridning av ankommande utrikes volymer skedde till för bara något år sedan också det i inrikesledet. Fortfarande hanteras som sagt både stora och klump i inrikes. Det är den avslutande avgändesorteringen som är utrikes liksom förstås postutväxlingen.

### Varför ska då Uppsala och delar av Tomteboda också flytta till Arlanda?

Svar: Det beror på att det förutom det vi vet om Arlanda också finns en vision. "Visionen" är dels ett helt vanligt direktörstänk: det är för alla direktörer (och de flesta politiker med) ett axiom att färre och större produktionsenheter är det bästa, eller i varje fall billigaste. I andra branscher lägger man gärna produktionsenheterna i områden med låga löner etc även om det betyder att de hamnar en bit bort från de stora marknaderna. Det säregna med postdirektörstänket är att man helst vill ha de få enheterna så nära den stora internationella flygplatsen som möjligt; post är ju mer en färskvara och allra färskast är den vid Den Stora Flygplatsen.

Dels består visionen av ett - också helt vanligt - företagsekonomiskt tänkande. Kan man sortera Norrköpings brev ett öre billigare i Stockholm (hur nu det ska gå till), så ska man naturligtvis göra det. I kalkylen för ett öre billigare ingår då några kronor till avgångsvederlag, Futurum etc för de hundratals anställda som inte kan följa med till Stockholm - de får inte ens en bostad här - men de tunga kostnaderna och det mänskliga lidandet får andra ta. Åt direktörerna dock en bonus för framgångsrik rationalisering.

### Men om nu volymerna sjunker?

Svar: Det är sant, volymerna visar en nedåtgående trend. I synnerhet ifjol när vi hade en sexprocentig minskning. Men än är det en bra bit kvar innan någon av de nuvarande terminalerna behöver läggas ner av det skälet. Minimistorleken på en terminal bestäms egentligen av maskinkonceptet: så länge det finns underlag för 1 GSM, 1 FSM och kanske också en SSM så finns det också plats för en terminal.

### På tal om kostnader, hur stor är egentligen prislappen för en sådan här utredning?

Svar: Det vet vi inte, och får antagligen inte heller veta. Men att det rör sig om miljoner, det kan vi vara säkra på. Det är många arbetstimmar som högt avlönad personal redan har lagt ner och kommer

att lägga ner på att utreda Arlanda.

### Hur många människor berörs av projektet?

Svar: Vi är 700 enbart på Tomteboda, som kommer att beröras, helt eller delvis.... Sammanlagt är vi ca 1.400 anställda, om vi håller oss till Utrikes, Uppsala och Tomteboda. Skulle fler terminaler dras in....

### Vad tycker SEKO om Arlandaprojektet?

Svar: SEKO:s Verksamhetsfack driver fr.a. frågorna om den snäva tidsplanen för projektet och arbetsmiljön i de nya terminalerna samt att det ska ske snygga avvecklingar om projektet fullföljs.

Arlandaklubben är naturligtvis för ett byggande, även om inte heller de är särskilt roade av en stor terminal.

SEKO:s Uppsalaklubb har sagt ja till att flytta hela Uppsalaterminalens verksamhet till Arlanda.

Tomtebodastyrelsens uppfattning är fortfarande det som vi skrivit i klubbens verksamhetsplan: vi vill arbeta för att "profilera Tomteboda som en stark och framtidsinriktad terminal inom Brevnätet". Vi ser inget förnuft i att stycka Tomteboda.

### Vad tycker Riksberra om Arlanda?

Svar: Vid Verksamhetskommitténs möte den 7 februari frågade redaktören och klubbens ordförande Bertil Nilsson om hur resten av paketet ser ut om man tar bort en stor del av Tomtebodas nuvarande verksamhet. På det svarade han att det vet han inte idag. Han ansåg det logiskt att titta även på 18-19 när man nu ändå måste projektera för en ny terminal på Arlanda - men att det inte behöver betyda att det blir så. Han betonade att det i projekteringsbeslutet står volymer som "motsvarar" 18-19; det kan alltså bli andra volymer som skickas till Arlanda. Det finns också, enligt Bertil Nilsson, andra frågetecken, bl.a. den järnvägsanslutning som anges som ett krav, men än så länge är långtifrån klar. Han skulle dagen därpå återigen träffa Adelsohn (avgående landshövding i Stockholm) om just detta. Uppsala är idag den billigaste terminalen i nätet, vilket också är en faktor i sammanhanget. Liksom att det finns dåligt med pengar i bolaget.

Bertil Nilsson är en ovanligt ärlig chef och man får tro honom på orden när han säger att han redan på ett tidigt stadium vill vara tydlig och tala om hur han och Produktionsledning tänker och vad de vill utreda - även om viktiga bitar saknas och det kanske inte alls blir så som man sagt från början. Enligt hans uppfattning är det en förutsättning för en meningsfull samverkan att personalen

och de fackliga organisationerna får vara med från början, även om det kan skapa oro kring sådant som kanske inte alls blir av.

### Men om nu Posten har så dåligt med pengar, hur har man då råd att bygga nytt?

Svar: Nu är det inte Posten som äger terminalerna längre, utan det man jagar efter är sänkta hyreskostnader. Och andra vinster som man hoppas uppnå genom att slå ihop terminaler. Men visst kostar det ändå pengar att flytta en så stor verksamhet. Paradoxen är att den dåliga ekonomin - som fr.a. beror på omregleringspolitiken - skapar ett desperat behov av åtgärder som kostar pengar!

### Nå, är då Arlanda ett hot eller en möjlighet för Tomteboda?

Svar: En Arlandaterminal är helt klart ett hot mot Tomteboda, och jobben här.

Det kan också bli en möjlighet: kanske är det Tomteboda som står kvar när krutröken lagt sig! Kanske blir det fortsatt uppsamlings- och spridningsortering av 16-19; kanske blir det dessutom eller i stället mer blockning och maskinell finställning;

kanske blir det en ny inriktning med mer ekonomibrev; kanske flyttar gruppreklamen hit; kanske ersätts 16-19 av andra brevområden; etc.....

Pass alltså, på den frågan!

### Lönar det sig då att gnetta vidare med Tomtebodas "ständiga förbättringar"?

Svar: Som sagt - än är det för tidigt att kasta in handduken. Tomteboda är inte ens nere för räkning än... En förutsättning för att Tomteboda ska bli kvar - och helst utvecklas - är att personalen trivs och gör ett bra resultat.

### Ingenting som vi har glömt?

Svar: Det skulle möjligen vara de senaste ryktena om att tidsplanen för projektet kommer att ruckas. Inriktningen är densamma, men besluten och därmed också genomförandet skulle skjutas framåt, oklart hur länge. Vi sysslar som sagt inte med rykten i den här spalten så därför får vi avvakta till vi vet något!

Nedtecknat av  
Jan Åhman

## Ny förstudie om maskinell finställning

• Här kommer lite snabbinformation om vad som är på gång inom teknikområdet.

**Scanning av svarspost** är ett projekt som ska gå igång i början på året. Principen är enkel - stoppa in fladderpost i en maskin som omvandlar det fysiska brevet till elektronisk post och följaktligen behandlas uppgifterna i ePP-systemet från och med att posten kommit in i maskinen. Från SEKO:s sida kommer Jan-Eric Rönqvist att bevaka detta.

En **belastningsergonomisk bedömning** av nivån på stackers ska genomföras och från SEKO:s sida inträder en man från Norrköping, nämligen Heinz Grenzelius.

**Utbytesprogrammet** tar fart med i första hand PDP-delen (mjukvaran) i våra sorteringsmaskiner. Nio maskiner är aktuella för utbyte, en av dem är en Årstamaskin, vilka av de övriga åtta som står på tur är inte bestämt idag. Detta projekt bevakas från SEKO:s sida av PO Brandeker.

Ett projekt har fått det svenskklingande namnet **Tray Management System** (TMS). Det är enkelt uttryckt en översyn av

lastbärarsystemet. Det startar i februari och medverkan från SEKO:s sida hämtas ifrån Göteborg nämligen Lars "Henån" Svensson.

En **SSM-utbildning** har efterlysts av våra tekniker och kommer till stånd nu. MEN bara de Terminaler som begärt SSM-utbildning kommer att få det! Så ni klubbansvariga, kolla om just er Terminal begärt det, om inte, varför?

En förstudie som startar upp nu är **maskinell finställning** och medverkan kommer både ifrån vårt område och Servicenätet. Medverkande från SEKO:s sida i denna förstudie blir en man som lyfter från solstolen när ämnet är så pass angeläget, nämligen Kenneth Petersson.

Förutom detta har jag rapporterat in till ledningen att Kenneth Petersson och Heinz Grenzelius vill ha all information och även medverka i den fortsatta planeringen och utvärdering som ska ske om och kring tankarna på en **gemensam OCR-plattform** på terminalerna.

Kenneth Petersson  
Kenneth Petersson är ansvarig för teknikfrågor inom SEKO Posten Produktion



## Lönerevisionen på Tomtebodan

# 16 900 kronor i normallön

■ 2001 års lönerevision avslutades lagom till jul och den nya lönen och det retroaktiva betalades ut på januari-lönen. Avtalet gäller från den 1 oktober 2001. Den första perioden omfattar ett år så det är snart dags att börja nästa lönerevision!

### 16 900kr i normallön

Klubben och sektionerna lyckades i förhandlingarna uppnå de 16.900 kr i normallön och 400 kr generellt som vi satt som mål.

Medellönerna ligger något över normallönen och för sorterarna höjdes den med ca 500 kronor till drygt 17.200 kr/mån och med 650 kronor för lagledarna upp till en medellön för denna grupp på 20.400 kr/mån. Teknikerna fick även i år en liten extraslant; deras löner höjdes med 770 kronor till samma nivå som lagledarna, ca 20.400 kr.

### Jämlikhet

Tomtebodan är troligen fortfarande riksledande i jämlika löner bland terminalerna. Skillnaden bland sorterarna uppgår efter årets lönerevision

till ca 90 kr/mån - till männens fördel. Trots ansträngningar att hålla koll på denna faktor under förhandlingarna blev resultatet att skillnaden ökade några kronor.

Att det finns en skillnad till männens fördel beror bl.a. på att de f.d. lagledare etc som återfinns bland sorterarna till större delen var män och därför snedvrider statistiken. Men det bör inte förklara varför skillnaderna återigen ökar. Kanske är det så, alla goda intentioner till trots, att de där extra 50-100-150 kronorna som det i regel handlar om i den individuella delen av förhandlingarna, gärna rullar in i männens pott? I så fall finns det anledning att skärpa vaksamheten ytterligare i höstens revision!

Avtalet löper på tre år och är indelat i tre ettårsperioder. Nästa period börjar den 1 oktober i höst. Då är det lika mycket - eller litet! - pengar att förhandla om igen.

Jan Åhman

## Avtalsnotis

# Inplacering i Trappan

I vårt tidigare avtal och de befordringsgångarna fanns det en koppling till att man kunde erhålla en högre inplacering beroende på tidigare arbetslivserfarenhet liksom yrkeserfarenhet. Vidare gällde 18 år som gräns för att tillgodräkna sig anställningsår.

### Ingen tillgodöräkning

Den uppmärksamme har märkt att dessa delar inte finns i förhållande till den nya trappan.

Det finns således ingen 18-årsgräns och man får inte heller med automatik tillgodöräkna sig arbetslivs- eller yrkeserfarenhet. Den nya trappan är ett lägstlönesystem och den lokala organisationen kan förhandla om en bättre inplacering.

SEKO:s koncernfack,  
Avtalsgruppen

Klubben kommer att aktualisera frågan om en lokal lönetrappa på Tomtebodan. Exempelvis Årstaterminalen har redan en sådan - förmånligare - lönetrappa för nyanställda. /Red

	Antal medl (alla)	Medellön före lönerev		Medellön efter lönerev		Förändring	
		Alla medl	Sorterare	Alla medl	Sorterare	Alla medl	Sorterare
Tba Flöde	60	17 100	16 814	17 628	17 316	528	501
Tba GSM	167	16 875	16 694	17 383	17 190	508	496
Tba IRM	37	17 135	16 735	17 639	17 233	504	498
Tba KSM	80	16 839	16 730	17 355	17 238	516	509
Tba Kund	34	17 146	17 046	17 661	17 560	515	514
Tba SSM	129	16 853	16 711	17 362	17 215	509	504
Tba Underhåll	16	19 610		20 388		778	
<b>TOTAL Tba</b>	<b>523</b>	<b>17 122</b>	<b>16 744</b>	<b>17 643</b>	<b>17 246</b>	<b>521</b>	<b>502</b>

SEKO-medlemmar. Exkl timanställda. Sorterare = G-210

	Antal		Medellön före		Medellön efter		Skillnad		Förändr
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Före	Efter	
Sorterare	168	300	16 691	16 773	17 189	17 278	82	89	7
Alla medlemmar	186	353	16 991	17 191	17 502	17 717	200	215	15



## Rapport från Matrådet

# Har Stocks skjutit sig i foten?

■ Nu har nog Danne på Stocks skjutit sig i foten. Höja priset med 8 kr för kontantkunder inom företaget. Det blir numera 66 kr för en komplett lunch. Vad blir det då för helt externa kunder? För de som köper kuponger så blir priset 55 kr. För dessa pengar för man en rejäl lunch på vilken lunchrestaurang som helst. Detta är en personalrestaurang och då är 55 kr som lägsta pris för mycket anser SEKO.

Att man inte får kaffe efter maten längre utan att betala 6 kr extra, blev droppen som troligen får bågaren att rinna över.

SEKO:s medlemmar är förbannade och det måste man förstå.

### Överraskande

Vad gäller prishöjningarna så var restauratören tidigare tvungen att förhandla med Posten. Sedan något år tillbaka så har Posten skrivit om kontraktet med Stocks AB vilket innebär att restaurangen får höja sina priser utan att diskutera detta med Posten. Så dessa prishöjningar kommer lika överraskande för oss i Facket som för medlemmarna. Det har inte varit någon som helst information om att man tänkt höja priset på det här sättet. Matrådet har således också varit lika ovetande

### Soppan slut

Det är inte bara orimliga prishöjningar som orsakar personalens ilska.

Det är även följande

- En extra värmekantin har skaffats till kiosken, men soppan är ändå slut vid ca: 12.00 då och då. Om man då frågar om det inte går att ringa upp till restaurangen för att beställa mer soppa, så visar det sig att man inte längre har någon telefon i kiosken.

- En förbättrat salladsbord har monterats, men salladen är inte särskilt bra och är ofta slut vid ca: 12.00. Dessutom så är det så högt till hyllan med kryddor så att många kommer inte åt dessa

- Det fattas som regel de kryddor man ofta vill ha. Ex. salladskrydda.

- Det har inte gjorts några enkäter på länge och det finns tydligen ett uppdämt behov att vilja uttala sina åsikter om vår

personalrestaurang

- Någon särskild förändring i matsalen (färger, textil, etc), har inte gjorts, men som man tidigare sagt att man tänkt göra.

- Uteplatsen har snyggas upp och lite nya växter har planterats, men inte fullt ut. Dessutom så skulle det skaffas parasoll och bättre askkoppar, men dessa har inte ordnats.

### Mikrougnen borta

- Det har också blivit sämre vad gäller den nya kiosken. Lokalen har visserligen blivit mycket finare, men vart har mikrougnen tagit vägen? När man köpt en fryst pizzabit eller liknande och vill sitta vid caféborden och äta så går inte det. Vad ska man ha den fina delen till om man inte kan sitta där och förtära något. Hur blev det med cafédelen förresten? Utbudet i kiosken är inte heller detsamma som tidigare.



Anders Bergström är SEKO:s representant i Matrådet.

### Svårflörtad

Restauratören är lite svårflörtad, han vill helst ha saker gjorda av Posten, men är inte särskilt pigg på att ge något själv och det märks ju, när det blir såhär.

Medlemmarna uttrycker ofta sitt missnöje och på sista tiden ännu mer. Många tycker att det börjar bli dags att byta restauratör och prova något annat

På återhörande

Anders Bergström

## Tba-röster



Janne Bjarneby, SSM, tvåskift.

### Är du nöjd med årets lönerrevision?

-- Det är helt OK för min del.

### Arlanda utreds på nytt. Kommentar?

-- Mig spelar det ingen roll, jag kan jobba var som helst! Tänker inte så mycket på Posten!

### Mycket TV-tittande från OS?

-- Kollar, men inte så mycket. Bedrövligt än så länge, men det finns hopp i slalom och ishockey.

Mohibul Ezdani Khan  
Jan Ahman

**Bertil Nilsson:**

# "ROS" är ett oerhört kraftfullt sätt att arbeta"

• Åke Anevad ifrågasatte i sin ledare i julnumret av Faktuellt om Brevnätet ska fortsätta att satsa på den Resultatorienterad styrning, ROS, som nu införs på ledningsnivå på terminalerna - eller om det är bättre att inrikta sig mer direkt på utbildning, utveckling och stöd åt lagledargruppen. Han tog också upp frågan om förhållandet mellan ROS och samverkan.

Bertil Nilsson skriver i sitt svar att det är både och som gäller: mer ROS och mer utveckling av flertalet av våra medarbetare. Åke Anevad fortsätter diskussion i ett nytt inlägg som publiceras på nästa sida.

## Åke, God fortsättning på det nya året!

Det var med stort intresse som jag som vanligt kastade mig över Faktuellt i december. Din ledare gjorde mig dock något förbryllad och jag tänker förklara varför.

Till att börja med är svaret på din fråga faktiskt mycket enkelt. Vi skall inte göra "antingen eller", utan "både och" dvs vi avser att fortsätta vår hittills mycket framgångrika implementering av ROS och i samband därmed och som en del i detta, utveckla och utbilda våra lagledare m.fl. ROS är en del av ledarutvecklingen inom Brevnätet.

## Lagledarna en kritisk resurs

Jag delar din uppfattning att lagledarna är en kritisk resurs i den meningen att de är väldigt avgörande för vår gemensamma framgång. Däremot vill jag hävda att just ROS är ett oerhört kraftfullt sätt att arbeta och det bli a är med hjälp av detta som vi skall få "turbo" på verksamheten.

Det har visat sig på flera terminaler och i flera terminalteam redan så jag är inte det minsta tveksam på den punkten. Vad som behövs är förmodligen mer kunskap om vad det innebär att arbeta enligt ROS konceptet.

När det gäller ditt sätt att göra dig lustig över ett protokoll vill jag säga att vi eftersträvar ett positivt arbetsklimat och att vi också kan ha roligt. Människor som trivs bra gör också ett bra jobb. Detta kan ibland innebära att vi i verksamhetsrapporter, protokoll mm tar ut svängarna och formulerar oss på sätt som kanske inte alla utomstående uppskattar eller förstår vad som avses.

## Barriärbrytande

Det festliga i sammanhanget är att du tar upp just team Nord. Det är det team som lyckats otroligt bra och nått flera av sina barriärbrytande mål på utsatt tid. De har dessutom visat sig vara utomordentligt duktiga på att förutse hur och när resultaten kommer. De är faktiskt bra, så det som står i protokollet är i högsta grad sant. Jag är en stor förespråkare för positiv feedback och jag tror att detta också genererar mer energi.

Så till det här med samverkan. Som du mycket väl vet så är jag en stor anhängare av god samverkan med personalorganisationerna. Vi har tillsammans med SEKO, ST och SACO utvecklat ett mycket bra samarbete inom Brevnätet och vi tänker fortsätta på den vägen. Det är i detta sammanhang viktigt att vi skiljer på vad som är vad. ROS betyder inte minskad samverkan, jag tror att det kommer att bli mer

har vi lite kvar att reda ut. Detta har emellertid inte med ROS som metod eller koncept att göra.

## Kommunikationen på Tba

Varför blev jag då förbryllad? Jo därför att jag undrar hur det är ställt med kommunikationen inom SEKO Tomteboda vilket framgår av det följande.

Vi har i Nätsam och i lite andra sammanhang diskuterat just samverkan kring ROS i allmänhet och terminalteamen i synnerhet. Därför planerade vi in ett heldagsseminarium med representanter från de fackliga organisationerna från samtliga terminaler. Detta seminarium ägde rum den 23 november, och från Tomteboda deltog Jan Åhman (med kamera så det är ordentligt dokumenterat!). Efter denna heldag kring ROS fick samtliga deltagare svara på frågorna:

1) Tycker du att Posten Produktion Brevnätet har valt en bra strategi för utveckling av verksamhet, organisation och människor?

2) Hur bedömer du möjligheterna för Posten Produktion Brevnätet att både bli en konkurrenskraftig (världsklass) logistikenthet och en attraktiv arbetsmiljö?

På dessa frågor skulle man svara på en skala från 1 till 6 där 1 betyder strategin inte OK resp små möjligheter och där 6 betyder strategin verkar klart OK resp jag ser goda möjligheter för Brevnätet att lyckas med denna strategi.

Svaren på dessa frågor framgår av bilagan. (Bilagan publiceras inte p.g.a. utrymmesbrist -Den visar full pott på båda svaren, dvs stor tilltro till metoden från de fackliga deltagarna vid seminariet / Red.)

## Klockrent svar

Jag uppfattar svaren som ett klockrent OK att fortsätta på den inlagda vägen så att vi tillsammans kan förbättra Världens Bästa Brevnät ytterligare. Det kommer att innebära mer ROS och mer utveckling av flertalet av våra medarbetare.

Med bästa hälsningar

**Riksbera**



Bertil Nilsson är chef för Brevnätet. Här fotograferad vid det omtalade ROS-seminariet.

och betydligt bättre eftersom väldigt många fler kommer att involveras i både strategiska och operativa beslut. Däremot har vi inte klarat ut exakt hur det skall gå till. Vi hanterar detta bra på Nätnivå och på terminalnivå enligt min uppfattning, men samverkan kring de olika terminalteamen, Nord, Syd, Mitt och Storstad

PS. När det gäller kategorin lagledare så kan du gärna intervjua Jan Å så kan han redogöra för hur entusiastisk och engagerad man kan bli efter att ha arbetat enligt ROS. På seminariet deltog nämligen Lena Hultman, lagledare från Norrköpingsterminalen. Det var enligt min mening en fröjd att höra och se. Jag önskar att fler kan få uppleva samma sak som hon har upplevt. DS



**Åke Anevad:**

# "Komplettera ROS med våra idéer"

## Hej Bertill!

Tack för ditt varma och engagerade svar på min julfråga som ställdes till dig i Faktuellt's decembernnummer. Det som glädjer mig mest är att du kastar dig över Faktuellt, den ledande postfackliga tidningen.

## Företagets bästa resurs

Du minns säkert att du var på ett av SEKO klubb Tomtebodas styrelsemöten år 2000 och på frågan vad ROS var, så log du och höll en timmes fördrag. Du hade velat hålla på minst tre timmar till, för ROS var något av det mest engagerande du visste. Vi fick då en inblick i metoden resultatorienterad styrning (ROS) och jag var redan då imponerad över ditt engagemang och din insikt i att engagerade människor är företagets bästa resurs. Det är ju så Bertil att ända sedan LO bildades så har facket hävdats att människor är företagets bästa resurs och om vi kan få det så pass roligt att gå till jobbet att människor blir engagerade, så blir det "turbo" på verksamheten. Du och jag är två människor från "motsatta läger" som år 2002 antligen är överens vad som är företagets bästa resurs. Frågan är bara om hur vi når dit?

## Bra kommunikation

Du blev förbryllad över hur det är ställt med kommunikationen inom SEKO Klubb Tomteboda. Ansvarig för kommunikationen är Jan Åhman och han är en av de bästa kommunikatörer och informatörer jag sett. Det omdömet ger jag efter att ha arbetat fackligt och politiskt på olika arbetsplatser och kommuner i 28 år. Så kommunikationen inom SEKO klubb Tomteboda är mycket bra. Problemet ligger hos mig. Ända sedan jag hörde dig berätta om ROS den där timmen har jag tänkt att det är något som saknas. Metoden verkar bra, men det är något jag vill komplettera med, som jag inte riktigt klarar av att formulera. Ungefär som när man står och gör brunsås till köttbullarna och det är något som saknas för att såsen ska bli så där riktigt god, men man kommer inte på vad. Det är också så med mig att jag har, som jag tycker själv, en sund misstro mot allt som ska införas uppifrån. Jag tror nämligen att det som verkligen är

hållbart växer sig starkt underifrån. Det gäller bara att hitta den bördiga jorden att plantera dina ROS frön i. Det är ifrån den vinkeln jag tror vi ska närma oss problemet. Under resans gång sedan du var hos oss år 2000 så har jag vid ett otal tillfällen hört fackliga kollegor klaga på att ROS hindrar samverkansavtalets intentioner att de fackliga organisationerna ska vara med på idéstadiet när det gäller förändringar i verksamheten och en gång har vår styrelse blivit nekad att vara med för det var ROS grupp och inte samverkan.

## Sunt misstänksam

Om vi då tar det här med samverkan först så har troligtvis de problemen blivit lösta eftersom detta med ROS och samverkan behandlats både i nätsamverkansgruppen och säkert på fler terminalsamverkansgrupper än vår på Tomteboda. Ändå är det så att jag med åren har blivit så strategisk och förhoppningsvis sunt misstänksam att jag helst vill ha skriftligt på våra



Åke Anevad är ordförande i Klubb Brev Tomteboda

överenskommelser. Därför är jag mycket glad åt ditt svar som jag kommer att lägga upp på terminalsamverkansbordet varje gång det börjar luta åt att vi inte är med i matchen.

## Nyhetspostens budskap

Som andra punkt vill jag erkänna att jag gjorde mig lite lustig över team nords protokoll delvis för att jag i samma veva var så urlless på Lennart Grabes usla beslut vad gäller julklappar samtidigt som Nyhetsposten basunerar ut sitt hurtfriska budskap om att vi är så bra och att det är så roligt att jobba på Posten. Ditt team nord fick en släng av slevan. Jag visste redan att det går väldigt bra för team nord och eftersom jag växte upp på samma gård som Sundsvalls terminalchef Björn Olsson i Ånge, så anar jag också varför. Björn var en av mina tre bästa lekkamrater tills jag flyttade från området när jag var 11 år. Det vi lärde oss i denna lilla norrlandsort (då 4000 invånare i centralorten) var att ville vi att något skulle hända fick vi ordna det själv. Jag har varit med och ordnat allt från sommarläger till rockkonserter (där det kom 800 av dessa 4000 och tittade). Vi lärde oss också att lönearbeten inte växte på träd, utan man fick vårda och utveckla de få arbeten som fanns. Istället för att byta arbete när man var missnöjd så fick vi försöka förändra de arbeten vi hade. Det fanns nästan inga att byta till. Istället för att byta vänner när man blev missnöjd, sur och arg på varandra så fick vi försöka göra det bästa av vänskapsrelationerna. Det fanns nästan inga nya vänner att hitta. Det sättet att leva präglar ens sätt att lönearbeta och engagera sig i ett företag. Där har man hittat sitt sätt att arbeta men jag tycker inte att vi hittat den bördigaste jorden att plantera våra frön här i Stockholm. Team nords sätt att arbeta går inte att direktöversätta till Stockholm.

## Drar åt samma håll

Låt oss stanna vid vad ett uttryck som Team Nords chefer skrev om sig själv innebär. När man i norrland skriver "hurra vad vi är bra" så får vi tänka på att terminalerna är mindre och att människor ofta möter varandra i privata sammanhang på orten där de bor. Serbaz Shali som är economiccontroller på Tomteboda och tidigare arbetade i Sundsvall berättade att där brukade man ta en öl tillsammans och planera nästa dags arbete. I ett sådant sammanhang blir "hurra vad vi är bra"

begripligt också för en sorterare, för han/hon känner sig involverad i uttrycket. Chefen och sorteraren drar åt samma håll för att behålla de få arbeten som finns på orten. Det är deras förutsättning.

### Andra förutsättningar

Tomteboda och Årsta har helt andra förutsättningar. Jag ska uppehålla mig vid Tomteboda som jag känner bäst till. Om jag skulle föreslå att vi på mitt nattlag ska gå ut och dricka en öl och planera nästa veckas jobb så skulle de flesta tycka att jag inte är riktigt klok. Möjligtvis dricka en öl (om man nu gillar öl) men inte med alla i laget för här har man möjlighet att välja sina vänner. Då väljer man bort att umgås med de i laget man inte tycker om. Sedan skulle man definitivt inte vilja planera nästa veckas jobb. Det är nog att tänka på jobbet när man är på jobbet. Att man ska måsta tänka på jobbet på fritiden också är för många på Tomteboda att gå allt för långt. Så långt tror jag Tomteboda är att jämföra med många andra stora arbetsplatser i Stockholm. Det specifika för Tomteboda och troligtvis för Årsta är att många har börjat arbeta extra när de var på väg att göra något annat i livet. Av olika anledningar så har man blivit kvar, men för många var det inte alls det de drömde om. I norrland drömmer många på ställen som jag och Björn Olsson kommer ifrån om att få ett fast arbete. Det ger olika perspektiv på ett protokoll där cheferna skriver "hurra vad vi är bra".

### Tomtebodaglasögon

Sett med Tomtebodaglasögonen på så fick jag rysningar av obehag längs ryggraden när jag läste det och tänkte precis som jag skrev, att det blev chefsdagis. På Tomteboda har vi inte den typen av samhörighet med vår chef som jag har försökt beskriva att Björn och de andra cheferna på norrlandsterminalerna har med sin personal. Jag tror jag törs säga att vi som arbetar sorterare på Tomteboda tycker att chefer som säger att "hurra vad vi är bra" och "hurra vad det är roligt att jobba på posten" är ganska fäniga och har inte har förstått hur vi har det. Nu har vi som tur är inga chefer som säger på det viset och i det perspektivet så kanske du förstår att jag gjorde mig inte lustig utan det var en helt adekvat reaktion med Tomtebodaglasögonen på. När jag läste ditt svar tog jag på mig norrlandsglasögonen och såg att det för team nords chefer är adekvat att skriva på det viset.

Varför då denna långa analys av norrland och Tomteboda? Jo (för att uttrycka mig på norrländska) det är så att Tomteboda ligger mig varmt om hjärtat och jag tror att det dels går att hitta bördig jord för dina ROSOR och dessutom kan vi hitta kryddor som gör att vår brunsås till köttbullarna smakar utsökt istället för gott.

### Brunsås med turbo

Det bästa med Tomteboda är att det är en arbetsplats där man får vara sig själv. Man får vara glad, ledsen, arg, pigg, trött, pratsam, tyst eller mittemellan. Man får vara sig själv helt enkelt. Problemet när man får vara sig själv och en hel människa är att då blir det alltid motsättningar. Hur gör vi då med dessa motsättningar för att samla ihop all denna energi så vi drar åt samma håll? Här kommer min fråga sen åtta år tillbaka när det gäller lagledarna i rätt perspektiv. Hur ger vi lagledarna stöd, resurser och verktyg att orka få dessa hela människor i deras lag att dra åt samma håll? ROSOR är nog bra och kurser är nog bra, men räcker det? Jag tror det behövs mer Bertil. Jag tror det behövs regelbunden handledning och coaching för lagledarna. Då tror jag att vi får en utsökt brunsås med "turbo".

### Komplettera ROS

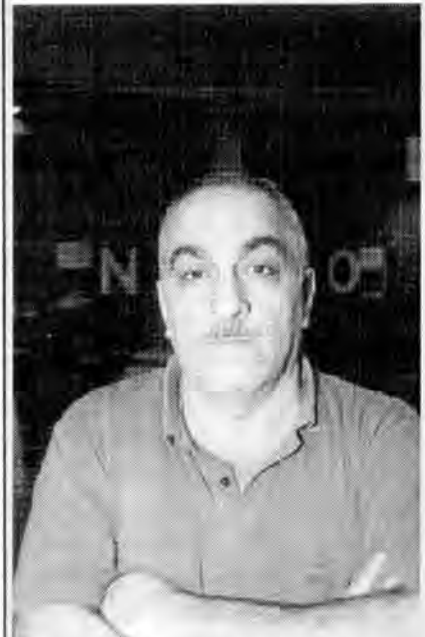
Varför skriver jag då detta till dig istället för att ta upp det i Terminalsamverkan? Därför att jag under åtta års tid har framfört dessa åsikter och alltid blir bemött med "bra idé" och så händer det inget mer. Det kosta pengar Bertil och de resurserna finns inte i vår normala budget. Vi har testat detta på vår styrelse i SEKO klubb Tomteboda under ett år för utvecklingspengar som vi fick av SEKO förbundet med spännande resultat. Nu är ett år kort tid för jag har sett vad det kan göra på arbetsplatser om man satsar på detta under längre tid. Jag inbjuder dig att komma till oss igen på ett styrelsemöte och föra en förhoppningsvis fruktbar diskussion om det går att komplettera ROS med någon eller några av våra idéer så att det blir ännu bättre.

### Utveckla terminalnätet

Till sist vill jag tacka dig för att du är så engagerad och att du tar ditt arbete att utveckla terminalnätet till ett lönsamt företag på allvar, så vi kan behålla våra jobb.

*Ake Anevad*

## Tba-röster



**Dara Amin, KSM-enheten**

### Är du nöjd med årets lönerrevision?

-- Jag tycker att facket har gjort ett bra jobb. Sedan vill ju alltid arbetsgivaren ha litet individuella påslag, men jag är nöjd.

### Nu utreds Arlanda på nytt - kommentar?

-- Jag har inte fått så mycket information än, men visst är det oroande. Jag har jobbat 18-19 år på Tomteboda och har ingen lust att flytta.

### Mycket TV-tittande från OS?

-- Jag är intresserad, men har inte så mycket tid. Men ishockeyn ser lovande ut.

**Mohibul Ezdani Khan**  
**Jan Ahman**



## 0 procent i anställningsåtagande

# Försök med behovsanställningar

■ I det postcentrala treårsavtal som gäller fr.o.m. den 1 oktober 2001 ingår bland mycket annat en överenskommelse om att prova en ny anställningsform i Posten, kallad *behovsanställning*.

Förhandlingsprotokollet (§ 4) inleds med att slå fast att "parterna är överens om att det i första hand skall vara tillsvidareanställning heltid och i andra hand tillsvidareanställning deltid som tillämpas i Posten" (tillsvidareanställning är det som i dagligt tal kallas för fast anställning). Behovsanställning ska ses som ett komplement till tillsvidareanställningarna och den möjlighet till tidsbegränsade anställningar som finns i LAS. Syftet är att bl.a. minska användningen av bemanningsföretag och minska övertidsuttaget.

### I första hand deltidarna

*Behovsanställning*, heter det vidare i protokollet, kan användas vid exempelvis tillfälliga toppar i produktions/verksamheten som uppkommer med kort varsel och är av tillfällig natur, sent infallna sjukledigheter eller hastigt påkomna ledighetsbehov hos de anställda. Arbetsgivaren skall dock i första hand erbjuda deltidsanställda sådant arbete (min fetstil/JÅ).

I ett tilläggsavtal (2001-12-19, § 2) klargörs det ytterligare i vilken ordning erbjudande ska ges vid behov av arbetskraft:

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

### Noll procent - egen turlista

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

För behovsanställda gäller en egen turord-

ningskrets på driftsenheten.

### Timlön

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

### Arbetstidslagen

Inte heller arbetstidsbestämmelserna i PVA gäller utan det är Arbetstidslagen som tillämpas (förutom ATL §§ 10 (mer-tid) och 12 (besked om arbetstidens för-läggning), vilka inte gäller).

Behovsanställd omfattas inte heller av Inkomsttrygghetsavtalet, Trygghetsavtalet, Futurumavtalet samt Överenskommel-

se om 58+.

### Postlokalt avtal

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

Posten har för avsikt att initiera "pilot-projekt" med behovsanställningar på nio ställen i Sverige: Tomteboda och Malmö brevterminaler, Torsviks paketterminal, Poståkeriet i Göteborg, Postmuseum samt Servicenätet i Motala, Växjö, Luleå och Kungsholmen i Stockholm.

På Tomteboda har klubben slutit ett postlokalt avtal som ger arbetsgivaren rätt att tillämpa behovsanställningar på Tomteboda fr.o.m. den 15 februari i år.

Jan Åhman

## Posten Omstart upphör?

I anteckningar som gått ut från SEKO Postens Omställningsgrupp i kassan berörs Posten Omstart och det kan uppfattas som att avtalet skall sägas upp för att åstadkomma förbättringar. Vi vill med anledning av detta lämna följande förtydligande:

### Posten vill säga upp

Posten har meddelat att de har för avsikt att säga upp avtalet. Vi har uppfattat det som att Posten vill avveckla Posten Omstart i dess nuvarande funktion. Orsaken upp-ges vara att det blivit för dyrbart eftersom allt fler personer som är inne i Omstart inte får ersättning från Försäkringskassan. Kassan anser att de är färdigrehabiliterade genom den lokala rehabiliteringen och beviljar inte sjukskrivning under tiden i Omstart. Därmed så uppstår det, en för Posten ovän-tad, lönekostnad under hela perio-den i Omstart.

### Begärt besked

Vi har nu begärt besked i följande frågor:

- Vad händer med de som är inne i Omstart,
- Vad händer med ny antagning till Omstart under uppsägningstiden av avtalet, som är 3 månader
- Och en avsiktsförklaring med uppsägningen: Vad vill Posten med sitt rehabiliteringsarbete.

### Rykten

Formellt har vi ännu inte erhållit uppsägning av avtalet. Det är också anledningen till att vi valt att inte gå ut med information. Men eftersom rykten och olika uppgifter cirkulerar så kommer denna information nu.

Så fort vi vet mer återkommer vi.

SEKO:s koncernfack,  
Avtalsgruppen

# Tomteboda och den goda arbetsmiljön

■ Att skapa en god arbetsmiljö blir allt viktigare för alla företag numera. Det är vad den nya föreskriften Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, kräver. Genom att ha en väl fungerande psykosocial och fysisk arbetsmiljö kan vår arbetsplats bli attraktiv, effektiv och konkurrenskraftig vilket Tomteboda behöver nu mer än någonsin.

Om personalen trivs och utvecklas i jobbet, produceras mer, med mindre störningar och minskade kostnader. Som skyddsombud har vi en viktig roll för att skapa en god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Vårt arbete kan bidra till företagets konkurrenskraft och lönsamhet. Men vi bör komma till beslutsprocessen i ett tidigare skede dvs. redan vid idé stadiet och i alla nivåer. Med detta och genom att satsa på utbildningar kan vi höja skyddsombudens status vilket anses vara viktigt och pratas idag i en breddkontext i landet.

## Kommunikation

Nyckeln till ett väl fungerande arbetsmiljöarbete bygger på kommunikation och samverkan mellan personal och arbetsgivare. För oss som skyddsombud gäller det att utveckla en struktur för hur vi i Tomteboda praktiskt arbetar med frågorna. Både internt och externt.

När det talas om att en arbetsplats har en god arbetsmiljö innefattar det både den psykosociala och den fysiska miljön. Under 2002-2005 bör vi satsa inte enbart på fysisk arbetsmiljö utan (och kanske mer omfattande) på psykosociala arbetsmiljön. Med psykosocial arbetsmiljö menar man samspelet mellan individ och miljö där individen påverkar miljön och miljön individen.

## Personlig utveckling

Den psykiska miljön handlar bl. a. om trygghet i anställningen, förtroendet mot företaget och mot facket, möjlighet till personlig utveckling, uppskattning,

ömsesidigt respekt och professionella relationer mellan alla anställda. Den sociala miljön handlar om samarbete, kontaktnät på arbetsplatsen, möjligheter till fysisk träning, gemensamma fester, osv. Alla är allas arbetsmiljö, med andra ord.

Den fysiska miljön handlar om arbetsorganisation, belysning, arbetsställningar, rotation, arbetsbelastning, ventilation, buller, bemanning, städning, lokaler, arbetsverktyg - hjälpmedel m.m.

## Hälsoperspektiv

Det bör finnas också en väl fungerande företagshälsovård och en ledning som har grundläggande kunskaper om hur

För att kunna skapa en bättre arbetsmiljö måste vi komma överens i vårt hus om vad menas med den goda arbetsmiljön? Detta är viktigt, ty det idag finns en del som tycker att Tomteboda har den bästa arbetsmiljön inom brevnätets övriga terminaler. Andra tycker däremot att vår arbetsplats gör ett nedslitet intryck, "allmän uppgivenhet" präglar miljön och starkt maskinstyrt arbete under hård tidspress i ständigt buller är faktorer som samverkar negativt och innehåller mycket högrisk för stressrelaterade arbetsskador och sjukskrivningar. Det finns också de som känner t.o.m. lukten av "surdeg" på väggarna.

## Problemområden

Meningsskiljaktigheter uppstår beroende av vad man tittar på. Om man ser bara på den fysiska arbetsmiljön då ligger kanske Tomteboda inte sämre till än någon annan terminal i landet. Det finns vissa problemområden som vi bör åtgärda, t ex buller, klimat (värme - ventilation), damm, städning, belysning, arbetsverktyg (typ stolar, hjälpmedel) och ergonomi, mm. Men det viktigaste i det här området verkar vara "brist på rutiner": Alla har kanske mycket att göra men det tar alldeles för mycket tid att få saker och ting (personalens önskemål, beställningar) gjorda.

Om man däremot utgår ifrån den psykosociala arbetsmiljön, då känner man lukten av surdeg på väggarna, ja. Det handlar om en hel del olösta frågor, problem eller konflikter som har med tiden blivit större och större. Nu behövs kanske Alexandra den stora, med sitt svärd. Men jag föreslår att skapa den goda arbetsmiljön, i stället och utgår ifrån WHO: s (World Health Organisation) definition av arbetsmiljö: "Sammansfattande benämning på biologiska, medicinska, fysiologiska, psykologiska, sociala och tekniska faktorer som i arbetssituationen eller i arbetsplatsens omgivning påverkar individen".



Erhan Gömüc är tjänstgörande HSO

förbättringar och förändringar genomförs för att organisationen ska bli lyckosam ur både lönsamhets- och hälsoperspektiv.

Allt detta samverkar till upplevelsen av om arbetsmiljön är god eller ej.

.....



## God arbetsmiljö

En god arbetsmiljö, alltså, kan kännetecknas av

- Att uppleva trivsel, samvaro, kamratskap
- Att kunna påverka och planera sitt eget arbete
- Att få möjlighet att lära sig nya saker och utvecklas
- Att kommunikationen är öppen och tydlig
- Att man respekterar varandra
- Att få variation för kropp och själ
- Att få feedback på det man gör och uppmuntras att förbättra
- Att ha kontroll, ligga steget före och undvika negativ stress
- Att risken för ohälsa och skador på grund av arbetet är liten
- Att kunna känna trygghet
- Att veta när man har gjort ett bra jobb
- Att veta vilket ansvar och vilka befogenheter man har
- Att få göra fel
- Att få hjälp och stöd

## Ond organisation

Som alla kan nu förstå, är det inte möjligt att skapa den goda arbetsmiljön i en ond organisation som är kvar hos en del företag och myndigheter där de anställda genom maskiner eller regelsystem är bundna till ensidiga och förslitande arbetsuppgifter (=Taylorism). Medarbetarnas engagemang, kompetens, flexibilitet och kvalitetsmedvetenhet kan inte utvecklas i en sådan auktoritär och hierarkiskt arbetsorganisation. Är det möjligt, t ex. att kunna höja Tomteboda:s kvalitets siffror eller TAK-SWEX värdena med hjälp av disciplinära åtgärder? Nej, den goda arbetsmiljön kan bara växa och utvecklas i den goda arbetsorganisationen som karakteriserats av och skapas genom:

- **En medveten ledning** med klara mål, god kommunikation, konsekvent och direkt feedback;
- **En arbetsorganisation** med färre - beslutsnivåer vilket gör att ökad delegering och delaktighet blir verklighet;
- **Ett kreativt och positivt samarbetsklimat** i alla nivåer med trygghet och frihet; - Respekt från omgivning

och ledning; - att hänsyn tas till psykologiska behov;

- **Konsultativt ledarskap** som utmärks av ett kommunikationsansvar, klara målbilder och stödjande ledarskap; **att** de anställda ges möjlighet att medverka i utformning och förändring av arbetet och arbetsförhållandena; **att** arbetet organiseras så att det medför ansvar och högre lön och samtidigt ger möjlighet till variation och stimulans;

- **Ett öppet arbetsklimat**- medarbetskap med hög grad av medbestämmande, inte detaljreglerat, utan med respekt för varandras kompetens, tillitsfullhet. - att kunna se sammanhanget mellan sitt arbete och dess betydelse inom företaget och i samhället; - **att** arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende...

.....

När man funderar över Tomteboda:s arbetsorganisation efter ovanstående principer noterar man vilka brister som bör snabbt åtgärdas.

Årsta: s terminalchef Troels lär säga: "En ledning skyller inte på personalen utan sig själv".

## Arbeta tillsammans

Jag föreslår att detta blir huvudingrediens i vår nya arbetskultur i Tomteboda som vi skapar under 2002-2005. Vi börjar kritiken först från oss själva. I alla nivåer.

Jag hoppas att båda terminalledningen och Tomteboda:s nya skyddsombud kommer att arbeta tillsammans i hela huset för att skapa den goda arbetsmiljön i en god arbetsorganisation som vårt hus sedan länge behöver. Alla som jobbar i vår arbetsplats bör känna ett likadant ansvar för att göra Tomteboda mer attraktiv, effektiv och konkurrenskraftig oavsett vilken roll faller på oss i det framtidens brevnät.

Erhan Gömüc

Tomtebodas Huvudskyddsombud har en egen hemsida:

<http://hem.passagen.se/tha.hso>

## Tba-röster



### Birgitta Tillberg, GSM

#### Är du nöjd med lönerrevisionen?

- Nej, jag har fått för litet redovisning av förhandlingarna från SEKO. Det borde vara tydligare regler hur man kan få mer i lön - vad man ska göra och vilka kriterier som gäller.

#### Arlanda utreds på nytt. Kommentar?

- Jag vill gärna stanna här, men det spelar inte så stor roll. Jag brukar inte se saker som ett hot. Sådana här beslut kan jag i alla fall inte påverka.

#### Mycket TV-tittande från OS?

-- Inte särskilt mycket, men jag gillar skidor. Tycker att de haussar upp de stackarna för mycket i tidningarna. Ingen aning om det blir några medaljer, de gör väl så gott de kan!

Mohibul Ezdani Khan  
Jan Ahman

# Nyheter i arbetsskadeförsäkringen

## Övergång till TFA • Ersättning för karensdagen vid arbetsolycksfall

■ Den 1 maj 2001 förbättrades möjligheterna att få ersättning vid *olycksfall* i arbetet genom ett nytt avtal mellan LO/PTK och arbetsgivarna.

Ändringen innebär att för de *olycksfallsskador* som inträffat efter detta datum får man behålla full lön utan en så kallad vållandeprövning under förutsättning att man p.g.a. skadan blivit sjukskriven i minst 15 dagar. I så fall får man ersättning från första sjukdagen.

Om man p.g.a. skadan varit sjukskriven kortare tid än 15 dagar får man enligt LO/PTK-avtalet ingen ersättning utan de vanliga reglerna om sjuklön gäller, dvs 100 procent avdrag för karensdagen och därefter 20 procent avdrag.

### Ingen karensdag

I avtalsförhandlingarna 2001 slöts ett avtal mellan Posten och de fackliga organisationerna om ett tillägg till TFA. Tillägget innebär att man vid *arbetsolycksfall* slipper karensdagen och alltså får behålla sin lön (månadslön och fasta tillägg, inte ev. rörliga tillägg) för första sjukdagen. Dag 2 - 14 gäller dock fortfarande sjuklöne-reglerna, dvs 20 procent avdrag. Ändringen gäller skador (arbetsolycksfall) som inträffat fr.o.m. den 1 oktober 2001.

### Övergång till TFA

De grundläggande ersättningarna vid arbetsskada regleras i *Lagen om arbetsskadeförsäkring*, LAF. Utöver detta finns olika avtal på arbetsmarknaden som kompletterar lagen. Vi omfattades tidigare av det statliga områdets *Personskadeavtal (PSA)*. Detta har på senare år anpassats till det dominerande avtalet på arbetsmarknaden, *TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada)*, för vilket LO och PTK är avtalsbärare på den fackliga sidan.

Fr.o.m. den 1 oktober 2001 gick vi över till TFA, som numera alltså gäller även för oss. I och med att PSA redan anpassats till TFA innebär övergången enligt uppgift endast marginella förändringar.

I PSA finns en förmånligare regel som innebär att man får full ersättning vid inkomstbortfall vid rån och miss-

handel som inträffat i tjänsten. Denna regel fortsätter att gälla även efter övergången till TFA.

*Jan Åhman*

På Tomtebodaklubbens hemsida finns en lathund om ersättningar vid arbetsskada. Där finns också en länk till avtalstexten.

## Kvinnligt nätverk

Inom SEKO:s fackliga organisation i Posten Produktion finns ett kvinnligt nätverk. Kvinnliga fackliga förtroendevalda från brev- och paketterminalerna träffas för att diskutera gemensamma frågor. Höstens möte hölls i Malmö.

Inger Dahlberg, som tillsammans med Anita Segander representerade Tomteboda, rapporterar.

• Den 12-13 november 2001 träffades 1-2 kvinnor från varje terminal i Sverige. Dessa två dagar gav väldigt mycket med att få byta olika erfarenheter från terminalerna.

### Ergonomi och friskvård

Genom grupparbeten med redovisning och olika problemlösningar diskuterades ergonomi, friskvård som förebyggande åtgärder samt om olika problem på arbetsplatserna, bl.a. trakasserier.

Det hölls även föredrag om integrationsfrågor.

Det enda jag blev besviken på var att det inte fanns tid att få besöka Malmöterminalen.

*Inger Dahlberg  
Tba-F*

**ÅTTONDE  
MARS 2002 ♀**

SODERMALMSTORG 18.00

TAL AV: Yvonne Hirdman,  
Jannika Fahlander m.fl.

ARR: B MARS-KOMMITTÉN

**ÅTTONDE  
MARS 2002 ♀**

SODERMALMSTORG 18.00

TAL AV: Yvonne Hirdman,  
Jannika Fahlander m.fl.

ARR: B MARS-KOMMITTÉN



# Nytt pensionsavtal inte för oss!

■ Dagarna före jul undertecknades ett nytt pensionsavtal för statligt anställda tjänstemän och arbetare. Avtalet ersätter det PA -91, som före bolagiseringen även gällde för oss. Vi ska därför med en gång slå fast att **detta avtal inte omfattar oss**. Vårt pensionsavtal heter ITP-P. Även ITP-P har varit föremål för omförhandlingar, men dessa ligger f.n. nere.

Vi berörs av PA -91 enbart för dem som varit långsjuka sedan ITP-P infördes 1995-96 samt dem som omfattas av de övergångsregler om tidigare pensionsåldrar som ursprungligen reglerades i PA -91. Vad gäller pensionåldern (exempelvis sorterare och brevbärare rätt att gå vid 60 år) så har dessa ograverat lyfts över till det nya avtalet. För långsjuka fortsätter PA -91 (egentligen PA 91T, T som i Tillämpningsavtal, som det heter) att gälla.

## Premiebaserat

Det nya PA -91 innebär att man även inom detta avtalsområde helt går över till ett premiebaserat pensionssystem för alla inkomster under 7,5 basbelopp (= ca 23.600 kr/mån). Enligt avtalet betalar arbetsgivaren in en premie på 2,3 procent på lönesumman för dessa inkomster. Sven-Olov Hellman från SEKO bedömer att dessa 2,3 procent ska ge en pension som i slutändan minst motsvarar de tio procent av slutlönen som avtalet hittills inneburit. Dessutom kvarstår den kompletterande pensionen, KÅPAN, samtidigt som premien för denna höjs från 1,5 till 2 procent. Sammantaget avsätts alltså 4,3 procent till dessa statsanställdas pensioner.

För inkomster utöver 7,5 basbelopp utgår en förmånsbestämd pension på 60 procent av lönen upp till 20 basbelopp samt 30 procent upp till 30 basbelopp.

## Delpension

En intressant nyhet i avtalet är den delpension, som varit ett av SEKO:s viktigaste krav i förhandlingarna. Delpensionen innebär att man från 61 års ålder kan gå ner till lägst 50 procent av heltid och få en pension som uppgår till 60 procent av den lön man förlorar. Sammantaget med den lön man får för de minst 50 procent man arbetar innebär det att man behåller 80 procent av heltidslönen! Många har

redan frågat om detta lockande alternativ för sorterare och brevbärare som fått nog av Posten - *tyvärr gäller den alltså inte för oss!*

## Placera själv

De 2,3 procent som finansierar "grundpensionen" kommer den enskilde själv att bestämma placeringen av. De 2 procent som avsätts till Kåpan kommer däremot som tidigare att placeras hos FSO (Försäkringsföreningen för statliga området).

I vårt ITP-system är det ju så att vi får placera de 2 procenten till ITPK-P (mot-svarigheten till Kåpan) själva. Däremot placerar arbetsgivaren de premier som garanterar vår grundpension, tio procent av slutlönen.

## Övergångsregler

Avtalet gäller från 1 januari 2003. Det innehåller också övergångsregler för dem som har nära till pension. De som har högst fem år kvar till pension får pension enligt gamla avtalet. De som är födda 1943 eller tidigare förs stegvis över på det nya avtalet.

Avslutningsvis. Det avtal som jag redogjort för gäller **inte** för oss som är anställda i Posten (förutom de detaljer jag nämnde inledningsvis). Däremot kan avtalet ge en fingervisning om hur vårt pensionsavtal kan komma att se ut om/när förhandlingarna om ett nytt ITP-P avtal tar fart igen.

Jan Åhman

## Noter.

**Premiebaserad.** Innebär att arbetsgivaren avsätter en viss avtalad premie årligen till min framtida pension. Pensionens storlek blir helt beroende av hur värdet på de avsatta premierna utvecklas.

**Förmånsbaserad.** Betyder att jag är garanterad en viss pension (exempelvis tio procent av slutlönen - enkelt uttryckt - för de flesta av oss). Även i detta fall betalar arbetsgivaren en premie till ett försäkringsbolag eller liknande, men storleken på premien och utvecklingen av de fonderade premierna är helt en affär mellan arbetsgivaren och försäkringsbolaget - min pension uppgår till exempelvis tio procent av lönen oavsett hur premierna/fonderna utvecklas.

## Avtalsnotiser

### Pensionsålder

Regeringen har instiftat en lag vilken innebär att den enskilde har rätt att arbeta fram till 67 år. Denna regel skall inarbetas i avtalen mellan parterna. Huruvida denna regel gäller i Posten i nuläget eller när den träder i kraft är oklart. Vi avser att ta upp frågan med förbundet för ett klarläggande.

### Beräkning av potten 2002

Förra året hade vi ganska omfattande diskussioner om vid vilket tillfälle vi skulle fastställa lönesumman för beräkning av pottens storlek. Efter erbjudande från Posten blev vi överens om att det var den 1/10 som gällde och att uppflyttning i Trappan skulle ske innan lönesumman fastställdes. Det orsakade en för Posten icke avsedd kostnadsökning.

Därav har förhandlingschefen meddelat att lönesumman för beräkning av potten blir den 30/9 2002. Helt enligt avtalet. När ni förhandlar till hösten måste ni ha kunskap om vilka personer som berörs av uppflyttningar i Trappan så att ni anpassar ert yrkande efter det.

### Ersättning föräldraledighet

Regeringen har fattat beslut om att förlänga föräldraledigheten med en extra så kallad pappamånad. Ersättningen den månaden är likställd med övrig ersättning under föräldraledighet.

SEKO:s koncernfack,  
Avtalsgruppen

Behövsanställningar och övergången till TFA samt ersättningen vid arbetsolycksfall, behandlas på annan plats i tidningen/Red.

# Europas nya ordning för dummies

Peters högst personliga lilla analys inför EURO-starten 1/1 2002

■ Sverige är som bekant med i EU numera och nästa mål för makthavarna är att få med oss i EMU. Peter Jarmeus reder ut begreppen.

## EU och EMU

EU = Europeiska Unionen

### Vilka som är med:

EU	EMU
Grekland	Grekland
Italien	Italien
Spanien	Spanien
Portugal	Portugal
Österrike	Österrike
Frankrike	Frankrike
Tyskland	Tyskland
Luxemburg	Luxemburg
Belgien	Belgien
Nederländerna	Nederländerna
Irland	Irland
Finland	Finland
Sverige	= Vill inte med än! - kanske snart.
Danmark	= Regeringen vill med! - folket sa nej!!!
Storbritannien	= Regeringen vill med! - folket och affärslivet kan absolut inte tänka sig ett liv utan pundet!

EMU = Europeiska Monetära Unionen

## Länder i Europa som står

### utanför EU:

Island, Norge, Schweiz, Andorra, Monaco, Liechtenstein, San Marino, Malta, Vatikanstaten, Kroatien, Bosnien, Makedonien, Restjugoslavien (Montenegro och Serbien inklusive Kosovo och Vojvodina), Albanien och hela östblocket (dvs den gamla Sovjetsfären).

Både Norge och Schweiz får gå med när de vill, ingen väntetid för dom!

Varför? De är Europas rikaste länder! (i förhållande till sin befolkning).

Norska folket har tackat nej i två folkomröstningar, början av 70-talet och i mitten av 90-talet! Slutsats: Norska politiker vill med - folket vill inte!

Schweiz sitter i samma sits, efter ett antal folkomröstningar (vet inte hur många) har folket gång på gång sagt: Nej tack! (samma slutsats som Norge).

### Länder som vill in i EU och som har en chans före eller kring 2005:

Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tjeckien, Slovakien, Ungern, Slovenien, Malta och Cypern.

(Kanske någon enstaka till - eller tvärs om, det finns vissa i EU som vill skynda långsamt och vill begränsa nästa utvidgning till högst fem - sex länder).

### Länder som vill med men kommer inte få någon chans förän eller kring 2010:

Rumänien, Bulgarien och Turkiet. (Kanske någon enstaka till).

Det finns fler länder som vill med men de kommer inte få någon chans inom överskådlig framtid.

Sverige har som policy att vara för en snabb utvidgning av EU och det är ju lätt att räkna ut anledningen, som givetvis är ju fler länder som är med desto mindre makt för de stora folkrika staterna, vilket då innebär att det blir lättare för de små folkfattiga staterna att gadda sig samman mot de större!

### Vad är EMU?

EMU är en förkortning på Europeiska

Monetära Unionen. Vilket ungefär betyder, i vardagligt tal: Den Europeiska Gemensamma Penga-Unionen!

Eller: En Kontinent, En Valuta!

En valuta - olika länder - varför? Mycket enkelt att svara på, titta på USA och deras dollar. Knappt 300 miljoner människor i 50 delstater, så mycket människor och så mycket pengar koncentrerat där har gjort att många länder litar mer på dollar än på sin egen valuta. Ju mindre land och ju mindre befolkning - desto större risk att något kan gå åt skogen med den valutatan och tvärt om när man har en stor stark valuta - ju fler som vill ha en valuta utan för detta lands gränser desto mer värd blir den.

### 300 miljoner

Nu när det gäller en valuta, euro (uttalas evro här i Sverige), för Europa kommer den serva drygt 300 miljoner människor och om några år över 400 miljoner människor, dvs många fler än i USA! Tanken är att euron ska få samma, eller större, förtroende ute i världen som dollarn, yenen och d-marken har idag. Eftersom d-marken nu försvinner (tyskarna hade som



Peter Jarmeus är kassör i Sektion Tba Små/IRM:s styrelse.

krav att om de skulle vara med skulle den nya europeiska riksbanken ligga i Tyskland och det gör den) hoppas man nere i Bryssel att den ute i världen ska ersättas med just euro och så småningom även bli den dominerande valutatan i hela världen och därmed, till en viss del, konkurrera ut dollarn, detta har gjort att amerikanerna





INTE gillar euron, för det skulle göra dollarn till en inte så stark valuta som den är idag (fast det säger de inte högt).

### Varför heter det Euro?

Från början skulle valutan heta Ecu och hette så tills Helmut Kohl 1995 sa att Ecu låter som eine kuh på tyska = en ko på svenska, och föreslog istället Euro - vilket är Europa minus -pa, tanken var sedan att det skulle uttalas som Europa heter på respektive språk minus -pa. Och så blev det!

### Varför vill inte Sverige, Danmark och Storbritannien vara med?

Därför att vi som lever i dessa länder tror att man där kommer att förlora alldeles för mycket av sin självständighet. Det är långt till Bryssel i Belgien - europeiska parlamentet och "regeringen", Strasbourg i Frankrike - delar av europeiska "regerings"- och parlamentsutskott + några parlamentsmöten/år, långt till Haag i Nederländerna - högsta europeiska domstolen och långt till Frankfurt i Tyskland - europeiska riksbanken. Det är där i dessa fyra städer - Europas nya maktcentra - som besluten för oss, i Sverige och för hela Europa, kommer



att fattas!!!

"Regeringen"??? - Jag menar förstas Kommissionen, som många kallar just Europas regering.

Kommissionen??? - Ett gäng tillsatta byråkrater som sköter det vardagliga jobbet i Bryssel.

### Sura engelsmän

Engelsmännen är sura för att de inte blivit tilldelade något maktcentra, dessutom tror de att de är en egen kontinent.

Danskarna gillar inte "storebror" Sverige nåt vidare, de tycker vi är ett land fyllt av beserwissrar och en massa förbud, men när det gäller tyskarna, så är tålmodet än lägre där, försöker någon tysk kansler skriva Danmark på näsan, går topplocksförpackningen på snart när alla danskar och tyskarna bestämmer ju ganska mycket i EU och EMU, på grund av sin stora befolkning - Tyskland är det folkrikaste landet i EU. Dessutom är det nog trots allt tryggt att hålla "storebror" Sverige i handen.

### Sugna politiker

När det gäller Sverige har Göran Persson sagt ungefär att: "Jag tror att vi måste till slut gå med i EMU även om svenska folket säger nej i en folkomröstning". Detta tolkar jag som om att vi kommer få ett antal folkomröstningar ända tills vi i Sverige säger ja till EMU.

Vad vill då våra svenska politiker, rent generellt:

Jag tror att de är väldigt sugna på och gå med. Läget just nu är att Sossarna har en majoritet för en folkomröstning i höst - efter valet i september - problemet är att de partier som står närmast S, både till höger och vänster, är motståndare till EMU och vill inte ha

någon folkomröstning förrän tidigast första halvåret 2003 - helst senare, om vi då säger ja till EMU - vilket det lutar åt just nu - skjuts hela anslutningen ett år in i framtiden från 2005 till 2006, motståndarnas andra tanke är att om vi har mer tid på oss kan vi vända opinionen.

### Feghet?

Sedan har vi det här med union, i det fallet har nog inte hela sanningen sagts. Om man läser

mellan raderna i reportage efter reportage i tidningar, lyssnar på radio & tv, får man en känsla av att våra svenska politiker - av ren feghet? - inte vågar säga:

Vi vill in i Europas Förenta Stater!

Kort sagt kan man säga att det är nog så mycket roligare att leka med de stora pojkarna nere på kontinenten än i bakvattnet här hemma i Sverige.

### Vidare:

Vinsterna kommer överträffa allt, säger jaan-hängarna, inga mer storkrig i Europa, fri rörlighet för kapitalet, lättare att jämföra priser, fri rörlighet för EU:s invånare, en massa rationaliseringsvinster och besparingar som kommer att kunna genomföras och kommer leda till många sparade miljarder (en miljard = tusen miljoner) både för EU och de enskilda anslutna länderna. Många säger också "ska vi vara med, så ska vi vara med till 100% annars hamnar vi i det så kallade b-laget! Ett annat argument, kanske det enda som biter på mig, är att det är kul(!) med en ny valuta, det är roligt med nya mynt och nya sedlar som dessutom har ett större värde, en chokladkaka får ett pris på cirka 2 Euro, en biobiljett ca 10 Euro osv. man får alltså mycket mer för euro-pengarna - kanske glömmer man då att man får motsvarande mindre i lön. Det finns även andra argument, vinster, mm och de kan säkert räknas tjogvis men i slutändan är det ett enda problem som alla måste först måste ta ställning till:

### 50 mil söderut

Efter att ha släppt många viktiga politiska beslut kanske 50 mil, eller mer, söder om vårt lands gränser, är vi även då verkligen villiga att göra detsamma med viktiga ekonomiska beslut, som tex möjligheten att devalvera, höja och sänka räntenivåer, mm, mm.

Enligt min uppfattning kommer allt detta så småningom leda till att myndighetspersoner, ekonomer och politiker med en i många fall mycket vag uppfattning om Sverige och de personer som lever där kommer att fatta beslut som är i motsats till vad vi i Sverige anser, vill och behöver.

Och hur blir det med snacket om Europas Förenta Stater?

### Slutligen, om Euron kommer till Sverige:

1 Euro = ca 9 kr och 50 öre, varierar lite upp och ner då och då!

#### Mynt:

1 - 2 - 5 - 10 - 20 - 50 cent + 1 - 2 euro

#### Sedlar:

5 - 10 - 20 - 50 - 100 - 200 - 500 euro

Med reservation för fel:  
Peter i slutet av december 2001

Ill: Robert Nyberg

# Av ett lönsamt företag skapades två olönsamma

• Så kan den rådande postpolitiken sammanfattas, sett ur ett de rosa sidornas perspektiv. Och även vårt, eftersom det är vi som jobbar i Posten som till stor del fått betala kalaset så här långt.

Lennart Beijer från vänsterpartiet ställde den 23 oktober förra året en interpellation i riksdagen med anledning av Postens begäran om att få höja portot. Interpellationen - riktad till näringsminister Rosengren - berör kärnfrågan i den svenska postpolitiken:

- Sedan 1991 har Posten sänkt portot för stora sändningar över 20g från ca 5 kr till dagens 3 kr, påpekade Beijer, och fortsatte: Samtidigt har segmentet enstaka försändelser höjts från 5 kr till 8 kr. Denna skillnad mellan de olika postsegmenten är ganska speciell för Sverige. Det normala i övriga Europa är att portot för de olika segmenten är relativt lika.

## Osund och fixad konkurrens

Beijer sätter fingret på den främsta av de faktorer som har lett till att Posten - trots att man har pressat ur så mycket mer ur personalen - idag är ett sargat företag med en mycket svag ekonomi. Omregleringen har lett till en osund och fixad konkurrens på det lönsamma segmentet, vilket har resulterat i att båda företagen - Posten och CityMail - går dåligt. Omregleringsivrarna brukar just peka på sänkta porton som ett bevis för att deras politik är rätt. Och det stämmer - så länge vi håller oss till de stora kunder och kapital som gynnas av omregleringen. Alla vi andra har förlorat.

- Posten kan snabbt förbättra sin lönsamhet genom att höja portot för stora sändningar, tipsade Beijer i sitt anföran. Det är riktigt; enbart några öres höjning av priset på alla rabatterade sändningar, skulle ge stora pengar. Problemet är bara att då får CityMail större svängrum och kan ta volymer och så är vi tillbaka på minusrutan igen.

## Sänkt porto för företag

Istället vill Posten nu höja portot för de redan kraftigt prishöjda "enstaka försändelserna", dvs det som privata kunder och

småföretag skickar. SEKO:s officiella postpolitiker bör se upp och inte okritiskt stämma in i den kören.

De bör istället upprepa den fråga som Beijer ställde till Rosengren:

-- Kommer ministern att vidta några åtgärder med anledning av att Posten AB höjer priset på privatbrev och använder dessa intäkter till att sänka portot för företag?



## Pratministern

Pratministern ville först inte svara på Beijers fråga, utan avfärdade snorkigt hans interpellation som "spekulationer". Till slut kom emellertid ett besked från Rosengren att "det blir ingen portohöjning". I alla fall inte "för närvarande" och inte "inför nästa år". I grundfrågan backade han däremot inte en millimeter. Socialdemokraterna är fortfarande för - och driver inom EU - en fortsatt omreglering. På samma sätt som när det gäller exempelvis tele- och elmarknaderna.

## En röst på (s) = fortsatt omreglering

Det är också någonting att tänka på inför nästa års val! En röst på socialdemokraterna är en röst för fortsatt omreglering. Omregleringsblocket i riksdagen (socialdemokraterna, moderaterna, folkpartiet, kristdemokraterna, centern och kanske

även miljöpartiet) kommer att fortsätta att driva en politik som leder Posten till konkurs och/eller en kraftigt försämrad postservice och än sämre villkor för oss i personalen.

Jan Åhman

**Not 1.** Portot för enstaka försändelser är enligt Postförordningen från 1993 kopplat till Konsumentprisindex, KPI. Eftersom detta senaste åren nästan legat stilla så har Posten inte fått höja detta porto. Postens förslag är att portot för dessa försändelser istället ska kopplas till ett särskilt "postindex" som tar hänsyn till andra faktorer än KPI.

Grunden till portobekymren är att porto, momsbelagdes när Posten blev bolag. Den kraftiga prishöjning som detta innebar in-tecknade portohöjningarna för flera år. Glöm inte heller att borttagandet av de tidigare rabattfri-märkena sommar och jul också inneburit en fördyring för privata kunder och småföretaga-re.

**Not 2.** Portouppgifterna i Beijers interpellation är inte exakta. Portot för ett inrikes normalbrev som väger 100 gr är idag 10 kr (inkl moms). Portot för en sändning (storstad, sorterat, minst 75.000 försändelser) är enligt uppgift på Postens hemsida (november 2001) som lägst 2,73 kr (exkl moms).

**Not 3.** Den första faktor som närapå fört Posten fram mot konkurrensen är så nämnts det avskaffade brevmonopolet. En andra faktor är att Posten vid bolagiseringen tvingades överta hela pensionsskulden och kostnaden för de uppsägningar som blev följden av fr.a. kassarörelsens avveckling. I tredje är momsbeläggningen av portot. Man kan lägga till en fjärde faktor, de dyra kon-cernprojekten. Detta är nog delvis ett gängse svinn i alla större företag men samtidigt kopp-lat till omregleringen på så sätt att de - liksom andra "förändringsprojekt" - tillkommit och arbetat med kniven på strupen.

**Not 4.** Centerpartisten Åke Sandström följde upp debatten i riksdagen i en egen - mer inskränkt - interpellation någon vecka senare.

Kritiken har så här långt resulterat i att regeringen den 13 december gav Post- och Telestyrelsen i uppdrag att utreda om Posten ska få höja brevportot.



## SEKO Klubb Brev Tomteboda

## VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2001

## INLEDNING

Verksamhetsåret 2001 blev ett år med förändringar och omställning för medlemmarna i klubben. Vi i styrelsen har fått medlemmarnas uppdrag att verka för att Tomteboda ska leva vidare som brevterminal. Utifrån detta uppdrag har vi tillsammans med arbetsgivaren gjort en analys av vad som behöver göras. Vi kunde redan förra året konstatera att vår kostnad per sorterad försändelse låg för högt för att skulle vara konkurrenskraftiga.

Eftersom brevvolymer sjunker och att vi ej kunde hitta tillräckligt många nya volymer så konstaterade vi tillsammans med arbetsgivaren en övertalighet på terminalen med 32,8 årsarbetskrafter. Detta för att de som ville skulle kunna söka Postens omställningsprogram Futurum.

När futurumförhandlingarna var klara började vi att titta på bemanningen på de olika postslagen på Tomteboda. Detta utmynnade i en omsökning av placeringar för produktionspersonal på plan 3, där man hade företräde till sin egen placering. Innan vi skickade ut omsökningen hade vi hårda och konstruktiva schemaförhandlingar. Så här i efterhand kan vi konstatera att när schemat satt sig efter vissa lokala förhandlingar, så blev det med halvtimmars differens som våra medlemmar önskade. Största förändringen var att nattarna inte får arbeta fredag natt, men det var en av förutsättningarna eftersom terminalen stängs lördag natt.

Hösten präglades av anthraxhot och försändelser med vitt pulver hittades ett antal gånger på Tomteboda. Detta ledde till att säkerhetsrutinerna sågs över ordentligt. I samband med detta hade vi vårt nya inpasseringssystem att brottas med. Förhoppningsvis kommer de flesta av oss in där vi ska numera.

Löneförhandlingarna blev klara den 8 januari 2002 och lagledaromsökningarna resulterade i tillsättes den 1 februari 2002. Verksamhetsåret har varit händelserikt

och som om det inte vore nog så vill Bertil Nilsson att beslutet om Arlandaterminalen ska vara klart den 31 mars 2002.

Det har varit mycket att bita i och fortsättningsvis verkar det inte bli mindre. Vi får hjälpas åt så mycket vi kan för att klara uppdraget att behålla Tomteboda som en attraktiv arbetsplats. Vi i styrelsen tror att det är värt att kämpa vidare och vi hoppas att alla medlemmar vill bidra med det som går.

## STYRELSENS SAMMANSÄTTNING

<i>Ordförande</i>	Åke Anevad
<i>Kassör</i>	Anders Bergström
<i>Sekreterare</i>	Jan Åhman
<i>Vice ordf</i>	Inge Sved
<i>Ledamot</i>	Bertil Carlsson
- " -	Gerardo Berrios
- " -	Monica Lindberg
<i>Ersättare</i>	Janis Rubulis
- " -	Staffan Millner
- " -	Mohibul E Khan

Till styrelsesammanträdena har, förutom ordinarie ledamöter och samtliga ersättare, kallats även Mikael Norén eller Stefan Brihage, som kontaktombud för teknikerna. Dessutom har HSO Lasse Lövlie eller HSO-ersättaren Erhan Gömüc kallats.

## STYRELSENS ARBETSFÖRDELNING

*Arbetsutskott.* Åke Anevad, Jan Åhman och Anders Bergström har utgjort styrelsens arbetsutskott. Dessutom har en fjärde styrelseledamot ingått i AU, enligt ett rullande schema.

*Studieansvarig.* Mohibul E Khan

*Informationsansvarig.* Jan Åhman

*Jämställdhet.* Staffan Millner

*Fackligt-politiskt.* Gerardo Berrios, Bertil

Carlsson

*Arbetsmiljöansvarig.* Lasse Lövlie

*Data-ansvarig.* Anders Bergström

*Försäkrings- och pensionsfrågor.* AU

*Integrationsansvariga.* Gerardo Berrios,

Staffan Millner, Monica Lindberg

*Medlemsvärvning.* Anders Bergström

*Lagledare.* Åke Anevad

## REVISORER

Ordinarie revisorer har varit Örjan Skog och Peter Hillman, med Hannu Jokinen och Bengt Palmgren som ersättare.

## VALBEREDNING

Erhan Gömüc, sammankallande, Stefan Granbom, Päivi Latvala (avgått 1/9 p.g.a. att anställningen upphört), Marek Jaroszek, Guy Bodén.

## REPRESENTATION INOM SEKO

SEKO Stockholm representantskapet

*Ordinarie:* Åke Anevad och Gerardo Berrios

*Ersättare:*

Bertil Carlsson, Anders Bergström, Janis Rubulis, Staffan Millner.

## Samorgen

Anders Bergström, Örjan Skog, Peter Jarneus.

## Verksamhetskommittén för Posten Produktion

Jan Åhman, ordinarie. Åke Anevad, Anders Bergström samt Inge Sved ersättare.

## ÖVRIG REPRESENTATION

Samverkansgruppen Tomteboda

Åke Anevad, Jan Åhman; Lars Lövlie/Erhan Gömüc (HSO).

## MÖTESVERKSAMHET

Klubbens medlemsmöten

Två medlemsmöten har hållits under året.

**Årsmötet** den 10 mars i Konserthuset samlade drygt 40 deltagare.

Förutom sedvanliga årsmötesförhandlingar lämnades rapporter om avtalsrörelsen, Arlanda samt övertalighetsförhandlingarna.

**Höstmötet** hölls den 17 november på restaurang Hasselbacken på Djurgården med ca 50 medlemmar närvarande..

Verksamhetsplan och budget för 2002 fastställdes.

Förslag till ny skyddsorganisation behandlades och godkändes av mötet.

Rapporter lämnades om den lokala lönerevisionen, som just startat.

PO Brandeker från Verksamhetskommittén var inbjuden. Han informerade om Anthrax-hotet, som då var högaktuellt. Han rapporterade också om senaste nytt om de 15 förstudierna.

Vid mötet samlades 832 kronor in till Svenska Afghanistankommittén och mötet beslöt att klubben skulle skjuta till lika mycket.

#### Förtroendemannakonferenser

Två förtroendemannakonferenser har hållits. Till förtroendemannakonferenserna inbjuds flertalet förtroendevalda inom klubb och sektioner.

Konferensen den 30 mars ägnades fr.a. åt övertalighetsförhandlingarna. Förutom en rapport om läget och diskussion kring detta höll Ewa Edström från Futurum ett anförande om vad Futurum kan erbjuda vid övertalighet.

SEKO:s organisation på Tomteboda diskuterades liksom klubbens jämställdhetsarbete.

Rapporter lämnades om avtalsrörelsen, Personalfonden, Mälardalsprojektet samt Facktuellt och klubbens hemsida.

Konferensen den 15 oktober ägnade mycket tid åt det centrala avtalet, som nyligen blivit klart, och schemaförhandlingarna.

Dessutom diskuterades återigen klubb- och sektionsorganisation samt skyddsorganisationen i huset.

#### MEDLEMSUTVECKLINGEN

Klubben hade vid början av året 650 medlemmar och vid utgången av verksamhetsåret 584.

#### SEKTIONERNA

Inom klubben finns fyra sektioner och ett kontaktombud:

Sektion	Ordförande
Tba-F	Janis Rubulis
Tba-Stora	Hans Lindquist, t.o.m. september Mohibul E Khan fr.o.m oktober
Tba-Små	Bertil Carlsson
Tba Klump/Flöde	Staffan Millner

Kontaktombud för teknikerna har varit Mikael Norén och Stefan Brihage.

#### STUDIEVERKSAMHETEN

Två datakurser har hållits i samarbete med Dataföreningen.

Under 2001 har ett 13 förtroendevalda genomgått någon av utbildningarna i SEKO Stockholms studiekatalog, bl.a. grundläggande förtroendemannautbildning GFU.

#### INFORMATIONSVVERKSAMHETEN

*TerminalFacktuellt* har kommit ut med sex nummer om sammanlagt 124 sidor under året. Tidningen ges ut tillsammans med Årstaklubben och når därmed ca 2000 SEKO-medlemmar inom brevterminalerna.

Dessutom har *Tomtebodafacktuellt* getts ut med 5 nummer om sammanlagt 34 sidor.

Klubbens hemsida har haft ca 6.000 besök under året.

Sektionerna har huvudansvaret för den dagliga muntliga informationen till medlemmarna. Sektionerna får sin information främst genom klubbens styrelsemöten samt den strida ström av mail som numera flyter genom organisationen.

En sektion har en egen medlemstidning (Tba Stora) och två sektioner har egna hemsidor (Tba Små och Tba-F).

SEKO-medlemmar bland lagledarna och inom administrationen informeras särskilt genom mail.

## Bonus, men knappast för oss

• En artikel i dagens Nyheter den 8 februari om bonus ("*Miljonbonus trots vinstras*") påstod tidningen att "även Posten kommer att dela ut bonusar i år":

*"Bonusen gäller de flesta i företaget och baseras på vinst, nöjda kunder och nöjd personal. Om allt faller in får personalen upp till 20 procent av årslönen, ledningen får upp till 30 procent. Postens undersökningar visar att både personalen och kunderna var nöjda i fjol, så den delen av bonusen kommer att falla ut. Troligen kommer också Posten att göra vinst för år 2001, till skillnad från året innan"*

#### 83 miljoner förra året

Journalisten skriver också att den bonus som betalades ut förra året uppgick till sammanlagt 83 miljoner. Hon tror därför att årets bonus kan

kosta Posten "uppåt 170 miljoner".

*"Ingenting som vi känner till"* kommenterar SEKO Posten påståendena i DN-artikeln. *"Men däremot har vi krävt att bonusfrågan ska in i Ingemar Perssons projekt"* ("Program för bättre arbetsmiljö och ökad motivation"; projektet har tillkommit på SEKO:s initiativ).

#### Först bokslut, sedan bonus?

I en kommentar från Posten påpekas att

- Posten ännu inte har ett bonussystem som omfattar alla anställda. Däremot har många ledare och ett antal anställda i övrigt bonussystem.
- Storleken på bonus varierar mellan olika typer av befattningar
- Ev. bonus för 2001 avgörs först när bokslutet är klart.

Jan Ahman



## AVDELNINGEN

Vid förra året årsmötet blev undertecknade invald till avdelningsstyrelsen som ersättare och vid konstitueringen utsågs jag som integrationsansvarig. Det är därför de frågor jag arbetat mest med i avdelningsstyrelsen.

Vårt långsiktiga mål är att tillämpa förbundsmötesbeslutet beträffande "mångfaldsplanen". Opinionsbildning genom föreläsningar ägde rum i mars förra året genom ett tvådagars seminarium om nya Lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Även LO:s integrationsarbete presenterades liksom Tomtebodas och Årstas mångfaldsplaner. 25 personer deltog under två dagar. Efter seminariet bildades en arbetsgrupp med åtta personer från olika klubbar.

Vi träffades i maj och kom överens om att föreslå till avd. att delta i FAI:s demonstration den 6 juni. I november 2000 blev en av avdelningens medlemmar som är spärrvakt brutalt misshandlad av nynazister. Därför föreslog vi att avd. skulle ingå i Nätverket mot rasism och aktivt delta i den Europeiska dagen mot rasism den 9 november. Angående mångfaldsplanen blev jag erbjuden av koncernfacket att delta på en möte med personalchefen för hela Brevnätet för att presentera vår plan.

SEKO förbundet har haft för första gången haft en tredagars utbildning för att diskutera integrationsfrågor och hur ska vi tillämpa förbundsmöte beslut om mångfaldsplan i hela kollektivet.

### Gerardo Berrios

Klubben har deltagit med två representanter på årsmöte och budgetmöte på avdelningen representantskap. Vi har också deltagit i klubbkonferenser om löner och avdelningen verksamhetsplan.

## VERKSAMHETSKOMMITTÈN

Klubben deltar i SEKO:s Verksamhetskommitté inom Brev Riksnät/Posten Produktion. Vi har en ordinarie ledamot i kommittén. Klubben har både till Verksamhetskommittén och Koncernkommittén föreslagit ändringar i arbetsordningen som skulle innebära en mer rättvis mandatfördelning. Hittills har dessa krav avslagits.

Verksamhetskommittén har hållit fyra ordinarie möten under året, Stockholm 7-

8 mars (årsmötet), Hindås 8-10 maj, Lastberget 12-13 september samt återigen Lastberget 19-20 november. Dessutom har två konferenser/utbildningar hållits, en om avtalsfrågor och en om ROS.

Utförliga rapporter från Verksamhetskommitténs möten har lämnats i *Faktuellt*.

Klubben har även deltagit i två "storstadskonferenser", där Årsta-, Tomteboda-, Göteborg- och Malmöklubbarna träffas och diskuterar gemensamma frågor.

I samband med Malmömötet genomfördes ett studiebesök på Köpenhamnsterminalen. Rapport har lämnats i *Faktuellt*.

## SAMVERKAN / FÖRHANDLINGS-VERKSAMHET

### Ekonomi

Klubben har fortlöpande bevakat utvecklingen av terminalens ekonomi. Vi är fortfarande dyrast med våra 69 öre / försändelse (utfall 2001) men gapet till övriga terminaler har krympt under året.

### Volym

Volymerna har minskat kraftigt under 2001.

Uppsamling A tappade 21 procent och uppsamling B 4,4 procent. Sammantaget minskade uppsamlingsvolymerna med 15 procent.

Spridningen (som också speglar utvecklingen på riksnivå) tappade 5,6 procent (A+B).

En del - men långt ifrån allt - av den kraftiga minskningen i uppsamlingen beror på förändringar i samband med nya Årsta och förlusten av ankommande utrikes till Arlandaterminalen.

### "Björn Olsson-utredningen"

Ett projekt - under ledning av Björn Olsson - som utrett uppsamlings-sorteringen i Stockholmsområdet lämnade under våren sina förslag.

Den första åtgärden - som också beslutades av brevnätsledningen - innebar att 100.000 maskinförsändelser skulle flyttas från Årsta till Tomteboda.

Beslutet, liksom resten av utredningen, blockerades av Årstaledningens och genomfördes aldrig.

Resultatet blev att Årsta fortsatte att anlita ett stort antal tidsbegränsat anställda samtidigt som Tomteboda - till stora kostnader för Posten - tvingades erbjuda

Futurum till ett antal anställda för att undvika uppsägningar enligt LAS.

### Tba:s utveckling

Tomteboda har sänkt sina kostnader per sorterad försändelse från 76 öre till 69 öre på ett år. På tre års sikt är terminalledningen mål att vi ska komma ner till 55 öre.

Sänkningen vi gjort beror främst på terminalledningens framgångsrika arbete att minska fasta kostnader och den personalminskning vi gjort när vi öppnade till Futurum och Årsta.

Vi har också tagit på oss mer arbete i och med blockningen vi gör åt några utdelningskontor. Eriksson ska också få sin internpost sorterad på Tomteboda vilket innebär nya jobb vi kan söka. Kista serviceområde är huvudman men vi från Tomteboda kan söka jobben.

Kan vi minska våra kostnader som tänkt och att vi kan få olika nya jobb på Tomteboda tror vi i styrelsen att vi kan fortsätta att arbeta här trots nya Arlandaterminalen och volymminskningar.

### Övertalighet

Övertalighetsförhandlingarna började i mars och efter speciell förhandling med arbetsgivaren i April kom vi överens om en övertalighet på 32,8 årsarbetskrafter.

Detta för att kunna erbjuda alla som arbetar på terminalen att söka Futurum. Det blev ca. 25 ÅÅ. som sökte och Futurum och några ÅÅ. flyttade till Årsta. Det gjorde att vi kunde anse att vi uppnått målet eftersom vi också startade en ny verksamhet med att vi började försortera (blocka) åt Bromma, Kista och Solna.

### Nya scheman

Schemaförhandlingarna startade i våras och vi gjorde tillsammans med arbetsgivaren ett utskick med förslag till nya scheman. Många synpunkter kom in som arbetsgivaren och vi försökte justera förslagen efter. Förhandlingsresultatet blev hyggligt förutom ett missförstånd om hur SSM natt ville jobba. Vi hade justerat efter det förslag de enligt deras representanters förslag vill jobba, även om både vi och arbetsgivaren tyckte att det verkade vara ett mycket tungt schema. Det visade sig att förslaget ej var tillräckligt förankrat, men SSM chefen lovade att de som ville kunde byta med någon på motsatta sidan för att få förre nätter i sträck.

GSM chefen beslutade utan att förankra i ledningen för terminalen att de 40 fria timmarna skulle vara valfria. Det gjorde att GSM tvåskift kunde få samma schema som SSM tvåskift. Det innebar att vi med en halvtimme när på SSM tvåskift hade tillgodosett medlemmarnas synpunkter i schemaförhandlingarna.

### Lokalförändringar

Förutom omflyttningen av maskinerna har stora lokalförändringar skett under året.

Nya omklädningsrum färdigställdes ovanpå terminalkontoret och på plan 3,5. Nya sammanträdesrum började byggas på 3,5 norra. Lunchrummet som tidigare funnits i denna lokal ersattes av det f.d. rökrummet på 3,5.

Blockningen bereddes plats där tidigare GSM 14 stätt.

Friskvårdslokalerna flyttades ner till plan 1.

Uthyrningen av garaget påbörjades under året.

Grabe flyttade in på plan 5 i september och därmed lämnade brevterminalen alla lokaler i den delen av planet.

### Blockning

Under hösten övertog terminalen ansvaret för blockningen av Bromma. Samtidigt togs blockningen av Kista och Solna in i huset.

### LÖNEREVISIONEN

Det nya avtalet gäller från den 1 oktober 2001 till den 30 september 2004. Det är indelat i tre ettårsperioder. För de tre perioderna höjs lönerna med 3,0, 3,0 samt 2,9 procent vardera. Utöver lönepåslagen innehåller det nya avtalet en hel del ändringar i övriga anställningsvillkor. Dessa har utförligt redovisats i ett *AvtalsFacktuellt* under hösten.

2001 års lokala lönerrevision avslutades lagom till jul och den nya lönen och det retroaktiva betalades ut på januarilönen. Klubben och sektionerna lyckades i förhandlingarna uppnå de 16.900 kr i normallön och 400 kr generellt som vi satt som mål.

Medellönerna ligger något över normallönen och för sorterarna höjdes den med ca 500 kronor till drygt 17.200 kr/mån och med 650 kronor för lagledarna upp till en medellön för denna grupp på 20.400 kr/mån. Teknikerna fick även i år en liten extraslant; deras löner höjdes med

770 kronor till samma nivå som lagledarna, ca 20.400 kr.

Tomteboda är troligen fortfarande riksläddande i jämlika löner bland terminalerna. Skillnaden bland sorterarna uppgår efter årets lönerrevision till ca 90 kr/mån - till männens fördel. Trots ansträngningar att hålla koll på denna faktor under förhandlingarna blev resultatet att skillnaden ökade några kronor.

### Gratifikationen

Efter att ha delat ut generösa gratifikationer till chefer på olika håll inom Posten, tvingades ledningen till slut att också anslå litet pengar till fotfolket.

För vår del blev det ca 3.800 kr per heltidsanställd. Pengarna betalades ut på marslönen.

### Personalfonden

Postens Personalfond upplöstes under året och pengarna delades ut till andelsägarna.

Utbetalning skedde i maj och som mest var andelarna värda ca 7.500 kronor.

### ARBETSMILJÖARBETET

Ett hektiskt år som började med flytt av maskiner och arbetsplatser, byggnation av LTP-liner och utbildning i Operatörsunderhåll och slutade med certifieringsprojekt i systematiskt arbetsmiljöarbete. Ett år som bara rusade på och försvann. Ibland funderar jag på vart det tog vägen. När jag nu sitter och går igenom den gamla almanackan så upptäcker jag ändå

*Klubbens budgetmöte: Verksamhetskommitténs ordförande PO Brandeker förklarar de senaste projekten.*



att det nog inte var så kort som det kändes. Det är väl åldern, som dom säger.

### Möten under året:

8 gånger har skyddsombuden samlats för att samordna verksamheten.

2 gånger har jag varit på huvudskyddsombudskonferens.

10 gånger har jag varit på samverkansgruppsmöten med terminalledningen.

Och 5 gånger har jag träffat Celexa, som är ansvariga för fastigheten.

### Större ärenden under året:

#### Inflödesprojektet

som det kom att kallas, handlade inte bara om flödet, utan även om flytt av maskiner, flytt av SSM's och GSM's manuella sortering, men även om bullerdämpning och mätningar av både buller och elektromagnetiska fält.

Vid mätningarna kunde vi konstatera att vi ligger bra till på båda områdena, åtminstone om man jämför med andra terminaler. Dock har vi några områden kvar att jobba med.

#### Operatörsunderhåll

har arbetats med viss framgång på KSM och Kund, men har ännu inte kommit igång på allvar på övriga områden. Det är ett mödosamt och långsiktigt arbete som säkert kommer att ta många år. På Scania som har kommit väldigt långt så lär dom ha startat om flera gånger.

#### EBT-tågen

kom igång i början på året och invigdes



med pompa och ståt. Här har skyddsombud på Tba haft stor inverkan framför allt på utformningen av vagnarna.

### Samordningsansvar

Ett dokument togs fram i början av året för att reglera förhållandet till entreprenörer. Vilka krav som vi ställer på dom i arbetsmiljösammanhang, krav på utbildning i "heta arbeten", regler för truckkörning etc. Detta har vi sedan fått en del uppmärksamhet för och flera andra terminaler har nu "lånat" vårt dokument.

### Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

- Detta projekt startade i början på hösten och har pågått sedan dess med stor intensitet. Tanken är att Brevnätet skall vara certifierad under april månad i år. Många som har deltagit i andra certifieringar skakade på huvudet åt den tajta tidsplanen, men ser det ut att hålla. En mängd dokument har tagits fram för att beskriva hur vi skall leva upp till dom lagkrav som finns. Nu har projektet gått in i en implementeringsfas. Det räcker ju inte med att ha ett system, man måste jobba efter det också. För närvarande besöks dom lokala samverkansgrupperna för att lägga fast programmet. Sedan blir det arbetsplatsträffarnas tur. I mars får vi reda på om vi har jobbat rätt, då kommer BVQI och reviderar oss.

### Lars-Erik Lövlie Huvudskyddsombud

- Under verksamhetsåret har enheternas skyddsombud bidragit också till terminalens arbetsmiljöarbete på lokala nivåer. Ca 20 skyddsombud som representerade GSM (Leif Skog, Mats Ljungberg, Guj Boden (IRM)), Klump-Flöde (Monica Lindberg, Staffan Millner, Gerardo Berrios, Stefan Rydberg och Hannu Jokinen), Teknik och Underhåll (Mikael Ögren), Företagsposten (Anders Bergström, Magnus Rönström och Göran Berg) samt GSM/IRM (Lennart Krüger, Solbritt Hansen, Bosse Eriksson, Bertil Carlsson, Alexandra Brintler, Ingrid Andersen och Erhan Gömüc) har ständigt kontrollerat arbetsmiljön vid bl.a. skyddsronder och kommit med förbättringsförslag efter samråd med medlemmarna. Medlemmarnas önskemål framfördes också vid lokala samverkan och många tillbudsrapporteringar inlämnades. Övergripande frågor tillsammans med viktiga lokala frågor

behandlades vid månadsvis TBA skyddsombudsmöten. Magnus Rönström och Erhan Gömüc anordnade ett seminarium för hela skyddsombuden och fackliga förtroendevalda, angående "Antrax, Säkerhetsfrågor och Krishantering" där säkerhetsfrågor togs upp av Postens Säkerhetschefen Christer Alldén; frågor "om och kring Antrax" av Smittskyddsläkaren Per Lundberg; samt krishanteringsfrågor av konsult Ivar Fernamo.

Tomteboda Huvudskyddsombudens hemsida på internet har fungerat också som informationskälla bland skyddsombuden och gentemot terminalens anställda och sidorna har fått över 5 tusen besökare sedan april 2001.

### Våruset

Klubben sponsrade de nio tjejer som deltog i Våruset i maj.

### JÄMSTÄLLDHET

Under 2001 fick Tomteboda postterminal för första gången en kombinerad jämställdhets- och integrationsplan. En så kallad mångfaldsplan. I jämställdhetsplanen står bl.a att vi ska verka för en jämnare fördelning mellan män och kvinnor på alla nivåer och verksamhetsområden. En av de aktiviteter som skulle ha genomförts under 2001 var ett seminarium för chefer och lagledare om män och kvinnors olika förutsättningar i arbetslivet i allmänhet och på vår arbetsplats i synnerhet. Det har av olika skäl inte genomförts senast p.g.a. den senaste lagledartillsättningen skulle genomföras. Den kommer att aktualiseras under våren 2002. En annan målsättning var att minst 35% av lagledare, biträdande lagledare och flödesledare skulle vara kvinnor. Så är inte fallet i dag. Snarare har siffran sjunkit jämfört med 2001. Orsakerna till det måste analyseras.

De ansvariga för jämställdhet och integrationsfrågorna inom sektionerna har haft ett antal möten tillsammans då bl.a mångfaldsplanen gått igenom. Flera aktiviteter i denna som skulle uppfyllas väntar på svar. Ett möte med Jens Morin är avtalat under februari 2002.

Löneskillnaderna ökade marginellt i årets avtalsrörelse. Det skiljer nu 89 kr mot tidigare 82 kr för sorterare i mäns favör och 215 kr mot tidigare 200 kr sett till alla medlemmar. Trots det är troligen Tomteboda fortfarande riksledande i jämlika löner bland terminaler. Skillnaden

till mäns fördel beror bl. a på att en större andel f.d lagledare återfinns där vilket snedvrider statistiken. När nu skillnaden trots allt ökar måste man ha ögonen på detta och öka vaksamheten inför årets lönerrevision.

Deltagandet i SEKO Posten Produktions kvinnliga nätverk återupptogs. Två representanter från Tomteboda deltog i ett möte i Malmö under hösten.

### DATA

Aktiviteter inom IT i SEKO pågår hela tiden och är ett måste för att våra medlemmar och förtroendevalda skall få möjligheter att utveckla sig, för att därmed kunna förändra sin arbetssituation och även påverka sin löneutveckling.

Den lokala aktivitet som pågått under året, är att SEKO i Tomteboda har anlitat Dataföreningen (STDF) för att utbilda medlemmarna i datakörkortet (ECDL).

SEKO och STDF (dataföreningen) har också börjat med kurser för förtroendevalda, enl samma upplägg som ECDL, men med särskild anknytning till de förtroendevaldas behov

Arbetsgivaren har insett att SEKO:s initiativ väckt stort intresse bland personalen och har också börjat använda sig av dataföreningen i Tomteboda för att utbilda arbetsledare och specialister.

Utbildningarna läggs upp så att både fackliga och arbetsgivare skall få samma baskunskap i data

Det har inte kommit några förslag från Posten om att erbjuda något datapaket till personalen på ett bra tag nu, vilket troligen beror på att man inte har någon bra leverantör av datorer, samt att det också fattas pengar.

Det är möjligt att det kan komma upp diskussioner under 2002 om det blir något mer erbjudande eller ej. SEKO:s koncernfack har vid flera tillfällen uppvakat Posten med begäran om ett nytt datorerbjudande.

### MATRÅDET 2001

Matrådet har möte ca 5 - 6 gånger per år. Rådet består av representanter från Arbetsgivaren (Gunnar Björklind som är lokalansvarig), en ansvarig från restaurangen, en person från resp. enhet, även

från Postgirot och Logistik, samt en SEKO-representant, nu har någon från HK också tillkommit.

Det som diskuteras är i huvudsak kvaliteten på maten, innehåll (näringsmässigt), salladsbord, etc. Dessutom så är lokalen och uteplatsen alltid ett intressant ämne. Det har blivit en liten upprustning av matsalen, men det blev inte tillräckligt bra.

Lennart Grabe och hans stab:s ankomst till Tomteboda borde ha kunnat påverka mer, men eftersom dessa damer och her- rar inte äter i vår matsal som det var tänkt, så bidde ombyggnaderna inte mer än en tummetott. Det enda som har hänt är att vi har fått inmonterat den salladsbänk som stod i Klaraterminalen. Tyvärr så fungerar den inte som önskat. Kryddorna som finns står numera väldigt högt och är därför svåra att komma åt. Salladen är utplacerad på båda sidor och är inte av samma sort, så att man får ägna sig åt att trixa sig runt bänken på båda sidor fram och tillbaka om man vill ha av alla sorter.

Köerna har slutligen börjat fungera någorlunda. Detta är troligen en effekt av att de som stod i dessa ringlande köer själva började gå till restaurangen på andra tider.

Man kan tycka att det inte händer något som syns från vår påverkan, men det gör det, dels så bevakar vi att kvaliteten hålls, vi bevakar att posten underhåller lokalerna, att det finns tillräckligt med automater i produktionen, etc. Så rådet fungerar även mellan mötena.

### FACKLIGT-POLITISKT

Våra medlemmar framförde önskemål till oss förra året att bjuda in till terminalen Attac för att under en kafferast få veta mer om deras organisation och politiska plattform. Med stor överraskning fick vi ett kategoriskt nej.

Fortfarande pågår samtal mellan arbetsgivaren och facket om en rimlig överenskommelse om arbetsplatsbesök.

För politiker på alla nivåer är arbetsplatsbesök en viktig del av deras arbete för att kunna träffa människor på sina arbetsplatser, och för oss är en bra möjlighet att framföra våra åsikter och kunna påverka dem.

Posten framförallt är totalt beroende av politiska beslut på riksnivå.

Efter terrorattackerna i USA i september

förra året och efter bombningar mot Talibanerna, blev som vanligt civilbefolkningen drabbad ännu engång av kriget.

Klubbstyrelsen föreslog under medlemsmötet i november förra året göra en insamling för att hjälpa civilbefolkningen i Afghanistan och att klubben skulle bidra med lika mycket, resultat blev 1800 kr som skickades till svensk-Afghanistanskt föreningen.

### INTEGRATION

Hos oss på Tomteboda Postterminal är vi femtiotal olika nationaliteter och etniska grupper som speglar att vi är en fungerande multikulturell arbetsplats.

På det sättet vi är en förebild, och vi kan bli ännu bättre genom att kartlägga våran konkreta brister som finns och hitta konkreta åtgärder.

Därför presenterade vi fyra förslag till åtgärder.

a. Att Tomteboda inför praktiskplatser för arbetslösa eller nykomna invandrare som behöver introduktion i arbetslivet.

b. Att Tomteboda uppmuntrar de anställda med utländsk bakgrund som har språksvårigheter, att förbättra sina kunskaper genom lokal kompetensutveckling.

c. Att Tomteboda inför mentorsprojekt inom olika områden för att uppmuntra de anställda med utländsk bakgrund att söka andra arbetsuppgifter eller högre befattningar.

d. Att Tomteboda aktivt sprider information och kunskaper, genom t. ex. föreläsningar och seminarium, om lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Förra året för första gången presenterades en kombinerad jämställdhets- och integrationsplan för Tomteboda Postterminal vilken kallades "mångfaldsplan".

Personalchefen och SEKO Klubb Tomteboda kom överens om att integrationsplanen syftar på att Posten ska främja etnisk mångfald inom terminalen därför att vi tror att detta skapar en bättre arbetsplats och bidrar till ett bättre resultat. Att lyfta fram synsätt och värderingar från personer med olika etnisk bakgrund skapar helhet och bredd och kan bidra till att vi lättare kan uppnå Tomteboda Postterminal.

- Posten ska underlätta för anställda med ickesvenskt ursprung att engagera sig i förändringsarbete på terminalen.

- Posten ska motarbeta alla former av etnisk diskriminering och arbeta för en positiv syn på mångfald på arbetsplatse.

- Posten ska verka för att personer med olika etnisk tillhörighet söker lediga anställningar.

- Posten motarbeta etnisk diskriminering på alla nivåer.

Målsättningen är att inom Tomteboda Postterminal ska senast 30 juni 2002 minst 25% av lagledare och biträdande lagledare ha utomnordisk bakgrund.

### SLUTORD

Under det andra året som egen terminal i Brevnätet har en kraftfull sanering av terminalens ekonomi genomförts. En rätts åtgärder har vidtagits och fler planeras för

Klubbens budgetmöte. Fr.v. i främre raden: Paula Miettinen, Agneta Bäckman-Caviedes, Kerstin Sinisalo.





att kunna bedriva en rationell produktion i huset. Det efterlängta bullerdraperiet mot manuella sorteringen har äntligen kommit på plats och fler arbetsmiljöförbättringar har genomförts - fr.a. den friskvårdstimme som ingår i de nya schema-na från oktober.

Alla de åtgärder som genomförts borde lägga grunden för ett effektivt Tomteboda med god arbetsmiljö och hög personaltrivsel. Ett Tomteboda som har en självklar plats i framtidens brevnät. I synnerhet om vi under det kommande året prioriterar personalens trivsel.

I förra årets verksamhetsberättelse varnade vi för nya Arlandaäventyr - trots att Tomteboda i det läget inte ingick i förutsättningarna för en ny storterminal. Mot årets slut kunde vi tyvärr konstatera att vi återigen har dragits in i detta projekt.

Uppgiften under det kommande året blir mot den bakgrunden både att försvara Tomteboda och utveckla terminalen och förbättra medlemmarnas villkor.

Samtidigt vet vi att Postens situation är fortsatt besvärlig p.g.a. avregleringspolitiken. Vi kan därför inte räkna med några lättköpta framgångar.

För att vi ska uppnå de förbättringar som vi alla vill ha krävs sammanhållning och en hög facklig aktivitet. Det är vår förhoppning att så blir fallet och att Du tar del i det fackliga arbetet under det kommande året.

*Ake Anevad, Anders Bergström, Jan Åhman, Inge Sved, Monica Lindberg, Bertil Carlsson, Gerardo Berrios, Janis Rubulis, Mohibul Ezdani Khan, Staffan Millner*

## Tycker du om fiske?

• Jobbar du inom terminal eller utdelning, finns en fiskeklubb som gärna tar emot medlemmar!

Postens sportfiskeklubb

anordnar bl.a. resa till Åland för havsöringsfiske, till Jämtland för rödingsfiske, pimpelserie på vintern.

För 150 kr/år får du sportfiskekortet med kräftlott, subventionerade resor, fina prisbord.

För mera upplysningar ring Inge Nilsson, tel 781 76 04 (13.00 - 21.00), hem 540 231 48.

*Inge Nilsson*



*Britt Lundgren provar fiskelyckan på Oqvista Storsjön den 27 januari.*

## Stockholmstermin-lernas dataförening

Öppen för dig som arbetar på Arsta eller Tomteboda.

Föreningen disponerar en välutrustad lokal på plan 2½, Tomteboda.

Medlemsavgift 50 kr/år.

Kontakt: Janis Rubulis, tel 070-515 85 16

Hemsida:

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

...

## Stockholmspostens konstförening

Öppen för alla anställda inom Posten i Sth. Utställningslokaler på plan 5, Tomteboda.

Medlemsavgift 175 kr/år. Du sätter in minst 100 kr/mån på ett konto hos föreningen, som du sedan köper konst för.

Kontakt: Karin Karlsson, tel. 781 76 01

Hemsida:

<http://w1.875.telia.com/u87509607>.

...

## Postens fotoklubb

Öppen för dig som är postanställd och fotointresserad.

Föreningen disponerar ett välutrustat mörkrum på plan 1 på Tomteboda

Kontakt: Lennart Gagnefjord, tel 08-581 725 93

...

## Postens fiskeklubb

Medlemsavgift 150 kr/år

Kontakt: Inge Nilsson, Tba-F tel 781 76 04

## Upprop från klubbens valberedning:

# Till dig som är medlem i SEKO - Tba

Förra årets årsmöte utsåg undertecknade att vara valberedning. Vår uppgift är att förbereda de val som ska företas vid kommande årsmöte som skall hållas lördagen den 9 mars 2002.

I det arbetet behöver vi din medverkan. Det ska ske genom att du utnyttjar din förslagsrätt och nominerar vilka du anser bör väljas till klubbens olika och lediga förtroendeuppdrag.

### Här uppgift på vilka som har haft dessa uppdrag:

- **Ordförande:** Åke Anevad (GSM/IRM) Mandatperioden utgår.
- **Kassör:** Anders Bergström (Företagsposten), kvar ett år till.
- **Fem styrelseledamöter:**  
Bertil Carlsson (GSM/IRM); ställer inte upp, men mandatperioden kvar ett år till.  
Inge Sved (SSM); Mandatperioden utgår.  
Gerardo Berrios (Flöde); Mandatperioden utgår.  
Jan Åhman (SSM); Mandatperioden kvar ett år till.  
Monica Lindberg (Klump); Mandatperioden kvar ett år till.
- **Tre ersättare:** Janis Rubulis (F); Mohibul Ezdanikhan (SSM), Staffan Millner (Klump).
- **Två revisorer och 1 ersättare:** Peter Hillman, Örjan Skog - och Hannu Jokkinen
- **Fem valberedare:** Erhan Gömüc (Sammankallande -GSM/IRM), Stefan Granbom (F), Guy Bodén (SSM sedan IRM), Marek Jarozsek (Klump) och Paulo Miettinen (SSM).

### Arbetsfördelningen inom styrelsen har varit följande:

Förutom ordförande och kassören: \* **Vice Ordförande:** Inge Sved. - \* **Studie ansvarig:** Mohibul Ezdanikhan - \* **Sekreterare och Informationssansvarig:** Jan Åhman - \* **Jämställdhet:** Staffan Millner - \* **Fackligt-politiskt:** Gerardo Berrios - Bertil Carlsson - \* **Dataansvarig:** Anders Bergström - \* **Försäkrings- och pensionsfrågor:** A. Bergström, J. Åhman och Åke Anevad. - \* **Integrationsfrågor:** Gerardo Berrios, Monica Lindberg och Staffan Millner - Utöver dessa har Peter Jarméus (GSM) varit styrelsemötenas adjungerade sekreterare under hela verksamhetsåret.

## Valberedningen fick sista ordet

### I det kommande årsmötet skall det väljas bl.a. följande poster:

- Ordförande på två år
- 2 Styrelseledamöter på två år,
- 1 Styrelseledamot för ett år
- 3 Ersättare på ett år
- 1 Revisor på två år och 1 revisor ersättare på ett år

- Valberedningen på ett år
- Huvudskyddsombudet och dess ersättare för 3 år.

### Först nomineringar - sedan val på årsmötet

Nu bör alla SEKO medlemmar på Tomtebodå delta i den demokratiska processen och säga sin mening genom att **nominera** vilka vi skall välja på årsmötet. Detta är den minsta du kan göra om du vill ha en väl fungerande klubb på Tomtebodå. (Huvudskyddsombud och dess ersättare föreslås av skyddsombuden vilka kommer att väljas vid de lokala sektionernas årsmöte).

**Använd den nomineringsblankett som valberedningen delat ut. Du kan också maila dina förslag till valberedningens sammankallande, [erhan.gomuc@posten.se](mailto:erhan.gomuc@posten.se)**

Tänk på att du måste tala med den du föreslår. Alla som nomineras måste vara vidtalade. När du är klar med dina förslag lämnar du blanketten in i valberedningens postlådor som placerats på varje plan. Senast onsdagen den 6 mars 2001, kl: 24.00 måste blanketten vara inlämnad. Valberedningen skall efter sin bedömning föreslå kandidaterna till årsmötet för val.

Med vänlig hälsning,  
Valberedningen, SEKO Klubb  
Brev Tomtebodå, 2002-02-08

Stefan Granbom, Erhan Gömüc,  
Guy Bodén, Marek Jarozsek och  
Paula Miettinen