

FACKTUellt

SEKO post • Klubbarna Årsta Pt, Tba Brev, Tba Paket, Segeltorp Paket • Nr 4/juli 2004

Projektet in i känsligt läge

• Så här långt har koncentrationen av sortering till Årsta (brev) och Tomteboda (klump) genomförts utan några kraftigare störningar. När nu de stora volymerna, Tomtebodas drygt 5 miljoner brev och Årstas klump, ska skifta plats och 250 anställda ska byta terminal, går projektet in i ett känsligare läge. Mindre störningar har också kunnat märkas den senaste tiden.

Mycket återstår

Vi kan samtidigt konstatera att mycket återstår att göra för arbetsmiljön. I Årstaprojektet finns många förslag - men än så länge mest på papperet. På

Tba Klump har förbättringarna inte ens kommit så långt som till pappersstadiet!

Årstas KSM

Vi skrev i förra numret om Årstas KSM. Posten Produktions ledningsgrupp har beslutat att den till lägsta möjliga kostnad ska monteras ner *för att kunna sättas upp igen*. Nu återstår att kämpa om *var*.

Förutom projektet väntar en het avtals höst och den 1 november presenterar Lindh-utredningen förslag som kan få stor betydelse för oss postanställda.

Men innan dess: En skön sommar! */Red.*



*Alla medlemmar önskas en riktigt skön sommar!
Klubbstyrelserna*



Arken i Helsingfors. Finska Posten byggde för några år sedan nytt huvudkontor intill sorteringsterminalen i Pasila/Böle i norra Helsingfors. Tomtebodaklubbens styrelse har varit på besök. Reportage på sid 14.

Kvinnligt nätverk

Sidan 12

**3,2
procents lönekrav**

Sidan 20

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

Faktuellt nr 4/2004

Faktuellt ges ut av
nedanstående klubbar

Red Tba: Jan Åhman
Tel: 0708- 717 310

Red Årsta: Janne Skog
Tel: 070-726 73 91
Nr 5/2004 beräknas
utkomma i september

Klubb Brev Tomteboda
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA
Klubbexp: Plan 2½
Tel: 08/781 76 14
Ordförande:
Åke Anevad
Tel: 070-980 71 08

Klubb Årsta Postterminal
Box 90 121
120 21 ÅRSTA
Klubbexp: Plan 3
Tel: 08/781 56 07
Ordförande:
Micke Täll
Tel: 08/781 56 13

Klubb Tomteboda Paket
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA
Ordförande:
Tommy Nyrén
Tel: 070-980 50 58

Klubb Segeltorp Paket
Box 5555
141 07 Huddinge
Ordförande:
Murat Tok
Tel: 070-980 40 16

SEKO Stockholm
Box 1149, 111 81 Stockholm
Tel: 08/454 84 01
A-kassan
Tel: 08-678 00 00

På Produktions- områdesfronten mycket nytt

• Troels Nielsen ska som de flesta vet när det här numret kommer ut sluta som chef för produktionsområde Stockholm. Troels som bl.a. varit ombudsman för fackförbundet Metall (en gång värvad av den legendariska förbundsordföranden "Blomman") har varit en mycket bra förhandlingsmotpart. Han har förstått vad de fackliga organisationerna har förhjärtefrågor och han har framhållit arbetsgivarens hjärtefrågor för att få bra kompromisser, eller att de två krafterna ska slå emot varandra för att bilda en syntes om man vill uttrycka sig Hegeliansk/Marxistiskt.

Bokslut över Troels

Jag kommer att sakna Troels och hans sätt att ständigt fundera över olika strategier för att komma överens med hans motparter till gagn för både företaget och personalen. Där hoppas jag att alla kommer att se när bokslutet över Troels kommer att han ständigt förde denna dubbla kamp för att företaget skulle gå bra så vi alla kan behålla våra arbeten. Han visade också på insikten hos en företagsledare som tidigare arbetat i produktionen som är att:

- det är inte kul att stå vid löpande bandet eller det är inte kul att sortera post. Däremot är det meningsfullt att ha ett arbete och det är ett meningsfullt arbete att förmedla meddelanden mellan människor.

Det är meningsfullt när man tycker att det är kul att umgås med sina arbetskamrater och det är kul och meningsfullt att engagera sig på de sätt man klarar av och det är meningsfullt och kul om den arbetsplats man är placerad på fungerar bra och är lönsam, men det är inte kul att sortera post.

Isbränna

Det här visste Troels och förde en linje som chef som var veklighetsanpassad och tog människor på allvar. Tack för den här tiden Troels och lycka till. Med tanke på att du ska bli VD för en fabrik som tillverkar gräsklippare så har jag funderat på om det är mer kul att klippa gräs än att sortera post. Eftersom jag aldrig varit trädgårdsintresserad och alltid tyckt bäst om barrträd-

stomter som inte behöver ha en gräsmatta, så är jag tveksam. Kanske beror det på att jag är gräsmattetraumatiserad av mina föräldrars gräsmatta som ett antal år fick isbränna på vintern och ständigt behövde grävas om.

Friskvårdstimme

När nu Troels slutar i oktober så ska vi förstås ändå fortsätta kämpa för att hela produktionsområdet ska införa friskvårdstimme på betald arbetstid. Det är konstigt att Tomteboda brevterminal har gått från bottenplats till förstaplats i terminalligan när vi har den resurskrävande friskvårdstimmen. Kanske är det så (hädiska tanke) att friskvårdstimmen på betald arbetstid är en av orsakerna till att vi på Tomteboda gått upp till förstaplats. Årligt talat så tycker jag alla chefer som kämpar emot friskvårdstimme på betald arbetstid en gång i veckan skulle skämmas. Stockholms stad har betald friskvårdstimme och Stockholm läns landsting likaså. Problemet där är att så få utnyttjar den. På Tomteboda har vi både schemalagt och arbetat aktivt med att få alla att utnyttja denna förmån och till stor del lyckats. Mitt råd till alla chefer som motarbetar detta är att ändra er medan det ännu går, annars kommer ni att få stå i skamvrån när ni blir utpekade som de som motarbetat både arbetsmiljölagen och jämställdhetslagen.

Alla samtal

Nu är det sommar och vi väntar alla på det härliga varma sommarvädret. Mitt i detta så flyttar en del av våra arbetskamrater från Tomteboda till Årsta. Det gäng som är kvar kommer under september och oktober. Då är flyttningen klar och en epok går i graven. Tomteboda som startade som Europas modernaste postterminal 1983 kommer i fortsättningen bara att sortera klump. Visserligen Sveriges största klumpterminal, men det kommer ändå att kännas konstigt att gå omkring på plan 3 på Tomteboda från oktober och bara se klumpringar, men inga sorteringsmaskiner eller sorteringsfack. Det kommer att hugga till i hjärtat. Inte för att det var kul att

sortera post utan för att jag kommer att minnas alla samtal vi hade i sorteringsfacken, alla kortpartier vi spelade i rastlokalerna, alla sena timmar på natten då kroppen bara vill somna, alla förhandlingar jag haft i dessa lokaler, alla samtal jag haft med människor här och alla informationer jag hållit sedan jag blev ordförande år 2000. Minnet brukar sortera fram de mest positiva bitarna när nostalgin kommer och sorgen vill komma ut. Sörja behöver vi som kommer från Tomtebodan till Årsta göra under en period innan vi börjar göra Årsta till vårt och engagerar oss i frågorna och grupprocesserna där. Förhoppningsvis minns ni från Klara som flyttade för fyra år sedan hur det var och kan hjälpa oss på traven.

Två givande samtal

Det har visat sig att det jag varit arg och ibland ursinnig på Posten produktionschef Bertil Nilsson för, kanske inte enbart är hans fel. Jag har efter ett års skällande haft två givande samtal med honom där jag ser att det är många som kämpat om makten och han har delvis blivit lurad. Ansvar är förstås fortfarande Bertils för han är produktionschef men det är många som på ett osunt sätt försvarat positioner mer än att se till företaget Postens bästa. Det får bli Facktuellts uppgift att avslöja dessa människor här framöver.

Årstas KSM

Peter Salomonsson som är chef på Tomtebodan brevtterminal har en förmåga som jag tycker gör en människa riktigt stor. Han erkänner när han har gjort fel och tar ansvar för det. Jag hoppas att Bertil Nilsson kommer att göra samma sak för då kommer vi att kunna göra område Stockholm och Norrköping till något bra för de som arbetar där.

För nya Tomtebodan klumps del innebär det att vi vill att Årstas klumpmaskin snarast monteras upp på Tomtebodan istället för paketsorteringsmaskinen. Vi kommer att spara mellan 10-20 miljoner om året på det. Vi vet att de som är ansvariga för investeringen av de nya paketmaskinerna Stockholm, Göteborg och Malmö vill att det ska vara samma typ av post som sorteras för att terminalerna ska kunna jämföras på ett bra sätt.

Segeltorp överdimensionerat

Vi vet också att Segeltorp troligtvis är överdimensionerat och att de som är ansvariga för detta kämpar hårt för att flytta klumpen till Segeltorp för att kunna motivera denna överdimensionering. Här hoppas vi starkt på att Bertil Nilsson tänker på att vi haft rätt i det mesta i vår kritik av tidigare kalkyler och starkt funderar på om han vill betala ett

antal miljoner miljoner för att de som räknat fel på Segeltorpsinvesteringen ska slippa ta ansvar för detta. Jag menar med detta inte att det är fel att bygga en ny paketmaskin i Segeltorp utan jag menar att det är dags att cheferna i posten erkänner när de gör fel och tar ansvar för detta. Vi arbetare vill inte längre betala chefers misstag dubbelt upp genom att betala extra för att dölja deras fel. Det räcker med att jobba hårdare för att betala de misstag som begås.

Den goda arbetsplatsen

Många sommarhälsningar med hopp om att vi ska kunna rikta krafterna mot samma mål för att skapa den goda arbetsplatsen, och att de chefer som inte vill erkänna när de gör

fel utan offererar företagets pengar på att dölja det får sparken.



Åke Anevad

Åke Anevad är ordförande i Klubb Brev Tomtebodan.

Troels Nielsens avgång

• I juni kom beskedet att produktionsområdeschefen Troels Nielsen slutar och övergår till annan anställning utanför Posten 1 okt. Troels har tidigare varit terminalchef på Årsta, innan den nuvarande befattningen i mars 2003.

Senast i september kommer väl SEKO att göra ett bokslut över Troels Nielsens görande och låtande, men undertecknad vill redan nu reflektera över Troels chefskap kontra Postens övriga ledare och mentalitet.

Frisk fläkt

Troels har varit en frisk fläkt, med en hälsosam respekt för SEKO:s åsikter innan fattade beslut. Vi har sett en långsiktighet i tänkandet som är ovanlig, därmed inte sagt att vi har haft samma åsikt i alla frågor. En sådan långsiktighet var att redan 2002 kunde Troels och SEKO se ett hotande överskott av personal på g a vikande volymer. Sådant brukar schablonmässigt leda till övertalighet och uppsägningar, men tillsammans skapade vi personalförslörjningsprojektet redan innan vi var ett produktionsområde i Stockholm. Ännu är ingen uppsagd.

Integritet

Inom Posten AB och gamla Postverket har det saknats chefer med mod. Dvs chefer som vågar säga ifrån till överordnad nivå när något inte stämmer med diverse ekonomiska krav. Jag vågar påstå att Troels Nielsen har varit en sådan "modig" chef. En bra chef säger ifrån när saker är fel, men tar också ansvar när det går snett. Man står för sina beslut.

Frågan är om Bertil Nilsson är delaktig i att Troels slutar? Dvs har överordnad nivå ställt för orealistiska krav? Har Bertil

förstått situationen i Stockholm med åldersstrukturen och att projekten, som SEKO hela tiden hävdar, inte kommer att leverera de vinster som utlovats till Posten ledning? Vi lär aldrig få veta, men den som kommer att bli chef i produktionsområde skall veta att vi ställer höga krav på integritet i chefskapet!

Operativ ROS

Om någon läsare nu tycker att det blir för mycket beröm till en chef, så är det också så att sådana chefer också har bra betalt för att utföra ovanstående nivåns beslut utan att ifrågasätta. Nedläggningen och hanteringen av Norrköping är ett exempel.

Ett arv efter Troels är att det instiftades en "ledarakademi" för att få fram nya ledare, och att man på Årsta infört operativ ROS på lagnivå för att utveckla arbetet. Han har även vågat ta itu med att ansvarsuppgifter rationaliseras bort och att därmed ett antal nuvarande ledare och specialister inte får plats i det nya Posten.

Norrköping

Nedläggningen av terminal Norrköping har hela tiden, sedan maj 2003, kastat en skugga över all verksamhet inom produktionsområdet. Våra arbetskollegor tappar sitt arbete och Posten centralt har satt käppar i hjulet för bra personliga lösningar för de anställda i Norrköping. Men jag tror att våra fackliga kollegor håller med om att Troels har gjort allt i sin makt för rätta till vad Posten centralt inte förstår.

Micke Täll,

ansvarig för geografiska rådet - motpart till produktionsområdet

SEKO Posten om Servicenätets nya organisation:

“Produktions organisation bör samordnas”

Strax innan midsommar togs beslutet om Postens nya organisation för Leverans och Massmarknad (= nuvarande Servicenätet). Landet delas in i 15 områden och dessa kommer i sin tur att bestå av sammanlagt ca 150 distrikt. SEKO Posten förklarar och kommenterar den nya organisationen.

• Denna nya organisation kommer att få stor betydelse för Postens hela lokala organisation. Dels därför att leverans och massmarknad är en mycket stor del av Posten och dels för att denna organisation av naturliga skäl kommer att ha stor påverkan på hela Posten.

15 områden

Posten har efter samverkan beslutat att inrätta 15 Leveransområden och 15 Marknadsområden med en gemensam geografi. Administrationen blir gemensam och hanteras så att Marknadsområdena "köper" administration från respektive Leveransområde. Omfattningen av administrationen har beslutats centralt och har fastställts till 8 åa inom varje geografi.

150 distrikt

Nästa nivå inom Leverans blir distrikt som beräknas bli max 150 till antalet. De 15 cheferna för leveransområdena (som beräknas tillsättas i september) ska inom givna ramar få ett inflytande över nästa nivå, vilket innebär att antalet distrikt inte kan fastställas i nuläget. Nivån som följer under distrikt är utdelningschef, vilket är sista chefsnivån inom Leverans. Frågan om det ska finnas någon lag/teamledarnivå är inte genomdiskuterad och ska lösas efter sommaren. SEKO:s uppfattning är dock tydlig över att utdelningschefsnivån är den lägsta chefsnivån, och att en eventuell ytterligare nivå inte ska betraktas som chef.

Marknadsområden

I de 15 marknadsområdena kommer det att finnas ca 70 säljare och ca 85 partnersansvariga som kommer att styras genom marknadsområdescheferna. Fysisk placering för dessa personalgrupper blir postcenter på X antal platser. Detta känns

viktigt eftersom kopplingen mellan sälj och produktion är stark i många frågor. När det gäller partneransvaret är också den samlokaliseringen viktig, eftersom ansvaret gentemot partners är delat så att leverans har ansvaret för den löpande verksamheten, medan Massmarknad har ansvaret för frågor som berör sortiment, kampanjer, IT-system m.m.

Postens beslut om ny organisation innebär en kraftig rationalisering för styrningen av Leverans, medan Massmarknadsorganisation innebär en utökning av framför allt lokala säljresurser. Detta motiveras av kundernas behov av närmare kontakter och förutsätts leda till en förstärkning av Postens intäkter. Sammantaget innebär det här dock en organisation med färre chefer och en mindre administration och posten beräknar att man genom förändrad organisation gör en total besparing på ca 50 MSEK.

SEKO Postens kommentarer

Vi har accepterat arbetsgivarens förslag till beslut, dock med några invändningar och ett antal synpunkter över det fortsatta arbetet med lokal organisation i Posten.

SEKO Posten är inte övertygad om att den nu beslutade organisationen i tillräckligt hög grad bidrar till Postens egna mål för projektet som är:

- Ökad tydlighet i kundmötet
- Göra det enklare att arbeta internt i Posten
- Maximalt utnyttja synergier inom produktions- och leveransstrukturen
- Ge bra förutsättningar för Den Goda Arbetsplatsen

Den nu beslutade organisationen löser inte frågorna om samordning av lokala transporter, kundmötet och medarbetarfrågorna och SEKO Posten menar därför att detta måste hanteras i fas 2 av projektet lokal verksamhet. Vi anser att detta är avgörande förutsättningar för att åstadkomma tydlighet i kundmötet, en effektiv användning av resurserna samt en gemensam god personalpolitik.

Produktions organisation

Fas 2 av projektet bör enligt SEKO:s uppfattning kunna påbörjas omedelbart efter det att Posten genomfört arbetet med översyn av dotterbolagens verksamhet. En annan aktivitet som också är starkt påverkande är sannolikt varumärkesstrategin. I detta sammanhang kommer av naturliga skäl Poståkeriets roll och uppgifter in. En annan fråga som bör belysas i nästa fas är t.ex. Produktions regionala organisation som i möjligaste mån bör vara samordnad med organisationen inom Leverans. Om det behövs regionala organisationer för Postens olika verksamheter bör de samordnas geografiskt.

SEKO känner också en oro för att den nu beslutade uppdelningen av ansvaret för kunder och partner i värsta fall kan leda till en ökad otydlighet som dessutom kommer att medföra högre kostnader än vad som är nödvändigt. Denna del av omorganisationen liksom den nya lokala försäljningsorganisationen behöver därför om en inte allt för avlägsen framtid utvärderas

Chefsrollerna

Vi förutsätter också att det fortsatta arbetet med att formera den lokala organisationen kommer att förtydliga de olika chefsrollerna ytterligare. Särskilt viktigt är det i frågan om personalansvaret där den gamla organisationen i Servicenätet uppvisade stora brister mellan ansvar och befogenheter. För SEKO Posten är det avgörande att rollerna i den nya organisationen utformas så att chefsrollerna blir tydliga och att den som är chef verkligen har befogenheter att utöva ett bra ledarskap. Det kommer inte att räcka med att vi centralt fastställer rollerna, utan en viktig facklig uppgift blir att driva på för att den lokala organisationen utformas så att detta också omsätts i praktiken.

Självklart kommer också urvalsprocessen att vara en viktig angelägenhet för SEKO Posten. Vi ser nu chansen att göra en "omstart" genom att lyfta fram de ledare vi tror kan kombinera verksamhetens krav och medarbetarnas förväntningar på en god arbetsmiljö och en arbetsorganisation som skapar förutsättningar för delaktighet

och inflytande. Vi har också krav på att de ledare som ska tillsättas ska ha en hög integritet och modet att våga ifrågasätta också påbud som kommer "från högre ort". Vi har nog sett lite väl mycket av ett ledarskap som går ut på att vara lojal uppåt i omsorg om den egna positionen, men vi vet samtidigt att det finns många bra presumtiva ledare i Posten, som med rätt förutsättningar starkt kan bidra till nödvändiga förbättringar.

Personalfrågorna

Personalfrågorna blir också oerhört viktiga i den fortsatta processen. Ett stort antal chefer och administratörer är direkt berörda och diskussionerna om hur en förväntad övertalighet ska hanteras är påbörjade men inte avslutade. I de diskussioner som förts har det visat sig att dessa frågor inte är alldeles enkla beroende på att såväl ansvar, befogenheter och utformning av chefsroller samt omfattningen av lokal administration skiljer sig väldigt mycket åt mellan olika områden.

Den fortsatta processen

Under sommaren kommer förslag till kravbeskrivningar för Leverans respektive Marknadsområdeschefer att utformas, samverkan om detta ska ske i början av augusti. SEKO kommer att se till att våra krav på ledare i Posten finns med i dessa kravbeskrivningar. Därefter sker ledigförklarande och tillsättningar är planerade till vecka 36.

Efter tillsättning av dessa chefer påbörjas arbetet "finslipa" den lokala organisationen omgående. De tillsatta cheferna kommer inom givna ramar och ett antal fastställda principer, få ett inflytande över nästa nivå i organisationen. Här måste SEKO Posten formera sig så att vi skapar utrymme för ett lokalt inflytande och diskussionen om hur det ska ske måste komma i gång direkt efter semesterperioden. I takt med att den lokala organisationen fastställs kommer också ledigförklarande och tillsättningar att genomföras av resterande delar. Postens tidplan bygger på att arbetet ska klart i mitten av november.

Påverkan på SEKO

SEKO Posten är som alla känner till klubbarnas förhandlingsorganisation med uppdraget att var motpart till Posten när mer än en klubb är berörd. Med den utgångspunkten måste vi formera oss så att vi tillgodoser medlemmarnas och klubbarnas krav på oss.

Som förhandlingsorganisation är det rimligt att vi anpassar vår egen organisation så att vi möter arbetsgivaren på ett optimalt sätt. Detta för att åstadkomma största möjliga fackliga styrka och använda de resurser som Posten ställer till vårt förfogande i form av bl.a. facklig tid på ett rationellt sätt. Postens förändrade organisation innebär sannolikt att vi behöver se över såväl Medinflytandeavtal, Arbetsmiljöavtal och Förstroendemannavtal.

Frågorna om vårt arbetssätt och vår interna organisation kommer att få plats på ordförandekonferensen 1-2 september. Min uppfattning är ändå att förändringarna i Posten ger oss möjligheter till positiva anpassningar av vår egen verksamhet.

SEKO Postens strategiarbete

Med anledning av Postens handlingsplan (de 56 projekten) startar nu SEKO Posten upp sitt arbete med att lägga dom fackliga värderingarna på dessa projekt med utgångspunkt från våra huvudmål. Ett uppstartsmöte kommer att hållas den 16 augusti där vi lägger fast riktlinjer och struktur på arbetet. Även denna fråga kommer att behandlas på klubbkonferensen den 1-2 september.



Ake Kihlberg

Ake Kihlberg är ordförande för SEKO Posten

Huvudorter för Leverans/Massmarknads 15 områden blir: Malmö, Helsingborg, Växjö, Göteborg, Jönköping, Trollhättan, Norrköping, Västerås, Örebro, Sth Syd, Sth City, Sth Nord, Uppsala, Sundsvall och Umeå.

Posten Produktion har idag en lokal organisation som består av fem Produktionsområden: Syd, Väst, Mitt, Stockholm och Nord.

Löneskuld

• Om du någon gång råkar ut för att hamna i den situationen att en skuld uppstår i din lön från arbetsgivaren bör du ha följande i minnet:

Arbetsgivaren kan inte utan vidare ta tillbaka pengarna på nästkommande lön. Han/hon måste först ta kontakt med dig för att reda ut vad skulden beror på och också tillsammans med dig göra upp en avbetalningsplan på dina villkor (Nota bene, dina villkor). I bästa fall kan man få skulden avskriven om man kan hävda att man varit i "god tro".

God tro

Att hävda god tro kan vara svårt om det handlar om mer betydande summor. Detta finns reglerat i Kvittningslagen. I vissa fall har arbetsgivaren rätt att reglera vissa löneskulder på nästkommande lön, det handlar om rätt rapporterade händelser under preliminärperioden.

Preliminär

Vad är då preliminärperioden? Jo det är den period mellan lönerapporteringsdatum, som brukar ligga någonstans kring den 13 i varje månad, och den sista i månaden. Händelser under den tiden kommer ju av naturliga skäl inte med på innevarande månads lön.

Om ni får problem med er lön så vänd er till oss i SEKO så hjälper vi till.



Janne Gebring

Janne Gebring är vice ordförande i Klubb Årsta.

Årsta/Tbaprojektet

Nytt golv vid ALA:n

Många arbetsmiljöfrågor fortfarande olösta • Schemagrupp tillsatt

Tidsplanen

Den 5 juli flyttas den manuella brevresningen från Tba till Årsta.

Samma datum flyttas resterande klump från Årsta till Tomtebodan, med två undantag:

- Storkunder inom pnr 10 (105 - 109) ska även i fortsättningen styras direkt till Årsta från hela nätet. Resten av pnr 10 går till Tba.
- Sorteringen av pnr 60-62 spridning A blir kvar på Årsta (Stora).

Beslut har nu tagits om att senarelägga flytten av postöppningen från Tba till Årsta. Nytt flyttdatum blir den 18 oktober.

Likaså sker en förändring i tidsplanen för flytt av spridning småbrev. 50 procent av maskinvolymer (två program) flyttas från Tba till Årsta den 30 augusti och resterande 50 procent den 27 september. Den manuella spridningssorteringen av småbrev flyttas till Årsta den 27 september.

Enligt gällande tidsplan ska uppsamling A+B samt spridning B av storbrev flyttas till Årsta den 18 oktober och spridning A den 24 oktober. Nu undersöks möjlighe-

terna att senarelägga flytten av spridning B till den 24 oktober.

Överflyttning av personal

På grund av ovanstående justeringar i tidsplanen måste planeringen för överflyttning av personal från Tba till Årsta ses över.

De som flyttar från Tba till Årsta under hösten ska före sommaren få ett personligt besked av sin lagledare om vilket datum man ska flytta. Däremot kan man inte få besked än om gällande schema, bl.a. därför att vissa schemaförändringar kan komma att genomföras på Årsta under hösten.

Årstas ledning har åtagit sig att delta i lagmöten på Tba i början av hösten för att informera om Årsta och svara på frågor.

Man kommer också att kontakta Tba:s lagledare inför inplaceringen av Tba:s personal i lagen på Årsta.

Bemanning - scheman

Beräkningen av bemanningen på Årsta i det s.k. slutläget - vecka 44 när all verksamhet flyttats över till Årsta och den tillfälliga klumporganisationen är i drift - fortgår.

Bedömningen är fortfarande den att personalbehovet totalt sett kommer att

hamna kring plus minus noll.

Däremot kommer det att bli differenser i behovet mellan enheterna och under dygnets olika timmar. Årsta Stora ser ut att få ett visst överskott och Små ett underskott. Det blir ett överskott under eftermiddagarna och ett behov fr.a. under kväll/natt.

Enligt den samverkan som skett skall "överskott som uppstår på någon av enheterna lösas genom att medarbetarna får utföra arbete (arbetsvariation) på enhet med underskott" (Samverkansprotokollet den 19 maj). HUR detta ska gå till (det handlar fr.a. om att Årsta Stora ska utföra arbete åt Små) har ännu inte lösts.

Årstas ledning har beslutat tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att se över schemana på Årsta. Gruppen leds av Håkan Ottosson. SEKO:s Årstaklubb har valt att inte delta i arbetsgruppen utan påverka schemaarbetet under andra former.

Besched

Uppdragsbeskrivningen för den arbetsgrupp som skall göra en förstudie av Besched på Årsta blir klar till den 7 juli.

Formerna för fackligt deltagande i arbetet har inte beslutats än.

Tba:s lokaler och utrustning

Årsta/Tba Brev förfogar över nuvarande lokaler på plan 3 t.o.m. julen 2005.

Posten Frimärken (PFA) kommer från 1 januari 2006 att hyra större delen av den yta som blir ledig. Säckdepån kommer att placeras på plan 3 (i mitten, mellan PVS och PFA).

Teknik

• Det företaget som ska montera LTP-anslutningen till de nya ALA:na på Årsta kan inte garantera att arbetet blir klart till vecka 50, men man har det som "målsättning".

• LTP ut från Tba:s FSM börjar demonteras den 30 augusti.

FSM 18 flyttas först (=den fristående).

• FSM-lagret på Årsta troligen klart den 5 juli.

• IRM-flytten från Tba till Årsta går bra så här långt, beräknas i drift den 6 augusti på Årsta.

Nya Segeltorp under tak. Den gamla byggnaden skymtar till höger. Driften i den väsentligt utvidgade anläggningen startar om ca ett år. Rapport om läget i projektet kommer i nästa nummer av Facktuellt.



- Centraldammsugaren till GSM 15, 16, 32 tas i drift den 23 juni.
- Den manuella lockningsstationen börjar monteras i vecka 40.
- SKS:en tas i drift på Tomtebodan den 5 juli.

Lokaler

Layoutgruppen har efter samråd med enheterna på Årsta presenterat ett förslag till fördelning av kontors- och pausutrymmen. Jag återger förslaget i sin helhet:

"Små/IRM:

Enheten har tagit fram förslag till omfördelning av kontorsutrymmen.

Förslaget innebär att väggen mellan rummet för sorteringschefer natt och frankeringskontrollen måste tas bort. (Kostnad ca 15 TKR)

Förslaget är avstämt inom enheten och man tror att det bör fungera, även om det kan bli trångt i vissa rum. Önskemålet är dock att få nyttja ett av vilrummen på plan 3 till kontor, vilket måste studeras närmare. Svar på detta kommer under augusti månad.

DIL

Layoutgruppen rekommenderar att de två kontorsrummen med fönster åt Byängsgränd slås samman till ett, vilket ger arbetsplats åt 5-6 personer. (Kostnad ca 15 TKR)

DIL:en har även haft önskemål om ett kombinerat kontor/förråd för taxeringen, samt ett pausrum. Att tillgodose båda dessa kan bli svårt. Layoutgruppen har därför tagit fram följande två förslag:

Förslag 1:

Lagningsrum och förråd för KSM görs om till ett kontor/förråd för taxeringen. (Kostnad ca 15 TKR, om väggen mellan de båda rummen behöver rivas, annars 0 SEK).

Detta innebär att befintligt pausrum vid DIL används även av ViF-personalen, medan blockningens personal nyttjar Stora brevs pausrum.

Förslag 2:

Lagningsrum och förråd för KSM slås samman och byggs ut med ca 20 kvm. Här ordnas ett pausutrymme för ViF och blockning. (Kostnad ca 180 TKR + inköp av bord, stolar etc. Ev kostnad för anslutning till VA-nät ej beräknad.)

Detta innebär att taxeringens personal ej får något rum i anslutning till ViF-parken, utan får en kontorshörna med skärmväggar i produktionen.

Förslag till pausutrymmen

Pausutrymme Stora byggs ut enligt tidigare förslag, vilket innebär att de två väggarna

Tba Klump-projektet

När detta nummer kommer ut är överflyttning av Årstas klump till Tomtebodan redan ett faktum. Tur att det är juli med låga volymer men olyckligtvis även semesterperiod med många ordinarie borta.

Uppsamlingsvolymerna på kvällstid kommer att sorteras dels i KSM program 8 dels manuellt på plan 3. De kvällar som vi har kört manuell sortering på plan 3 har fungerat ganska bra men det har varit trångt. Trängre blir det när vi ska ta hand om större volymer och även ha igång spridnings-sortering av 100-104. Vi måste även få plats för en upptömmare till och Årstas lädlägningsstation samt servicesortering uppsamling efter stopptid. Mot denna bakgrund är det mig obegripligt att inte sorteringen av manuella stora redan har flyttats söderut i lokalen för att ge plats åt en verksamhet som åtminstone i skrivande stund har sin framtid på Tomtebodan.

Bristfällig utbildning

Beslutet att lägga Årstas KSM i malpåse betyder inte automatiskt att den kommer att sättas upp på Tomtebodan när paketerna har flyttat. Den framtida klumpsorteringen i både Malmö och Göteborg har ju beslutats ske på paketterminalerna, tydligen utan större protester från fackligt håll.

För att klara av posten i den tillfälliga organisation har man anställt horder av folk. Dessa människor har fått en bristfällig eller obefintlig introduktion till Posten och postbehandling. Det saknas en enhetlig utbildningsplan som alla nya ska genomgå på Tomtebodan. Det har vi fackliga påpekat för arbetsgivaren i ett antal år men det verkar som att AG anser jobbet vara så simpelt att det inte krävs någon utbildning i postal kunskap utan det är väl något totalt förlegat. Om den planerade bemanningen kommer att räcka får väl hösten utvisa, just nu kvarstår det alltför många frågetecken.

Spridningen

Spridningsupplägget har fungerat bra vid testtillfällen. Då har 11-19 körts i

maskin och 100-104 och öarna manuellt på plan 3. Konstateras kan att folk redan har börjat märka fördelarna med att ha sortering i en tystare och svalare miljö på plan 3.

SKS:en på plan 3 kommer att användas till sortering av spridningsbunt inklusive SE 60-62. Sortering av 60-62 SE kommer att ske någon gång under natten för att få i väg all sorteringspost till Årsta och för att klara av stopptiden. Lådläggningen av alla sorteringsbuntar kommer att ske på plan 3. Denna hantering kommer att bli mycket bekvämare jämfört med dagens lädlägningsplats med hjälp av den nya arbetsstationen vi får från Årsta.

Postfördelare

På plan 2 kommer det att finnas en postfördelarfunktion som ser till att ankommande post hamnar vid rätt maskin, på rätt plan eller på rätt lageryta. Det brådskar med uppmärkning av lagerytor och friläggande av de samma från allt möjligt bråte. Truckandet av posten kommer förhoppningsvis att ske tryggare efter Arbetsmiljöinspektörens besök på TBA. Inspektionen var påkallad av HSO på grund av det allvarliga tillbudet med ett truckbatteri som inträffade för någon månad sen. Inspektionen resulterade i en fyrasidig underrättelse på åtgärder som arbetsgivaren måste vidta om de vill undgå vite.

Hur vi kommer att klara av spridnings-sortering 10-19 ekonomi är mig en gåta hittills. Även service-sorteringen av denna post måste säkras.

Till sist. Vad gör vi om maskinen pajrar?!



Monica Lindberg

Monica Lindberg är ledamot av Klubb Brev Tomtebodas styrelse.

till rummen mellan nuvarande pausrum och förråd stora/klump rivs. (Kostnad ca 30 TKR + inköp av bord, stolar, mikrovågsugnar etc.)

Pausutrymmet intill videokodningen, den sk Kyrkan, byggs om möjligt ut. Möjligheten till utbyggnad hänger på om utrymmet går att ljuddämpa eller ej. Avvaktar kostnadsförslag".

Ljudkonsulten har ännu inte inkommit med något förslag för den s.k. "kyrkan".

Layoutgruppens förslag kommer att behandlas på nytt i Huvudprojektet den 4 augusti och därefter i Förankringsgruppen för att till slut samverkas i Brevutskottet.

Truckgångarna

Frågan har på nytt varit ute på remiss. Layoutgruppen vidhåller i stora drag sitt ursprungliga förslag. Jag citerar:

"Förslag 3

Alla transporter som skall till/från Värdet hanteras manuellt eller med ledtruck i befintlig truckgång mellan uppsamlingskaj och Värdet.

Fördelar:

- Möjlighet att minska draget från framför allt miljöskaj, samt ljudet från närliggande processer för personalen vid Bellman och manuella små/C5
- Risker för tillbud p.g.a. truckkörning och dragning av burar minskar i områden med många personalrörelser (vilka ökar jämfört med idag pga. nya arbetsstationer i området)
- Manuella små/C5 kan utöka antalet sorteringsfack efter behov
- Effektivt utnyttjande av terminalens ytor till produktionsverksamhet

Nackdelar:

- Personalen på Värdet tvingas till manuell hantering av ett antal burar per dygn. Ökar risken för belastningsskador jämfört med nuläge.
- Nya rutiner och ny plats för hämtning/avlämning av värdepost på kaj.
- Nya rutiner för transporter till Miljöskaj.

Övriga kommentarer

Uppställningsplatser för och transporter till hiss 5 (ePP) kommer att finnas kvar även om truckgången till denna tas bort. Ytan bör ej bli mindre än i nuläget. Det gods som skall ställas upp där får transporteras dit med truck, antingen under särskilda tider eller med särskilda rutiner.

Då en persongång på 1,2 meters bredd bibehålls mellan rinken och väggen till uppsamlingskaj så kan befintlig utrymningsväg intill Miljöskaj finnas kvar.

Friskvård på arbetstid

• **En friskvårdsprojektgrupp inom SEKO har bildats. Den består av Sinnika Karmeus Gedda (Årsta), Leif Skoog (Tomtebodan), Erhan Gömüc (Tomtebodan) och Eva Brattström (Årsta)**

Den 24/6 Träffade vi Susanne Hellebring, terminalchef på Årsta och Karin Sundqvist hälsoutvecklare på Årsta. Vårt syfte med mötet var att ta reda på hur stor möjligheten är, för att införa en allmän friskvårdstimme på arbetstid. Alternativt, vad man annars har för planer.

Blankt nej

Det är blankt nej till att införa en allmän friskvårdstimme på arbetstid för personalen på Årsta. Susanne var mycket bestämd på den punkten. Hon menade att det skulle vara effektivare med mer riktade insatser.

Hon såg andra vägar:

Bl a En utveckling av pausgympan, som ju är till för alla. Fler tillfällen, och större möjlighet för fler att delta.

Som vi ser det verkar det ändå finnas en viss öppning för varianter av riktad friskvårdstimme.

Det kommer ett förslag om detta i Samverkansgruppen på Årsta i höst.

Framgångsrikt

Karin Sundqvist som var med på en del av mötet, har fått i uppdrag att se över vilka grupper som man skulle behöva rikta friskvården mot. I samband med detta skulle man kunna få med en del av den grupp som idag framgångsrikt tränar på arbetstid på Tomtebodan. Detta ska dock ske efter individuell bedömning, där Karin är med.

Där finns det ju en grupp med människor, som har utnyttjat friskvårdstimmen mycket väl, och som borde vara prioriterad från början. Den gruppen har man ju framgångsrikt jobbat med inom friskvården på Tomtebodan. Karin skulle ta kontakt med dom ansvariga på Tomtebodan för att få deras synpunkter.

Samtalspartner

Det vore bra att informera Tomtebodanpersonalen om denna möjlighet när dom kommer till Årsta i höst.

Karin blir på ett sett den centrala perso-

nen i sammanhanget, och vi tror att hon tillsammans med Friskvårdsansvarige på HK Agneta Jensen-Söderström, som vi träffade förra veckan, får bli vår samtalspartner i fortsättningen. Att förändring måste komma därifrån verkar ganska klart.

Svårt att jämföra

I fortsättningen skall sjukfrånvaron och frisknärvaron presenteras efter den modell som Posten centralt har bestämt. Detta är vi positiva till. Då får vi det lättare att se hur utvecklingen går, och kan jämföra olika modeller. Just nu är det en härva av olika mätningssätt, vilket gör det svårt att se jämförelser och att komma med bärkraftiga argument, vare sig för det ena eller det andra.

Oss emellan, i projektgruppen, tror vi att det om inte så lång tid kommer vara en självklarhet att man på de flesta större arbetsplatser kommer att ha en generell friskvårdstimme på arbetstid. Detta eftersom samhällets kostnader för sjuka är en fråga som berör alla. Åtgärder för att sänka kostnaderna kommer att prioriteras högt.

Snart en självklarhet

Sinnika berättade över en fika efter mötet, hur fullständigt utskrattade hon blev när hon föreslog att Posten skulle köpa in cykelhjälmar till brevbärarna någon gång på sent 80-tal. Idag är det nog ingen som ser det som annat än en självklarhet.

Så kanske det blir så till slut om några år, att friskvård på arbetstid blir en självklarhet.

Då får vi väl påminna varandra om hur det lät Juni 2004.

Gruppen avslutade mötet med att bestämma att vi ses igen i höst, och att vi följer Karins friskvårdsutredning med särskilt stort intresse.

Eva Brattström

Eva Brattström är ordförande i Sektion Stora på Årsta.

Slutsats

Slutsatsen är att Förslag 3 är det bästa sett ur ett helhetsperspektiv för hela terminalen. Layoutgruppen har därför valt att rekommendera detta alternativ, trots den negativa påverkan på Värdet."

HP-mötet den 23 juni instämde i layoutgruppens förslag. Det kommer nu att redovisas i Förrankningsgruppen och därefter behandlas vid HP-mötet den 7 juli och i Brevtskottet samma dag.

Arbetsmiljöfrågor

Belysning

Den nya armatur som ska testas i de manuella sorteringarna har äntligen upphittats och ska nu monteras för test!

Belysningskonsultens förslag till översyn av övrig belysning har trots påstötningar ännu ej inkommit.

B:

Drag

Skyddsingenjörens förslag till lösningar för att minska draget i lokalerna har ännu ej inkommit.

Ljud

Konsekvensbedömningsgruppen har uttalat sig angående problemet med buller från LTP:arna. Jag citerar:

"Även frågan kring buller från LTP-systemet har diskuterats och gruppen vill belysa följande punkter:

1. Det förekommer läckor i tryckluftssystemet som bidrar till ökat buller. Frågan är om det finns alternativ till tryckluft eller om det är andra åtgärder som måste till?
2. Går det att få bort ljudet som alstras av klackarna?
3. Kan plåtbrickorna ersättas med annat material?
4. En total genomgång av hela LTP-systemet bör göras
5. Gruppen anser att LTP i anslutning till den nya postöppningen måste prioriteras vad gäller bullerdämpande åtgärder (prioritet 1)
6. LTP-banorna vid Storaskontor Norr resp Söder sida måste också prioriteras (prioritet 2)
7. LTP-banorna i anslutning till GSM 32 (prioritet 2-3)
8. Förbättringar på det nya lådlagret vid FSM avvaktar tills det är klart."

Fortsättning följer!

SEKO har påtalat att förutom de åtgärder som vidtagits (ljuddraperier, inbyggnad av statistiken, översyn av maskiner vid flytt,

Flyttfaser från Tomtebodan till Årsta

Typ	Datum	Volym	Kommentar
Postöppning	18 oktober	114 000	Hela
Brevresning	9 juni/5 juli	115 000	IRM stängs 8 juni. Manuell brevresning på Tba till 5 juli.
Försortering ("blocket")	24 oktober	46 500 (A) 38 500 (B)	
SMÅBREV			
Uppsamling A	3 maj	91 000	Maskinpost från DIL & PÖ. Flöde e. 21.00 kvar på Tba, sorteras manuellt (855 förs)
Uppsamling A	8 juni	84 000	Maskinpost ur brevresningen. Flöde efter 21.00 kvar Tba, sort manuellt
Uppsamling A	8 juni	30 500	Manuell sortering Flöde efter 21.00 (1 583) kvar Tba
Uppsamling A	5 juli	17 500	Manuell sortering ur brevresningen
Uppsamling B	8 juni	112 600	Maskinell sortering (sorteras i IRM 3 maj – 7 juni)
Uppsamling B	8 juni	15 400	Manuell sortering
Spridning A	30 augusti	119 000	Maskin (50% av totalvolymen, 238 000)
Spridning A	27 september	119 000	Maskin (50% av totalvolymen, 238 000)
Spridning A	27 september	56 000	Manuell
Spridning B	30 augusti	51 500	Maskin (50% av totalvolymen, 103 000)
Spridning B	27 september	51 500	Maskin (50% av totalvolymen, 103 000)
Spridning B	27 september	32 000	Manuell
STORA BREV			
Uppsamling A	5 juli	14 000	Man + mask ur brevresning (18%)
Uppsamling A	18 oktober	61 000	Manuellt + maskinellt resterande
Uppsamling B	18 oktober	68 000	Manuellt + maskinellt
Spridning A	24 oktober	85 000	Manuellt + maskinellt
Spridning B	24 oktober	63 000	Manuellt + maskinellt

etc) så bör frågan om ljudisolering mot Storas manuella sortering ses över och ytterligare åtgärder luddämpande åtgärder på någon av GSM:arna testas.

Lyftanordning vid GSM

En leverantör har presenterat en lyftanordning för lådor vid GSM/IRM. Den kan emellertid i sitt nuvarande skick enbart ta två lådor åt gången. Kostnaden är 16.000 kr.

Kontakt ska tas med företaget om det går att utöka kapaciteten till fyra lådor. Även om detta är möjligt fås en tveksamhet hos HP-mötet om detta är en bra lösning - kanske är det bättre att installera fler lyftbord (som lyfter hela lädvagnen).

Frågan utreds vidare. Gärna synpunkter från dem som arbetar vid GSM:arna!!

Golven

Efter en viss turbulens enades golvgruppen den 15 juni om att föreslå två åtgärder:

• *Golvgruppen föreslår att man testar en alternativ golvbeläggning i delar av ALA-landskapet inkl. manuella lådlastning. Föreslagen yta är ca 650 kvm som beläggs med 3,5 mm gummi. Kostnaden för detta blir ca 230.000 kr.*

• *För att kunna jämföra olika alternativ föreslås dessutom 10 procent av personalstyrkan runt IRM få testa individuellt utprovade fotbeklådnader i form av skor, skoinlägg och fotbäddar. Kostnaden för detta test blir ca 20.000 kr.*

Test av alternativ golvbeläggning samt individuella fotbeklådnader bör komma igång så snart som möjligt, dock senast hösten 2004. Båda testerna bör pågå under en längre period, sex månader till ett år. Upplägget för testerna tas fram efter det att beslut om genomförande fattats.

Projektledningen avser att redovisa Golvgruppens förslag inför projektets styrgruppsordförande Troels Nielsen.

SEKO krävde vi HP-mötet den 23 juni att det dessutom testas en ny golvbeläggning på någon yta i sorteringshallen. Frågan bör återremitteras till golvgruppen för att komma med förslag på lämplig golvyta och beläggning.

Även detta krav kommer att redovisas inför styrgruppens ordförande.

Jan Åhman

Förslaget till omfördelning av kontorsutrymmen finns tillgängligt hos HSO och projektledningen.

Samverkansnytt från produktionsområdet

■ 13-14 maj bjöd arbetsgivaren in till en tvådagarskonferens om de framtida samverkansformerna i produktionsområde Stockholm. Dessutom skulle vi ta ställning till att respektive terminalchef tar ansvar för ett specifikt område, exempelvis kvalitén inom hela Produktionsområdet. Vi godkände upplägget med olika ansvariga för de övergripande områdena.

När nu Årsta får alltfler överflyttningar av anställda från Tomteboda, har SEKO kommit överens med Posten om att huvudansvaret för inplaceringarna har resp terminal, och inte projektet. Årstas samverkansgrupp kommer att förstärkas med arbetsgivare och SEKO från Tomteboda, i dessa frågor.

Säkra heltid

Arbetsgivaren vill införa arbetstids- / planeringsverktyget BeSched inom produktionsområdet på fler ställen än på Direktinlämningen på Tomteboda och Årsta. SEKO förväntar sig att arbetsgivaren kommer med en framstöt, men vill ha en vinna/vinna-situation, t ex kortare arbetstid som morot.

Vi aviserade att SEKO är beredd att diskutera lösningar för att säkra heltid, att arbeta på flera terminaler. Detta med anledning av hotet om fler deltid och mindre heltid. Det betyder dock inte att vi är intresserade av "springvakter". Dvs att man skulle arbeta några timmar på morgonen på en terminal och sedan vila några timmar, för att avsluta dagen med några timmar på en annan terminal. Är dock arbetsgivaren intresserad av att inrätta en "servicepool" så får vi se vad det skulle innebära i löneutveckling.

Strategiska frågor

Arbetsgivaren frågade vad de fackliga organisationerna skall göra föra sprida Postens "hallelujabudskapet" om de fem målen från Erik Olsson. SEKO svarade att man inte deltagit i arbetet med att ta fram de nya målen och har därför inte för avsikt att sprida någon information om detta budskap.

Vi kom överens om vad det är samverkansgruppen skall göra, dvs i princip

arbeta med strategiska frågor. Produktionsområdeschefen skall inte schablonmässigt ta över frågor som inte har lösts lokalt.

Besparingar

Vi fick veta att produktionsområdet har accepterat att göra besparingar under innevarande år på 10 milj kr för hela produktionsområdet. Det är ingen hemlighet att kravet från Bertil Nilsson var betydligt högre.

För närvarande verkar det inte bli några beslut om delpensioner. Ny diskussion kommer i augusti.

SEKO ställde frågan vad som hittills gjorts och sagts när det gäller Teknik och Underhållsprojektet. Peter Salmons-son-chef Tomteboda informerade om att det har gått ut en förfrågan till samtliga tekniker om var man vill jobba när strukturprojektet är klara. Något annat har inte gjorts.

11 juni

Samverkansmötet hade inte så mycket på agendan, men det kan vara bra att veta produktionsområdet nu återigen får tillgång till Futurum, men att vi måste upprätta en tidplan för hur många som beräknas gå in i Futurum vid olika tidpunkter. Det skall också finnas ett slutdatum för inträde i Futurum.



Micke Täll

Micke Täll är ordförande i Klubb Årsta och det Geografiska rådet.

(Allt detta noterat innan besked om Troels Nielsens avgång!)

Don't cry for Wanja...

• Det har varit EU-val igen. Samhällelig infrastruktur som Posten, SJ och Televerket plundras, styckas upp och säljs, allt i enlighet med EU:s omregleringspolitik. Sedan får vi köpa dessa samhällstjänster av de privata kapitalen - till dubbla priset. Och kan man inte komma åt anställningsvillkoren tillräckligt mycket på det ena sättet, så kan man ju prova andra vägar: hyr in en estnisk hantverkare för halva priset, och inte ens det. Spriten flödar åter, och knarket, och det är fritt fram för smugglare och de kriminella ligor som plundrar våra sommarstugor ute i Roslagen. Men politiska flyktingar och andra stackare som flyr undan det elände som USA, EU och svensk överhet skapat runt om i världen buntas ihop och skickas hem till tortyr och fortsatt elände.

Spaningsuppdrag saknas

När sommarstugan plundrats och man ringer till polisen blir man kopplad till en telefonist ute på Arholma. Hon skriver snällt ner vad som har stulits, och efter två veckor kommer ett besked från Täbypolisen: *Spaningsuppdrag saknas, utredningen nedlagd.* Polisen har inte resurser för sånt, de ska vakta EU-toppmöten för hundratals miljoner och skydda de politiker som fattar alla dessa j-vla omregleringsbeslut. Och finns det några kronor kvar så går de åt till att jaga flyktingar.

Nu får vi fortfarande rösta i en del frågor. För andra gången på kort tid visade väljarna i parlamentsvalet sitt stora missnöje med "EU-politiken" och allt vad den står för.

Bryr man sig? Säkerligen. Nu kommer propagandamaskineriet och lagstiftningsapparaten att trimmas ytterligare för att tysta ner och köra över folkopinionen.

LO:s roll

Det minsta man som fackföreningsmedlem kan begära är att den fackliga ledningen inte deltar i detta smutsiga spel. Wanja Lundby-Wedin skämde ut sig efter höstens EMU-val genom att omedelbart börja sudda i valresultatet. På LO-kongressen nu i juni fortsatte man denna medlemsfientliga linje genom att säga nej till kravet på folkröstning om EU:s nya grundlag.

Så vänder man en folkrörelse mot dess egna medlemmar. Det var så tjusigt när hon grät efter att ha blivit omvald, men när tårarna har torkat kommer vargrinet fram igen.

Det är inte lika vackert!

Text & bild: Jan Åhman

Bilderna:

Sektion Tba Stora bjöd in Pernilla Zethreus från vänstern (bilden t.h.) för att prata om EU-valet. Bland mötesdeltagarna: Peter Lindeteg, Rolf Karlsson, Svante Axberger (nedan).



Jämställdhetsarbete inom facket:

"Ett fungerande kvinnligt nätverk"

Nu har SEKO Posten Produktion startat Kvinnligt Nätverk, ett utvecklingsprojekt för förtroendevalda kvinnor 2004/2005. Raili Kalliovaara rapporterar för *Faktuellt*.

• Syftet med projektet är att stärka kvinnors representation inom SEKO Postens olika delar genom flerårigt utvecklingsarbete som aktivitet enligt verksamhetsplanen "starta ett utvecklingsprojekt riktad till ungdomar, invandrare och kvinnor för att stimulera förtroendevalda till fackligt åtagande på regional och central nivå". Målgruppen för projektet är kvinnliga förtroendevalda kopplade till styrelser inom SEKO Posten Produktion.

Det Kvinnliga nätverket är rikstäckande och är organiserat i Lilla och Stora gruppen. **Lilla gruppen** motsvarar inriktning mot fem produktionsområden; **Nord**: Maria Mannberg, Umeå PT; **Stockholm**: Raili Kalliovaara, Årsta PT; **Mitt**: Monica Tinnerbäck, Västerås PT; **Väst**: Catharina W Palm, Nässjö PT; **Syd**: Jenny Warnerbring, Malmö PT. **Lilla gruppen** planerar

verksamheten för **Stora gruppen** som är sammansatt av två geografiska ROS-grupper med 18 deltagare ur fem produktionsområden.

Två geografiska ROS-grupper ur fem produktionsområden

Två geografiska ROS-grupper med deltagare ur varje produktionsområde utgör projekt / utvecklingsgrupperna. Deltagarna, 9 kvinnor i respektive grupp, har utsetts i geografien och ansvariga är Raili Kalliovaara för ROS Grupp 1 (Stockholm/Nord/Mitt: Uppsala PT) och Jenny Warnerbring för Grupp 2 (Syd/Väst/Mitt: Västerås PT och Karlstad PT).

Deltagare i Grupp 1:

Sinikka Karmaeus-Gedda, Årsta PT; Paula Miettinen, Tomtebodas PT och Anna Panic, Årsta PT (Stockholm); Maria Mannberg, Umeå PT, Brita Snorning, Ånge Paketterminal; Annika Holmström, Umeå Paketterminal (Nord) och Gunilla Andersson, Uppsala PT (Mitt). Teamledare är Raili Kalliovaara, Årsta PT. Mieke Täll är gruppens coach och

Arne Grentzelius katalysator.

Deltagare i Grupp 2:

Sandy Nilsson, Caroline Johansson (Syd), Catharina W Palm, Elodia Aragon-Kristoffersson, Malin Jönsson (Väst), Monica Tinnerbäck, Mona Ahmad och Marianne Lindstedt (Mitt). Jenny Warnerbring är teamleadare, Kenneth Petersson coach och Maria Johansson katalysator.

ROS

betyder Resultat orienterad styrning och är en metod, ett strukturerat sätt att arbeta med förbättringar. Styrtalen vi har valt att arbeta med är:

- Antal kvinnor med heltidsanställningar
- Antal förtroendevalda kvinnor med mentorskap
- Antal kvinnliga förhandlare
- Antal förtroendevalda kvinnor (fackliga, HSO, SO) lokalt, regionalt och centralt.

Kritiska framgångsfaktorer:

ROS-grupp 1 (fr.v.): Maria Mannberg/umeå Brev, Annika Holmström/Umeå paket, Gunilla Andersson/Uppsala, Sinikka Karmaeus-Gedda/Årsta, Brita Snorning/Ånge, Raili Kalliovaara/Årsta, Paula Miettinen/Tba Brev, Anna Panic/Årsta.



- Mångfald
- Arbetsmiljö
- Kommunikation
- Brobyggande
- Medinflytandeavtalet

Mentorprogram

Gruppernas ROS-arbete kom igång med två dagars installation i början av april i Arken, Postens huvudkontor. Installatör för Grupp 1 var Mikael Suvander och Kjell Holmberg för Grupp 2.

Enligt ROS-modellen ska gruppen träffas varannan månad, med inplanerade coaching-möten mellan dessa BC-möten där katalysator deltar.

Att ta fram ett **mentorprogram** som ska kunna användas av alla kvinnliga förtroendevalda inom SEKO Posten Produktion är en av aktiviteterna som Grupp 1 har valt att arbeta med i ett första steg. En annan är att bygga upp ett **fungerande kvinnligt nätverk** för samtliga kvinnor som jobbar fackligt.

Idiotsäker metod

Mentorskapet är också temat när Stora gruppen ska träffas vid tvådagarskonferens i november i år.

Till sist några ord från Anna Panic, deltagare i Grupp 1:

-- Det ska bli jättespännande att medverka i detta projekt. ROS är i mina ögon sett en idiotsäker metod om man vill få saker gjorda på ett målmedvetet och effektivt sätt. Det är dessutom i grunden en väldigt human metod som verkligen tar fasta på människors gruppdynamik på ett utmärkt sätt. Alltså: helheten är större än delarna!! Med det menar jag att nio hjärnor ihop är mer kreativa än nio hjärnor var för sig...



Railii Kalliovaara

Railii Kalliovaara är teamledare i Kvinnliga Nätverkets ROS-grupp 1 och styrelseledamot i Klubb Årsta

De fem härskarteknikerna!

Vårt mål i det Kvinnliga Nätverkets projekt är att:

- öka antalet heltidsanställda kvinnor,
- öka antalet kvinnliga förhandlare,
- öka andelen förtroendevalda kvinnor (fackliga, HSO, SO) lokalt, regionalt och centralt.

Alla dessa mål överensstämmer med SEKO:s förbundsprogram "Män och Kvinnor". Medlen för att nå dessa mål är bland annat att utarbeta ett Mentorskapsprogram. (Skall på sikt erbjudas samtliga kvinnliga förtroendevalda inom Posten Produktion.) Ett annat medel är att lära sig mer om de så kallade "fem härskarteknikerna" som en professor i socialpsykologi vid namn Berit Ås har forskat kring. Hennes teorier synliggör tydligt vissa mäns metoder för att hålla kvinnorna på mattan. Det intressanta med dessa teorier är att de allt som oftast sker på ett omedvetet plan, men att de inte kan verka om man medvetandegör skeendet för den som utför tekniken.

De fem härskarteknikerna är:

1. Osynliggörande

Ett exempel på denna teknik är att folk börjar skrapa med stolarna, bläddra i sina papper eller viska med bordsgrannen när en kvinna begär ordet. Detta är en kraftfull härskarteknik som får "offret" att känna sig osäker, obetydlig och allmänt handlingsförlamad.

2. Förlöjligande

innebär att man på olika sätt antyder att en individ är skattretande, inkompetent och otillräcklig. Den som utför denna teknik får oftast det övriga sällskapet att skratta, medan den som blir utsatt känner sig generad och skamsen. Något som i sin tur kan leda till flathet och passivitet. Har man väl lärt sig känna igen tekniken kan man tala om för vederbörande att man inte är road och kräva att fasonerna upphör omedelbart!

3. Undanhållande

av information innebär att man medvetet ser till att viktig information inte når en annan människa. Därav hindras hon i sitt uppdrag, eftersom hon inte har hela bilden klar för sig. Tillfällena är oftast många där män träffas utan att kvinnor är

närvarande. (Bastun är ett klassiskt exempel.) Under dessa informella möten kan de sedan komma överens och bestämma saker utan att behöva ta hänsyn till kvinnliga kollegor.

4. Dubbelbestraffning.

Gentemot kvinnor används tekniken t.ex. så att de anklagas för att vara dåliga mödrar när de engagerar sig i arbetsliv och politik - och för att vara insnöade och oengagerade när de väljer att prioritera hem och barn!

5. Påförande

av skuld och skam. Genom osynliggörandet känner sig kvinnan liten och obetydlig, genom förlöjligandet känner hon sig fänig och genom undanhållandet av information känner hon sig osäker och dum. Det är genom detta som näringen till denna teknik hämtas - de allvarliga men ej befogade skamkänslorna. Därav många kvinnors benägenhet att ta på sig skulden för all världens elände.

Ännu fler

Självklart finns det ännu flera härskartekniker att orda om, men dessa räcker för att tjäna sitt syfte. Jag vill också betona att det inte alltid är män som använder dessa tekniker gentemot kvinnor, utan att de lika gärna kan användas av män gentemot män, kvinnor gentemot kvinnor och i enstaka fall av kvinnor gentemot män. Det viktigaste är att man medvetandegör problemet och får till en ändring i samhället, där män och kvinnor kan verka i harmoni med varandra och lära sig av varandras tankesätt, utan att hela tiden känna att det sker på bekostnad av den egna personliga prestige, eller vad det nu är man vill värna om till varje pris...



*Skrivet av
Anna Panic, Stora Brev Årsta och
Paula Miettinen, Stora Brev TBA.*

Besök i Pasila:

Nya SSM - men mycket deltid

■ Tomtebodas klubbstyrelse besökte i början av juni Böle/Pasila postterminal i Helsingfors. Jan Åhman rapporterar.

Böleterminalen ligger norrut i Helsingfors: ett par pendeltågsstationer och sista biten buss så är man framme; ungefär som att åka till Årsta. När vi kommer fram har vi först litet svårt att hitta: det är en stor anläggning. Men så sorteras också hälften av den finska posten i Pasila; låt oss använda det namnet i fortsättningen för här talar man finska. Men även Atkos (som sysslar med reklam och elektronisk post) har sin verksamhet här liksom LP Logistik (lagerhotell). Dessutom inryms åkeri och verkstad - båda har sålts ut. Den största postala arbetsplatsen i Pasila är numera huvudkontoret och hela dess administration med drygt 2.000 anställda. De sitter i ett nybyggt kontorshus; kanske var det här som Grabe fick inspirationen till vårt

Arken.

Sorgligt nog finns också ett annat samband: När Huvudkontoret flyttade till Tomteboda så åkte de flesta sorterarna ut; nu utreder finnarna om sorteringen ska flyttas till paketterminalen i Vanda, ännu en bit norrut i Helsingfors. Helsingfors stad ligger på och vill bygga kontor och lägenheter på terminalens mark och bl.a. därför har Posten köpt mark i anslutning till paketterminalen. Där kan man bygga en ny brevterminal när allt är färdigutrett och om besluten går i den riktningen.

Invigdes 1978

Terminalen invigdes 1978 och påminde mycket om vårt Tomteboda (som blev klart fem år senare): här fanns nästan allt. Nu har som sagt några verksamheter sålts ut och paketen flyttade till Vanda 1999 - den stora paketmaskinen (en Crisplant med 70 fickor) finns kvar på plan 1. Idag används den till att sortera klump och

maxibrev. Vilket innebär samma halvmanuella hantering som på Tomteboda, när vi kör klump i PSM:en. Orationellt kan det tyckas, och knappast någon bra arbetsmiljömässig lösning. Man har börjat utreda inköp av en KSM, men saken ligger nere i avvaktan på det "stora" beslutet; det om terminalen får vara kvar eller ska flyttas. Allt känns igen, skulle man kunna säga.

Förutom PSM:en finns också postmontagningen, företagservice och värdet på plan 1.

Burar

På plan 1½ sorteras de brev som är ställ direkt till den manuella sorteringen: veckotidningar och annan maskinovänlig post. Finska Posten använder den kraftiga låda som vi hade fram till 1996, men är den gul! Fyllt med veckotidningar är den tung, vi vägde en på 21 kilo. Efter den tung, vi vägde en på 21 kilo. Efter man dessutom använder enbart 1 (något större än våra brevbehållare) lastbärare för lådorna och det inte några lyftanordningar för burarna - det många tunga och ergonomiskt blyga lyft.

Plan 2 är sorteringshallen. Här finns sorteringsmaskiner, videon, utrikningen och manuell (reject)sortering.

Friår - Alterneringsledighet

- I Finland har man redan infört friår, eller "alterneringsledighet", som det heter här. Efter vissa ändringar är villkoren numera att man måste ha varit anställd hos nuvarande arbetsgivare minst ett år och ha arbetat sammanlagt i minst tio år för att kunna ta ut ett friår. Man kan ta ut flera friår, men då måste man först ha kvalificerat sig på nytt genom att arbeta fem år.

- För att en anställd ska beviljas friår måste arbetsgivaren anställa en arbetslös (som är anmäld hos Arbetsförmedlingen) som vikarie. Under friåret får man en ersättning som uppgår till 70 procent av A-kasseersättningen (80 procent om man arbetat mer än 25 år). För en sorterare med lön på 15.500 kr/månad innebär det (70 procent ersättning) 6.450 kr/mån i ersättning, efter skatt.

- På Pasila utnyttjar ungefär 10 anställda/år alterneringsledigheten.

I Sverige

- I Sverige har friåret genomförts på

- försök i tolv kommuner under 2002 - 2004. Enligt värbudgeten i år ska det fr.o.m. den 1 januari 2005 tillämpas i hela landet. Villkoren blir desamma som dem som gällt under försöksperioden:

- Man ska ha varit anställd under minst två år

- Ledigheten får omfatta minst tre och högst tolv månader

- Arbetsgivaren måste anställa en vikarie som är anmäld som arbetslös hos Arbetsförmedlingen

- Det finns inga krav på vad man ska göra under friåret - men man får inte ta en ny anställning

- Ersättningen är 85 procent av A-kassan, vilket som mest motsvarar 68 procent av bruttolönen. Den maximala ersättningen är 13.662 kr/mån under de första 100 dagarna, därefter 12.716 kr/mån. **Exempel.** En sorterare med 18.500 kronor/månad i a-kassegrundande inkomst skulle få 12.580 kr/månad under friåret. Efter skatt blir det ca 8.600 kr/mån.

Müller Martini

Maskinbestyckningen består av (Müller Martini), ett antal (F) klarhet i hur många GSM/FSM s... men troligen fem GSM) GSM (FSM (NEC).

SSM:arna skiljer sig från våra de har "virtuella fack". De olikarna i uppsamling och spridning fasta platser utan maskinen enkelt ut en låda där det är le. Man har inga IRM utan postbrevresning sker manuellt, i plan 1.

Spridningssorteringen sker en brevbäringsdistrikt el) (=gatunivå i alfabetisk ordning).

Det finns inga LTP in v eller GSM/FSM (och inga inte heller någon automa från SSM:en. De LTP:er används till att transportera ur sorteringshallen. På e

man den berömda "skruven" istället för traditionella lådhissar. Smart!

Det finns inga ALA eller ALO i huset.

Utrikessorteringen

Tidigare skedde utrikessorteringen vid flygplatsen i Vanda, men så gott som all utrikeshantering har flyttas in till Pasila-terminalen.

Videon ligger i ett eget rum längs sorteringshallens ena vägg. Tastaturen upplevdes som bekvämare att arbeta vid än den vi har använder.

3 miljoner försändelser

3 miljoner försändelser/dygn sorteras (ca 5 miljoner på "nya" Årsta), varav ca två miljoner är uppsamling och en miljon spridning. 60 procent är B-post och 40 procent A. Stopp tiden i uppsamling A är 22.00. Stopp tiden för spridning A verkade vara densamma som hos oss, medan tiden för spridning B inte är lika hårt styrd som vår (antagligen har man inte samma idiotiska 13.00-beslut i utdelningen som hos oss).

Terminalen ligger intill järnvägen, men i Finland transporteras numera all post på landsväg, ingenting går på tåg och inte

heller med flyg.

Fyra enheter

1.213 personer arbetar i huset. Man har delat in organisationen i fyra produktionsenheter:

- Ankommande brev (279 anställda) och Brevsortering (245). Manuell och maskinell sortering av små och stora brev. Enheten kommer antagligen att delas upp i två i höst, man har tidigare haft det så.
- Mottagning (248). Postmottagning och registrering (direkt in i SAP), postöppning och brevresning, värde.
- Klumpar/maxibrev (284). Sorterar klump och maxibrev, lådsortering, lastning/lossning av bilar.
- Företagsservice/Tilläggservice (133). Svartpost, storkunder, speciell service som t.ex. intern sortering av Helsingfors stads post.

39 procent deltid

Varje enhet har en produktionschef. Under dessa finns sammanlagt ca 30 förmän som har 30-40 anställda i sina lag.

Administrationen eller stödet består av 24 personer (inklusive terminalchefen och de fyra produktionscheferna): personalansvarig, it, ingenjör, ekonomi, planering.

De flesta sorterarna arbetar antingen tvåskift, deltid, eller natt. Hela 39 procent har deltid. 6 procent är tidsbegränsat anställda. Medelåldern ligger på 42 år och 31 procent av de anställda är kvinnor och 69 procent män.

Tvåskiftarna arbetar 7.00 - 14.39 och 14.45 - 22.20. Veckoarbetstiden är 38-15, men eftersom man förhandlat fram att rasten kortats ner med en minut till 29 minuter och den därmed blir betald så är den verkliga arbetstiden 37-46 tim/vecka. Tvåskiftarna arbetar en vecka fm och en vecka em med byte på måndagar.

Nätterna har samma veckoarbetstid som tvåskiftarna och arbetar raka nätter mellan 23.00 - 06.00 söndag - torsdag.

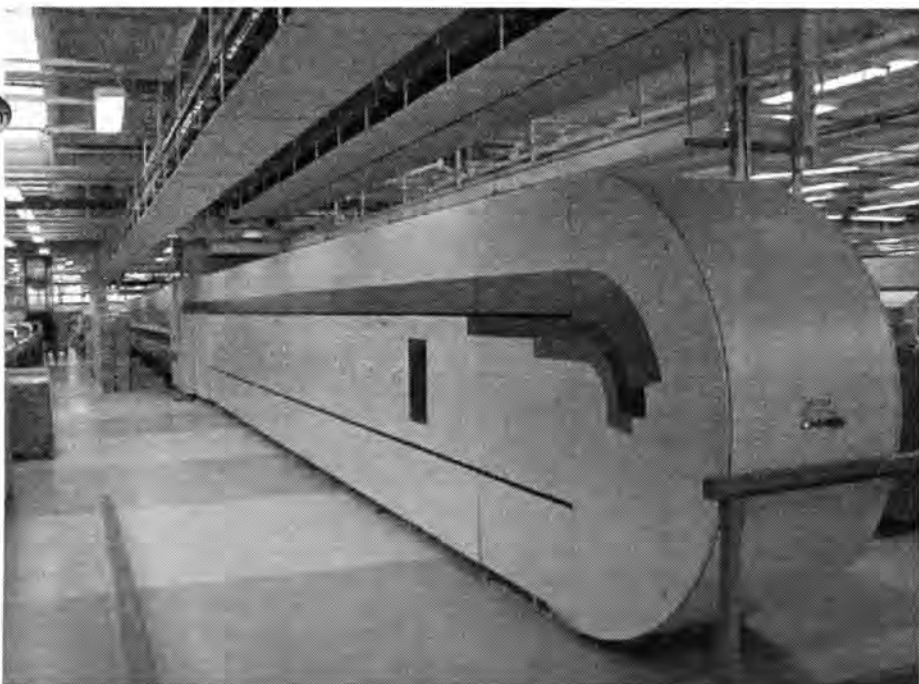
15 500 inklusive ob

Lönen baseras på tre olika delar: tabellön, personlig del samt erfarenhetstillägg.

Tabellönen baseras på vilken arbetsuppgift man har: A00 - manuell sorterare (1.279 € i ingångslön = ca 11.500 kr), B01 maskinell sorterare (1.334 €), B02 truckförare (1.394 €), C00 flerbranschuppgifter, t.ex. i småterminalerna där man gör alla möjliga jobb (1.458 €).

Den personliga lönedelen har fem olika faktorer som grundar sig arbetsledningens

SSM. Överst inmatningen och under den elegant formgivna baksidan på maskinen.
Notera bullerskyddet (?) under LTP:n!



värdering varje år. Man kan få max 12 procent av tabellönen i personlig lönedel.

Erfarenhetstillägget är 3 procent efter ett års anställning och 4 procent efter tre år. Därefter sker ingen höjning av erfarenhetstillägget.

I praktiken har de flesta mellan 15.000 - 16.000 kr i månadslön i Pasilli, inklusive ob-tillägget. Ob-tillägget är 20 procent av lönen på kvällstid och 30 procent på natt. Skatten ligger mellan 25-30 procent på lönen (hos oss drygt 30 procent). Däremot betalar man 45-50 procent i skatt på övertid.

Semester

Semestern är 24 dagar (= 4 veckor eftersom lördagar räknas som semesterdagar) för den som är nyanställd. Efter ett år blir den 30 dagar (5 veckor) och efter 15 år 36 dagar (6 veckor). De som var anställda före bolagiseringen 1994 har nio dagar extra om man arbetet i femton år (45 dagar = 7½ vecka).

Vi har max 34 dagar men då räknas inte lördagarna in. Det gäller emellertid bara för oss som var anställda före bolagiseringen: alla som nyanställdts efter 1 mars 1994 har bara 25 semesterdagar (= 5 veckor) hos oss.

Små kaféer

Förutom den stora lunchrestaurangen för alla anställda i Pasilli-området har man tre mindre kaféer på de olika våningsplanen i terminalen där man kan köpa smörgåsar, piroger och kaffe till rimliga priser och där överskottet används till fritidsaktiviteter för personalen. Ungefär av den typ

Arna Manaavadu är en av de få invandrarna på Pasilaterminalen. Arna, som ursprungligen kommer från Sri Lanka, har arbetat 13,5 år i Posten. Nu som heltidare på SSM:en. Trivs du? – "Yes! It's an inside job". Notera inmatningen till SSM:en.



Hannu Jokinen från Tomteboda i samtal med Antti Niemi.

Antti har "jobbat som allt" under sina 35 år i Posten. Han började i Jyväskylä och via olika befattningar i norra Finland - bland annat som personalchef i

Torneå - kom han för 11 år sedan till Pasila. Där arbetar han på den manuella sorteringen.

Nu tänker han vid 63 års ålder snart gå i pension.

som det av och till funnits önskemål om på Tomteboda, där vi har haft samma situation med långa avstånd till (den för

många dessutom dyra) restaurangen.

Arbetsrotation

Arbetsrotation finns och ser naturligtvis olika ut mellan enheterna. För en som arbetar förmiddag inom SSM/Stora brev kan den se ut så här:

- 7.00 - Maskin
- 8.00 - Kodning
- 9.00 - Manuell sortering
- 10.00 - Kodning
- 11.00 - Maskin/Rast
- 12.00 - Maskin
- 13.00 - Kodning
- 14.00 - Manuell sortering

Bekant arbetsmiljö

Arbetsmiljön påminde rätt mycket om den vi har på våra terminaler. Vi var där under förmiddagen, så det är svårt att bedöma hur det är under högtrafik. I maskinhallen var det ungefär lika trångt som på Årsta, men lokalen är mindre, det finns färre maskiner (och inga IRM!) och LTP:ar som skramlar. Inga särskilda bullerdräpe-

rier eller andra avskärmningar finns förutom under LTP:arna. Men däremot ligger som sagt postöppning/brevresning på annan plats i terminalen och huvuddelen av den manuella sorteringen ligger för sig på plan 1½. Utrikessorteringen ligger emellertid i ett hörn av maskinhallen liksom en mindre manuell reject-sortering.

Man har inte samma fantastiska dagsljus om vi har på Tomtebodas plan 3, men det är bättre än på Årsta. Belysningen i övrigt gav ungefär samma intryck som den på Årsta.

Linoleumgolv

På plan 1 är det betonggolv med en särskild beläggning för truckarnas (!) skull. På plan 1½ och 2 har man linoleumgolv liknande det på Tomtebodas plan 3. Vi har som bekant råa betonggolv på Tba:s plan 2 och i hela sorteringshallen på Årsta.

Man har öppna kajer med vädertätningar i portarna.

I friskvården ingår bl.a. pausgymna och vattengymna på fritid/arbetstid. Det finns motionshall och simbassäng i huset. Den betalda friskvårdstimme som vi har på Tomteboda saknas här liksom på övriga svenska terminaler.

Städningen sker numera av entreprenörer (det egna bolaget har sålts!) Och kanske var det därför som vi inte blev lika imponerade av städningen som vi blev i Åbo 1999, där vi först efter mycket letande hittade en övergiven gummisnodd på golvet!!

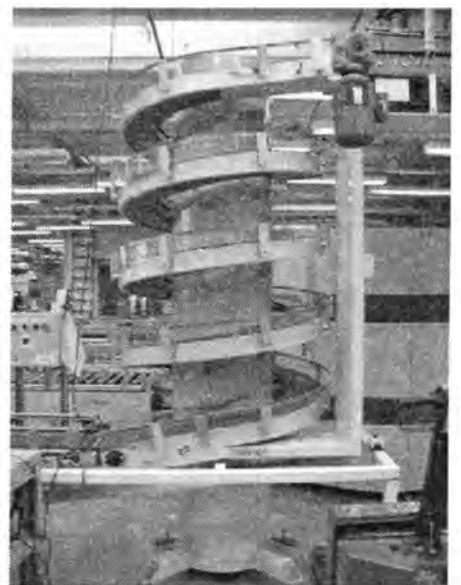
Heltid viktigaste frågan

Den viktigaste fackliga frågan för närvarande gäller att fler ska få möjlighet att arbeta heltid. Hela 40 procent har deltid idag; inte heller i Helsingfors går det att leva på en deltidslön. Förtroendemännen har lagt ett konkret förslag på hur man kan koppla ihop deltidsjobb till heltid genom att gå över de olika produktionsområdena.

Jan Ahman



Ovan: F.d. paket-, numera klumpmaskinen. Nedan tv: Ett av stupen i närbild. T.h.: Den omtalade "skruven", som ersätter lådhissen.



Facket i Pasila

Finska Postförbundet har 80 avdelningar. De flesta är lokala, men några är rikstäckande, bl.a. förmännens.

Pasilaavdelningen organiserar medlemmarna vid Pasila brevterminal, Vanda Logistikcenter (paket), Utrikesterminalen vid Helsingfors flygplats (som ligger i Vanda). Man har också medlemmar i några postägda bolag: LP (Logistiikkapalvelut) som bedriver en verksamhet liknande den

vid svenska Postens (numera avsmunade?) OLC, e-postbolaget Atkos samt det (numera sålda) städbolaget L&T. Avdelningen har 1900 medlemmar, varav 1450 aktiva.

I Pasilaavdelningen väljs styrelserna utifrån partilistor.

Förutom den valda avdelningsstyrelsen (med en ordförande i spetsen) har man i finska Posten ett system med förtroendemän och huvudförtroendemän. Dessa väljs genom listval (post-röstning) av samtliga fackmedlemmar inom ett område, som kan vara detsamma som avdelningen; men det behöver

inte vara så. Vid Pasila m.fl. arbetsplatser sammanfaller huvudförtroendemannens ansvarsområde i stort med avdelningens.

Skyddsombuden och huvudskyddsombuden väljs av *samtliga* anställda.

Huvudskyddsombudet vid Pasila ansvarar förutom för arbetsplatser som ligger inom avdelningens område även för *Inhouse*, som bedriver en verksamhet liknande Kista entreprenad på Tomteboda, men mer omfattande. Logistikcentret har ett eget HSO.

Jan Ahman

Förtroendevald

“Vi har kommit en bra bit på väg”

Tba en av de mest multikulturella fungerande arbetsplatserna i Sverige

Namn: Gerardo Berrios

Aktuell som: Driver integrationsfrågorna inom facket och Posten. Initiativtagare till och deltagit i utformandet av den första mångfaldsplanen för hela Posten produktion.

Fackliga uppdrag: Vice ordförande i Klubb Brev Tomteboda, ledamot av avdelningsstyrelsen och ersättare i Förbundsstyrelsen. Integrationsansvarig inom avdelningen och ledamot i förbundets integrationsgrupp.

I svenska Posten sedan: 1984. Hela tiden på Tomteboda, idag på Flödet.

Innan dess: Född och uppväxt i Santiago i Chile. Politiskt aktiv från 15-årsåldern i MIR, ett av de partier som ingick i Allendes allians. Underjordiskt politiskt arbete sedan Pinochet tog makten 1973. Började i chilenska Posten 1976. Arbetade i utrikesorteringen samtidigt som han studerade personaladministration.

– Juntan kartlade alla som arbetade inom Posten; 1980 började snaran dras åt och jag flydde då med familjen till Sverige.

I Sverige: Kom hit i september 1980. Läste svenska, jobbade som diskare på helgerna och började utbilda sig till svarvare och fräsmaskinoperatör. Men 1984 sökte Posten mycket folk, fick jobb på Tomteboda och på den vägen är det...

Familj: Fru och två barn, en son på 26 år och en på femton. Hustrun arbetar som förskollärare och äldste sonen utbildar sig till lärare i svenska och svenska 2 (=svenska för invandrare).

Bor: I Sköndal.

Andra intressen än Posten och facket: Politik! Engage-

rad i vänsterpartiet, landstingspolitiker och ledamot av distriktsstyrelsen.

– Hinner inget mer, facket och politiken tar all ledig tid!

Viktigaste fackliga frågorna?

– Att behålla jobben, att arbeta för en bättre arbetsmiljö och försvara de svenska anställningsvillkoren, som är hotade genom EU-anpassningen.

Vad är intressantast i det fackliga arbetet?

– Det viktigaste är att nå resultat. Det räcker inte med att diskutera och planera, det måste komma ut något konkret av alla möten!

Det roligaste att arbeta med?

– Integrationsfrågorna, de handlar också om våra barns och barnbarns framtid.

– Jag tycker också om att anordna debatter och seminarier, det är roligt och spännande att konfrontera olika åsikter med varandra.

Vad är svårast i det fackliga?

– Dilemmat att man hela tiden möter problem och konflikter. Vi måste som fackliga kunna leva med konflikter och samtidigt hantera dem och arbeta för att lösa dem som går att lösa!

Årsta eller Tomteboda?

– Tomteboda så länge vi lever!

– Det är också naturligt för mig som arbetar på plan 2 att stanna här.

Trivs du på Tomteboda?

– Ja! Det här är inte paradiset, men långt ifrån det helvete



som det ibland har framställts som! Jag har varit ute på andra arbetsplatser inom SEKO:s område; ställen där man ständigt lever under hot, som på Connex till exempel.

Tips på någonting bra som vi som ska till Årsta kan ta med oss?

– Den förebyggande friskvården!

– Men våra fina tavlor behåller vi! (Det hänger en Peter Dahl på klubbexpeditionen!).

Synpunkter på projekten?

– Den del som jag är med i, DIL/Navet, rullar på. Jag hoppas att de kan bli en grund för att behålla jobb på Tomteboda.

Ytterligare några ord om facket?

– Det är ständiga utmaningar! Vi måste hela tiden anpassa oss till omorganisationer, det är lågkonjunkturer med upp-

sågningar och högkonjunkturer med förhoppningsvis nyanställningar; det krävs en öppenhet och flexibilitet inför de förändringar som hela tiden kommer. Vi får inte vara en stel organisation.

Du är ombud på LO-kongressen, vilka blir de viktigaste frågorna?

– Anställningsformerna och avregleringspolitiken. Bara i Stockholm har vi nu 10.000 i svart arbetskraft som dumpar lönerna och arbetar utan försäkringar och annat socialt skydd.

Hur ska vi få fler invandrare engagerade i facket?

– Utbildning är ett sätt. LO-distriktet har fått pengar för att driva medlemscirklar för invandrare. Där kommer man att studera det svenska samhället; hur arbetsmarknaden och facket fungerar; den svenska arbetarrörelsens his-

toria; kollektivavtalen; det interna fackliga arbetet, mötesteknik, förhandlingar.

– Det är ett sätt för att invandrade ska känna sig säkrare och se de möjligheter som finns att påverka i det svenska samhället och på arbetsplatserna. Många kommer hit från samhällen med en helt annan kultur: där finns ingen *samverkan!*, kanske inte ens några kollektivavtal. Man måste förstå den här skillnaden för att kunna komma in i det svenska facket.

– Språket är många gånger ett stort hinder. Jag har själv brister efter drygt 20 år i Sverige.

• SFI-utbildningen (Svenska för invandrare) är otillräcklig. Vi jobbar nu tillsammans med en folkhögskola för att försöka lägga upp en utbildning i svenska för invandrare på våra terminaler.

– Tomtebodan är en av de mest multikulturella fungerande arbetsplatserna i Sverige. Här har vi kommit en bra bit på väg både i facket och på arbetsgivar sidan. Det är mycket glädjande; det finns en öppen attityd på Tomtebodan!

Något mer?

– Jag hoppas verkligen att vi tillsammans kan utveckla en bra arbetsplats för alla.

– Samtidigt finns oron kvar över hur det blir med Posten i morgon. På mötet i förra veckan där Postens ledning bjudit in fackliga från hela Sverige sades flera gånger att vi som jobbar i företaget inte ska prata illa om Posten. Några säljare som jag träffade efteråt upprepade samma sak.

– Visst, vi ska inte prata skit om Posten - men det är så lätt för dem att säga så. Känner de till de problem vi har? Alla nedläggningsprojekt som drabbar oss. Posten har många som är långsjuka och arbetsskadade men när vi lokalt drar igång ett förebyggande arbete så anses det för dyrt; friskvårdstimmen på Tomtebodan ifrågasätts och försvinner för dem som tvingas flytta till Årsta!

– Kampen fortsätter!

Text & bild: Jan Ahman

Volymerna fortsätter ner

• Volymerna fortsätter att minska, i ungefär samma takt som förra året. Uppsamling A+B minskade med 3,2 procent i hela brevnätet under januari - maj i år jämfört med motsvarande period förra året. Spridningsvolymerna sjönk med 2,2 procent.

Norrköping...

I Stockholm har vi klarat oss litet bättre än genomsnittet på grund av att Norrköpingsvolymerna förts över till Årsta och en del klump till Tomteboda. Det är framför allt normalbrev som minskar i

nätet och trots att vi fått till oss volymer i Stockholm så ligger A-posten på minus även här.

Vi har de senaste åren tappat mer på spridningen än övriga terminaler. Orsaken är förstås att CityMail tagit många kunder i Stockholm (men inte alls i samma omfattning i Göteborg-Malmö). Tyvärr tycks den trenden fortsätta, även om den f.n. göms bakom effekterna av Årstas utökade spridningsområde (pnr 60-62).

Jan Ahman

Sorterade volymer jan - maj 2004 jämfört med samma period 2003, förändring i %					
	Uppsaml A	Uppsaml B	Uppsaml A+B	Spridn A+B	"ALLT"
Tomteboda	-26,3	- 18,4	- 23,4	- 3,3	+8,3
Årsta	+ 7,5	+ 7,4	+ 7,5	+ 2,3	+5,4
Tba + Årsta	-1,0	+1,1	-0,1	+0,7	+6,4
Hela Nätet	- 4,6	- 0,5	- 3,2	- 2,2	-2,1
Dagmedeltal jan - maj 2004					
Tomteboda	325 243	256 311	581 554	699 029	--
Årsta	1 441 748	1 061 165	2 502 913	1 333 010	--

Sorterade volymer exklusive posttidningar och värde.

Dagmedeltal = hela volymen dividerad med helgfria m-fr (=103 dagar, 102 dagar 2003)

Spridning A utgör ca 70 procent av den totala spridningsvolymen.

I kolumnen "ALLT" ingår Inlämning (direkt till spridning/utdelning) och uppsamlingsortering av A + B-post inklusive posttidningar och värde.



Bild: Hans Lindström
www.bonton.se

Verksamhetskommitténs majmöte

3,2 procent i lönekrav för 2005

Verksamhetskommittén samordnar SEKO:s fackliga arbete inom Posten Produktion. Varje terminal inom Brev- och Paketnäten har var sitt mandat i Verksamhetskommittén. Jan Åhman, Tomtebodaklubbens representant, rapporterar från kommitténs majmöte som hölls under två dagar i Stockholm.

• Kommittén gästades av bl.a. Gunilla Karlsson, som är chef för Samordning/Utveckling inom Produktion och Logistik och Åke Kihlberg, SEKO Postens ordförande.

Båda informerade om de beslut som koncernstyrelsen fattat den 28 april om Postens framtid och de fem mål som ska

styra Postens verksamhet framöver:

- Friska och engagerade medarbetare
- Effektiva och tillförlitliga processer
- Hög kvalitet till konkurrenskraftiga priser
- Nöjda kunder och stort förtroende
- Ett Posten med god lönsamhet

300 miljoner

Målet för lönsamhet är satt till 300 miljoner i vinst senast år 2006. Åke Kihlbergs bedömning var att företaget för helåret 2004 kommer att redovisa en vinst, trots att det kommer att göras en del avsnittningar även i år.

Vad gäller kostnadseffektivitet har ett antal åtgärder pekats ut av ledningen:

- Ruttplanering inom brevbäringen
- Bättre kapacitetsutnyttjande av transporter
- Billigare upphandlingar av mellanområdestransporter
- Upphandling av PUD (=hämta / lämna-service)
- Fastighetsboxar i flerfamiljshusen
- GLP, Gemensam läsbarhetsplattform, för sorteringsmaskinerna
- Översyn och beslut om nya strukturåtgärder inom Produktions terminalnät
- Anpassad utdelning (översyn av tidsfönstren för utdelning av privatpost)
- Ökad förädling ("maskinell finställning")

Sammanlagt har 56 projekt startats för att genomföra de mål som Koncernstyrelsen beslutat om. Produktions pågående åtta strukturprojekt (Arlanda, Årsta/Tba, Tba Klump, Segeltorp, etc) ingår i de 56 projekten.

SEKO Posten har å sin sida i sin handlingsplan pekat ut tre prioriterade frågor för den kommande treårsperioden:

- Arbetsmiljö och medinflytande
- Bra och rättvisa löner
- Arbetstiderna: Heltid en rättighet och deltid en möjlighet.

SEKO Posten kommer nu att göra en värdering av samtliga 56 projekt utifrån SEKO:s handlingsplan och besluta om aktiviteter för att i och genom projekten också uppnå våra mål.

Gunilla Karlsson har även ett uppdrag att se över Servicenätets lokala organisation - som idag består av 89 serviceområden - samt det lokala samarbetet med Servicenät, Produktion och Kassaservice.

Men det blir inga nya regioner, förutspådde hon.

Utredningen ska vara klar den 15 juni.

Entreprenader

Tomas Boström som är ordförande i systemkommittén inom Poståkeriet informerade om Poståkerifackets arbete med att stoppa oseriösa entreprenörer i Posten. Inom Poståkeriet har fack och arbetsgivare slutit en överenskommelse om regler vid anlitande av entreprenörer i Poståkeriets regi.

Aktiviteter för SEKO Posten Produktion 2004

Arbetsmiljö, medinflytande.

- Ergonomiutbildning för all personal inom terminalnätet.
- Utvärdering och uppgradering av företagshälsovården inom produktionsområdena
- DGA certifiering av arbetsplatser inom Produktion
- Att ta fram ett partsgemensamt utbildningsmaterial som belyser vikten av arbetsväxling i vår produktionsprocess.
- Arbete fram en handlingsplan utifrån Norrköpings/Tomteboda rapporten som ska leda till konkreta aktiviteter utifrån ett två års perspektiv.
- En handlingsplan för varje geografisk råd som ska möjliggöra nyrekrytering av fackliga/skyddsombud med inriktning på mångfald.

Löner.

- 75 % av våra medlemmar ska omfattas av lokal lönemodell vid verksamhetsårets utgång.
- Medlemsmöten för att förankra SEKO Postens krav i kommande avtalsförhandlingar.
- Kommittémöte med tema avtals-

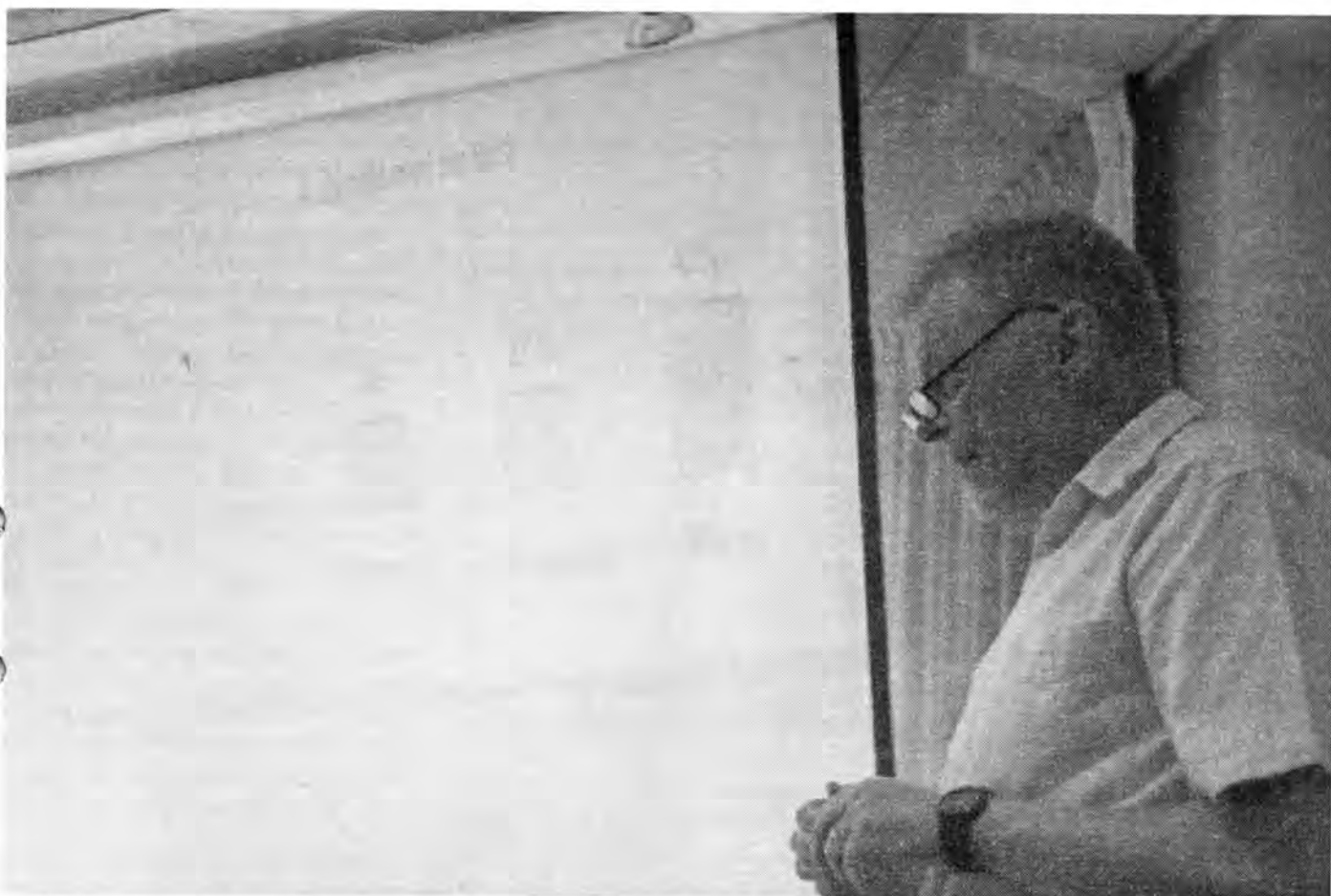
förhandlingar 2004 både före och efter avtalsförhandlingarna.

Arbetstid.

- Arbete för att införa försök med individuell arbetstidsplanering för att uppnå heltid och arbetstidsförkortning (ex. Besched) inom produktionsområdena.
- Arbete för ökad integration mellan brev, paket, grm, epp, för att uppnå heltid.
- Lyfta fram och belysa terminaler med hög andel heltidare för att användas vid lokala förhandlingar gällande heltidsproblematiken.

Vårt interna arbete.

- Lokala temamöten utifrån ett SEKO Posten perspektiv för att utvärdera Postens nya lokala organisation.
- Tydliggöra SEKO Postens "hjärtefrågor" gentemot arbetsgivaren och våra medlemmar.
- Beskriva och verka för optimala arbetsplatsträffar.
- Mentorskap för stöd åt det kvinnliga nätverket.



- **Är du nöjd med din lön?** Tom Tillman, SEKO Postens avtalsansvarige, redovisar resultatet av medlemsenkäten. Svaret på frågan är, enligt SEKO Postens enkät år 2003 till produktionspersonal (inom Produktion, Servicenät, Akeri, Kassaservice): Nöjd - 5%, mindre nöjd - 25%, litet missnöjd - 27%, missnöjd - 43%. Vid samma tillfälle ställdes några andra frågor:
- **Accepterar du löneskillnader inom samma yrkesgrupp?** Svar: Ja - 60%, nej - 35%, vet ej - 5%
- **Hur stor kan löneskillnaden vara inom samma yrkesgrupp?** Svar: <200 kr - 23%, 200-500 kr - 25%, 500-800 kr - 24%, >800 kr - 28%
- **Jag accepterar löneskillnader som beror på:** Svar: Tjänstetid - 62%, fler ansvarsområden - 66%, mångkunnighet - 62%, snabbhet - 9%, social kompetens - 14%, kvalitetsmedveten - 39%, lojalitet - 11%.
- **Hur hög lön borde du ha?** Svar: 17-18.000 kr/mån - 13%, 18-19.000 kr - 31%, 19-20.000 kr - 38%, >20.000 kr - 18%.

Han uppmanade oss att göra samma koll vid de transportentreprenader som terminalerna själva upphandlar.

Posten har regler för upphandling av transporter, men det har visat sig att oserösa entreprenörer slinker igenom, bland annat därför att man inte tillräckligt noga kollar de uppgifter som entreprenörerna lämnar om sig själva och sin verksamhet.

Aktivitetsplan

Alla har vi våra aktivitetsplaner; så även Produktions Verksamhetskommitté. Den antagna planen för 2004 återges i rutan härintill.

Kvinnliga Nätverket

Det kvinnliga nätverket inom Posten Produktion arbetar dels med att stärka den kvinnliga representationen inom kommittén och på terminalerna, dels med konkreta sakfrågor som är av speciell betydelse

för kvinnorna. Raili Kalliovaara och Anna Panic rapporterar om nätverkets arbete på annan plats i detta nummer av *Faktuellt*.

Mandatfördelning

Idag har varje terminal inom produktion ett mandat vardera i kommittén, oavsett medlemsantal. Verksamhetsrådet presenterade ett förslag till mandatfördelning inom kommittén, som bättre ska motsvara medlemsantalet.

Förslaget innebär att kommittén ska bestå av 31 ledamöter (idag 26) och mandaten fördelas på följande sätt:

Syd	- 4 mandat
Väst	- 5 mandat
Mitt	- 4 mandat
Stockholm	- 7 mandat
Nord	- 3 mandat
Rådet	- 8 mandat

Respektive Geografiskt råd väljer vilka som ska inneha områdets mandat.

Beslut kommer att tas i kommittén under hösten och den nya ordningen är tänkt att börja gälla fr.o.m. årsmötena 2005.

Hotline

Kommittén fick aktuell information om det beslut som Produktions samverkansgrupp var på väg att fatta om förändringar i verksamheten fram till år 2008. Jag rapporterade om detta i förra numret av *Faktuellt*.

- De pågående åtta s.k. strukturprojekten (Årsta/Tba, Tba Klump, Segeltorp, etc) fullföljs.

- Beslut om ytterligare terminalnedläggningar fördröjs.

- Istället satsas dels på "förbättrade arbets-

metoder" (kallas "Metodutveckling"; i klartext innebär det att de terminaler som har sämre nyckeltal än andra kommer att få skärpta krav på sig, inte minst Årsta), dels på ny teknik.

- Den nya tekniken består dels i en förbättrad och utvidgad OCR-läsning, dels på att ett antal sorteringsmaskiner ("Brevförädlingsmaskiner" - BFM) köps in för att användas till en förenklad form av maskinell finställning.

Idag sorteras ca 80 procent av Små/C5 och 45 procent av stora brev i maskin. 71 procent av dessa sorteras med hjälp av OCR-läsningen (och resten med videokodning).

Med den nya OCR-utrustningen ("Gemensam Läsbarhetsplattform" - GLP) räknar man med att drygt 85 procent av småbrev och 60 procent av stora brev

kan sorteras i maskin och att hela 91 procent läses med hjälp av OCR. Först ut att introducera GLP blir Malmö och Årsta.

Dessutom räknar man med att i befintliga sorteringsmaskiner och de nya BFM kunna sortera posten efter gatunamn och -nummer. Därigenom sparas tid i brevbäringen.

Beslut om dessa investeringar ska tas i koncernstyrelsen i juni.

"Hög ålder en tillgång"

- Man konstaterar att medelåldern kommer att vara fortsatt hög inom Produktion. Man slår fast att hög ålder "inte ska vara en belastning utan snarare en tillgång", förutsatt att de arbetsorganisatoriska, arbetsmiljömässiga samt mentala/kompetensmässiga förutsättningarna utvecklas.

Detta noterar vi med stor tillfredsställelse i Stockholm och förväntar oss bl.a. att

ett följdbeslut måste bli att Årstas KSM flyttas till Tomtebodas Klump, som kommer att bli den terminal som har den absolut högsta medelåldern i Brevnätet!

- Posten Produktionsledning förväntar sig följande besparingar på dessa åtgärder:
 - De pågående åtta strukturprojekten och "vardagsrationaliseringar" ca 400 miljoner åren 2004 - 2008 (varav de förstnämnda 225 miljoner).

- Billigare transporter ca 150 miljoner
- Teknik och "Metodutveckling" ca 350 miljoner (varav GLP 50 miljoner).

Summa ca 900 miljoner kronor.

Landet runt

Några klipp om verksamheten på övriga terminaler.

- Ett 8-punktsprogram har förhandlats fram för överflyttningen av klumpsorteringen från brevterminalerna i Göteborg och Malmö till paketterterminalerna i Toftanäs (Malmö) respektive Härryda (Göteborg). Innehåller bl.a. att inga uppsägningar ska ske i samband med flytten.

- Utbyggnaden av Toftanästerminalen löper enligt plan. Bygget i Fläskebo har startat. De nybyggda/tillbyggda terminalerna ska vara i drift om ca ett år.

Toftanäs, Fläskebo och segeltorp får alla samma maskintyp från Chrisplant. Maskinen tillverkas i England. Representanter för facket och skyddsorganisationen deltar i de besök som görs hos tillverkaren och många förbättringar på maskinen har föreslagits och genomförts.

- Nya terminalchefer ska tillsättas i Västerås, Uppsala, Göteborg och Malmö.

Toshiba

- Förberedelserna för installationen av de nya Toshibamaskinerna i Nässjö löper på. Teknikerna åker till Japan för utbildning. Slutet av maj och installationen i Nässjö (som är först ut) påbörjas i juni.

- På Göteborgsterminalen har minst 30 anställda anmält problem med tinnitus. Även Toftanäs har oroväckande många anställda sådana problem.

- Arlandssäpan (eller tragedin?) rullar vidare. Nu utreds återigen ett alternativt att trots allt stanna kvar på Arlanda, men i än mer bantat skick. Uppsalavarianten är f.n. skrotad och Roserberg visade sig vara ett skjut av korrugerad plåt.

Avtalsrörelsen

- En stor del av andra dagens möte behandlade årets avtalsrörelse. Tom Tillman från SEKO Posten redovisade läget.

Nuvarande avtal löper ut den 30 september och förhandlingarna om ett nytt avtal beräknas starta i början av hösten.

Förhandlingarna sker i fyra steg:

- Mot Almegas Bransch Kommunikation, där förutom Posten bara ett annat (mindre) företag ingår.
- Posten centralt. Det är i de "postcentrala" avtalen (Villkorsavtalet, hängavtalet till ITP, etc) som i praktiken det mesta av våra villkor regleras.
- Enheter inom Posten, i vårt fall Posten Produktion, där en del mindre tillägg kan göras till de postcentrala förhandlingarna.
- Sist och slutligen de lokala lönerevisionerna. I vårt fall blir det antingen med respektive terminalchef eller med områdeschefen.

3,2 procent

SEKO centralt har samma utgångskrav som LO: 650 kronor/månad till potten, dock lägst 3,2 procent. Individgaranti på 350 kronor. SEKO har lagt till att lägsta ingångslön ska vara 14.000 kronor (idag är den 12.657 kronor inom Posten). SEKO

har utgått från ettårsavtal, men alla de avtal som hittills slutits av LO-förbund har varit treåriga. Och dessutom till lägre nivåer än det som yrkats: som regel kring ca 2,5 procent per år.

SEKO Posten har dessutom prioriterat fyra krav:

Svarta hålet

- Täpp till det "svarta hålet" mellan lönetrappans slut (14.920 kr) och medellönen för en postanställd (ca 18.000 kr/mån). Det kan t.ex. ske genom att hela den nuvarande lönetrappan lyfts så att både ingångslön och slutlön höjs. En annan variant är att man bygger på trappan med ytterligare steg.

- Inför någon typ av "pinnbank" med innebörden att de pengar som försvinner ut ur systemet när äldre med högre löner slutar och ersätts av yngre med betydligt lägre ingångslöner.

- Heltid en rättighet och deltid en möjlighet

- Villkorsavtalets regler ska omfatta även timavlönade.

Formellt ska nu Förbundsstyrelsen besluta om de krav som avtalskonferensen föreslagit och därefter kommer hela kravlistan att publiceras.

Norrköping

• I Norrköping har en organisation för ODR-verksamheten (gruppreklamen) förhandlats fram. Det blir 45 heltids- och 39 deltidstjänster.

Läget för de ca 370 tidigare anställda vid Norrköpingsterminalen ser i dagsläget ut så här:

- 80 får anställning på ODR-centralen
- 25 flyttar till andra terminaler
- 17 till Servicenätet
- 40 sommaranställs
- resterande drygt 200 anställda går antingen till Futurum eller avtalspension.
- Dessutom har naturligtvis de ca 50 tidsbegränsat anställda som fanns på terminalen (utöver de 370 fast anställda) sagts upp.

• När paketterminalen i Växjö stängs kommer deras maskin att flyttas till Ånge och ersätta den äldre maskin (från 1967) som finns där. Ombyggnaderna och installationen av den nya maskinen i Ånge kommer att vara klara i augusti 2005. Samtidigt förlängs hyreskontraktet i Ånge till 2014.

Sorteringen av Norrlands b-klump kommer att koncentreras till paketterminalen i Ånge. Idag sker denna sortering i Sundsvall och Umeå. Nerdragning av de ca 20 tjänster det handlar om på dessa terminaler ska lösas utan uppsägningar.

ODR

• Den största förändringen inom ODR-nätet (bladningscentralerna) är den flytt som pågår av bladningen av Stockholms försändelser från Västberga (IKAB) till ODR-centralerna i Norrköping, Västerås och Uppsala. Så här långt har det fungerat bra.

I övrigt planeras f.n. inga större förändringar. Karlstad kommer att få en ny maskin. Delar av Alvestas volymer ska flyttas till Malmö, men verkställandet har senarelagts till 2005 (istället för den 30 september i år). Detta på grund av ökade volymer i Malmö.

All ODR-personal ska enligt ett centralt beslut tilldelas personligt utformade hörselskydd, vilket inte har slagit igenom riktigt på alla centraler.

Inmatningen i Schur-maskinerna är fortfarande ett problem - Arbetsmiljöverket har inte godkänt den lösning som tillverkaren föreslagit.

Jan Åhman

Teater för medlemmar i SEKO Klubb Årsta PT**DRAMATEN**

Föreställningar på Stora scenens tredje rad gratis för SEKO-medlemmar under spelsäsongen 2003 / 2004

Du kan gå på teater gratis!

SEKO Klubb Årsta PT har sex stycken Tredjeraden kort för teaterbesök på Dramatens Stora scen under säsongen 2003-2004. På lördagar gäller Tredjeraden kort endast vid direktköp i kassan samma dag.

Biljetter finns till följande föreställningar:

Kung Lear av William Shakespeare
13/7, 15/7, 16/7, 22/7, 23/7; 19/9

Black Comedy av Peter Schaffer
3/9, 7/9, 21/9, 23/9, 24/9, 28/9

Tre knivar från Wei av Harry Martinsson
10/9, 16/9; 6/10

Köpmannen i Venedig av William Shakespeare
8/10, 10/10

Bokningspärmen med närmare information finns i Sektion Små/C5s expedition på plan 2. Där hämtar du även biljetterna och lånar Tredjeraden kort.

För upplysningar & bokningar:

Kontakta ditt SEKO-ombud eller Raili tel. 08-781 56 08, 073-678 77 01

Välkomna att boka biljett!

SEKO

Klubb Årsta Postterminal

Låt kulturen blomma!

Projektbidrag från Statens kulturråd

Ingen Panic. Anna på en gång.

Anna Panic' är inte bara en glad skit. Hon är tuff och frispråkig och inte rädd för att säga sin åsikt högt och tydligt. I våras blev hon invald i klubb Årstas styrelse.

• Anna tycker att det är naturligt att säga vad hon tycker. Det är viktigt att förklara sin ståndpunkt, något hon inte är rädd för att göra oavsett om det gäller fackliga potentater, arbetsgivaren eller livliga årsmöten.

- Vad har du att förlora? Bättre att säga vad du tycker än att bära det inom sig och må dåligt. Sedan är det lite kul att provocera ibland, säger Anna och skrattar.

Hon kan också vara väldigt bestämd. När vi ska ta fotografier på henne till artikeln så får vi inte använda bilder där hon skrattar. Anna är trött på bilden av sig själv som bara en glad skit.

- Alla som känner mig vet att jag inte är så endimensionell. Jag är inte trött på att upplevas som glad men på allt det som följer med. Är man glad så anses man som lite korkad och inte seriös. Du blir inte tagen på allvar, säger Anna.

Om någon mot all förmodan fortfarande inte tar henne på allvar bör dom nog göra det. Anna hade ett stort stöd bland medlemmarna på klubb Årstas årsmöte i våras. Hon blev invald i klubbstyrelsen med flest röster. Något som hon själv är en aning klugen inför.

- Det är överväldigande att så många tror på mig. Samtidigt sätter det press på mig. Det är mycket att leva upp till.

Brända chefer

Annas fackliga intresse väcktes tidigt. I högstadiet arbetade hon bland annat som ungdomspraktikant på ett solarium.

- Det var min första erfarenhet av "brända chefer". Ågaren till solariet kunde glömma bort att ge mig lön i veckor. Jag påminde och han glömde, berättar hon.

- En dag sa jag till på skarpen. Då blev han närmast hysterisk och skrek: "Du får sparken!"

"Det går inte att sparka någon som redan sagt upp sig!" Skrek jag tillbaka.

Man kan säga att mitt fackliga intresse väcktes där.

Naturligt att jobba fackligt

Direkt efter högstadiet började Anna jobba på posten. En julanställning 1985

Namn: Anna Panic'

Ålder: 35 år

Aktuell: Ny ledamot i klubb

Årstas styrelse

Familj: Sambo och en egen-sinnig dotter Lina (fyra år)

Arbete: Jobbar på stora brev, Stockholm Årsta.

Fritidsintressen: Fanatisk bio-besökare. Hennes första bio-film var Disneys tecknade version av Robin Hood när hon var liten. Sedan dess är hon fast.

Har sett över tjugo filmer i år.

Styrka: Problemlösare som alltid försöker att se saker från den ljusa sidan.

Svaghet: Trots att hon i grunden har ett glatt humör kan det blixta till ibland när det gäller viktiga saker. Temperamentet kommer hemifrån. Hennes far är från Serbien och hennes mor från Finland.

En dödlig kombination enligt Anna...



blev till ett deltidsarbete. Två år senare fick hon en fast heltidstjänst.

- Chefskapet var inte bättre på posten. Men det var reglerat så jag behövde åtminstone inte tjata om lönen, konstaterar hon.

Anna växte upp med röda värderingar. Hemma pratades det alltid politik. Båda föräldrarna är arbetare. Hennes pappa är murare och mamma postis.

- Med min bakgrund och med de erfarenheter jag hade från praktiktiden kändes det naturligt att engagera mig fackligt.

Anna började som kontaktombud och blev senare invald som kassör på uppsamlingsklubben på Klara. Hon var också ungdomsansvarig i stockholmspostens egen avdelning 3001 som försvann några år senare när Statsanställdas förbund blev SEKO. Hon blev snart mer och mer engagerad i det fackliga arbetet. Men en dag tog det stopp.

- Jag gick in i väggen. Jag hade svårt att säga nej, tog på mig för mycket och jobbade på fritiden. Så jag gjorde valet att sluta.

Paus från posten

I mitten av nittioalet tog Anna tjänstledigt

från posten för att studera. Hon sökte in på en medicinriktad folkhögskola i Skurup, Skåne. Där läste hon in gymnasiet, pratade i radio och skrev i skoltidningen. Men egentligen var Anna inte så medicintresserad utan sökte till Skurup för att komma bort.

- Stockholm var för stressigt. Jag festade fyra, fem gånger i veckan och det var stökigt med föräldrarna. Jag var trött på det livet. Det fanns ingen viloplattform att landa i mig själv. Så jag tittade i en kurskatalog och sökte mig så långt bort jag kunde. Det blev Skurup.

Första året var tufft. En ny plats, nya kompisar och sämre ekonomi. Anna hade också problem med klimatet. Drabbades av lufttröskatarr flera gånger. Men andra året föll bitarna på plats. Hon började trivas och studierna gick bättre.

Hemma igen började Anna på Klaraterminalen. Träffade sin kille och blev gravid. När Klara las ner och flyttade till Årsta var hon mammaledig.

Mycket att leva upp till

Att Anna började jobba fackligt igen bero på arbetskompisarna. De frågade om hon inte kunde tänka sig att bli ersättare i stora

brevs styrelse. Anna funderade nog innan hon bestämde sig för att ställa upp. Hon har ju redan bränt ut sig och gått in i vägen en gång.

- Det tar mycket tid och kraft att jobba fackligt. Som småbarnsförälder känns det extra tufft. Det är svårt att få tiden att räckta till. Men samtidigt vill jag vara med och förändra saker. Försöka påverka så att vi till exempel kan få en dragligare arbetsmiljö. Engagerar vi oss inte i vår arbetsplats så kan vi lika bra ge upp och slänga in handduken. Så är inte jag.

klumpig organisation

SEKO som organisation tycker hon ibland är för stor och oöverskådlig.

- Styrkan är att vi är många men det är samtidigt vår svaghet. Strukturen är för invecklad. Vi skulle vinna på att se över den. Över femtio procent av alla motioner handlar idag om SEKO:s organisation. Det är bortkastad energi. Vi borde kunna koncentrera oss på viktigare frågor. Själv tycker hon att lönen är den viktigaste frågan, något som också medlemsstudier visar.

- Du måste ju försörja dig. Man jobbar väl inte här för att det är kul?



Text & bild:
Janne Skog

Janne Skog är redaktör för Faktuellt och ledamot av Årstaklubbens styrelse.

**Faktuellt -
ledande
postfacklig
tidning**

UNI:s aktionsprogram 2003 - 2007: "Avregleringar har banat väg för privatiseringar"

UNI är en världsomspännande facklig international, som bl.a. organiserar postanställda.

Vid sin konferens om postfrågor i november 2003 antogs ett 15-punkters aktionsprogram för 2003 - 2007. Vi publicerade den första punkten i Faktuellt nr 2/2004. Här följer det andra avsnittet. Programmet i sin helhet finns att läsa på Tomtebodaklubbens hemsida.

2. Liberalisering och privatisering av posttjänsterna

Liberaliseringen av posttjänsterna drivs på olika fronter på nationell och internationell nivå av en ideologisk (liberal) politisk vilja, men även p.g.a. kundefterfrågan, införandet ny teknik och krav om att posten skall vara mer affärsinriktad, att korssubventionering skall begränsas, av globalisering och större marknadskoncentration. Avregleringar har banat väg för privatiseringar med tuff konkurrens på olika postmarknaden. Det har skapat en våg av outsourcing och franchiseverksamhet på postområdet. I ett sådant läge har postoperatörerna tvingats arbeta med kostnadsnedskärningar och personalreduceringar vilket i sin tur, nedmonterat kontorsnätet. UNI Post och medlemsförbunden anser att postens distributions- och kontorsnät och postens personal är postoperatörernas största tillgångar och en garanti för att posten kan ta utmaningarna.

Lobba mot

UNI Post och medlemsförbunden kommer:

- att lobba mot alla politiska åtgärder för avreglering, liberalisering och privatisering som hotar samhällsomfattande posttjänster, postoperatörernas ekonomiska förutsättningar samt mot kostnadsnedskärningar vars enda syfte är att reducera personalen och nedrusta kontorsnätet;
- att lobba mot alla åtgärder som medför att konkurrenterna kan "plocka russinen ur kakan" på vissa lönsamma delar av postmarknaden;
- att kräva att nationella postoperatörer skall ha samma möjligheter att konkurre-

ra på konkurrensutsatta marknader och att samma regelverk skall gälla för posten som för övriga konkurrenter;

Demokratisk kontroll

- att kräva att postreglerarna underkastas demokratisk och politisk kontroll för att garantera att de håller sig till politiska beslut om reglering och inte själva beslutar om och sätter sina egna politiska dagordningar;

- att kräva information, samråd och förhandlingar med alla postoperatörer som avser att införa ny teknik, ny arbetsorganisation eller andra förändringar som berör arbetsförhållandena eller anställningsvillkoren;

- att söka avtal om företagsplanering;

- att arbeta för att främja utvecklingen av nya tjänster och behovet av att anpassa existerande tjänster;



UNION NETWORK INTERNATIONAL

Kontorsnätet bevaras

- att stödja att postens kontorsnät skall bevaras och vidareutvecklas. Det är en förutsättning för en framgångsrik utveckling av nya tjänster, exempelvis en utvidgning av postens finansiella tjänster, elektroniska tjänster, e-handel och en utvidgning av det existerande serviceutbudet;

- att stödja postkontorens roll att tillhandahålla finansiella tjänster, särskilt skraddarsyddna tjänster som svarar på socialt och ekonomiskt missgynnade samhällsgruppers behov;

- att vidta åtgärder för att garantera att arbetstagare som jobbar hos underleverantörer och som inte täcks av något kollektivavtal åtminstone skall åtnjuta samma rättigheter och garantier som anställda hos postoperatörerna.

SEKOs medlemstudier i Årsta Postterminal hösten 2004

Studieprogram för hösten 2004

Keramik, Bok & Läsecirkel, Stockholms utsikter och Spanska för nybörjare är några av ämnen bland SEKOs medlemstudier på fritiden i höst! På fritiden erbjuder vi även datakurser, kurser i Pensioner & Försäkringar, Samhällsekonomi, Bokföreläsning och Aktier & Fonder. På arbetstid studiecirklar i Facklig medlemsutbildning med fokusering på psykosocial arbetsmiljö!

Skrivarverkstad, en intensivkurs för nybörjare i kreativt skrivande arrangeras med start den 7 september. Skrivarverkstaden ingår i Klubb Årstas kulturprojekt *Låt kulturen blomma!*

Mer information och anmälningsblankett hittar du i studieprogrammet eller på SEKOs anslagstavlor. Vill du ha ett eget studieprogram, är du från vecka 28 välkommen att hämta det i Klubbexpeditionen på plan 3 i Årstaterminalen.

Facklig medlemsutbildning med fokusering på psykosocial arbetsmiljö

Betydelsen av en god psykosocial arbetsmiljö kan knappast överskattas med tanke på dess inverkan på personalens trivsel, hälsa och kreativitet. Problemet med den tilltagande sjukfrånvaron och utbrändheten på arbetsplatserna tyder på brister i den psykosociala arbetsmiljöns beskaffenhet.

Avsikten med denna studiecirkel är att genom studier och samtal ge facklig medlemsutbildning med fokusering på psykosocial arbetsmiljö som samtidigt baserar sig på förbundets fem program:

- Min arbetsplats - arbetsmiljöprogram
- Rättvis lön - lönepolitiskt program
- Män och kvinnor - jämställdhetsprogram
- Lika rätt - ett Sverige för alla - integrationsprogram
- Reglera avregleringen - program om avregleringens konsekvenser

Dessa aspekter i arbetsorganisation har stort inflytande på psykosocial arbetsmiljö. Målet är att våra medlemmar uppnår större förståelse och inflytande i dessa frågor.

Facklig medlemsutbildning äger rum på arbetstid och kurstiden är 24 timmar. Du tar ledigt för studier från ditt arbete och får en kompensation på 80 kronor i timmen skattefritt från SEKO.

Två studiecirklar i höst är planerade, oktober och november.

Närmare information om anmälnings- och kurstider mm hittar du i studieprogrammet SEKOs medlemstudier i Årsta Postterminal hösten 2004.

Vid frågor kontakta gärna Raili, studieansvarig tel. 08-781 56 07, 08-781 56 08 eller 073-678 77 01.

Raili Kalliovaara
Studieansvarig i Klubb Årsta P

Håll utkik efter Klubb Årstas studieprogram! Kurserna är öppna även för dem som flyttar över till Årsta under hösten. Det finns att hämta på klubbexpeditionerna på Årsta och Tomtebodavägen fr.o.m. vecka 28.

SEKOs medlemsstudier i Årsta Postterminal

hösten 2004



studieprogram

SEKO

Klubb Årsta Postterminal

Tyskt löneavtal ger 3 procent

• Fackförbundet Ver.di slöt den 2 juni ett nytt löneavtal för de 160.000 medlemmarna i Deutsche Post. Avtalet är på ca två år och löper ut i april 2006. Den 1 november i år höjs lönerna med 2,7 procent och samma datum nästa år med 2,3 procent. Dessutom utgår två engångsbelopp på 65€ vardera. Ver.di hade krävt 4 procent. Inklusiva engångsutbetalningarna uppskattar man det sammanlagda värdet av avtalet till ca 3 procent per år.

Varningsstrejker

Förhandlingarna präglades i slutskedet av flera "varningsstrejker", där ca 6.000 anställda deltog; de första strejkerna inom Posten på tio år.

Avtalet omfattar inte de 60.000 anställda som har kvar sina statliga anställningar i Posten (konstitutorial?!). de får nöja sig med ett engångsbelopp på 110€ i augusti 2005. I alla fall om man ska tro uppgifterna på FAZnet.

Noteras kan också att Deutsche Post och Ver.di förra året slöt ett avtal där företaget lovar att inte säga upp personal fram till år 2008 i utbyte mot att facket gick med på "flexibel arbetstid".

Om Deutsche Post har råd med sina treprocentiga lönökningar? Tja, man gick med 930 miljoner € i vinst under första kvartalet i år (8,5 miljarder kronor).

Jan Åhman

Fackliga medlemsstudier på Tomtebodan

• SEKO på Tomtebodan planerar att starta medlemsutbildning hösten 2004. Man tar ledigt från sitt arbete och erhåller en kompensation på 80 kr timmen skattefritt från SEKO.

Inriktningen har vi inte bestämt ännu. I dessa kurser går vi igenom grunderna för SEKO och varför vi arbetar fackligt men vi vill också ge kurserna en prägel. Det kan vara avtal, pension, psykosocial arbetsmiljö m.m.

Vi vill att du som är intresserad skickar in nedanstående anmälningsblankett så vi får en uppfattning om hur stort intresset är.

Namn:.....

Adress:.....

Postadress:.....

E-post:.....

Telefon:.....

Eventuella önskemål på inriktning:.....

Stockholmsterminallernas dataförening

Öppen för dig som arbetar på Årsta eller Tomtebodan. Föreningen disponerar en välutrustad lokal på plan 2½, Tomtebodan. Medlemsavgift 50 kr/år. Kontakt: Peter Zetterman, tel 08-781 76 04

...

Stockholmspostens konstförening

Öppen för alla anställda inom Posten i Sth. Utställningslokaler på Tomtebodan och Årsta. Medlemsavgift 175 kr/år. Du sätter in minst 100 kr/mån på ett konto hos föreningen, som du sedan köper konst för. Kontakt: Ing-Britt Källman, tel. 781 72 51
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 Tomtebodan. Kontakt: Lennart Gagnefjord, tel 08-581 725 93

...

Postens fiskeklubb

Medlemsavgift 150 kr/år
Kontakt: Inge Nilsson, Tba tel 781 76 04

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Normalbrev

Avs: SEKO
Klubb Brev Tomtebodan
173 00 TOMTEBODA
Adressändring: se nedan!

Trögrörlighet.....

De fyra friheterna är grundpelare i EU. De står för fri rörlighet för kapital, varor, tjänster och arbetskraft inom unionen. Det är vi människor som är arbetskraften, den fjärde friheten.

Första gången jag blev bekant med begreppet "trögrörlighet" var när jag försökte lära mig mer om EU. Det var då när vi skulle rösta om själva medlemskapet. Man använder det för att förklara försvårande omständigheter i nationalekonomiska modeller. Säg högt för dig själv "trögrörlighet" och fundera vad det egentligen betyder. Ligger det inte något djupt mänskligt, i det ordet?

VI MÄNNISKOR RÖR INTE SÅ LÄTT på oss, inte som kapitalet, varorna och tjänsterna. Vi är inte lika jämförbara som de tre andra friheterna. Ändå jämförs vi, den fjärde friheten.

Det är inte så för alla, för en liten grupp av väletablerade människor har en annan tradition. Bland dom är rörligheten över gränserna en vana sedan länge.

Vi, som är flertalet, vill helst känna igen våra grannar, läsa vår lokala tidning och äta maträtter som vi kan uttala. För oss är det naturliga tillståndet "trögrörlighet". Därför flyttar inte arbetskraften från den ena delen av Europa till den andra, riktigt så smidigt och enkelt som idealet påbjuder.

Jakten på lyckan förs helst på hemmaplan.

MAN FÖRSÖKER SKRÄMMA OSS "trögrörliga" med hot om grottor och stenålder, om vi inte hänger med i utvecklingen. Det hjälper dock inte alltid. Får vi en möjlighet att välja, stretar vi ofta emot. "Trögrörligheten" gör att statsveten-

skapliga modeller och nationalekonomiska teorier skakar, ofta missar man i mål och verklighetsorientering. Den blir som grus i skon, för utvecklingsstrategikerna.

Eva Brattström fick sista ordet

FRÅN DENNA UTBLICK I VÄRLDEN utanför, går det att se vad "trögrörlighet" kan betyda i vår egen lilla värld. På Postterminalerna i Stockholm pågår som bekant ett omstruktureringsprojekt som SEKO har ifrågasatt. Kalkylerna, för hur mycket man skulle spara in på att lägga ned Norrköping och förändra verksamheten på terminalerna i Stockholm, svajar. Nervositeten stiger nu i toppen.

Har man missat något?

Visst kan maskiner monteras ned, flyttas runt och läggas i malpåse utan problem.

Visst kan Post också flyttas runt utan större bekymmer.

Visst kan man stoppa in snabbare och effektivare programvara i sorteringsmaskinerna.

... Men vi människor, vi är djävligt besvärliga!

FÖR VISST ÄR VI ...

... struliga, truliga, gnälliga, träiga, tjatiga, griniga, otidsenliga, motvalsi-ga, oxflexibla, enbenta, surmagade, negativa, enögda, förändringsobenägna.

Vi, flertalet postisar.

Vi, som varenda dag lyckas med att sortera breven i rätt tid, till rätt ställe och med rätt porto på.

Vi, som trivs med våra arbetskamrater och mångfalden av människor, men inte blir så värst upphetsade av Post som sådan

Vi, som vill göra ett gott dagsverke och sedan gå hem, helst så fort som möjligt.

Vi, som bråkar och slänger grus i skorna i planeringen, när Posten ska rationalisera

KAN DET VARA SÅ, att det även i vår värld finns strategiker som glömmer bort människorna bakom enheterna i kalkylen?

Kan det var så, att den mänskliga faktorn förvirrar?

Kan det vara så, att det i viss mån är "trögrörligheten" som spökar?

Usch jaah så vi ställer till det, vi "trögrörliga"!



Eva Brattström

Eva Brattström är ordförande i Sektion Stora på Årsta.