

FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta Pt, Tomteboda Brev, Tomteboda Logistik • Nr 2/apr2003

Ny organisation - dags att stänga Arlandaprojektet

• Posten Produktion får en ny organisation den 1 maj. Paket- och brevterminalerna förs ihop fem geografiska områden.

Även om Stockholm delats upp på ett konstigt sätt så skapar den nya geografin möjligheter att regionalt utveckla näten och terminalerna vidare. Bordet är rent och de stora showroomsprojekten bör försvinna med den gamla organisationen.

Det finns nu förutsättningar

att sätta *Den goda arbetsplatsen* i centrum för arbetet och på den grunden *utveckla* terminalerna och samarbetet mellan dem istället för att *avveckla*.

Svag kalkyl

Kalkylen för Arlanda Large har visat sig vara tunnare än vad ens *Faktuellt* förutspådde. Vi utgår därför ifrån att projektet stängs och följer med häxorna till Blåkulla!

Glad Påsk!



1:a maj

Socialdemokraterna:

Humlegården kl. 13.30
Tal vid Norra Bantorget kl. 15.30

Vänstern:

Medborgarplatsen kl. 12.00
Tal av Ulla Hoffman
i Kungsträdgården kl. 14.00

**Reglera
avregle-
ringen**

Sid 12

**Intensivt
arbete
med att
förbättra
maskin-
erna**

Sid 20

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

Faktuellt nr 2/2003

Faktuellt ges ut av
nedanstående klubbar

Red: Jan Ahman
Tel: 08/781 76 14
Nr 3/2003 beräknas
utkomma i maj

Klubb Brev Tomtebodas
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA

Klubbexp: Plan 2½
Tel: 08/781 76 14
Mail:
seko.tomteboda
@swipnet.se
Ordförande:
Åke Anevad
Tel: 0709/80 71 08

Klubb Årsta Postterminal
Box 90 121
120 21 ÅRSTA

Klubbexp: Plan 3
Tel: 08/781 56 07
Mail:
seko.postklubb.
arstapt@posten.se
Ordförande:
Micke Täll
Tel: 08/781 56 13

Klubb Logistik Tomtebodas
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA

Ordförande:
Tommy Nyrén
Tel: 0709/80 50 58

SEKO Stockholm
Box 1149, 111 81 Stockholm
Tel: 08/454 84 01
A-kassan
Tel: 020-68 10 10

Daglig post via dagligvaruhandel?

• Nu har vi fått oss en ny vd i Posten - Erik Olsson. Han kommer närmast från branschen distribution av mat, dvs dagligvaruhandel. Låter som en bra bakgrund när det gäller att få logistiken inom Posten att fungera. Bara han inte ser oss alla inom Posten som levande köttprodukter, som skall köras runt, runt tills vi blir yra i skallen? Man kan fråga sig om nye vd:n är lite yr i skallen? Detta eftersom, enligt Postens hemsida, sagde herr Olsson har varit ledig från senaste anställningen, och valt och vrakat bland en massa erbjudande från näringslivet och valde Posten? Beskrivningen av honom som en modig man måste stämma?! (Ingen övrig jämförelse med "post i butik" och vd:s bakgrund i Dagab)

Kassaservicen

Det främsta kravet på herr Olsson från SEKO:s medlemmar är att han tar ett ordentligt nappatag med ägaren om vilka kostnader Posten skall stå för, och vilka kostnader staten/skattebetalarna skall stå för - läs kassaservicen. Detta gäller även bankernas smitning från notan. I annat fall blir det de anställda som får utstå ytterligare stålbad.

Troels Nielsen

Det händer saker inom vårt närområde också. Brev- och paketterminalerna i Stockholm tillsammans med Norrköping har blivit ett produktionsområde under Troels Niensens ledning från 1 okt. Vi har inom facket organiserat oss för detta i ett geografiskt råd - SEKOposten produktionsområde Sth-Nrkp. Det kommer att vara en samverkan på Troels nivå, om frågor som gäller mer än en terminal.

Ny chef för Årsta?

För övrigt skall det tillsättas en ny terminalchef/platschef för Årsta, som vi har förstått det i skrivande stund. SEKO skall naturligtvis vara med och påverka den utnämningen. Dessutom skall det startas ett projekt för att bygga ut Segeltorp och stänga Tomtebodas paket. Projektchefen är inte tillsatt ännu. Även här, försöker geografiska rådet påverka detta beslut.

Bonus

Bonus för år 2002 är på väg att betalas ut senast i maj. SEKO deltar i samverkan för att fastställa vilken närvaro som krävs för att få bonus. På Årsta är vi just nu inte överens. Klubben är beredd att lämna samverkan i denna fråga om vi inte får ett vettigt upplägg. Detta är inte vanligt förfarande i klubben, men eftersom man på central nivå fastställde vilka lokala kriterier som skulle överträffas, utan vår medverkan, finner vi inte någon anledning att samverka om utbetalningen, om den inte verkar rättvis. I så fall skulle hela bördan falla på arbetsgivaren, och vi tar vår hand från modellen. (För bonus 2003 kommer vi däremot att få samverka om lokala kvalitetsmål för att få bonus.)

Inget Arlanda?

Vi misstänker att Postens koncernstyrelse i maj inte kommer att besluta om en byggnation på Arlanda. Det främsta skälet skulle vara brist på pengar för investeringar i Posten just nu. Om Arlanda skulle byggas så skulle sakta men säkert ett antal terminaler läggas ner. Detta skulle ske i samklang med tänkta minskade volymer under en period av 7-8 år. Posten kommer nu att hävda att de minskade volymerna gör, utan nytt Arlanda, att rationaliseringar måste ske ändå. Det betyder att man har fortsatt översyn av antalet terminaler. 22 april lär samverkansgrupp på Bertil Nilssons nivå lägga fram tankar åt vilket håll det skall gå. Vi bör alla känna oss hotade inom hela nätet.

Det som kallas för administration inom Postens huvudkontor, är nu utsatt för tryck att minska med 20 procent. Vi får se om det blir verklighet, vi är luttrade. Vi litar naturligtvis på att nye vd:n effektuerar beslutet, annars finns risk för missnöjesyttringar bland våra medlemmarna på golvet - läs produktionsstörningar. De har redan gått igenom ett antal stålbad!

Micke Täll,
förhandlingsansvarig geografiska rådet

SEKO Posten kommenterar ny Post-VD:

Ny VD måste fokusera på kärnverksamheten

• Den 9/4 presenterades Postens nya VD. SEKO Posten ställer sig positiva till utnämningen av Erik Olsson men vill skicka med ett antal frågor och uppmaningar som är av stor betydelse för de anställda i Posten.

- Postens viktiga funktion och roll i samhället medför att det krävs en extra dimension i ledarskapet, där det samtidigt handlar om att ansvara för viktiga samhällsuppdrag och verka affärsmässigt inom konkurrensutsatta marknader, säger Åke Kihlberg, ordförande i SEKO Posten.

Kärnverksamheten

- I Posten pågår nu ett arbete med att se över den framtida

verksamhetsinriktningen i syfte att komma till rätta med den ekonomiska obalansen. Enligt vår uppfattning måste den översynen utmytna i en tydligare fokusering på kärnverksamheten och de grundläggande uppdragen för Posten. Samtidigt har nuvarande ledning uttalat en tydlig ambition att återvinna förtroendet från svenska folket.

Framtidstro

För SEKO känns detta rätt och nödvändigt, vi förutsätter att Erik Olsson kommer att agera med samma inriktning, men minst lika viktigt är också att genomföra kraftfulla åtgärder för att återskapa

framtidstro och förtroende hos de anställda i Posten, säger Kihlberg.

Bankerna ska betala

- Vi förväntar oss också att Erik Olsson har höga ambitioner att finna en långsiktig och hållbar lösning för kassaverksamheten. Den nuvarande situationen där Posten tvingas bedriva den verksamheten med ekonomiskt underskott är orimlig och drabbar de anställda inom kassaverksamheten på ett mycket negativt sätt. För SEKO är det en självklarhet att staten ska ersätta Posten fullt ut för de kostnader som samhällsuppdraget medför. Lika självklart

borde det vara att bankerna skulle bidra ekonomiskt för att säkra denna service, och vi förutsätter att denna fråga löses i en dialog mellan ägaren och Posten, säger Kihlberg.

Förutsätter dialog

- Att Erik Olsson har insikten om nödvändigheten av en bra dialog med SEKO och övriga fackliga organisationer förutsätter vi, och vi ser fram mot en öppen och konstruktiv dialog i alla de viktiga frågor som är aktuella i Posten just nu, avslutar Kihlberg.

SEKO Posten

Bild: Ulf Lundqvist. Fler bilder av Lundqvist och mycken intressant läsning på www.etc.se

ETC



Postens resultat 2003

700 miljoner i förlust i rörelsen

• Postens nettoomsättning uppgick 2002 till 23,6 miljarder, en ökning med nästan 2 miljarder jämfört med föregående år. Den ökade omsättningen förklaras fr.a. av förvärv av bolag inom logistikområdet.

Tyvärr steg också kostnaderna. Det operativa rörelseresultatet blev -703 miljoner (-150 miljoner föregående år). Det försämrade resultatet i rörelsen förklaras i bokslutsrapporten med höga utvecklings- och administrationskostnader, svårigheter att anpassa fasta kostnader till sjunkande brevvolymerna samt minskade volymer i kassanätet.

Svårgenomskådligt

Det är inte lätt för en utomstående att genomlysas Postens ekonomiska läge, inte ens för en amatör, och än mindre

för proffsen tycks det som. Enligt bokslutskommunikén uppgick det operativa rörelseresultatet inom Meddelanden och logistik till +2 miljoner. Det är inte mycket på en nettoomsättning på 22,5 miljarder. Tidigare redovisades miljardvinster på breven. Resultatet inom Svensk Kassaservice var -260 miljoner och den "koncerngemensamma" förlusten blev 705 miljoner.

Noteras kan att de åtgärder som ska föra upp siffrorna över nollstrecket hittills har dragit ner kurvan: kostnaderna för det nya servicenätet och E25 uppgick tillsammans till 265 miljoner under 2002.

Hur länge räcker pengarna?

Frågan är då till sist hur länge pengarna räcker om inte resultatet förbättras. Enligt balansräkningen finns 3,2 miljarder i likvida medel och ytterligare 3,7 miljarder i avsättningar. Det är pengar som återstår

från försäljningarna av Postgirot och Postfastigheter och avsättningar som gjorts ur årets och fr.a. tidigare års resultat. De pengarna räcker kanske för att täcka ytterligare några års minusresultat, men knappast till några större investeringar för att utveckla företaget.

Dagens Nyheter "granskar"

Dagens Nyheter startade en ny artikelserie om Posten samtidigt som bokslutet presenterades. De första artiklarna ägnades åt IT-satsningarna. Förvisso har det runnit ut många miljoner på misslyckade projekt, och inte bara inom IT-sektorn. Det har funnits och finns fortfarande ett antal koncernprojekt av tvivelaktigt värde. Även inom ett relativt välskött område som Produktion ser vi hur miljonerna rullar iväg i prestigeprojekt typ Arlanda.

Men det är ändå inte här som skon klämmer och det hade kunnat bli riktigt intressant om Dagens Nyheter istället för det vanliga skvallret där alla skyller på alla, förstätt och velat och vågat ta i det verkliga problemet: omregleringspolitiken och dess följder. Enbart säkrandet av pensionerna har kostat Posten minst tio miljarder. Den osunda konkurrensen med rusinplockarna i CityMail har försämrat resultatet med ett okänt antal miljarder. Till detta kommer naturligtvis också det som pressats ur personalen och småkunderna.

Ingen vill tala om

Det är här som de stora förlusterna finns men som ingen vill tala om (den mest bespottade av alla, Grabe, nämner faktiskt problemet med pensionsåtagandena, heder åt honom!). Inte heller Dagens Nyheter - allra minst Dagens Nyheter, som alltid håller på makten, omreglerarna och EU-patrasket - och därför blev det enda synliga resultatet av DN:s artikelserie att den på sin höjd gav en extra skjuts åt nerdragningarna i administrationen. Dessutom har den antagligen bidragit till den allmänna fördummande smutskastning som tjänar syftet att bana vägen för en privatisering och/eller utförsäljning av de återstående delar som kan vara av intresse för de stora kapitalen.

Optimail ökar omsättningen

• Optimails verksamhet består huvudsakligen i att handla med utrikes post. Bolaget är en avknoppning från CityMail.

Omsättningen ökade 2002 med 44 procent till 245 miljoner. Rörelseresultatet efter jämförelsestörande poster uppgick till 4,3 miljoner eller 1,8 procent på omsättningen. Marginalerna är med andra ord mycket små i denna typ av verksamhet. Enligt bokslutskommunikén kommer de att öka i takt med stigande volymer.

Affärer ihop

Bolaget sålde under året ungefär hälften av sina aktier i CityMail och har nu kvar 14 procent (Norska Posten äger 57 procent och Bror Anders Månsson resterande 29 procent av CityMail). Försäljningen inbringade 18,4 miljoner i reavinst. Optimail har också affärer ihop med Posten; bolagen

äger tillsammans Svensk Adressändring och AdressPoint. En omstrukturering av dessa dotterbolag inbringade 4,4 miljoner för Optimails del. Den sammanlagda vinsten (rörelsen plus finansiella transaktioner) blev därmed 26,8 miljoner.

Förlust för CityMail

På tal om CityMail så uppges det bolaget ha ökat sin omsättning från 380 till 425 miljoner år 2002. "Bolagets (CityMail) resultat förbättrades avsevärt jämfört med 2001, dock visade det fortfarande en förlust", heter det vidare. Hur stor förlusten var framgår inte, eftersom CityMails bokslut inte var klart när Optimail presenterade sitt. Kanske kan vi läsa oss till detta när norska Postens årsredovisning publiceras!

Jan Ahman

Jan Ahman

Några frågor till Bertil Nilsson...

Kan jag äntligen få skriva att Arlanda Large-projektet är nedlagt!

– Det tänker jag inte bjuda på!

Vi har inte tagit ställning åt något håll ännu. Det råder en bekymmersam situation i företaget och det finns begränsat med pengar. Saker ställs mot varandra, tjänsteutveckling mot produktionsutrustning, osv.

Vi har diskuterat det här i Prodsam och vi har pratat med olika intressenter, bl.a. International Mail. Jag tycker nog att det blivit fler som ser poängen, inte minst logistiskt, med en etablering på Arlanda samtidigt som vi själva ser att det är svårt med ekonomin.

Vi har parkerat det hela, kan man säga.

När är det deadline för projektet?

– Vi måste klämma ur oss något till koncernstyrelsemötet i maj. Frågan kommer dessförinnan att tas upp vid Prodsammötet den 22 april. Börge (Österholm) har ju också sagt i olika intervjuer att det kommer att bli färre enheter, frågan är hur och var.

Sammanfattning!

– Inget radikalt har ändrats. Det finns två

alternativ, Large och Light. De är parkerade för tillfället medan vi tittar på om det finns andra mer kostnadseffektiva alternativ.

Ni har inte funderat på att föra över frågan till de nya produktionsområdena?

– De här besluten tas i den strategiska samordningen, inte i de geografiska områdena. De berörda terminalerna ligger ju också i olika geografiska områden.

Enligt min uppfattning kvarstår fördelarna med en lokalisering på Arlanda ur ett logistiskt perspektiv. Problemet är timingen, kontrakten för både inrikes och utrikes på Arlanda löper ut 2005, samtidigt som företaget har dåligt med pengar. Utrikes lokaler är mest i farozonen med de planer som finns för flygplatsen, men kanske kan hyreskontraktet förlängas. Inrikes HUB:en är inte lika utsatt.

Hur går det med omorganisationen inom produktion?

– Jag kallar det hellre för organisation-utveckling än omorganisation. Det är en utveckling som sker med ett brett deltagande där många frågor får svar vartefter.

Vi har två väl fungerande nät, det vi gör nu är försiktiga ändringar. Jag är ingen vän av stora omorganiseringar, men vi behöver rita om kartan litet. Det är 5-6 år sedan vi gjorde några större ändringar. Det är ingen revolution utan evolution!

Vad är det mer som är på gång inom Produktion?

– Vi jobbar mycket med maskininvesteringarna. Strukturfrågorna förstås, och utbyggnaden av Segeltorpsterminalen. ODR, inte minst Stockholm måste lösas, IKAB:s kontrakt löper ut snart.

Så har vi bantningen av administrationen, 20 procent ska bort på allt och det fortsätter ut i organisationen. Men det ska ske på ett kontrollerat sätt!

Blir det några maskininvesteringar i det läge som råder?!

– Vi hoppas på ett beslut i maj att få ersätta äldre GSM:ar med en ny kombimaskin. Vi har lagt ner mycket arbete på att ta fram en bra maskin, det har varit ett stort engagemang från många håll där inte minst facket har varit med.

Ett sista ord!

– Det fungerar väldigt bra i näten, vi har en mycket kompetent organisation. Det är fantastiskt kul! De prestationsnivåer som har uppnåtts är enastående, t.ex. FFK:n. Jag tror att vi för några år sedan hade svårt att ens föreställa oss de resultat som vi nu har uppnått!



Det är ett långvarigt arbete som ger resultat. Vi arbetar i enlighet med EFQM, som premierar långsiktiga förbättringar. Det är takten som är det viktiga, inte enskilda resultat. Det är därför Tomteboda fick utmärkelsen för SWEX:en, ni gjorde det största lyftet under 2002. Grattis!

Jan Ahman

Bertil Nilsson är chef för Posten Produktion.

OmregleringsEuropa Deutsche Post outsourcar

• Deutsche Post (DPWN) överväger - för första gången enligt nyhetsbrevet CEP News, som publicerat uppgiften - att börja outsourca delar av sin paketverksamhet (som numera bedrivs genom dotterbolaget DHL). Syftet sägs uttryckligen vara att sänka lönekostnaderna ("förbättra DPWN:s lönestruktur i förhållande till konkurrenterna").

DPD föredöme

Man hänvisar till DPD (svenska Postens samarbetspartner!) och German Parcel, vilka båda - enligt Deutsche Post - använder entreprenörer, fr.a. för att leverera paketen.

Ironiskt nog skapar Deutsche Posts/DHLs smak för entreprenader problem för bolaget i USA. DHL bedriver redan en omfattande verksamhet där, det mesta sker dock genom entreprenör-

er. När nu DHL är på väg att ta över ytterligare ett bolag, Airborne Express, har fackförbundet Teamsters reagerat. Airborne har idag mer än 9.000 egna anställda - som är fackligt organiserade i Teamsters. Facket är nu oroade över att DHL:s övertagande ska resultera i att Airbornes anställda sägs upp och ersätts av entreprenörer.

Teamsters

(Teamsters organiserar också de anställda i UPS, den största lättgodsdistributören i USA. Den andra giganten på USA-marknaden, FedEx, är uttalat antifackligt och har vad jag vet inga fackligt organiserade anställda i USA. Med sitt köp av Airborne blir DHL nr 3 på lättgodsmarknaden i USA. Utanför USA är DHL marknadsledande.)

Jan Ahman

Ny organisation inom Posten Produktion

Brev- och paketnäten blir fem produktionsområden

■ Arbetsgivarens nya organisation för Posten Produktion börjar gälla från och med den 1 maj. I korthet innebär den att nuvarande brev- respektive paketnät upphör. Brev- och paketterminalerna förs istället samman under en chef i fem geografiska produktionsområden:

- **Syd**, som omfattar Malmö brev- och paketterminaler, Alvesta brevterminal, Växjö paketterminal.
- **Väst**, Göteborgs brev- och paketterminaler, Jönköpings paketterminal (Torsvik), Näsjö brevterminal.
- **Stockholm**, Norrköpings brevterminal, Årsta och Tomtebodas brevterminaler, Västberga gruppreklams- och tomgodsterminal, Segeltorps och

Sätra paketterminaler (Tomtebodas paket flyttas till Segeltorp hösten 2004).

- **Mitt**, Arlanda brevterminal (utrikes), Uppsala brevterminal, Västerås brevterminal, Karlstad brevterminal, Örebro paketterminal.
- **Nord**, Sundsvalls brevterminal, Umeå brevterminal, Ånge paketterminal, Luleå paketterminal.

Cheferna för respektive produktionsområde tillsattes i slutet av mars:

- **Syd: Bo Norén**, terminalchef på Malmö brevterminal
- **Väst: Eva Lind**, terminalchef på Göteborgs brevterminal
- **Stockholm: Troels Nielsen**, terminalchef på Årsta brevterminal

• **Mitt: Walter Daag**, Torsviks paketterminal

• **Nord: Björn Olsson**, terminalchef på Sundsvalls brevterminal.

En av förutsättningarna för den nya organisationen är att den ska leda till att befintliga resurser för ledning, styrning och stöd minskar med 20 procent (det står faktiskt så i beslutet!).

Krispaketet till följd av Postens senaste minusresultat har ytterligare understrukturerat detta krav.

Stockholm

Det kommer inte att byggas upp en egen administration i Produktionsområde Stockholm, istället ska det ske en samordning eller samutnyttjande av de administrativa resurserna på det sätt som sker i personalförsörjningsprojektet. Det ska inte tillsättas en ekonomichef, personalchef, etc med ansvar för hela Stockholm. "Den enda egna administration som jag kommer att ha, är min bärbara PC", säger Troels Nielsen, chef för produktionsområde Stockholm.

De nuvarande terminalcheferna behåller de befogenheter de har idag; det nya för dem blir att de får rätta sig efter de gemensamma mål för hela Stockholm som produktionsområdeschefen beslutar.

Stora frågor

Troels Nielsen kommer att biträdas av Anders Knutsson, tillförordnad Brevnätschef i den gamla organisationen, fram till den 1 oktober.

De stora frågor som ligger på bordet i Stockholm är bl.a. följande. Gruppreklamsbladning, där kontraktet med nuva-

rande entreprenör löper ut vid årsskiftet ska antingen förlängas eller så ska Posten ta över hela eller delar av bladningen i egen regi. Det beslutet brådskar. Likaså tillsättningen av nya chefer inom ePP, Segeltorpsprojektet och eventuellt också en lokal chef för Årsta. De s.k. "strukturfrågorna" fortsatta framtid är avhängiga det slutliga beslutet om Arlanda; ett beslut som senast ska komma i samband med koncernstyrelsemötet i slutet av maj.

Se där några frågor att bita i för den nye chefen!

Ny samverkan

Men också för facket! Den nya organisationen inom Posten Produktion påverkar naturligtvis också det fackliga arbetet. En ny samverkansgrupp kommer att bildas inom Produktionsområdet. Det innebär ett utökat regionalt samarbete mellan de olika klubbarna i Stockholm och klubben i Norrköping.

Förhandlingarna om ett samverkansavtal påbörjas inom kort och det är därför för tidigt att säga något om hur den nya samverkansgruppen kommer att se ut och vilka frågor den ska behandla. Klart är dock att de idag fem klubbarna (fyra när Tba och Segeltorps paketterminaler slås samman) måste enas om en förhandlingsansvarig och ett samordnande huvudskyddsombud. Micke Täll, ordförande i Årstaklubben, har utsetts till förhandlingsansvarig och Heinz Grentzelius, HSO på Norrköpings-terminalen, till samordnande HSO.

Jan Ahman

Verksamhetskommitténs årsmöte

● Verksamhetskommitténs årsmöte blev inte så mycket årsmöte. Anledningen var den nya organisation som både fack och arbetsgivare är på väg att införa. Mötet beslöt mot den bakgrunden att förlänga gällande mandat i Verksamhetsrådet fram till majmötet, då de sedvanliga årsmötesvalen genomförs.

Däremot behandlades en kortfattad verksamhetsberättelse för föregående år och en verksamhetsplan för 2003 antogs. Den senare publiceras på annan plats i denna artikel.

Större delen av årsmötet

kom att handla om framför allt Posten Produktionens nya organisation. Denna liksom SEKO Postens nya organisation beskrivs i separata artiklar. Nu återstår att se om falukorven blir godare, när den skärs efter nya recept!

Bonus

Sune Sjödin informerade om arbetsgivarens beslut om bonussystem för Posten Produktion. Bonusen presenteras i särskild artikel på annan plats i detta nummer av Faktuellt.

Jan Ahman

SEKO Postens nya organisation

• Det är som bekant inte alldeles enkelt att idag förstå SEKO:s organisation.

Jag vet inte om det överhuvud taget är möjligt, men jag ska i alla fall göra ett försök att beskriva organisationen, så som den ser ut efter de senaste ändringarna år 2003.

Klubben

Enligt förbundets stadgar är det klubbarna som är grundorganisationen. För vår del innebär det att Klubb Brev Tomteboda ansvarar för den fackliga verksamheten på Tomteboda Brev, Klubb Årsta Pt på Årstaterrminalen och Klubb Tomteboda Paket på Tomteboda paketterminal, etc...

Ovanför klubben delar sig förbundet i två grenar. Den ena går via (den geografiska) Stockholmsavdelningen till förbundsmötet och förbundsstyrelsen. Den andra grenen går till Verksamhetskommittén och slutar hos SEKO Postenkommittén.

SEKO Postenkommittén

Det koncerngemensamma fackliga arbetet inom hela Posten sköts av SEKO-Postenkommittén, som i sin tur utser SEKO Postens styrelse. SEKO-Postenkommittén består av 50 ledamöter från Verksamhetskommittéerna; dessa 50 väljs i 7 geografiska valkretsar. Dessutom ingår SEKO Postens styrelses 9 ledamöter samt 1 representant för ledare och 1 representant för specialister i kommittén. Sammanlagt består alltså SEKO Postenkommittén av 61 ledamöter.

SEKO Postens styrelse 2003-2004	
Ake Kihlberg	ordförande
Kristina Hvatz	
Mats Löf	
Alf Mellström	
Sune Sjödin	
Tom Tillman	
Tomas Boström	Poståkeriet
PO Brandeker	Produktion
Anne-Marie Ross	Servicenätet

SEKO Postens styrelse består av de tre

ordförandena ("verksamhetsansvariga") i Verksamhetskommittéerna samt ytterligare sex mandat.

Det finns tre Verksamhetskommittéer: Servicenätet/Svensk Kassaservice, Poståkeriet samt Posten Produktion. Posten Produktions Verksamhetskommitté har 8 mandat i SEKO Postenkommittén, ett mandat från varje geografisk valkrets förutom Stockholm som har två mandat.

Verksamhetskommittén

Vår Verksamhetskommitté ansvarar för de gemensamma fackliga frågorna inom Posten Produktion. Kommittén sammanträder 3-4 gånger per år.

Verksamhetskommittén består av ett grundmandat från varje terminal. Dessutom har de fyra heltidsengagerade i Verksamhetsrådet en ordinarie ersättare. Sammanlagt blir det 28 ledamöter i kommittén.

Respektive klubb väljer sin ledamot till Verksamhetskommittén förutom de åtta som också ingår i SEKO Postenkommittén. Dessa väljs gemensamt av klubbarna inom valkretsen.

Produktions Stockholmsklubbar representeras 2003-2004 i Verksamhetskommittén av Micke Täll (Årsta), Jan Åhman (Tba Brev), Allan Donsenius (Segeltorp) samt Tommy Nyrén (Tba paket). Micke Täll och Allan Donsenius är samtidigt de två från vår valkrets som också ingår i SEKO Postenkommittén.

Verksamhetskommitténs arbete leds av Verksamhetsrådet. Produktions Verksamhetsråd har

under år *PO Brandeker (th) är ordförande i Produktions Verksamhetskommitté*
2002 bestått *Här tillsammans med Faktuelltts redaktör vid senaste kommittémötet.*

av sex ledamöter, inklusive samordnande huvudskyddsombud, samt två adjungerade. Den verksamhetsansvarige, tillika ordförande i rådet, utses av SEKO Postenkommittén.

Denna valde vid sitt årsmöte PO Brandeker till verksamhetsansvarig i vår kommitté. Övriga ledamöter i rådet väljs vid kommittémötet den 21-22 maj.

SEKO Posten samordnare

För att lokalt samordna den fackliga verksamheten inom SEKO Posten utses en facklig samordnare av berörda klubbar inom varje geografisk SEKO-avdelning. Inom Stockholmsavdelningens område har Micke Täll, ordförande på Årsta postterminal, utsetts till samordnare.

Kostnaden

Det är klubbarna som numera finansierar det koncernfackliga arbetet. Vi betalar 3 kr per medlem och månad till det gemensamma koncernfackliga arbetet. Hittills har Stockholmsklubbarnas avgifterna betalats med de medel som finns kvar från den tidigare postavdelningen i Stockholm och vilka förvaltas av Samorgen. Under 2003 kommer resterande medel i Samorgen att skiftas ut på klubbarna varefter vi själva får betala avgiften till SEKO Posten.

Yttersta ansvaret

Det yttersta ansvaret för SEKO:s verksamhet, vare sig den sker i avdelningar, företagskommittéer, på förbundskontoret, etc, etc, har förbundsmötet, som sammanträder vart tredje år (2003, 2006, osv), och däremellan årsmötena samt förbundsstyrelsen.

Jan Åhman



Många pengar

Ny bonusmodell inom hela Produktion från 2003

Arbetsgivaren har - efter samverkan - beslutat om en gemensam bonusmodell för hela Posten Produktion. Den nya modellen gäller för 2003.

En första förutsättning för att bonus ska utgå är att Pos-

ten Produktion visar ett bättre resultat än budget. Två spårar finns:

- Högst 25 procent av resultatförbättringen får delas ut (plus sociala kostnader och administration)

- Den enskilde kan få maximalt ett halvt prisbasbelopp (2003 = 19 300 kr).

Den nyckel som används för att fördela pengarna samt de mål som ska uppnås framgår av tabellerna.

De lokala målen för kvalitet och medarbetare vid respektive terminal (Tba Brev, Årsta Brev, Tomtebodas paket) har inte fastställts när detta skrivs.

Fler villkor

- Om det ekonomiska målet för hela Produktion uppfylls (= bättre än budget) utfaller bonus för den delen (= 20 procent av de totalt 40 procent som de ekonomiska målen är värda). Alla de övriga målen är stegvisa med en skala 1 - 10, där nivå 5 är det fastställda målet i planen. Det innebär, om undertecknad förstått det hela rätt, att man kan få en "tröstbonus" även om man inte uppnått målet, men nått nästan ända fram. Om man å andra sidan överträffar målet, får man en allt högre bonus.

- Modellen omfattar alla anställda inom Produktion, förutom dem som har individuella bonusavtal.

- Endast närvarotid inklusive facklig tid utgör underlag för bonus. För att få full bonus krävs minst 1 550 timmars närvaro. En genomsnittlig närvarotid beräknas till 1 800 timmar per år. Det innebär att det finns marginal för en viss frånvaro (sjukdom, föräldraledighet, etc) innan man börjar tappa bonus. SEKO anser att föräldraledigheterna borde räknas som närvarotid fullt ut, men har inte fått gehör för detta. Deltidarnas bonus beräknas i relation till 1550 timmar.

Några hundralappar i resultatåterföring 2002

I maj förra året fattade chefen för Brevnätet, Bertil Nilsson, beslut om rörlig resultatlönen (bonus) inom Brevnätet för år 2002.

Villkoren påminner om dem som gäller i det nya beslut som är på väg om resultatlönen för 2003. Förutsatt att hela Brevnätets ekonomiska resultat är bättre än plan utgår en bonus om vissa mål för ekonomi, kvalitet och medarbetarmål uppfylls centralt och lokalt på respektive terminal.

Utfallet för 2002 blev, har det beslutats, att maximal bonus vid 100 procents må-

luppfyllelse för en heltidsanställd med full närvaro uppgår till 1.500 kr (i engångsbelopp).

Ingen klarar 100 procent

Nu är det ingen enhet inom Brevnätet som klarat målen till 100 procent. Vi på Tomteboda, till exempel, anses ha klarat våra mål till 55 procent varför vi som mest kan få 825 kronor. Årsta får 863 kronor. Dessa belopp gäller för den som är heltidsanställd; deltidare får den del av detta som motsvarar anställningsåtagandet.

Dessutom krävs det "full närvaro" för att få helt belopp. Vilken frånvaro som reducerar beloppet anges inte i beslutet. Oklarheter kring detta har gjort att utbetalningen drar ut på tiden. Varken Årsta eller Tomteboda får några pengar i april utan tidigast i maj.

4,4 miljoner

Sammanlagt betalas 4,4 miljoner ut i bonus inom hela Brevnätet (om alla uppfyllt sina mål till 100 procent skulle 7,5 miljoner ha betalats ut.)

Jan Ahman

Villkoren för resultatlönen (bonus) för 2003 beskrivs i artikeln härintill!

Utfall resultatlönen i Brevnätet 2002		
Enhet	Måluppfyllelse Procent	Belopp per heltidsanställd med full närvaro
Alvesta	60%	900
Arlanda	61%	919
Göteborg	45%	675
Karlstad	65%	975
Malmö	70%	1 050
Nässjö	60%	900
Norrköping	45%	675
Tomteboda	55%	825
Sundsvall	60%	900
Umeå	45%	675
Uppsala	75%	1 125
Västerås	70%	1 050
Årsta	58%	863
ePP	65%	975
PR BU	65%	975
PR BS	90%	1 350

Utfall enligt centralt beslut. Med reservation för ev. lokala anpassningar.

Året därpå

• Bonus betalas ut efter årets slut och senast i mars året därpå. För att få sin bonus måste man fortfarande vara anställd vid det datum som bonus betalas ut. Möjlighet finns att lokalt göra undantag för t.ex. nyblivna pensionärer. Flyttar man under året från Produktion till annan enhet i Postkoncernen så får man bonus för den del av året som man varit anställd inom Produktion.

• Minsta belopp som betalas ut individuellt fastställs lokalt. De bonuspengar som hamnar under gränsen för individuell utbetalning tillfaller den lokala arbetsplatsen.

Ett räkneexempel

För en vanlig dödlig inom Brevnätet låter det mycket med en bonus på ett halvt prisbasbelopp. Det kommer inte heller att bli fråga om sådana tal.

Om vi antar att Produktion gör ett resultat på 100 miljoner kronor bättre än plan (hela Produktion omsätter ca 5,5 miljarder per år) så får högst 25 procent delas ut till personalen = 25 miljoner.

Siffrorna inom parentes i tabellen visar hur dessa 25 miljoner fördelas på respektive mål. Dessa belopp ska sedan fördelas på individerna. Om vi gör ett enkelt räkneexempel och antar att vi är ca 5 500 årsanställda inom Produktion så blir det 25 milj / 5 500 = 4 545 kr per heltidsanställd. Då förutsätter det att alla mål på alla nivåer har uppfyllts - vilket knappast är troligt!

Bonus 2002

Under våren 2002 togs ett arbetsgivarbeslut om bonus för 2002. Utfallet av denna redovisas i rutan på föregående sida.

Jan Åhman

Bonusmodell Posten produktion, fördelningsnyckel				
	Andel av bonus	Nivå i org som bonusen beräknas/andel av bonusen		
		Produktionsnivå	Tjänstegruppsnivå	Lokal nivå
Ekonomiska	40% (10 milj ¹)	20% (5 milj)	20% (5 milj)	--
Kvalitet	40% (10 milj)	--	20% (5 milj)	20% (5 milj)
Medarbetare	20% (5 milj)	--	--	20% (5 milj)
Totalt	100% (25 milj)	20%	40%	40%

¹ = Se förklaring till beloppen inom parentes nedan, under "Ett räkneexempel")

Mål som ska uppnås inom resp kategori och område	
Ekonomi	
Produktionsnivå	Total kostnad i Produktion med hänsyn taget till volymförändringar och tekniska justeringar
Tjänstegruppsnivå: Brev	Kostnad/brev
Tjänstegruppsnivå: ODR	Kostnad/bladat grm
Tjänstegruppsnivå: Paket	Kostnad/kolli
Kvalitet	
Tjänstegruppsnivå: Brev	SWEX Tid ut
Tjänstegruppsnivå: Paket	Företagspaket i tid
Tjänstegruppsnivå: Hybrid	Leveransprecision till terminal
Lokal nivå brevterminal	Ett eller flera av målen: Tid in, FFK, FVK, SWEX, ODR
Lokal nivå paketterminal	Ett eller flera av målen: Företagspaket i tid, SOT till SOT
Medarbetare	
Lokal nivå	Exempel på mål: Antal förslag per medarbetare, Andel medarbetarkontrakt i % av antalet anställda.

Bild: Ulf Lundkvist, www.etc.se



Några eftertankar om förtroende i samband med Klubb Årstas årsmöte

■ Efter senaste riksdagsvalet lades många pannor i djupa och bekymrade veck när det låga valdeltagandet, som ändå hamnade kring 80% stod klart. Trots att man i medierna på senare tid kunnat läsa om ett sjunkande förtroende för de fackliga organisationerna var detta knappast något som stod på agendan när knappt 10 % av

Sekos medlemmar vid Årstarterminalen samlats för att välja den styrelse som närmaste året skall stå som talesmän gentemot arbetsgivaren för samtliga medlemmars räkning. Att detta skulle kunna innebära ett demokratiskt problem uppmärksammades kanske inte eftersom ca nittio medlemmar ändå är fler än vad vi är vana vid att se vid

ett lokalt fackligt möte.

Svagt aktivt stöd

Ändå borde det svaga aktiva stödet stämma till eftertanke. I politiska sammanhang brukar man tala om en brytpunkt där de röstande inte längre kan ge legitimitet åt den församling som väljs och det är uppenbart att kraven på deltagande till kommun och riksdag bör ligga förhållandevis högt. Men är det egentligen rimligt att valdeltagandet i fackliga sammanhang närmast kan jämföras med valen till kyrkofullmäktige?

Såväl kyrka som fackliga organisationer har också på senare tid råkat ut för stadigt sjunkande medlemstal. Det verkar som om allt fler upplever att medlemskapet kostar mer än vad det smakar och att dessa institutioner inte förmår ta till vara den andliga respektive materiella välfärden.

Tio procent

Vad det bristande förtroendet lokalt handlar om finns det säkert mer än en mening om. En viktig punkt som i år hamnade i fokus efter att i flera år ha avfärdats som inte stående på dagordningen gäller de fackligas närvaro i produktionen.

Många medlemmar har känt sig störda av att de som förhandlar om produktionspersonalens arbetsförhållanden i vissa fall själva har så inaktuell erfarenhet av vad det vill säga att delta i produktionen. Den arbetsgrupp som utarbetat det förslag till stadgeändring årsmötet fick ta ställning till, menade att tio pro-

cent är ett minimikrav vad gäller praktisk arbetslivserfarenhet för de lokala förtroendevalda. En slutsats som mötesmajoriteten också ställde sig bakom. Tråkigt att konstatera var hur Åke Kihlberg använde sin auktoritet till att undergräva beslutet med sin kommentar om hur "svår" att förverkliga denna stadgeändring skulle bli.

Lönekriterier

Ett annat förhållande som skyttade fram i förbigående var frågan om principerna för de heltidsfackligas lönekriterier, där praxis tycks ha ändrats sedan lönerna blev individuella. Den ursprungliga princip som innebar att förtroendevalda inte skulle släpa efter i lön på grund av sitt fackliga engagemang, tycks av P-O Brandekers svar att döma numera gälla att de heltidsfackliga inte bör ligga alltför långt efter arbetsledningen i lön, en tolkning som för övrigt styrks av samtal jag haft med andra förtroendevalda. Denna inställning bidrar antagligen inte heller till att öka förtroendet hos medlemmarna. Utan att vilja miss-tänkliggöra någon tycker jag inte att det är konstigt att en del medlemmar ställer sig frågande inför att vissa förtroendevalda efter några års facklig verksamhet på heltid har en betydligt högre lön än det stora flertalet på golvet.

Lovordat samarbete

Visst kan det vara som Klubb Årstas omvalde ordförande förmodar, om jag tolkat honom rätt, att det är arbetsgivarens syn på hans insats för Posten som ligger bakom hans lö-

Klubb Årsta styrelse och ansvarsområden 2003

Styrelsen:

Ordförande	Micke Täll
Kassör	Anders Viksten
Sekreterare	Jan Alvebäck
vice Ordförande	Jan Gebring
vice Sekreterare	Jan Skog
4 Ledamöter	Hans Rosén
	Göran Borgqvist
	Raili Kalliovaara
	Abdessater Dridi
3 Ersättare	Kjell Johansson
	Rodrigo Acuna-Lopez
	Bo Ericsson

Ansvarsområden:

Information	Jan Skog
Medlemsvärvning	Kjell Johansson
Medlemsförmåner	Rodrigo Acuna-Lopez
Arbetsmiljö	Göran Borgqvist
Rehabilitering	Jan Gebring
Utveckling & Studier	Raili Kalliovaara
Fackligt / Politiskt	Micke Täll
Kultur & Fritid	Raili Kalliovaara
Jämställdhet	Hans Rosén
Integration	Bo Ericsson
Ungdomsansvarig	Anna Panic (adj)

neutveckling. Tyvärr är detta dock inte den enda tolkning jag stött på. Det faktum att Årstas terminalchef i en tid av för många smärtsamma organisationsförändringar passade på att lovorda samarbetet med de fackliga organisationerna vid vår senaste affärsdag kanske inte heller bidrar att öka förtroendet för dessa.

Viteaprojektet

Inte heller har så kontroversiella förändringar som Viteaprojektet och anställda med 0% förordnande enligt min mening förankrats bland medlemmarna innan man skrev på. Med tanke på det låga uppslutningen vid årsmötet, visst vore det väl använda pengar att när det gäller frågor där man kan förutse att de blir mycket omstridda, skicka ut en enkät där man frågar medlemmarna till råds innan man sätter sig och förhandlar.

Samförstånd att föredra

Även om samförstånd generellt sett är att föredra framför konfrontation borde man, bildligt talat, oftare än vad som nu är fallet kontrollera att flytvästarna räcker för alla innan man sätter sig i samma båt som arbetsgivaren.

Günter Thiele

Omregleringar Ryska Posten blir bolag

Även ryska Posten är på väg att bolagiseras, för att därefter säljas ut.

De idag 82 regionala postförvaltningarna håller nu på att sammanföras i ett statligt ägt aktiebolag. Staten behåller aktierna i tre år innan utförsäljningen börjar år 2007. /JA

Micke Täll svarar:

Efter eftertanken om årsmötet?

■ Jag har, som klubbordförande, fått möjlighet att replikera på Gunter Thieles eftertankar om Klubb Årsta årsmöte. Gunther Thiele blev omvald som revisor och har för vana att skriva brev, artiklar, mail till ordförande, men aldrig direkt tala med klubbordförande utom på själva årsmötet.

Inga reservationer

Gunther Thiele har ägnat stor möda att se till att klubbstyrelsen fullföljer de beslut som medlemsmöten har tagit. Det är bra. I övrigt har han aldrig uttryckt några tankar/förslag om Klubb Årstas väg mot en framtid där värdet av medlemskapet i Klubb Årsta skall förbättras. Dvs vilka idéer och tankar kan utveckla verksamheten? Att tio procent av medlemmarna deltar på årsmötena är ganska vanligt. Så var det redan på åttiotalet.

Som revisor har man att kontrollera räkenskaperna och förvaltningen. Det sistnämnda innebär att läsa alla protokoll från styrelse- och medlemsmöte för att se hur styrelsen arbetar. I sin artikel tar han upp Vitea och att styrelsen borde förankrat bättre - Göran Borgqvist kommer att bemöta detta i sin artikel om Vitea. Det märkliga är att revisorn, som har att kontrollera våra protokoll, hade den bestämda uppfattningen på årsmötet att styrelsen hade röstat emot Vitea 5dec - Han var dessutom själv med på det mötet?! Tvärtom ställde sig styrelsen bakom beslutet om Vitea. Det finns heller inga reservationer från någon ledamot.

Sektionen förhandlar

Vidare i artikel menar han att minst 10 procent deltagande i produktionen förbättrar insik-

ten när man skall förhandla om villkoren på arbetsplatsen. Det stämmer och det är sektionen som förhandlar på arbetsplatsen. Analogt med detta borde alltså sektionernas styrelseledamöter deltaga i produktionen minst 10 procent. Men beslutet på årsmötet gäller bara klubbstyrelsens ledmöter! Det gäller inte heller de som arbetar företagsfackligt. Gunther nämner själv att han satt i den arbetsgrupp som ett medlemsmöte bestämde skulle utreda frågan. Min egen arbetslivserfarenhet som Gunther ömmar för, består av arbete i produktionen 1981-98. Innan dess hade jag erfarenhet från andra yrken. Jag började arbeta fackligt 1988 och är heltid facklig från 1999. Eftersom jag nästan hela tiden varit heltidsanställd i Posten, så kanske deltidare Gunther och jag har lika lång tid som erfarenhet? Nu har årsmötet bestämt att jag och andra skall öka vår erfarenhet i produktionen. Därför kommer jag då och då deltaga, märk väl inte svara på fackliga frågor, i produktionen

Kompetens till grund

När det gäller löneutveckling för vissa fackliga hade mötesordförande PO försökt beskriva den kompetens som kan ligga till grund för lönesättning. För vissa av oss, exempelvis PO Brandeker, Åke Kihlberg och undertecknad kan de fackliga uppgifterna och kompetensen med den, vara svår att jämföra med medlemmen i ett arbetslag.

Att vi skulle ha en bättre löneutveckling på detta är inget skäl, men man kan jämföra ansvaret för vissa uppdrag som jämförbart med arbetsledare/sortchefer. Min egen lön är dock långt ifrån

en sortchefs. Min egen kompetens innehåller bl a att jag skall kunna allt om vårt pensionsavtal, sitter med förhandlingsgruppen för våra övriga kollektivavtal och skall därmed kunna avtalen. När det gäller medinflytandeavtalet och samverkansgrupp som skyddskommittén, kan jag nog slå många chefer på fingrarna när det gäller att kunna detta.

Till regeringsrätten

Är dessutom utbildad på Lagen om arbetsskador och dess försäkringar och driver ärende ända till regeringsrätt om så krävs. Som klubbordförande har jag ansvaret att SEKO:s arbete fungerar hos alla sektioner, och gripa in när det behövs. Jag håller i utbildningar för att andra klubbar skall också öka sitt kunnande om t ex pensionerna. Jag får dagligen frågor från fackliga i hela Posten om olika problem. Postens växel tycks tro att klubb Årsta är lika med hela SEKO. Tro't eller ej, så har jag klarat sorteringsprovet och skall kunna köra truck.

Dykardräkt

Flytvästar och samma båt som arbetsgivaren vet jag inte riktigt hur man skall tolka, men jag antar att det menas att om jag gör som arbetsgivaren vill så får jag sitta kvar i båten (och en bättre löneutveckling)? Andra måste ha flytvästar eftersom de kastas överbord om de inte tycker som arbetsgivaren? Intressant tanke, men själv har jag alltid dykardräkt för att kunna gå till botten med alla fackliga frågor!

Micke Täll,
deltog också på årsmötet

VITEA? Nej tack!

• I den långa raden av entreprenader som i praktiken smygprivatiserat stora delar av postverksamheten har nu även sjuka postisar lagts ut på entreprenad - genom provårsavtalet med sjukvårdskonsulten Vitea som gäller på bl a Årsta-terminalen fr.o.m. februari.

Vi förväntas sjuk- och friskänmäla oss till Viteas telefonjour av sjuksköterskor (enligt uppgift ett 60-tal) och dessutom svara på manipulativa och integritetskränkande hälsoenkäter för att "kartläggas" hälso-mässigt. Även om vi som enskilda anställda självklart inte är förpliktigade att göra vare sig det ena eller det andra! Man MÅSTE inte svara t ex på enkäterna. Det är inte vi enskilda anställda som skrivit

kontrakt med Vitea och frågorna gäller privat område, inte arbetsplatsen.

Besviken

Som medlem är jag besviken över att våra fackliga företrädare sagt ja till detta avtal, lastat på oss detta nya ok - med stora nackdelar och pyttesmå fördelar - utan att ens konsultera oss först. (En eloge till dem som, om än förgäves, röstade nej!) Projektet borde egentligen, enligt min mening, omedelbart stoppas eller i alla händelser inte få någon fortsättning i samma former efter provåret.

Skälen till denna min uppfattning är bl a följande - utöver den kanske allra viktigaste: SAMBANDET MELLAN HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ BLIR OTYDLI-

GARE, vilket givetvis är ett stort bekymmer inte minst för oss som är skyddsombud.

Sjuk- /friskänmälan

Sjukanmälan till sjuksköterska, som vid behov kan bistå med värdråd, kan vara en fördel

... MEN:

• Diagnoser/rådgivning från alternerande obekanta sjukvårdsrådgivare per telefon har rimligtvis ett tämligen begränsat värde. Risken för missförstånd och feldiagnoser från någon som aldrig träffar patienten är uppenbar. (Dessutom finns redan en sådan samhällsservice, t ex Sjukvårdsupplysningen.)

• Idén att Vitea ska vara vår "förmyndare", en mellanhand, i dialogen med arbetsgivaren är kränkande. Naturligtvis vill man/jag själv, med egna ord, meddela arbetsplatsen varför man är sjukfrånvarande i den mån det alls är nödvändigt i stället för att Vitea mailar informationen. För den anställda är det viktigt att själv ha kontrollen över vilken information som lämnas till arbetsplatsen om den privata hälsan.

• Åtminstone nu i projektets startända kränks individens integritet dessutom av att ett alltför stort antal chefer av olika slag inom terminalen har tillgång till den mailade sjukinformation om alla på terminalen.

• Det brukar framhållas med honnörsord att arbetsplatsen ska hålla kontakt med sina sjuka för att underlätta återkomsten till jobbet. I denna nya modell "försvinner" vi i stället helt under sjuktiden. All kontakt med arbetsplatsen upphör. Vi förväntas inte ens tala om att vi blivit sjuka eller blivit friska igen. Kontakten sköts i stället av Vitea.

Hälsoenkäterna

Hela arbetsmetoden gör på mig ett märkligt intryck. Via flera enkäter i olika omgångar ska de hjälpbehövande av oss "fängas upp" - med betoning på *fängas*. Det ligger något av just påtvingad sjukvårdshjälp över hela konceptet. (Den som vill ha sjukvårdens bistånd kan ju söka detta på egen hand.)

Enkätförandet innebär att det i prakti-

Vitea projektet

Varför sa vi inte nej?

• Varför sa vi inte nej? Seko Klubb Årsta kan inte säga nej till en kartläggning av det allmänna hälsoläget på Årsta Pt. År 2001 kom det en ny föreskrift "Systematiskt arbetsmiljöarbete 2001:1" (tidigare internkontroll). Där står det hur man skall gå tillväga genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Man skall göra en kartläggning, tex av det allmänna hälsoläget, sammanställa och ge förslag till åtgärder. Kartläggningen kan förhoppningsvis blottlägga kommande belastningsskador och brister i arbetsorganisationens utformning och i den psykosociala arbetsmiljön.

Många forskare anser dessutom att den ökande sjuknärvaron d.v.s. när arbetstagar går till arbetet fast de är sjuka (p.g.a. ekonomiska skäl?) är en tickande bomb.

Inga hållbara invändningar

Nya rutiner vid sjuk- och friskänmälan och vård av barn ingår i projektet som löper under ett år. Arbetsgivaren har sin fulla rätt att besluta om rutinerna i denna fråga. Seko Klubb Årsta Pt har medverkat i utformningen och gett synpunkter. Dessa arbetsuppgifter har inte tidigare skötts på ett tillfredsställande sätt av arbetsgivaren och framförallt har de långtidssjuka blivit lidande. Seko Klubb

Årsta kan inte finna några hållbara invändningar mot projektet; att det skulle vara en nackdel eller kränkande att sjukanmäla sig till en sjuksköterska. Risken för fel hantering torde vara betydligt mindre och pressen på arbetsgivaren att sköta sina plikter gentemot sina anställda torde snarare öka.

Varför sådan tröghet?

Det finns redan nu en mängd föreskrifter, utredningar, dokumentation och undersökningar angående en bra arbetsmiljö och man kan fråga sig varför så lite händer, varför en sådan tröghet? Men ju fler vi är som deltar och driver på i arbetsmiljöarbetet dess då bättre kommer det att gå. Alla medlemmar, förtroendevalda, skyddsombud och andra är välkomna att delta i detta arbete. Så att vi får uppleva "Den Goda Arbetsplatsen" med bra ledarskap, rätten till kompetensutveckling, medarbetarskap och en bra hälsa på vår arbetsplats Årsta Pt.

Göran Borgqvist
Arbetsmiljöansvarig
Seko Klubb Årsta Pt

ken är vi postanställda själva som ska ställdla diagnoserna, berätta för Viteas personal vad vi själva redan vet om vår hälsa och få våra enkätsvar individuellt registrerade i Viteas databas. På basis av denna information, utan att Vitea träffar oss eller kollar minsta blodprov eller annat konkret hälsotest, ska de krassliga "i riskzonen" för långtidssjukdom plockas ut för djupintervjuer. Men de som sålunda fastnar i fångstnätets maskor får ingen behandling. Såvitt jag förstått *kurerar Vitea ingen*. De hänvisar bara vidare ut i sjukvårdssektorn vid behov.

Vinner ingenting

Den anställde själv vinner alltså såvitt jag förstår absolut *ingenting* på att delta i dessa hälsoenkäter. De tillför ingen ny insikt om den egna hälsan. Det måste vara enklare att själv söka relevant läkarvård direkt, utan att först passera flera hälsoenkäter och en djupintervju. Svaren registreras dessutom i en databas hos en sjukvårdskonsult ägd av försäkringsbolag, i sig ett tveksamt, integritetskränkande inslag - även om arbetsgivaren inte får ta del av de individuella svaren.

Psykisk våldtäkt

Enkäternas innehåll har också väckt reaktioner. Orkar du bära matkassarna? Har du känt dig glad och lycklig på sistone? Pigg och stark? Eller kanske dystert och ledsen? Trenden att man som anställd, i arbetslivet, manas att vika ut sig som *privat* person måste över huvud taget stävjas. Integritetskränkningar, dvs psykiska våldtäkter av olika slag, är hälsofarliga.

Glasklart framstår den totala frånvaron av orsakssammanhang, t ex sjukdomsskapande brister i arbetsmiljön. Det finns inga VARFÖR?, inga omständigheter alls, efterfrågade i enkäterna, bara krämpor i sig.

Som ett av Årsta-terminalens skyddsombud finner jag det av alla dessa skäl vara min plikt att ifrågasätta det hälsobringande i det nya hälsopaketet signerat Vitea och Posten.

Ewa Thörn,
skyddsombud Årsta PT



Bild: Robert Nyberg

Omregleringsvärlden Bush affärer

• USA:s överklass, världens rikaste, var så beslutna att få just Bush som ny president att de inte drog sig för att fiffila med valresultatet.

Men så har de har också, som bekant, en god näsa för affärer dessa människor, och nu kommer återbäringen på det senaste presidentvalet. Krigsprofiterarna - t.ex. de som äger Northrop Grumman, vars dotterbolag levererat våra SSM:ar - tjänar stora pengar på de nya krigen. Än större vinster blir det när man återtagit kontrollen över världens oljetillgångar. Då kan de riktigt stora pengarna rulla in. Afghanistankriget med dess förgreningar var upptakten; när detta skrivs spelas huvudnumret upp: erövringen av Irak.

Hemmaplan

Mindre känt är politiken på hemmaplan. Det är synd, eftersom det trots allt är så att det är USA:s folk som så småningom kommer att ledsna på och därför störta sin parasitiska överklass - om denna inte dessförinnan hinner förgöra oss alla med sina enorma tillgångar av massförstörelsevapen.

Låt oss ta postpolitiken som exempel. Bush har tillsatt en kommission, "the President's Commission on the Postal Service", som har fått i uppdrag att utreda den postala servicen, som det så vackert heter. Kommissionen ska lämna sin rapport senast den 31 juli; en rapport som förväntas ligga till grund för kommande lagförslag.

Omreglera

Kommissionen har mandat att lämna förslag om följande:

- * Minska antalet utdelningsdagar till fem eller färre (USA har idag utdelning sex dagar i veckan)
- * Lägga ut mer jobb på privata bolag
- * Avskaffa US Posts brevmonopol
- * Avskaffa nuvarande krav på samhällsomfattande service
- * Inskränka de anställdas förhandlingsrätt

- * Införa ett nytt portosystem som innebär billigare porto för företagen och dyrare för privatkunderna ("a two-tiered postage rate structure that would charge business less than consumers")
- * Införa avgifter i utdelningen ("user fees for delivery").



Framtiden hotas

Det är inte underligt att de fackliga organisationerna är oroliga inför vad en sådan kommission kan tänkas komma att föreslå presidenten.

-- Våra medlemmar måste förstå att deras framtid hotas, säger William Burrus, ordförande i det största postfacket, APWU, och fortsätter: *Det här är en strid där alla fackets medlemmar måste engagera sig, och deras familjer och medborgaraktivister.*

Kriget ska betalas

I ett annat uttalande varnar APWU för effekterna av de stora skattesänkningar för redan rika som Bush-administrationen planerar. Dessa (liksom kostnader för kriget) ska betalas bland annat genom olika ingrepp, dvs. försämringar, i pensionssystemen för statligt anställda.

Jan Åhman
Bild: Robert Nyberg

Janne Rudén vid Tbaklubbens årsmöte:

"Reglera avregleringen"

• Tomtebodaklubbens årsmöte samlade 60 deltagare. Mötet hölls den här gången i Brygg-huset på Norrtullsgatan.

Verksamhetsberättelsen, publicerad i förra numret av Faktuellt, godkändes utan anmärkningar. Likaså den ekonomiska rapporten varefter styrelsen kunde beviljas ansvarsfrihet för det gångna året.

Verksamhetsplanen för 2003 bordlades vid budgetmötet i november med hänvisning till det oklara läget i Arlandaprojektet och de avgörande konsekvenser detta kunde få för terminalens och klubbens framtid. Bedömningen då var att sista kapitlet i Arlandaföljetongen skulle vara publicerad vid tiden för klubbens årsmöte. Så

blev det inte, men det innebär samtidigt att det inte heller tagits något beslut om Tomtebodas nedläggning; det finns fortfarande hopp! Verksamhetsplanen antogs därför med samma portalparagraf som tidigare år: "Klubben skall fortsätta arbetet med att profilera Tomteboda som en stark och framtidsinriktad terminal inom Produktions nät". I anslutning till verksamhetsplanen behandlades en skrivelse från Hannu Jokinen: "Förslag till facklig verksamhetsinriktning". Årsmötet beslöt att överlämna skrivelsen till styrelsen för beaktande i arbetet under det kommande året.

Guy Bodén föreslog att det skulle göras ett tillägg om kul-

Förbundsordförande Janne Rudén



Klubbstyrelsen 2003

Namn	Uppdrag	Mandat-period	Enhet
Åke Anevad	Ordför	2002-2003	SSM
Erhan Gömüc	Kassör	2003-2004	GSM
Jan Åhman	Sekr	2003-2004	SSM
Gerardo Berrios	Vice ordf	2002-2003	Kund/Flöde
Mohibul Ezdani	Ledamot	2002-2003	SSM
Hannu Jokinen	Ledamot	2003-2004	Klump
Irgalem Abdelkadir	Ledamot	2003-2004	SSM
Monica Lindberg	Ersättare	2003	Klump
Paula Miettinen	Ersättare	2003	SSM
Janis Rubulis	Ersättare	2003	Kund/Flöde
Pia Zetterberg	Ersättare	2003	GSM

Ersättarna i bokstavsordning. Turordning fastställs vid det ajournerade årsmötet.

turella aktiviteter i verksamhetsplanen. Årsmötet instämde i detta.

Valen

Erhan Gömüc omvaldes med acklamation till kassör för åren 2003-2004. **Jan Åhman**, **Hannu Jokinen** samt **Irgalem Abdelkadir** valdes efter votering till ordinarie ledamöter i styrelsen för samma period. **Monica Lindberg**, **Paula Miettinen**, **Janis Rubulis** samt **Pia Zetterberg** valdes till ersättare i klubbstyrelsen under 2003.

Till ordinarie revisorer på två år omvaldes **Örjan Skog** och nyvaldes **Jeanette von Tourchaninoff**. Som ersättare för ett år utsågs **Kerstin Johanson** och **Staffan Millner**.

Paula Miettinen och **Mohibul Ezdanikhan** utsågs till klubbens ordinarie ledamöter i avdelningens representantskap.

Motioner

Tre motioner till förbundsstyrelsen i höst förelåg.

Den första krävde att ob-tilläggen skall höjas mer än ramen i kommande avtal.

Den andra uppdrar åt förbundsstyrelsen att utreda möjligheterna till bättre ersättning vid sjukledigheter som omfattar mer än 90 dagar, antingen genom ett AGS-liknande kollektivavtal och/eller en kompletterande sjukförsäkring genom Folksam.

Den sista motionen uppdrar åt förbundsstyrelsen att påverka arbetsgivaren så att denne hjälper till med finansiering av tandvårdskostnader, om dessa överstiger ett visst belopp.

Samtliga motioner bifölls av mötet.

Skrivelser

Hannu Jokinen/KSM hade in-



Mötesdeltagare. På första raden Janne Vesterdahl och Monica Lindberg, KSM. Nästa rad Anders Bergström, HSO, Alfonso Garcon och Masood Punjabi, SSM.

kommit med tre skrivelser till årsmötet. Den första, "Förslag

till facklig verksamhetsinriktning", behandlades i samband med Verksamhetsplanen (se ovan!).

Den andra föreslog ett tillägg

i klubbens arbetsordning med innebörden att valberedningens ledamöter inte är valbara. Skrivelsen avslogs.

Den tredje skrivelsen föreslog att klubben betalar ut bokstipendier till alla medlemmar.

Det finns inte utrymme i årets

budget att leva upp till skrivelsens yrkande (50 + 50 kronor per medlem och år), men styrelsen fick i uppdrag att tillsammans med intresserade medlemmar och inom ramen för årets budget arbeta vidare med kulturfrågorna.

Förbundsordföranden

Så långt kommet hade klockan redan hunnit bli 17.00 och det var dags för dagens gäst, förbundsordföranden Janne Rudén.

Temat för hans anförande var "reglera avregleringarna". Han tror inte att det går att återreglera, men däremot att det är nödvändigt att strama upp avregleringarna inom energi, post, järnväg/spårtrafik samt teleområdet.

Efter att ha inlett med att berättat om några av alla de egendomliga affärer som följt i avregleringarnas spår informerade han om det arbete som nu pågår i förbundets ledning kring avregleringarna. Ett program om elmarknaden presenterades i vintras och i dagarna har en skrift om spårtrafiken lagts fram. Näst i tur står postområdet.

Det materialet publiceras i

månadsskiftet mars/april.

De "synpunkter" som publiceras under våren (och de utförligare rapporter som ligger till grund för dessa) kommer att behandlas vid förbundsmötet i höst och därefter användas i SEKO:s fackliga arbete de närmaste åren.

Janne Rudén avslutade med att ange några möjliga krav i den fortsatta genomgången av verksamheten inom de avreglerade verksamheterna:

- Vinstkraven på de statliga företagen inom dessa områden måste skruvas ner

- SJ och Posten måste få in mer pengar för att rätta till den urholkade kapitalbasen.

- Varför inte skapa ett statligt holdingbolag för de statliga bolagen - det skulle göra det möjligt att föra över pengar mellan företagen.

Efter förbundsordförandens anförande och efterföljande debatt - där fr.a. EU och EMU-frågan togs upp - var tiden slut och årsmötet fick ajournera sig för behandling av återstående val samt Övriga frågor. Det ajournerade mötet återupptas inom ett par veckor en eftermiddag på Tomtebodas.

Slutligen avåts en god middag på restaurang Morkullan.

Jan Åhman

Tomtebodaklubbens ajournerade årsmöte

Tisdag 6 maj
kl. 14.00 - 15.00
Lokal: Aulan, plan 5

På dagordningen:

- Turordning för styrelseersättarna
- Val av ersättare till avdelningens repskap och Verksamhetskommittén
- Val av valberedning
- Övriga frågor
- Aktuell facklig information

Mötet sker på arbetstid. Den som deltar på sin fritid får kompensation i tid (1 timme)

Välkomna!
/Styrelsen

Faktuellt -
ledande
postfacklig
tidning



Klarabryggan



Ställverket



Banhallen



Pålning av den nya spårhallen

Jag heter Johnny Couchèr, 46 år.
Började -79 på Interntransporten, köpte
i samma veva min första kamera, från
första början så var svartvit dokumentär
fotografi jag ville ägna mig åt och det
blev en hel del av den varan när en
medarbetare från Ban startade ett förlag
som gav ut böcker om Haninge och -92
startade vi Sveriges första dagliga
Internettidning. Kamerorna har väl mest
legat på hyllorna de sista åren men har
den sista tiden funderat på att försöka ta
upp verksamheten igen.



Snöröjning på Sjöspåret



En ung Micke Täll



Arbete i Ilgodset



Två gaffelförare i aktion

Tomtebodasamverkan

Den goda arbetsplatsen på Tba

Den goda arbetsplatsen

"Den goda arbetsplatsen" är ett samlingsnamn för ett antal åtgärder som ska genomföras i hela Posten för att ge personalen möjlighet till utveckling och bättre trivsel. Samverkansgruppen diskuterade den 11 april hur programmet ska genomföras på Tomteboda. Vi kunde konstatera att det redan pågår eller planeras en hel del saker, som ligger i linje med det centrala programmet. Det är sådant som förbättringsgrupperna i OP-UH, arbetsplatsträffarna om ViP:en som pågår just nu, handlingsplanarbetet som startar på nytt nu under våren, friskvårdstimmen, utvecklingsprogrammet för nya lagledare, etc.

Allt detta kan sägas vara Tba:s sätt att arbeta med Den goda arbetsplatsen. De program som redan pågår eller planeras kommer att redovisas i Tomtebodanytt och vid lagmöten *med möjlighet att föreslå ytterligare aktiviteter* som bör ingå i Den goda arbetsplatsen.

Friskvård ger resultat

Den friskvårdstimme som vi har i våra scheman (1 timme schemalagd friskvård i veckan) är unik inom Brevnätet och troligen också i hela Posten.

En analys av sjukfrånvarons utveckling på Tomteboda visar glädjande nog att

sjukfrånvaron minskat bland dem som regelbundet utnyttjar sin friskvårdstimme. Resultatet kommer inom kort att presenteras i Tomtebodanytt.

Ekonomi

Trots det fortsatta volymtappet och extra-kostnaden för Vitea så ligger terminalen bättre än plan.

Kvaliteten visar också bra resultat, "alla siffror går åt rätt håll för närvarande", som någon uttryckte det vid mötet.

Bekymret är naturligtvis de sjunkande volymerna. Tappet i uppsamlingen har planat ut något i hela brevnätet (-3,5 procent för A+B t.o.m. mars jämfört med 2002) men vi tappar tyvärr mer än snittet, -13,9 procent. Det är antagligen effekter av några storkunder, som antingen flyttat till Årsta (Mailer), eller ePP eller dragit ner på sina utskick. Årsta ligger så här långt på +3,5 procent i uppsamlingen. Spridningen minskar betydligt mer i Stockholm (-6,0 procent både för Årsta och Tomteboda) än genomsnittet för hela nätet (-1,9 procent). Gissningen vid mötet var att CityMail tagit volymer i Stockholm.

Under hösten försvinner två storkunder från Tomteboda, som det verkar till ePP, vilket innebär att de åtminstone blir kvar i spridningen. Effekterna av detta kommer att diskuteras vid nästa samverkansmöte.

Vitea

De 7.000 sjukanmälningar som Posten (totalt) upphandlat av Vitea är snart slut. Förhandlingar pågår om att förlänga avtalet åtminstone fram till sommaren.

Den allmänna hälsoenkät som skickades ut hade en låg svarsfrekvens, endast 42 procent svarade. Sammanställningen gav inga sensationella resultat. Snittet (bland de som svarade) låg något under medel. Däremot kunde man läsa ut att kvinnornas fysiska hälsa är något sämre än männens. Utförlig redovisning kommer i Tomtebodanytt.

Besched

startade på Kund den 1 april. Klumpen kör igång den 1 maj.

Plan 3 är inne i ett "utredningsstadium". Arbetsgivaren vill starta under hösten men beslut är inte fattat än. Rimligen bör erfarenheterna från plan 2 vägas in.

Janis Rubulis lämnar en utförlig rapport om Besched på annan plats i tidningen.

Ergonomi vid FSM:arna

Projektet löper på. Erhan Gömüc rapporterar på annan plats i tidningen.

Lönekriterier

Posten förhandlar centralt med facken om ett system för lönekriterier. Jag har rapporterat från dessa förhandlingar i tidigare nummer av *Facktuellt*.

Jens Morin presenterade ett förslag till lönekriterier som utgår från den modell som använts på Sundsvallsterminalen under ett par år. Det är en ganska invecklad historia som innehåller att antal personliga och arbetsrelaterade kriterier. 80 procent av potten fördelas i Sundsvall utifrån kriterierna och 20 procent används till "snedsisar".

En arbetsgrupp utsågs med uppdraget att lämna ett förslag till junimötet.

Klubbens förtroendemannakonferens i maj kommer huvudsakligen att ägnas åt frågorna kring höstens lönerevision och eventuella lönekriterier.

Konstverk till plan 2

Adolfo Garcon på Klumpen har gjort ett förslag till konstnärlig utsmyckning, en mobil som skall placeras i norra delen av plan 2. Samverkansgruppen uttryckte sin uppskattning men var däremot tveksam till en föreslagen "minneslund i anslutning till konstverket".

Deltid och sänkta löner i Holland

■ Holland har fortfarande monopol på brevfraktsändelser upp till 100 g (= EU-direktivets högsta tillåtna gräns fr.o.m. den 1 januari i år), men holländska Posten bolagiserades tidigt och staten har sålt ut merparten av aktierna i TPG, som företaget numera heter. Omregleringspolitiken, förstärkt med sjunkande brevvolymer skördar som bekant sina offer, och naturligtvis är det personalen, som får ta smällarna.

I februari meddelade bolaget att man lyckats sluta ett nytt kollektivavtal med de fackliga organisationerna; ett avtal som visar vart vi är på väg i omregleringsEuropa.

Mailmen

De som idag är anställda som brevbärare ("mailmen") får behålla sina löne- och anställningsvillkor, men vartefter som de slutar ska 9.000 av dem fram till år 2013 ersättas av deltidare som enbart ska dela ut posten, s.k. mail delivers. Förutom deltidsanställningen ska baslönen ("base pay") sänkas till 10 procent över minimilönen.

De nuvarande brevbärarna ska i fortsättningen sköta innejobbet (det som blir kvar av detta: bolaget meddelar samtidigt att man också ska tjäna in pengar på maskinell finställning!) och utdelningen av "special mail".

/JÅ

Jan Åhman

Rapport från Klumpen

Konstruktiv Samverkan Meningsfull

■ KSM. Denna magiska förkortning kan i folkmun förvrängas till vad som helst.

Sekosektionen fick i alla fall heta KSM efter årsmötesbeslutet. Mötet valde också en nästan ny styrelse, fast det krävdes flera slutna omröstningar innan de sista kandidaterna kunde skiljas åt.

Detta är nu historia och den nyvalda styrelsen har fått tuffa utmaningar att ta itu med.

Dammrättorna samlas

Besched skall lanseras, operatörsunderhåll blandas med förbättringsgrupperna i ett virrvarv och allting skall sedan samverkas med den operativa ledningen på enheten varannan vecka. Samtidigt lever man i viss osäkerhet om terminalen verkligen kan överleva sin 20-årsdag eller? Nu skall man inte måla f-n på de trista inneväggarna på plan två utan försöka sätta upp nutidskonst eller åtminstone måla över betongytorna. På tal om övermålning: betonggolvet under enhetens ytor borde rimligen kunna målas med garagefärg, gärna ljust ton så att den reflekterar det undermåliga och för högt uppsatta belysningen. Dammrättorna kunde då samlas på ett ställe och lokalvården med lätthet skulle fånga dessa otyg.

Det magiska ordet

Som sagt mycket kan vi göra bara vi samverkar. Det magiska ordet figurerar bland arbetskraven för lagledarna och blåögd som nyvald ordförande kan vara så trodde jag givetvis att samverkan var delegerat till lagledarnivån. I och för sig fattade jag inga misstankar för samförståndet råder i den nivån. Min nyfikenhet om samverkan har sedermera resulterat till uppdatering av samverkansavtalet i terminalnivån.

I samband med denna undersökning så har jag kommit på att ingen tycks ha ansvaret om enhetens dyrbara utrustning. Slutsatsen kan bli att det är användarnas dvs. medarbetarnas ansvar. Frågan kvarstår och väntar på sin magiska upplösning, bara vi inte drabbas av totalhaveri under tiden.

Rätta viljan

Nu håller jag på igen att måla f.. Sommarren är på gång och vi har lyckats rensa bort burarna från vår uteplats så att vi kan sätta ut möblerna på verandan.

Avslutningsvis: samverkan sker fr.o.m. hösten i ytterligare en nivå, Stockholms-regionalt, där skall Troels Nielsen regera. Några utvalda fackliga fick tillfälle att träffa honom och han gav ett intryck om den rätta viljan att samverka.

Det bådär för ljusare framtider.

Hannu Jokinen

Hannu Jokinen är ordförande i sektion Tba Klump och ledamot av klubbstyrelsen.

Förtroendevald

Namn: Hannu Jokinen

Aktuell som: Gjort facklig comeback, nu som ordförande i sektion Tba Klump och ledamot i klubbstyrelsen.

I Posten sedan: 1974. Började på Stockholm Ban och följde med till Tomteboda 1983. Tjänstledig för folkhögskolestudier i åtta terminer 1994 - 1999. Bland annat ett läsår på den human-ekologiska kursen vid Skarpnäck. "Det rekommenderar jag!"

Bor: I lägenhet i Haninge.

Kommer från: Kuopio i Savolaks i Finland.

Familj: Sambo.

Andra intressen än Posten och facket:

– Naturintresserad. Vi har en liten ställe i östra Finland, en krigsveteransstuga i sambons släkt.

Trivs på Tomteboda?

– Ja! Det är trolleri med Tomteboda, jag kanske är ett offer för Tomtebodaandan, man måste följa Tba i graven! Men jag tror att det reder upp sig till slut! De borde jämma ut mellan terminalerna.

Vad är "Tomtebodaandan"?

– Det är svårt att definiera! Det är inte så trångt här som på andra terminaler, kanske.

Intressantast i det fackliga arbetet?

– Arbetsmiljöfrågorna, jag tycker att man inte utnyttjar tekniken fullt ut. Lönerna, jag är för en utjämning, och det har blivit bättre.

Något mer?

– Jag tycker att ledningen ska se facket som en resurs. Mötet med Troels var positivt, första gången



jag träffar en chef som verkar inse det. Vi har ett gemensamt intresse av att arbetena finns kvar och förbättras. Jag har förresten träffat en chef till med samma inställning, Sten Åke Laurén på paketen.

En sak till!

– Jag är intresserad av ständiga förbättringar och förslagsverksamheten, som det hette tidigare. Har själv lämnat in ett trettiotal förslag. Men det verkar som arbetet har stannat upp här på Tomteboda. Poängen med förbättringsförslagen är inte belöningen i pengar utan glädjen i att se att ett förslag tas på allvar - och helst genomförs. Hörde att man har ett system med snabba behandling av förslagen på Årsta. Här kommer man inte ens in i datasystemet!

Jan Ahman

Tomtebodas huvudskyddsombud:

Sjukpengar till bättre arbetsmiljö

• I dessa dagar då det är angeläget att försöka minska sjukfrånvaron överallt i landet och regeringen går ut med en proposition om att arbetsgivarna skall betala sjukersättningen ytterligare en vecka (i sammanlagt tre veckor), som är tänkt att skapa mer aktivitet i svenska företag att se till så arbetsmiljön blir bättre. Det är faktiskt arbetsmiljön som till största delen är orsak till sjukfrånvaron. Ergonomin är en viktig detalj i människors dagliga arbete och i sig själv är en stor orsak till sjukfrånvaro.

“Vi bör tillsammans se till så att vår arbetsmiljö förbättras och att våra arbetskamrater kan komma tillbaka till jobbet och få en bättre livskvalitet”

14 miljoner

Förra året hade Tomteboda en kostnad på ca 14 miljoner kronor för sjukfrånvaron. Hela Produktion hade ca 126 miljoner kronor i kostnader för sjukfrånvaron.

Det är inte bara de första två veckorna (tre) som en arbetsgivare betalar pengar för den sjuke. Dessa kostnader fortsätter hela tiden som den anställde är borta från arbetet. Det är arbetsgivarkostnaderna för exempelvis pensioner, semester och andra sociala avgifter som hela tiden ska betalas, även om den anställde inte får någon lön.

Man kan säga att den anställde egentligen kostar en halv lön mer än vad som visas i lönekuvertet, för en arbetsgivare. Det borde därför vara

intressant att den anställde finns på arbetsplatsen och producerar något om det ska finnas pengar som täcker kostnaderna.

Skyddsronder

Om man ser klart på detta så innebär det att en arbetsgivare bör kunna använda en del av de pengar som en anställd kostar utan att vara på arbetsplatsen, till att åtgärda olika arbetsmiljöproblem som gör att det blir färre sjuka och skadade.

Vi bör alltså tillsammans se till så att vår arbetsmiljö förbättras och att våra arbetskamrater kan komma tillbaka till jobbet och få en bättre livskvalitet.

Vi skall gå skyddsronder regelbundet och då skall vi se till så felaktigheter uppmärksammas och sedan rättas till. Dessa skyddsronder bör genomföras av personalen ev tillsammans med ett skyddsombud. Eller göras av ansvar / förbättringsgrupper, som består av personal och där skyddsombud ingår.

Dokumenteras

Om det uppstår olyckor, arbetsskador eller arbetssjukdomar p.g.a. fel som skulle ha åtgärdats enligt skyddsronderna, så har arbetsgivaren ett direkt ansvar för detta och är dessutom vållande till ev. skador.

“Det är faktiskt arbetsmiljön som till största delen är orsak till sjukfrånvaron”

Detta skall dokumenteras och finnas med i den arbetsskadeanmälan som kan behövas skrivas, samt att skyddsrondsprotokollet skall bifogas till skadeanmälan både till försäkrings-

kassan och AFA.

Man kan om det är nödvändigt ta upp dessa brister med ett skyddsombud som kan göra en framställan till arbetsmiljöverket (yrkesinspektören) och påtala brister i den Ergonomiska arbetsmiljön.

Blankett finns hos HSO och ditt lokala skyddsombud.

**Anders Bergström.
HSO Tomteboda**

Not 1. Vid Verksamhetskommitténs möte i november 2002 förklarade Bertil Nilsson om de 126 miljoner som sjukfrånvaron kostar inom Produktion står till förfogande för åtgärder som kan förbättra arbetsmiljön och sänka sjukfrånvaron. Kommittén tog fram ett antal förslag. En del av dessa har börjat genomföras i nätet. Jag hoppas att vi i nästa nummer av Faktuellt kan återkomma med en redovisning av arbetet så långt.

Not 2. På Tomteboda Huvudskyddsombuds hemsida, <http://hem.passagen.se/tba.hso> finns mycket information i arbetsmiljöfrågor.

/Red

Österrikiska Posten säljs ut

• Jag berättade i förra numret av *Faktuellt* om planerna på att sälja ut österrikiska Posten. Planerna börjar nu att ta fastare former; ett beslut om försäljning väntas komma under våren.

Bolaget värderas till cirka en miljard euro eller drygt nio miljarder kronor.

Deutsche Post antas vara intresserade av att köpa Österreichische Post, men också spanska, franska, holländska och svenska (!!) Posten nämns i sammanhanget.

Anbuden ska vara inne till halvårsskiftet i år och försäljningen beräknas därefter vara genomförd under andra kvartalet nästa år.

/JA

Arbetsmiljöåret

Dags för nya handlingsplaner

Det pågår ett omfattande arbete inom Brevnätet med syfte att förbättra ergonomin vid våra sorteringsmaskiner. Flera åtgärder vidtas nu för att underlätta arbetet vid befintliga FSM:ar. Inför upphandlingen av den nya generationens småbrevsmaskiner undersöks och testas olika typer av maskiner och prototyper. Erhan Gömüc från Tomteboda som deltar i flera av projekten, rapporterar.

Men först några ord om det vardagliga arbetsmiljöarbetet. Det är vår och i arbetsmiljöåret innebär det nya handlingsplaner!

■ I väntan på beslutet om Tomtebodas framtid, går vissa verksamheter trögt men inte ekonomiska besparingar.

Vad personalen ville i föregående års arbetsmiljöronder till förbättringar i Terminalen och vad som har genomförts, kommer att redovisas av enhetscheferna vid årets arbetsmiljöronder.

Tomteboda Huvudskyddsombudet har klargjort rutinerna om årets arbetsmiljöar-

bete:

Arbetsmiljöåret, rutiner

Arbetsmiljöåret startar i april med riskidentifiering, arbetsmiljöenkät och uppföljning av tidigare aktiviteter. För att skapa delaktighet i processen så organiseras tre arbetsplatsträffar på varje lag. Produktionschef är ansvarig.

Arbetsplatsträff 1

- Följ upp förra årets arbetsmiljöinsatser och aktiviteter. Redovisa vad som inte gick att genomföra, varför.
- Gör en riskidentifiering och sedan en bedömning av hur stor risken är. Dela upp i M1, M2 och M3, där M1 är den största risken. (Utgå ifrån förra årets riskbedömning och bedöm om riskerna kvarstår.)
- Starta nya arbetsmiljöenkäten. Sammanställningen görs av arbetsledningen.

Denna arbetsplatsträff bör vara klar till den 30 april.

Arbetsplatsträff 2

- Gå igenom sammanställningarna av enkäterna
- Gå igenom riskbedömningarna
- Föreslå aktiviteter
- Följ upp tidigare aktiviteter.

Denna arbetsplatsträff bör vara klar till den 30 maj

Produktionschef och samverkansgrupp går igenom materialet och tar fram: Förslag till handlingsplan för enheten. Klart 30 juni.

- Skickas sedan in till terminalens samverkansgrupp för budgethantering.
- Riskbedömningarna skickas till Webbredaktionen för dokumentering.

Arbetsplatsträff 3

(Efter budgetbearbetningen):

- Presentera den nya handlingsplanen. Bör vara klart före den 30 november.

Erhan Gömüc/Anders Bergström

Erhan Gömüc är kassör i Klubb Brev Tomteboda och biträdande huvudskyddsombud på Tomteboda. Anders Bergström är HSO på Tomteboda Brev.

Ergonomin vid FSM:arna

- Arbetet med att förbättra ergonomin vid våra brevsorteringsmaskiner fortsätter.

Efter Tomteboda special FSM filmen, koncentrerade vi arbetet till några förbättringsområden:

1. Ergonomiutbildning
2. Förbättring av arbetsorganisationen
3. Omkonfigurering av maskinens mjukvara.

Ergonomiutbildning

Tomtebodas samverkansgrupp har beslutat att utbilda ett antal medarbetare i ergonomi.

De arbetskamrater som får denna utbildning skall hjälpa (framföra sina nya kunskaper till de andra om t ex hur man ska lyfta, plocka mm. GSM enheten vill också beställa en "endags utbildning i ergonomi" för all personal.

Arbetsorganisationen

Förbättring av arbetsorganisationen syftar till att öka bemanningen vid maskinerna och att ha en hyfsad arbetsrotation. För att

kunna genomföra detta bör vi utnyttja bättre med våra mänskliga resurser i huset under arbetsperioden. Ett förslag om att GSM och SSM jobbar ihop på förmiddagar har lämnats till Terminalchefen. Under eftermiddag behövs däremot mer samarbete mellan GSM och IRM.

Omprogrammering

Tillsammans med mina arbetskamrater har jag jobbat fram ett förslag om vilka förändringar bör göras i varje program (10, 11, 12, 13, 30, 31, 32 och 33) för att höga frekventa orter hamnar på andra, tredje och fjärde rader i stället för ettan och femman. Dessa förändringar (drygt två hundra) kommer att underlätta plockningsarbete och därmed minska belastningen vid handleder, armar och axlar.

Förändringarna skall genomföras när Ekonomichefen Jouko Lehtinen kommer tillbaka (Krya på Dig, Jouko!).

Erhan Gömüc

Fokus på belastningsskadorna

Arbetet vid GSM bör förbättras

• Numera hörs ett stigande klagomål hos personalen mot GSM maskinerna. En del föredrar att gärna jobba vid en FSM i stället för en GSM. Här har vi också liknande belastningsfrågor som måste minimeras: Mycket lyft och plockning som belastar händer, armar, axlar och ryggen.

Arbetsgrupp

1. En arbetsgrupp som bestod av Urban Höglund (Previa), Kent Staaf (Posten Produktion), Anna Levén (Produk-

tionschef Uppsala) och undertecknad från Tomteboda har arbetat med ett projekt som syftade till att kartlägga vilka problemområden som finns vid och kring vår maskinpark (bl.a. våra GSM:er). Detta arbete pågick vid Norrköping Postterminal förra året. Norrköping Postterminalens HSO Heinz Grentzelius, SO Roger Bohman och arbetskamrat Mikael Backelin lade ner mycket arbete för att hjälpa projektgruppen och särskilt Urban.

Efter några månaders arbete producerade Urban Höglund (feb-2003) en omfattande belastningsergonomisk kartläggning och riskbedömning vid brevnätets maskiner (bl.a. GSM:ar). Den som är intresserad kan läsa den på Tomteboda skyddsombudens hemsida, på adressen <http://hem.passagen.se/tba.hso/>. Där klickar Du på "En ergonomisk kartläggning och riskbedömning av våra maskiner" längst ner under "Läs-tipset", på första sidan.

Kartläggning

2. Mot slutet av mars månad, 2003, kom en nybliven ingenjör, Louise Gullbrandson från söder med sitt examensarbete och presenterade det till Posten Sverige AB och SEKO. Den unga civilingenjören från Chalmers Tekniska Högskola, Göteborg, hade jobbat i Malmö postterminal i 20 veckors tid och gjort ett mycket bra examensarbete över "Kartläggning av arbetet vid en grovsorteringsmaskin ur ett ergonomiperspektiv (128 A4 sidor).

Både Urban:s och Louise:s arbete kartlägger bristerna och studerar den fysikaliska arbetsmiljön samt ger förslag på åtgärder. Urban gör en riskbedömning för varje arbetsmoment vid maskinerna och visar dem med antingen grön, gul eller röd färg.

Några exempel på slutsatser från Louise rapport:

- Arbetshöjder är inte anpassade till samtliga operatörers kroppslängder.
- Högarbetstakt ökar risken för slarv med god arbetsteknik, vilket i sin tur ökar risken för arbetsskador.
- De flesta anställda har inte fått någon utbildning för hur man på bästa sätt arbetar vid maskinerna.

Inmatningen

- Hantering av post som kommer med lådvagnar innebär många tunga lyft för operatören.
- Lådvagnens 1:a och 5:e lådvarvsnivå är inte anpassad för lyft.
- Hantering av försändelser i

Kombimaskinen

• SEKO:s arbetsgrupp och Postens utvecklingsenhet tar hänsyn till ovanstående brister i samband med utformningen av nya kombimaskinen som skall beställas i höst. Nyligen placerades (9 april, 2003) en trämodell av förberedelseba-

nan vid GSM 15 i Tomteboda, för prov. SEKO-representanter från Alvesta, Nässjö, Västerås, Sundsvall och Norrköping besökte och bidrog till utformningen av denna del som planeras för andra operatörens arbetsställe vid inmat-

ningen. Ansträngningarna för att kunna beställa en genomtänkt maskin fortsätter och den enda arbetstagarorganisation som deltar aktiv i detta arbete är SEKO.

Erhan Gömüc

Arbetsgruppen testar förberedelsebanan på Tomteboda den 9 april. Ethel Hyttved, Norrköping, demonstrerar lådhantering för bl.a. Torsten Andersson, Alvesta, PO Brandeker, Verksamhetsrådet och Erhan Gömüc, Tomteboda.



lådor placerade i lådställ innebär en särskild belastning på handleder. Operatörerna tar stora buntar med brev om gången.

Tömningen

- Operatören arbetar en hel del med vriden och böjd rygg vid tömningsmomenten, vilket till stor del beror på följande två punkter:
 - För stort sträckavstånd i stapeln.
 - Lådan har en tendens att vilja åka in till sitt ursprungsåge, vilket försvårar tömningsmomentet för operatören.
 - Tunga lyft vid tömningen.
 - Den dagliga dammsugning- en av maskinen är ett tung moment och innebär statistisk belastning.
 - Maskinhuvorna är tunga att lyfta och svåra att komma åt

eftersom ett stapeldjup på 60 cm är i vägen.

- Personalen lyfter ofta på fler maskinhuvor för att kunna hitta var felet är någonsans.
- Hyllvagnens andra och tredje hyllplan lämpar sig inte till att lasta brev på /plocka brev ifrån.

Syn- och informationsergonomi

- Pekskärmen har en del brister.
- Signalfärgen "röd" används i fel situationer på en del ställen.
- Lamporna vid staplarna som indikerar att olika fyllnadsgränser uppnåtts syns dåligt på långt håll.

Fysikalisk arbetsmiljö

- Bullret upplevs som störande av personalen samt tröt-

tande och besvärande vid samtal.

- Endast en av ljudsignalerna som signalerar fyllnadsgrad hos stapeln behövs om informationen kan kompletteras med hjälp av annan information.

Varningar från Urban Höglund:

Urban kategoriserar arbetsmomenten med olika färger:

GULT - Risk för belastningsskada föreligger.

RÖTT - Arbetet är högrepetitivt, maskinstyrt och ibland tidspressat.

RÖTT - Arbetet har lågt arbetsinnehåll och litet handlingsutrymme.

GULT (med lite rött)-arbetet utförs med samtidigt böjd och vriden bål men ej under knänivå.

GRÖNT - Arbetsbelastningen är i huvudsak dynamiskt. GULT - Lyfta skovel belastar ryggen när bälten fälls framåt men framför allt den lyftande armens axel och arm.

GULT - Lyfta brevbunt ner i blålåda belastar underarm, handleder och händer men framför allt ryggen.

GULT - Lyfta lösa brevbunt med båda händerna belastar framför allt axlar och handleder.

RÖTT - Lyfta till brevhyllvagnens lägsta hyllan belastar framför allt ryggen och till högsta hyllan framför allt axlarna, att klämma ihop stora lös brevbunten belastar axlar och handleder.

Rött blir, att

- Lyfta Stora buntar >200mm genom att pressa ihop dem med båda händerna direkt från utmatningsstället och med böjd och vriden rygg lyfta dem ner i lådan.
- Att lyfta brevbuntar till det översta hyllplanet på brevhyllvagnen för de personer som hyllplanet kommer i el-

ler över axelhöjd.

- Lyft av lösa buntar till brevhyllvagnens nedersta hyllplan om det sker med raka ben och böjd bål samt ofta kombinerat med vridning eller för personer där hyllplanet kommer i eller under knänivå.

Rekommendationer från Urban Höglund

I Urban Höglunds rapport länas ett antal rekommendationer för att förbättra ergonomi vid maskinerna.

Dessa återges i rutan härintill.

Undertecknad vill tillägga följande: Det finns inga genvägar. För att undvika belastningsskador räcker det inte med rätt utrustning och rätt arbetsställning - men det underlättar. Missa inte ergonomiutbildningen, men Du måste också ändra ditt sätt att arbeta.



Ta en paus. Ta en kort promenad. Och framför allt: Sluta stressa och var solidariska mot dina arbetskamrater!

Erhan Gömüc

Erhan Gömüc är kassör i Klubb Brev Tomtebodan och biträdande huvudskyddsombud.

Rekommendationer

- Fortlöpande ergonomiutbildning.
- Att ha en tät rotation och att kunna rotera ofta med den som sköter inmatningen samt ha administrativa uppgifter.
- I framtida Brevsorteringsmaskiner borde både lådläggning av brev och utsändning av blålådor till LTP:n ske automatiskt.
- Att pröva med en lådupphängning där lådan lutar från maskinen ca 10 grader samt höja lådan så mycket som möjligt så att lådan kommer närmare själva utmatningsbordet - för att minska bälens framåtfällning och för att inte behöva byta riktning på breven, utan man kan

använda brevens rörelseenergi till att direkt föra/ställa breven mot lådans yttre kortsida.

- Det är viktigt att enhandsgreppen är mindre än 60 mm - Bäst är att använda båda händerna och mer fösa/dra breven så länge brevtungden kan tas av själva utmatningsbordet - samt - följa/styra brevbunten ner i blålådan.

Grönt - Använda liten lådvagn mellan plock och LTP - så att blålådan kan dras från maskinen till lådvagnen och från lådvagnen till LTP'n utan att behöva lyftas.

- Använd inte brevhyllvagnens översta och nedersta hyllplan.

Beschedtestet har startat:

Intressant verktyg - men inget universalmedel!

• I februari-numret av Facktuellt (nr 1/03) presenterades bakgrunden till, att Posten i år ska genomföra ett test av bemanningsplaneringssystemet Besched inom flera enheter. Nu har testet startat, och det kan vara dags för en kort lägesrapport.

Posten har köpt en "testlicens" som rymmer 250 anställda som deltagare, av företaget som tillverkar Besched, System.

Från start räknade man med ett åttiotal deltagare från Tomtebodaboda KSM, ett femtiotal från vardera Årsta DIL och Tomtebodaboda Kund, samt ett tjugotal från Sundsvalls-terminalen. Sedan dess har ytterligare två enheter anslutit sig till försöket, nämligen GRMC Norrköping och Paketterminalen i Segeltorp, och därmed torde det inte rymmas fler deltagare i testet. Testet skulle från början ha pågått till och med augusti, men har p.g.a. försenad start

blivit förlängt till och med oktober 2003.

Som nämdes i förra numret av Facktuellt, har Tomtebodaboda även begärt att få starta systemet i skarp drift från början av hösten 2003, på plan 3, oberoende av testet, och tillsatt en projektgrupp för genomförandet av detta. På plan 3 arbetar mer än 400 personer, så det innebär ett stort arbete. Att de två enheterna på plan 2 (KSM och Kund), som är med i testet, ska få fortsätta med Besched om de vill, borde också vara självklart, medan man ännu inte planerat något införande av Besched på enheten Flöde.

Förtroendevald

Namn: Pia Zetterberg

Aktuell som: Nyvald ordförande för sektion Tba GSM/IRM och nyinvald som ersättare i klubbstyrelsen.

I Posten sedan: 1987, hela tiden på Tomtebodaboda. Idag på GSM.

Innan dess: Skolan, den vanliga och två år på folkhögskola. Uppväxt i Oxelösund, flyttade till Stockholm när jag fick jobb på Tomtebodaboda. Bor i Upplands Väsby nu. Läste en tvåterminers utbildning i scenografi på Folkuniversitetet 96-97, men det blev inget.

Familj: Två katter!

Medlemskap i andra föreningar: Amatörbokbindare i Hägersten och Baskerville Hall Club.

Andra intressen än Posten och facket:

– Jag bygger miniatyrer, främst dockskåp, deltog nyligen i en mäsas för miniatyrer i Stockholm. Samlar på äldre svenska deckare, äger ett exemplar av Sveriges äldsta deckare, *Stockholmsdetektiven* av Prins Pierre, utgiven 1898.

Vilken facklig fråga intresserar dig mest?

– Det fackliga är rätt nytt för mig, vet inte riktigt, kanske de psykosociala frågorna.



Viktigaste fackliga frågan?

– Att vända down-stämningen på Tomtebodaboda!

Något mer?

– Jag vill att ledningen i Posten ska sluta se oss i personalen som en belastning, någonting som man har skrapat loss från skolan! Ledningen har en mycket bättre personal än de förtjänar! De verkar leva så avskärmade, de borde ha större respekt för vår yrkes stolthet.

Jan Ahman

Intressant verktyg

Som nämnts ovan, har det ursprungliga testet svällt ut en del, och det tycks finnas ett tryck från fler enheter som skulle vilja pröva.

Att Besched är ett intressant verktyg för bemanningsplanering, är nog de flesta ense om. Ibland tycks dock entusiasmen vara större än kunskapen, hos en del enheter som är intresserade. En del tycks förvänta sig något slags universalmedel, som ska kunna råda bot på allt ifrån dålig stämning på arbetsplatsen till övertalighet. Det är ganska väl belagt på många arbetsplatser, att ett stort inflytande över egen arbetstid - och även andra arbetsförhållanden - påverkar personalens trivsel mycket positivt. Däremot förefaller det mycket gåtfullt, på vilket sätt ett införande av Besched ska kunna minska eventuell övertalighet. De som hävdar detta argument, har hittills inte lyckats föra fram några hållbara argument till stöd för detta, vilka härmed efterlyses. Det som kan åstadkommas är ju en bemanning som är bättre anpassad till volymerna, samt ökad valfrihet och om så önskas arbetstidsförkortning för personalen, dvs ekonomisk vinst för Posten och ökad trivsel för personalen.

Test i skarp drift?

Sedan förefaller det också egendomligt, att man vill införa ett system i skarp drift, som man just börjat att testa. Det rimliga vore att man avvaktade tills testet hunnit så långt, att man kan dra lärdom av det.

Det vore också rimligt, att engagera personer med praktisk erfarenhet av testens genomförande, i de projektgrupper som ska genomföra den skarpa driften. Det vore ju synd att göra om samma misstag fler gånger - det finns nämligen stort utrymme för att göra misstag vid genomförandet.

Poängsystem

Årsta DIL har arbetat med scheman i Besched sedan 1 mars, Tomteboda Kund sedan 1 april, Tomteboda KSM planerar att börja 1 maj. Eftersom undertecknad arbetar på Tomteboda Kund, är det främst från genomförandet där, som jag kan redovisa några erfarenheter. Tomteboda Kund och Årsta DIL har arbetat på likartat sätt, dvs. man har valt att all personal ska vara med, även de som vill arbeta enligt sitt nuvarande schema - det innebär att de även ska dela ansvaret för att det finns lagom bemanning. Man har valt att försöka styra personal till vakter där det idag är underbemannat, genom ett poängsystem, som på Årsta DIL och Tomteboda Kund innebär att man belönar extra eftermiddagsvakter, helgafter, klämdagar, affärsdagar, m.m. med poäng, som kan tas ut i form av arbetstidsförkortning. Poängen innebär ingen merkostnad jämfört med idag, i stället minskas den luft som finns i organisationen vissa tider på dagen. Vid de övriga enheterna i testet har man så här långt inte infört något poängsystem. Sundsvalls-terminalen har i stället erbjudit all deltagande personal två timmars arbetstidsförkortning per vecka, medan GRMC i Norrköping har tänkt dela ut tre extra semesterdagar. I Tomteboda KSM startar man helt utan belöning.

Jämknings eller lottning

En av de saker som är svårast att förklara för personalen i förväg, är hur man ska lösa de situationer när det är brist på personal vid vissa tider. Först och främst måste man ju vid varje enhet göra en noggrann inventering av personalbehovet vid olika tider på dagen. Om de schemaansvariga, när personalen lämnat in de scheman de önskar arbeta efter under schemaperioden (en månad vid Årsta DIL och Tomteboda Kund), finner att det är alltför stor brist på personal under vissa vakter, har de två metoder att åtgärda detta, jämkning eller lottning. Först frågar man den personal som kan komma ifråga, om man kan tänka sig att ändra vakt frivilligt, vid Tomteboda Kund får personal som jämkar två poäng, vid Årsta DIL kan de tas bort från lottningslistan. Återståen-

de brister åtgärdas genom lottning, där all personal som inte kan påvisa sociala skäl deltar. Vid Tomteboda Kund har man lottat en lista för hela testperioden, och vid behov tas det översta namnet från listan, för att sedan placeras sist i listan, vid Årsta DIL har man gjort en ny lottning för varje schemaperiod. Omfattningen av jämkning och lottning var för första testmånaden vid Årsta DIL (mars) ingen jämkning - 9 lottningar, vid Tomteboda Kund (april) 9 jämkningar - 6 lottningar, dvs väldigt grovt uppskattat skulle risken för att förlora en lottning vara högst ett par gånger per år.

Extraarbete i början

En annan synpunkt är att det kräver mycket extraarbete i början för att genomföra Besched, enligt en uppskattning från lagledarna vid Tomteboda Kund åtgår det minst ett par timmar extra per lag i rent rutinarbete, förutom själva tiden för infö-

randet av systemet. Det vore därför klokt att avsätta resurser för detta merarbete inom Produktionsstöd, så att inte Produktion drabbas direkt, när det är ett administrativt verktyg man testar.



Det kommer förhoppningsvis fler lägesrapporter när testet hunnit längre.

Janis Rubulis

Janis Rubulis är ordförande i sektion Kund/Flöde och ledamot i klubbstyrelsen på Tomteboda.

Omregleringsvärlden

Japanska Posten blir bolag

• Japanska Posten - en av världens allra största postförvaltningar - står inför stora förändringar. Den 1 april i år ombildas förvaltningen till bolag och stora nedskärningar planeras (239 miljarder yen eller nästan ofattbara 1.744 miljarder kronor!! på tre år), framför allt inom brev- och paketverksamheten.

Tidsstudier

För att genomföra dessa storstilade planer kommer Japan Post, som det nya bolaget kommer att heta, att ta Toyota till hjälp. Det är Toyotas världsberömda managementfilosofi, som ska introduceras. En ekonomistyrning som är känd för att kunna "vrída vatten ur torra sockor", som journalisten i vår japanska presskollega Yomiuri Shimbun, beskriver saken.

Försök pågår redan vid några kontor. Toyota-experterna som anlits genomför tidsstudier för att se hur många sekunder det tar att genomföra ett visst arbetsmoment, och - visst låter det underbart! - "how many footsteps are involved".

15-minuters

Man har hittills upptäckt 480 förbättringsområden, för att använda ett svenskt postalt uttryck. Till exempel noterades att vissa jobb kan utföras 20

procent snabbare än idag, och, värst av allt! - vissa arbetare försökte inte ens att utföra sina uppgifter mer effektivt.

-- Tidigare beräknade vi arbetstiden i dagar, men under toyota-systemet ska vi arbeta i 15-minutersenheter, säger postmästaren vid Koshigayas postkontor förvånat till tidningen.

För den som i likhet med undertecknad har erfarenhet av svensk brevbäring och det arbetstidsberäkningssystem som tidigare tillämpades där, låter detta bekant. När vi satt ute i Täby och räknade på nya distrikt bollade vi inte med sekunder utan hundradels minuter. Det var litet som Stenmark, och sett så här på avstånd antog det hela smått absurda proportioner. Jag har skildrat litet av stämningen runt detta i berättelsen *Min värld*, som finns att läsa på min egen hemsida.

Syntetisk beräkning

Det finns emellertid en distinktion som bör göras. Den syntetiska arbetstidsberäkningen låg till grund för betinget i brevbäringen; ett beting som före omregleringspolitikens tid också gav fördelar åt brevbäraren. Det lär inte de japanska postisarna kunna räkna med, lika litet som våra egna brevbärare tjänar något på det som i orwellsk anda benämns "Bästa metod".

Jan Ahman

Nya möjligheter

Stanna kvar efter 65 år?

• Fr.o.m. nyåret har Lagen om anställningsskydd, LAS, ändrats så att man har laglig rätt att behålla sin anställning fram till dess man fyller 67 år. *Det är t.o.m. så att man själv måste säga upp sig om man vill sluta vid exempelvis 65 år.* Gör man inte det så löper anställningen på. Den kan även fortsätta efter 67 år, men från det datumet har arbetsgivaren laglig rätt att säga upp ens anställning med pensionering som skäl.

Stannar man kvar efter 65 år så gäller samma anställningsvillkor (lön, semester, sjukförmåner, etc) som tidigare. Likaså arbetsskade- och sjukförsäkringen.

Man fortsätter också att tjäna in premier till den allmänna inkomstpensionen fram till 67-årsdagen. Däremot tjänar man inte in någon ytterligare pensionsrätt i tjänstepensionen efter fyllda 65 år.

Pensionspengar från 65 år

Den allmänna inkomstpensionen börjar betalas ut från 65 år oavsett om man arbetar kvar eller väljer att sluta sin anställning. Men om man så vill, kan man - efter anmälan till Försäkringskassan - välja att börja ta ut sin inkomstpension senare. Pensionen blir då högre, dels därför att mer premier betalats in, dels därför att man har en kortare beräknad återstående livslängd när man börjar ta ut sin pension.

Även tjänstepensionen (ITP-P) och den kompletterande tjänstepensionen (ITPK-P/Kåpan) börjar betalas ut vid 65 år. Också dessa pensioner kan man välja att börja ta ut senare och i gengäld få en högre pension. I så fall anmäler man detta till Statens Pensionsverk i Sundsvall.

Både lön och pension

Sammanfattningsvis så innebär detta att man vid fyllda 65 år både kan arbeta kvar med full lön och samtidigt uppbära både allmän pension och tjänstepension.

Man kan naturligtvis också välja att gå ner i arbetstid och ta ut hela eller delar av sin pension fram till 67-årsdagen. En minskning av arbetstiden kräver dock att man kommer överens med arbetsgivaren om detta och kanske framför allt hur den resterande arbetstiden ska läggas ut.

Har man haft sjukersättning (f.d. sjukbidrag/förtidspension) från Försäkringskassan och sjukpension från posten så upphör dessa vid 65 år och ersätts av allmän

inkomstpension och ITP-P.

Delpensionen

Postens delpension kan inte förlängas utan den upphör vid 65 år. Vill man så kan man arbeta kvar på den *deltid* man haft tillsammans med delpensionen. Man får dock inte, i alla fall inte enligt Postens uppfatt-

ning, gå tillbaka och arbeta den heltid (eller annan anställningsprocent) som man hade innan delpensionen. Även i detta fall börjar den allmänna pensionen och tjänstepensionen att betalas ut vid 65 år, om man inte själv begär annat.

Jan Ahman

Tomtebodarooster

Namn: Barbro Norling-Broman

Aktuell som: Den första 65-åringen på Tomteboda som väljer att jobba kvar.

I Posten sedan: 1976, först inne i stan och från 1983 på Tomteboda.

Innan Posten: Direktris.

Vad gör en direktris? Det innebär att man har gått Tillskärrakademien, jag jobbade hos Rubenssons och gjorde mönster till damkonfektion.

Men varför Posten i så fall?! För barnens skull, jag började med deltid. Posten har varit min bästa barnvakt!

Bor: I Huvudsta

Familj: Man och två vuxna barn, fem barnbarn.



Det finns de som drömmer om att komma härifrån så fort som möjligt, och du stannar kvar trots att du snart fyller 65! Varför?

– Jag vill trappa ner litet försiktigt. Jag trivs på mitt arbete och tycker om att gå till jobbet. Jag har bra arbetskamrater och en bra arbetsledare. Min man stannar också kvar i sitt jobb.

Det är inte så förfärligt på Tomteboda som det sägs?!

– Det är inte förfärligt alls! Vore det så skulle jag inte stanna kvar!

Hur blir det med ekonomin?

– Jag har varit hemmafru i 17 år så jag har en dålig pension. Det blir litet bättre så här.

Du väljer att gå ner i tid?

– Jag kommer att jobba tre eftermiddagar i veckan, tisdag till torsdag. Det blir 57 procent, idag har jag heltid som tväskiftare.

Du får mer fritid...

– Vi har ett sommarnöje längst ut på Östra Lagnö, vi kommer att vara mycket där. Och så hjälpa barnen med barnbarnen, när det behövs.

Någonting som borde bli bättre på Tomteboda?

– Det går så trögt med alla förbättringar, det borde gå att göra många saker direkt. Tänk om man gjorde likadant hemma! Vi köpte en tomt och byggde sommarstället själva, det skulle inte ha blivit någonting, om allt skulle ta lika lång tid som här!

/Jan Ahman

PTK förkastar nytt ITP-avtal

■ Utöver den allmänna statliga pensionen har alla anställda någon form av tjänstepension, som läggs ovanpå den allmänna pensionen.

Tjänstepensionen kan vara förmåns- eller avgiftsbestämd (eller en mix av detta).

Vår tjänstepension, ITP-P, är förmånsbestämd, vilket innebär att vi - enkelt uttryckt - får behålla tio procent av lönen när vi går i pensionen. De privatanställda LO-medlemmarna samt Kommunalanställda och statligt anställda har sedan en tid avgiftsbestämda tjänstepensioner. Det innebär att arbetsgivaren sätter av en premie på x procent av min lön varje år. Pensionens storlek när jag går i pension blir då beroende av hur dessa pengar har förräntat sig.

För att komplicera saken så har även vi en kompletterande tjänstepension, ITPK-P, som är avgiftsbestämd. Utöver de tio procent av lönen som vi är garanterade i den förmånsbestämda tjänstepensionen sätter arbetsgivaren varje år in ett belopp som uppgår till två procent av lönen. Denna kompletterande pension har bara funnits i ca tio år och är idag värd ca 1 000 - 1 500 kr/månad under de fem år som den enligt grundregeln betalas ut.

PTK

Vår tjänstepension heter sedan 1995 ITP-P, som har sitt ursprung i ett pensionssystem för industrins tjänstemän, ITP. PTK, Privattjänstemannakartellen, är avtalsbärare för ITP:n. Det har sedan en längre tid pågått förhandlingar om ITP. Förhandlingarna har fr.a. gällt en övergång från förmånsbestämd till avgiftsbaserad pension. En del andra frågor har också varit uppe i förhandlingarna. Bland annat frågan om en lägre inträdesålder i pensionsplanen. Idag räknas

tjänsteålder först från 28 år i vårt avtal. Villkoren för deltidare och tidsbegränsat anställda har förbättrats i delavtal som jag tidigare redovisat i Faktuellt.

Sega förhandlingar

Förhandlingarna om ITP-avtalet har gått segt. Den främsta orsaken till detta har varit en oenighet om hur stora premier som måste betalas in för att pensionen ska behållas på åtminstone samma nivå som idag. Dessutom har det skett en viss tillnyktring sedan börskurserna gått ner. Det finns en stor osäkerhet i avgiftsbestämda system. I takt med att aktiefonderna fortsatt att sjunka i värde har kritiken mot en övergång till ett i huvudsak premiebaserat system vuxit inom PTK:s medlemsförbund. PTK:s ledning, meddelade den 14 februari att man förkastat det slutbud som lagts.

Accepterat

– *Arbetsgivarnas egna siffror över löneutvecklingen visar att övergång till premiebaserat system skulle vara oförmånligt för våra medlemmar. Vi är beredda att förhandla vidare först när det finns möjlighet att komma överens om den framtida ITP-planens struktur*, säger PTK:s ordförande i ett pressmeddelande den 14 februari.

PTK har accepterat övergången till ett premiebaserat system. Orsaken till att förhandlingarna trots detta återigen bröt samman beror på

- Oenighet om nivå på premien
- PTK vill behålla en förmånsbaserad del för inkomster över 7,5 basbelopp. Arbetsgivaren har tidigare accepterat detta men har nu sagt nej.
- PTK vill också ha in en delpension av den typ som de statligt anställda förhandlat fram i deras nya avtal.

SEKO

– *Fortsatta förhandlingar lär dröja. Det händer knappast något före sommaren och frågan är om det blir något avtal i år*, säger Sven-Olov Hellman på SEKO:s förhandlingsavdelning.

SEKO deltar inte direkt i förhandlingarna, men har naturligtvis kontakter med PTK bl.a. därför att vårt postala avtal bygger på ITP-avtalet. SEKO har samma uppfattning som PTK och kan under vissa förutsättningar acceptera en övergång till ett premiebaserat system.

– *Vi är på väg dit vi också, ITP är nästan det enda förmånsbaserade pensionssystemet som finns kvar på arbetsmarknaden*, säger Sven-Olov Hellman. Som skäl nämner han att det inte längre går att samordna pensionssystemen och att det nya statliga (premiebaserade) pensionsavtalet tagits väl emot.

SEKO har också ansökt om medlemskap i PTK. Frågan ligger på PTK:s bord men har inte avgjorts än.

Jan Åhman

Pensionschock?

• Dagens Nyheter (5/4) och andra tidningar har den senaste tiden skrivit om effekterna av att ITP-avtalet fr.o.m. i år använder ett annat basbelopp. Förändringen beskrivs som en "pensionschock". Bakgrunden är denna.

Fr.o.m. 2003 används *inkomstbasbeloppet* i ITP:n, som är det pensionsavtal som reglerar tjänstepensionerna för stora grupper av privata tjänstemän. Privattjänstemannakartellen, PTK, är den stora avtalsbäraren. Även Postens pensionsavtal, ITP-P, har sitt ursprung i ITP. Avtalsparterna inom vårt område har kommit överens om samma ändring i användandet av basbeloppet, som PTK har gjort. Däremot har Försäkringstjänstemannaförbundet, FTF, än så länge inte ändrat basbeloppet i sitt ITP-avtal.

Vår tjänstepension är konstruerad så, att vi, enkelt uttryckt, får 10 procent i pension av den pensionsmedförande lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp (=306 750 kr 2003). Mellan 7,5 och 20 basbelopp uppgår pensionen till 65 procent och mellan 20 - 30 basbelopp 32,5 procent av den pensionsmedförande lönen.

Fantastiskt nog

Fram t.o.m. 2002 användes det *förhöjda prisbasbeloppet* i ITP:n. För närvarande är det förhöjda prisbasbeloppet lägre

än inkomstbasbeloppet (39 400 kr respektive 40 900). Det bör understrykas att det *för närvarande* är på detta sätt. Inkomstbasbeloppet infördes nämligen därför att man i det allmänna pensionssystemet (inkomstpensionen) inte ville låta pensionen stiga mer än lönerna de år då priserna ökar mer än lönerna; ett förhållande som historiskt sett inte alls är ovanligt.

Nu har som sagt lönerna - fantastiskt nog - ökat litet mer än priserna, och då blir inkomstbasbeloppet högre. Effekten blir då att de som har löner över 7,5 basbelopp får en lägre pension eftersom deras tjänstepension höjs från 10 procent (som de allra flesta av oss har) till 65 procent först vid 306 750 kronor (25 563 kr/mån) istället för vid 295 500 kr (24 625 kr/mån). Förlusten blir drygt 6 000 kr eller ca 500 kr/månad under 2003.

Delpensionen

Däremot har ändringen av basbeloppet en positiv effekt för dem som har delpension, eftersom delpensionen beräknas på ett annorlunda sätt än den vanliga tjänstepensionen. För den som har 50 procent i delpension blir höjningen ca 60 kr/månad under 2003.

Jan Åhman

Pensionsskolan:

Orange kuvertet 2003

■ I år (2003) distribuerades det "Orange kuvertet" i februari i Stockholmsområdet. Det innehåller dels ett beslut om pensionsrätterna för år 2001, dels en prognos över vad man kan tänkas få i allmän pension.

Pensionsrätterna (sid 3)

Låt oss börja på sidan 3. Där redovisas din pensionsgrundande inkomst och dina intjänade pensionsrätter för år 2001.

Pensionsgrundande inkomst

Först redovisas *dels* din pensionsgrundande inkomst för år 2001, *dels* de pensionsgrundande belopp som du dessutom kan vara berättigad till. Det gäller om du haft förtidspension (sjukpension), studier eller barnår.

Hur den pensionsgrundande inkomsten och beloppen räknas fram finns beskrivet på pensionsvidan på Tomtebodaklubbens hemsida. Eftersom det handlar om inkomsten två år tillbaka i tiden måste du ha sparat dina deklaraionspapper och slutskattsedeln för 2001 (= den som kom hösten 2002) för att kunna kolla om Försäkringskassan räknat rätt.

Den pensionsgrundande inkomsten och beloppen summeras till ditt pensionsunderlag för år 2001.

Pensionsrätter

I nästa steg ska dina pensionsrätter för 2001 beräknas. Pensionsrätten för inkomstpension uppgår till 16% och pensionsrätten för premiepension uppgår till 2,5% av pensionsunderlaget. *Exempel:* Om ditt pensionsunderlag uppgår till 198.500 kr så blir pensionsrätten för inkomstpension $198.500 * 16\% = 31.760$ kr. Detta gäller för den som är född 1954 eller senare. Den som tillhör "mellangeneration", 1938 - 1953, ska dessutom multiplicera med det bråktal som gäller för respektive årgång enligt en särskild tabell som finns tillgänglig på Tomtebodaklubbens hemsida (eller Försäkringskassans pensionsida). *Exempel:* Om jag är född 1947 ser beräkningen av min pensionsrätt för inkomstpension ut så här: $198.500 * 16\% * 13/20 = 20.644$ kr.

Beräkningen av pensionsrätten för premiepension går till på samma sätt ($198.500 * 2,5\% * 13/20 = 3.225$ för den som är född 1947).

Den reducerade pensionsrätten för dem som är födda 1953 eller tidigare kompenseras av att dessa årgångar också får pension från det gamla systemet.

OBSERVERA att det som står på denna sida är ett *beslut* som kommer att påverka din framtida pension. Du bör därför åtminstone göra en rimlighetskontroll av siffrorna!



Pensionsbehållningen (sid 2 och 5)

Om vi nu bläddrar tillbaka till sidan 2 redovisas där min *sammanlagda* behållning av intjänade pensionsrätter till inkomstpensionen.

Den sammanlagda behållningen - eller rättare sagt värdet - av mina pensionsrätter till premiepensionen redovisas på sidan

Inkomstpensionen (sid 2)

1. Det *ingående värdet per 2002-01-01* din sammanlagda behållning t.o.m. 2001 så som den redovisades i förra års orange kuvert. *Exempel.* Ingående värde är i det här fallet 898.120 kronor.
2. På nästa rad anges *pensionsrätten för 2001*, den siffran har hämtats från sidan 3. *Exempel.* Enligt uträkningen ovan tjänade jag i det här exemplet 2001 in en pensionsrätt på 20.644 kr.

3. Så kommer vi till "*arvsvinsten*". Varje år fördelas de intjänade pensionsrätterna från dem i min årskull som avlidit under året till oss övriga. Beloppet fastställs av Försäkringskassan. *Exempel.* I det här fallet har Försäkringskassan beräknat arvsvinsten till 3.291 kr.

4. Värdetförändringen. Mina pensionsrätter räknas varje år upp med inkomstindex (inkomstindex förklaras på Tomtebodaklubbens hemsida). Konkret betyder det i detta fall följande. Min pensionsbehållning enligt 1-3 ovan (ingående värde per 2002-01-01, pensionsrätten för 2001 samt arvsvinsten) skall räknas om med förändringen i inkomstindex mellan åren 2001 (=106,16) och 2003 (=111,79). I procent innebär detta en förändring med +5,30331%.

Gör man denna beräkning blir resultatet i detta fall: $(898.120 + 20.644 + 3.291) * 5,30331\% = 48.899$ kr

Se kommentar till denna punkt sist i artikeln!

5. Till sist kommer ett avdrag för *administrationskostnader*. Administrationskostnaden beräknas genom en förvaltningskostnadsfaktor, vars storlek regeringen beslutar om för varje år. För år 2002 är faktorn 0,999640, vilket innebär att de



sammanlagd behållningen i det här exemplet (enligt punkt 1-4 ovan) på 970.954 kr $398.120 + 20.644 + 3.291 + 48.899$ ska minskas med 0,05211, vilket innebär att behållningen sjunker till 970.448 kr = minus 506 kr.

Utgående pensionsbehållning blir därmed: $898.120 + 20.644 + 3.291 + 48.899 - 506 = 970.448$ kr.

Observera att detta är min behållning uppräknad som om jag skulle börja ta ut min pension den 1 januari 2003. Nu har jag inte gjort det, så låt oss därför till sist ta en titt på prognosen över min framtida pension!

Premiepensionen (sid 5)

På sidan 5 redovisas värdet av dina pensionsrätter till premiepensionen.

1. Först redovisas det ingående värdet 2001-12-31 (= dina intjänade pensionsrätter för åren 1995 (när systemet trädde i kraft) - 1999 inklusive ränta).
2. Därefter redovisas din intjänade premiepensionsrätt för år 2000 inklusive ränta på dessa pengar den tid som PPM förvaltat dem. Som synes släpar redovisningen av premiepensionsrätten ett år jämfört med inkomstpensionen. Vill du kolla att rätt siffra förts in måste du gå tillbaka till förra årets orange kuvert eftersom det var där som din pensionsrätt till premiepensionen år 2000ades.
3. Även här redovisas arvsvinsten för dem i min ålderskull som avlidit.
4. Återbetalda fondavgifter redovisas på nästa rad. Återbetalda fondavgifter är den rabatt som alla fondförvaltare måste lämna till PPM på fondavgiften.

Utöver PPM:s driftskostnad (som redovisas på nästa rad) tar varje förvaltare ut en egen avgift på dina pengar. Den avgiften redovisas inte i det orange kuvertet utan gömmer sig i den "Värdeförändring" som redovisas längre ned. Vill du veta vad din egen fond tar ut i avgift så finns den uppgiften i den redovisning över fonderna som finns hos PPM.

5. Avgift för PPM:s driftskostnad.
6. På nästa rad redovisas så hur värdet av dina pensionsrätter förändrats det senaste året. Här blir siffrorna olika, beroende på hur din förvaltare skött sig. De flesta har ett

minus på denna rad eftersom vi har placerat mer eller mindre av våra pengar i aktier och aktier som regel har utvecklats negativt i värde det gångna året!

7. Till sist redovisas så värdet 2002-12-31 av dina intjänade pensionsrätter t.o.m. 2000.
8. Under denna rad redovisas den intjänade pensionsrätten för år 2001 (hämtas från sid 3). Dessa pengar placeras först i år och redovisas i det orange kuvertet nästa år.

Prognosen (sid 1)

Prognossidan (sid 1) består av två delar. På den nedre delen har man redovisat dina pensionsrätter för inkomst- respektive premiepension.

Uppgifterna har hämtats från sidan 2 och 5 i beskedet och ska förhoppningsvis innehålla samma siffror som redovisas där!

Kommande pension

Nu kommer vi till det verkligt intressanta: prognosen över min kommande pension!

• Det som redovisas i det orange kuvertet är min *begynnelsepension*. I alla fall för oss i mellangenerationen verkar den stämma på ett ungefär - *förutsatt att man håller sig till 0-tillväxetskolumnen!* Den "tillväxt" man här räknar med är utvecklingen av genomsnittsinkomsten i Sverige *fram till den dag jag går i pension*. 0-tillväxetskolumnen är egentligen ett falskt namn eftersom den förutsätter att inkomsten stiger så mycket att den håller jämna steg med prisutvecklingen.

Den andra kolumnen med 2 procents real ökning av genomsnittsinkomsten är - historiskt sett - en fantasiprodukt. Den

genomsnittliga årliga reala tillväxten (=tillväxt utöver prishöjningarna) av genomsnittsinkomsten mellan 1964 - 1998 uppgår - så som den redovisas i inkomstindex - till ca 0,7 procent! Och då ligger det mesta av den reala ökningen i början av 70-talet! (Jämför också mina artiklar om reallöneutvecklingen, finns på Tomtebodaklubbens hemsida!)

• Det är alltså det första årets pension som prognosen anger. Men vad händer sedan? Jo, den pension som uppges i pensionsbeskedet ska *följsamhetsindexeras*. Det innebär att när man räknat fram beloppet har man antagit att den framtida ökningen av genomsnittsinkomsten ska bli minst 1,6 procent *utöver* prisutvecklingen. Blir den inte det så *sänks* den pension som prognosen säger. Det framgår av stycket ovan att det finns en uppenbar risk för att så kommer att ske!

• För den som är född till och med 40-talet kan prognosen för *begynnelsepensionen* stämma. För senare årskullar blir det än mer svårbedömt, eftersom premiepensionen (fondsparandet) får en allt större betydelse samtidigt som det mer stabila Fp/ATP-systemet upphör för deras del.

Varningstecken

Värdet av mina pensionsrätter till *inkomstpensionen* har räknat upp rätt mycket i år, vilket framgår av "Värdeförändring" på sidan 2 i årets besked och i artikeln ovan. Den kraftiga höjningen beror på en (även i relation till prishöjningarna) god inkomstutveckling mellan de år som jämförs.

Så långt är allt väl. Frågan är emellertid om vi kommer att få ut denna pension! Inkomstpensionen betalas med de avgifter som yrkesverksamma generationer varje år betalar in till systemet. Som buffert, ifall dessa pengar inte räcker till, finns de olika AP-fonderna. P.g.a. mer spekulativa placeringsregler för dessa och aktiekursernas fall har fonderna värde kraftigt gröpts ur. Det innebär att de inom en inte alltför avlägsen framtid kan bli så att inte ens de prognosticerade pensionerna på sidan 1 i pensionsbeskedet kan betalas, utan sänks!

Jan Ahman

Användbara länkar på Internet:

Försäkringskassans pensionssida:

www.pension.nu

Premiepensionsmyndighetens hemsida:

www.ppm.nu

Tomtebodaklubbens hemsida

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

EMU-omröstningen närmar sig

Nej till euron och EMU - ja till kronan och demokratin

■ Det är inte underligt om många människor känner sig villrådiga inför höstens val i EMU-frågan. Många ekonomiska experter har den senaste tiden försökt påverka opinionen. Men även bland dessa finner man lika många förespråkare som motståndare. Dom flesta tycks dock anse att EMU är ett politiskt projekt. JA-sidans ekonomiska argument är inte hållbara. Ekonomisk tillväxt handlar inte om val av valuta, och det finns ingen koppling mellan tillväxt och stort valutaområde. Det finns inga hinder för företag och medborgare att sälja sina varor och tjänster inom hela EU-området och på det sättet skapa tillväxt. Det har ingenting att göra med om vi handlar i euro eller kronor. Det är snarare så att EMUs krav på lågt budgetunderskott och statliga kostnadstak sätter stopp för den ekonomiska tillväxten i EU-området.

Lägre priser

JA-sidan säger att priserna blir lägre om vi går med i EMU.

Tyvärr sa dom samma sak inför EU-medlemskapet 1994, men priserna har inte blivit lägre, vi ligger 20% högre än EU-snittet. Om det vore så att dom Svenska konsumentpriserna skulle sjunka med en gemensam valuta, då borde priserna i EMU-området vara lika. Så är det inte, det är billigare



att handla i Portugal och Spanien än var det är i Tyskland och Frankrike. Det är inte valutan som avgör prisnivån, utan mer skatter, sociala avgifter och löner. Även i Sverige, som är ett valutaområde, varierar priserna. Matpriserna är lägre i Umeå än i Stockholm.

Att det skulle bli lättare att jämföra priser mellan länderna om vi är EMU-medlemmar är ett tomt argument. Det är naturligtvis fullt möjligt att jämföra priser med olika valutor. Det kräver bara en miniräknare.

Inflytande

JA-sidan säger att Sverige måste med i EMU för att få inflytande

Detta argument har nu de-

finitivt fallit.

På senaste EU-toppmötet i Bryssel bestämde regeringscheferna att medlemskap i EMU bara ger riksbankschef Lars Heikensten rätt att delta i drygt hälften av besluten i Europeiska centralbanken

Demokratifråga

Dom större euroländerna kommer att få rösta oftare i ECB (Europeiska Centralbanken) än de små. Sverige hamnar i b-laget och får bara rösträtt vid 57% av omröstningarna. Dom stora får delta i 80% av omröstningarna. Det är alltså i allra högst grad en demokratifråga. Behåller vi kronan har vi bestämmanderätt över vår egen valuta. Vi kan själv bestämma över räntan,

och vi kan använda den flytande kronan som konjunkturdämpare. Vi behöver inga buffertfonder som tar utrymme från välfärd och löneutrymme.

Därför: NEJ till Euron - JA till kronan den 14 September

Jan Höglin
Årsta Stora/Klump
Ill. Robert Nyberg

Sverige röstar om EMU-medlemskap den 14 september. LO och även SEKO har förklarat sig neutrala inför omröstningen. Faktuella spalter står öppna för både ja- och nejinlägg i denna för facckmedlemmarna så viktiga fråga. /Red.

Fortsättning från sista sidan:

Bertil Nilsson har rätt....

Då var det inget huvudkontor som byggdes så det går att hyra ut delar av en terminalbyggnad man inte behöver. Naturligtvis går det lättare i en storstad än en mindre ort, men jag är övertygad om att det går om man jobbar med det.

VI BÖRJADE UTFÖRA centraliserad försörjning (blockning) åt utdelningskontor som ville ha den tjänsten utförd. Brevbärare är naturligtvis mer effektiva än vi på terminal under en kort tidsperiod, men eftersom vi kan sprida sorteringen under hela dygnet behöver vi inte lika många fack och lokalyta som sorteringen behöver om varje kontor ska ha fack för ett par timmars jobb varje dygn. Utdelningen får också mer resurser till brevbäring eftersom det i alla fall hittills varit svårt att rekrytera brevbärare. Vi vill gärna utveckla den här verksamheten och ser den som ett led i engagemanget att söka nya arbetsuppgifter. Ursprungligen var det en idé som drevs av SEKO medlemmarna Guy Bodén och Inge Sved och Serbaz Shali nappade på idén och drev igenom den tillsammans med SEKO klubb Tomteboda.

VI HADE FÖRHANDLINGAR med arbetsgivaren om övertalighet. Vi kunde konstatera en ekonomisk övertalighet under våren 2001 men vi hade svårt att definiera vart i terminalen den egentligen fanns. Vi gjorde egentligen som Bertil Nilsson gjorde mot Tomteboda. Vi konstaterade en övertalighet på 33 årsarbetskrafter och öppnade Futurum. Dessa 33 årsarbetskrafter grundade sig på att vi ansåg tillsammans att vi måste ner till 62 öre per försändelse från 76 öre enligt den tidens sätt att räkna. Då ingick alla kostnader som hyra, personalkostnader, investeringar, löpande drift m.m.

Vi kom ner i 62 öre och har hållit detta trots att volymerna har rasat rejält. Det är en produktivitetförbättring på 18% ekonomiskt och så fick vi pris för att vi gjort den bästa förbättringen av SWEX förra året. Det är ett resultat som är bättre än jag någonsin vågade drömma om.

FÖR ATT HÅLLA DET EKONOMISKA resultatet har vi lämnat bort en GSM och en SSM som vi klarade oss utan. Vi har minskat med ca 100 årsarbetskrafter genom Futurum, förflyttningar (både frivilligt och med tvång) till Årstaterminalen och naturlig avgång. Då är det mest

genom Futurum och förflyttningar eftersom vi har en personalomsättning på ca. 1% på Tomteboda. Vi har hyrt ut en tredjedel av terminalens yta. Jag skriver inte detta för att jag är stolt över att minska verksamheten, men jag är stolt över att vi vågade. Det krävs mod att göra alla dessa åtgärder. Vi har lyckats för att vi hade kniven på strupen och att vi lyckades formulera ett gemensamt mål som vi kunde ta personligt ansvar för. Om vi nu ska bli nedlagda så ska vi vara den bästa terminal som Bertil Nilsson någonsin lagt ner och under den resan kanske Bertil och vår nytillsatte geografiske chef Troels Nielsen upptäcker att en så bra terminal kanske vi ska satsa på istället för att lägga ner.

JAG VILL TACKA BERTIL NILSSON som satte kniven på vår strupe så att vi kunde börja den här resan. Jag vill också tacka våra arbetsgivare på Tomteboda för gott samarbete. Peter Salomonsson har gjort ett jättejobb för att förbättra ekonomin och höja kvaliteten på det arbete vi utför på terminalen. Serbaz Shali tog Tomteboda till sitt hjärta och tänkte att den här terminalen ska vi nog få ordning på. Jens Morin som trivs som fisken i vattnet och har ett hjärta av guld även om han ibland kämpar hårt för att dölja det. Christer Behnke som hela tiden hävdar att det behövs en kraft och en motkraft för att det ska bli ett bra resultat. Han är nog terminalens idéolog med en Hegeliansk Marxistisk grundsyn utan att riktigt veta om det. Anders Rydman som tar sig an varje projekt och är en optimist ut i fingerspetsarna. Ann Thyren som lägger ner sin själ i att vara motkraft till kraften som är sorterare och lagledare.

Jouko Lethinen som axlat Serbaz roll på ett utmärkt sätt och som på alla vis vill hitta lösningar som är både bra för personalen och ekonomin.

Dessa människor har jag arbetat mest med på arbetsgivarsidan sedan jag blev ordförande i SEKO klubb Tomteboda. Det är ett gäng som kan utföra ett mycket gott arbete om man kan få krafterna och motkrafterna att bilda ett resultat i balans. Översatt till normal svenska goda kompromisser.

TILL SIST ETT STORT TACK till alla som arbetar på Tomteboda och speciellt till alla SEKO medlemmar i SEKO klubb Tomteboda för det fantastiska jobb ni gjort under de här åren sedan 2000. Vi har uppnått vårt mål att bli den bästa terminal som Bertil Nilsson någonsin lagt ner med råge....MEN vi utgår naturligtvis ifrån att Troels och Bertil omvärderar och funderar allvarligt på att satsa på Tomteboda som en fullvärdig brevterminal!

Vårhälsningar
Åke Anevad

Stockholmsterminalernas 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 Tomteboda och Arsta.. 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
tel 781 76 04

Bertil Nilsson har rätt, kvalitet lönar sig.....

SEDAN BERTIL NILSSON TILLTRÄDDE som först brevnätschef och sedan Produktionschef har han lagt ut kursen att vi ska arbeta hårt med kvaliteten. Vi fick Svenska kvalitetspriset år 2001 och Bertils mål är att vi ska kunna vinna Europeiska kvalitetspriset i brevnätet inom några år. Det ger god publicitet för posten när vi konkurrerar om kundernas brev och det talar offentligt om för personalen i brevnätet att vi gör ett gott arbete.

TOMTEBODAS CHEF PETER SALOMONSSON har sedan han tillträdde visat att han tror på Bertils strategi genom att satsa resurser på kvalitetsarbetet och fått oss med på vagnen om att det är viktigt. Ändå hade jag aldrig kunnat drömma om att vi skulle vara bäst i brevnätet mars 2003. Det som är ännu märkligare är allt det andra arbetet vi gjort på Tomteboda.

HÖSTEN 2000 TILLSATTE den då tillförordnade chefen Serbaz Shali en utredning om Tomtebodas framtid som vi kallade för projekt 2000. Projektet leddes av Christer Behnke och uppdraget var att hitta en mer kostnadseffektiv organisation de som arbetade skulle tycka att Tomteboda var en bra arbetsplats. Projektet tittade mycket på olika sätt att få de anställda att känna delaktighet.

JUST DELAKTIGHETEN TROR JAG är nyckeln, det har jag skrivit många gånger i Facktuellt. Det spelar ingen roll vilken organisation man än har, det kan vara Tomteboda, Posten produktion, Sverige som samhälle, familjen, fotbollslaget, fackföreningen m.m. Om de som är med inte känner delaktighet så är det omöjligt att blomma ut som människa och göra sitt bästa.

JAG MÅSTE VÄL ERKÄNNA att jag alltid haft en naiv och romantisk syn på delaktigheten. Jag har trott att människor vill vara delaktiga bara de får. Så är det kanske i den bästa av världar men inte på

Tomteboda år 2000. Vi fick kniven på strupen och så kan man också skapa delaktighet. Vi fick en yttre fiende som sa till oss att "ni kommer att läggas ner för ni är sämst på alla mätbara värden vi använder i brevnätet".

VI FICK ENLIGT GAMMALT klassiskt Hegeliansk och Marxistiskt mönster en kraft som tryckte hårt på oss på Tomteboda. Enligt de kloka herrarna Hegel och Marx så blir det alltid någon form av motkraft till en kraft och ur det kommer det något nytt. De beskrev det som att en tes möter en antites och ur det mötet kommer en syntes.

**Åke
Anevad
fick sista
ordet**

VAD GJORDE VI DÅ på Tomteboda? Projekt 2000 gick runt och informerade alla lag om hur situationen var nu och vad som var syftet med projektet. SEKO klubb Tomteboda gick också runt till alla lag och tog en diskussion om vi skulle kämpa för vår överlevnad. Alla vi pratade med tyckte att vi skulle kämpa för att vi skulle finnas istället för att Posten skulle bygga en stor terminal på Arlanda och dela Tomteboda mellan Arlanda och Årsta. Alla tyckte också att vi skulle försöka förbättra oss, men det kändes tyngre att tänka på eftersom vi var sämst på allt i jämförelse med de andra i brevnätet. Under SEKO

informationerna som klubben genomförde hösten 2000 bestämde vi i alla fall att om Bertil Nilsson lägger ner Tomteboda så ska det vara den bästa terminal han någonsin lagt ner.

DET BLEV LÄTTARE ATT BÖRJA kavla upp ärmarna och jobba med ett sånt beslut i ryggen. Det är ungefär som om ens partner säger hon/han inte tycker att det är bra och funderar på att göra slut. Då är det ju lätt att säga att jag gör vad som helst bara du stannar kvar, men det kommer troligtvis ingen partner i längden tycka om. Det är ju bättre att bestämma att om han/hon kommer att lämna mig så blir det den bästa partner han/hon någonsin har lämnat. Vad jag vill komma åt är att det man bestämmer sig för att ta ansvar för själv utan att skjuta skulden på någon annan brukar vara hållbart i längden. Även om terminalen läggs ner eller partnern lämnar en så har jag vuxit som människa genom att göra mitt bästa och ta ansvar för mina egna handlingar. Om terminalen blir kvar och jag lyckas reda ut mina svårigheter med min partner så har jag både vuxit som människa och nått det mål jag ville nå.

VI GAV OSS UT PÅ KOSTNADSAJKT på Tomteboda under 2001. Peter Salomonsson tillträdde som chef och att ett mål är att vi ska se oss som en terminal med gemensamma kostnader och inte olika enheter som konkurrerar med varandra. Det arbetar vi med än, men vi har kommit en bra bit. Alla på Tomteboda ser sig troligtvis mer som en del av en terminal istället för som del av en produktionsenhet idag.

Serbaz Shali jagade olika kostnader som vi betalade åt andra affärsområden av gammal vana och han hittade lokalytor på Tomteboda som inte längre fanns, men vi betalade för dem. Det sparade vi åtskilliga miljoner på. Vi började hyra ut lokalytor vi inte behövde.

Fortsättning på föregående sida!