

FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta Pt, Tomteboda Brev, Segeltorp Paket • Nr 5/okt 2006

Nya löner till jul?

• Årets lönerrevision handlar om att fördela 2,37 procent.

Förhandlingar pågår på alla våra tre terminaler.

Tomteboda är nästan klara. Här har man kommit överens om 400 kronor generellt och en ny normlön på 19.400 kr. Man följer också Årsta och flera andra terminaler i spåren och bakar in fridagstillägget i månadslönen.

400 kronor

Även på Årsta är parterna överens om att höja det generella till 400 kronor. Resten av potten, i genomsnitt ca 50 kr, fördelas i förhandlingarna ute på enheterna. Dessa börjar i vecka 45.

Trappan

Segeltorp har en annan situation eftersom man har så många relativt nyanställda. Av klubbens drygt 200 medlemmar ligger 140 i trappan. De ligger därmed utanför revisionen. 70 medlemmar förhandlas

på sedvanligt sätt. Förhandlingarna har precis startat.

Avtalet gäller från den 1 oktober. Förhoppningsvis blir förhandlingarna klara så att det retroaktiva och den nya lönen kan betalas ut lagom til jul!

/Red.

Klubbarnas höstmöten

Klubb Tba • 18 november
Klubb Årsta • 25 november

*Utförligare annonser inne i tidningen
Anmälningstalong på sista sidan*



"Vi vägrar hålla tyst", var mottot för SEKO:s kongress, som hölls i Stockholm i oktober. Det finns sannerligen anledning att säga ifrån till den regering som rivstartade med en budget som på alla väsentliga avsnitt riktar sig mot oss. Ur "Det nya arbetarpartiet" steg det fram ett gäng skattefiffelare och cyniska bedragare som kanske passar vid krogborden runt Stureplan; men det är en skam att de ska styra landet. Läs mer om kongressen på sidan 4-5!

**Upp
och
ner**

Sidan 10

Årstaklubben på Internet:

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

Tomtebodaklubben på Internet:

<http://www.sekotomteboda.se>

Faktuellt nr 5/2006

Faktuellt ges ut av
nedanstående klubbar.

Red : Jan Åhman
Tel: 0708- 717 310
Red : Janne Skog
Tel: 070-726 73 91
Red: Åke Anevad
Tel: 08-781 11 71
Red: Anna Panic
Tel: 070-446 56 23

**Nr 6/2006 beräknas
utkomma i december**

Klubb Brev Tomteboda
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA
Klubbexp: Plan 2½
Ordförande:
Gerardo Berrios
Tel: 08/781 76 14

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

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

Alliansen, jobben och tekniken

- Den borgerliga alliansen gick till val på att minska arbetslösheten och utanförskapet i samhället. Fina ord men vi kanske ska ta och analysera lite vad de kan tänkas göra. Sverige har idag hårda regler på hur ekonomin ska skötas vilket gör att handlingsutrymmet för en ny regering är begränsat.
- Vi har en fristående riksbank som har som huvudsaklig uppgift att hålla inflationen på max 3 %.
- Mastrichavtalet säger att budgeten måste vara i balans över en konjunkturcykel. Hur lång en sådan är kan säkert diskuteras men jag har förstått att Sverige får böta till EU om inte budgeten är i balans över en viss period.
- Riksdagen har stiftat en lag om att budgeten ska vara plus 2 procent varje år.
- Vi har en fritt flytande valuta så vi kan inte devalvera för att få igång produktionen.

Fler jobb

Vad kan då göras för att få fler jobb?

I stort sett all lågteknologisk exportindustri har flyttat ut från Sverige och vi har kvar den högteknologiska exportindustrin. Jag har av debatten om jobben förstått att industrin har produktionskapacitet kvar innan de behöver anställa fler människor. Det är en av de stora orsakerna till att det inte har skapats tillräckligt med jobb i Sverige, trots att det har varit högkonjunktur under ett antal år. Ett förslag skulle kunna vara att sänka arbetsgivaravgiften till företag som anställer högteknologiska forskare. Vi verkar ha vår framtid i högteknologisk exportindustri om vi ska fortsätta vara en framgångsrik exportnation. Om vi inte lyckas att vara en framgångsrik exportnation så kommer resursema till den gemensamma välfärden att minska. Nu försöker jag göra en analys med förutsättning att världen fortsätter att vara en marknadsekonomi eftersom jag inte tycker mig se några tecken på något annat.

Alliansens recept

Vad gör då alliansen?

- Det första de gör är att förmånsbeskatta hyrdatorer. Det gör att färre människor kommer att hyra och det är en satsning bort från högteknologin. Vi i Sverige är troligtvis världens ledande IT användarland så det är bara att hoppas att människor köper eller hyr datorer trots detta teknikfientliga beslut.

Höjda avgifter

- Det skulle vara troligt att de sänker arbetsgivaravgiften men i nuvarande budget sänker de den så lite och till och med höjer för vissa företagare att det inte kommer att ge speciellt mycket jobb. Kanske kan sänkta avgifter för ungdomar göra det lättare för just ungdomar att få jobb, men det är tveksamt om det blir fler

jobb i Sverige av det. Jag tycker att en sänkning av arbetsgivaravgiften är en dålig åtgärd för det måste finansieras och alliansen verkar finansiera det mesta med höjda avgifter av olika slag. Det minskar köpkraften och det ger inga nya jobb. Som alltid är de borgerliga dåliga på industripolitik för sänkta arbetsgivaravgifter borde riktas mot högteknologiska satsningar för att exportindustrin ska gå bättre. Det är enda sättet att få fler beständiga jobb i en marknadsekonomi.

Låga löner

- Återstår då att försöka skapa fler jobb på tjänstemarknaden eftersom den inte kan flytta från Sverige. Tjänster konsumerar man där man för tillfället är. I stället för en rejäl satsning på turism och andra tjänster som vänder sig ut från Sverige så vi kan få ett inflöde av pengar i landet, så väljer man att satsa på att minska avgifterna för hushållsnära tjänster. De pengar de tjänar på att höja olika avgifter används till skattesänkningar för att öka köpkraften för de som arbetar samt att göra det billigare att hyra en städfirma att städa våra hem. Det kan kanske tillfälligtvis öka andelen jobb i Sverige men det bygger på att de som städar har låga löner och att det finns en grupp högavlönade som jobbar mycket och vill använda dessa tjänster. En rent ideologisk åtgärd för att öka andelen låglöneyrken. Det ger knappast ökande exportinkomster vilket kommer att göra att vi på lång sikt får färre jobb i Sverige.

Varför vill jag då delge er denna lilla ekonomiska analys?

Vi står inför ett jämförbart scenario på våra terminaler. Visserligen verkar vi inte på exportmarknaden men väl på en kraftigt konkurrensutsatt marknad och det finns också en viss konkurrens mellan de olika terminalerna. Vart våra brev, klump och paket ska sorteras styrs delvis av våra kostnader och om vi ska få behålla våra kunder styrs definitivt av våra kostnader.

Bättre arbetsmiljö

På terminalerna Årsta, Tomteboda och Segeltorp pågår arbetet med att hitta arbetsätt som är bra både för kostnader och för människor. Vi tycker säkert alla olika om våra ständiga omorganisationer och hoppas att vi äntligen ska få arbetsro. Då tror jag att vi behöver det bästa tekniken kan erbjuda.

- Segeltorp har en ny paketsorteringsmaskin som också håller på att byggas om till vissa delar för att få den välfungerande. Det är bara att önska lycka till med utvecklingsarbetet.
- Tomteboda behöver en ny klumpsorteringsmaskin för att stå sig i konkurrensen. Förslag

finns hos brevnätschefen vart den skulle kunna placeras på Tomtebodan.

- Årsta har ESB (effektiviseringen av den samlade brevprocessen) med nya maskiner och ny layout framför sig. Jag tror att det vore olyckligt om vi fastnar i det nuvarande maskin-konceptet. Vi behöver också få del av de nya moderna maskiner som finns och helst också lite fler BFM (brevförädlingsmaskiner) så vi kan bygga en organisation som håller ett antal år och är bättre arbetsmiljömässigt än nu.

Ordentlig satsning

Min förhoppning är att Posten nu vill göra en ordentlig satsning på Årsta och Tomtebodan. När företaget går bra så tycker jag vi ska satsa på den senaste tekniken så vi står oss i konkurrensen. Då kan vårt arbete med att göra en ny arbetsorganisation bli hållbar ett antal år framöver och vi kan trygga våra jobb.

Visserligen blir jobben troligtvis inte fler men kan vi vara så bra att kunderna väljer oss så har vi gjort allt vi kan. För att klara det behöver vi bra, helst den bästa tekniska utrustningen som för närvarande finns.

Teknikinvesteringar

Som facklig företrädare är det förstås min huvuduppgift att förhandla fram så bra avtal och överenskommelser som möjligt på alla områden som finns på arbetsplatsen. Att kräva ny teknik kan kanske tyckas vara lite vid sidan av huvuduppgiften, men om mina farhågor att det inte blir speciellt många nya jobb av alliansens politik är rätt, så blir det viktigare än någonsin att vi har så bra förutsättningar som möjligt att behålla alla jobb som går på våra tre Stockholmsterminaler. Därför vill jag trots att mitt huvudintresse alltid har varit att skapa ett bra arbetsklimat mellan människor föra upp frågan om teknikinvesteringar så högt på dagordningen som det går.

Många hälsningar i den alliansblåsiga hösten.



Åke Anevad

Åke Anevad är ledamot av SEKO:s Verksamhetsråd inom Brevnätet och klubbstyrelsen på Årsta.

Uppsalaröst

- Några av oss från Seko Klubb Årsta gjorde i oktober ett kort studiebesök i Uppsala Postterminal för att studera deras Toshiba-maskiner. Vi hade hört bra saker om maskinen och ville veta vad våra Seko-kamrater i Uppsala tycker om den. Där träffade vi Erika Bergquist som jobbar vid maskinen och passade givetvis på att intervjua henne för Faktuellt.

Namn: Erika Bergquist

Bor i Uppsala.

Familj: Sambo

Arbetar i Uppsala terminalen

I Posten sedan år 2000.

Innan dess: Jag gick ur gymnasiet 1998, sedan blev det några ströjobb innan Posten.

Varför blev det Posten?

– Jag fick sommarjobb och arbetade extra under julen. Min tanke var att jobba ett tag för att komma på vad jag vill göra i framtiden. Arbetskamraterna och den goda stämningen är en stor anledning till att jag har stannat kvar.

Vad gör du i framtiden:

– Det är det jag fortfarande försöker komma på!

Andra intressen än Posten:

– Jag lyssnar på musik, är mycket ute i naturen, springer någon gång i veckan och umgås med vänner.

Hur jobbar ni vid en Toshiba maskin?

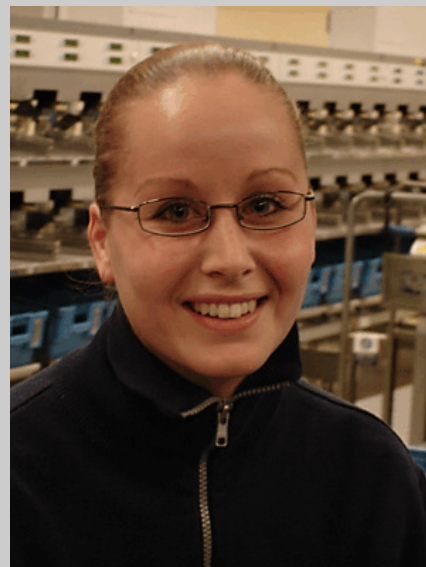
– Vi är tre vid varje maskin, en som matar och två som plockar. Vi roterar. Den som matar, kör upp en vagn och sedan byter vi. I början kunde det bli lite irriterat. Det hände att någon glömde bort att byta. Men idag fungerar det bra. Efter varje pass dammsuger vi maskinen. Den läser posten sämre om vi inte gör det. Inmatningen är väldigt känslig för damm.

Vad är det ni sorterar?

– Vi sorterar både uppsamlings- och spridningspost.

Hur är det att jobba vid maskinen?

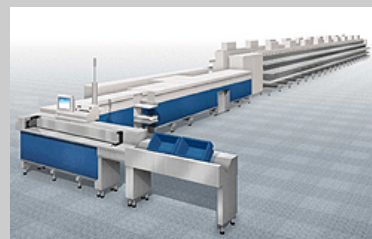
– Det är en stor skillnad jämfört med GSM och FSM. Den är inte alls lika högljudd.



Jag tycker också att den är ergonomiskt bättre än en FSM. Du tömmer på samma sätt som i en GSM, vilket gör att du slipper griprörelsen du använder vid FSM. Det sliter att hela tiden hålla buntarna mellan tummen och fingrarna. Den är inte heller lika hög som en FSM då den bara har två plan med staplar.

Det går också att reglera hastigheten på maskinen. Det händer att mycket post är ställt till samma ställe och då är det bra att man kan dra ner farten så att inte kompisarna springer ihjäl sig när de ska tömma.

Text & bild: Janne Skog



Fakta. Toshiba maskinen är U-formad och har 304 staplar i två plan, 152 staplar på vardera sida. Maskinen ska användas både till uppsamling och spridning. Operatören kan välja mellan tre hastigheter. Syftet är att man som ensam operatör ska ha möjlighet att köra maskinen vid tider med låg volym samt att anpassa hastigheten beroende på brevets egenskaper. Ljudnivåkravet för maskinen är 67 decibel på fasta operatörsplatser (inmatningen samt utefter staplarna) och 72 decibel på övriga platser.

SEKO-kongressen: LO:s försäkringspaket och ny medlemsavgift får vänta

SEKO:s kongress präglades av den borgerliga valsegern. Den stora osäkerheten kring regeringens politik gjorde att kongressen sköt upp de stora frågorna om LO:s försäkringspaket och en ny medlemsavgift.

Den borgerliga valsegern lade sin skugga över en stundtals rörig SEKO kongress. Det fanns en tydlig besvikelse och oro i förbundet över det nya politiska läget. Förbundsordförande Janne Rudén varnade i sitt öppningstal att de kommande fyra åren kommer att bli tuffa.

- Vi har samlats till kongress i en tid när den svenska modellen och fackföreningsrörelsen utmanas. Fredrik Reinfeldt och den nya regeringen har redan presenterat en regeringsförklaring som på flera områden utmanar grundläggande fackliga värderingar.

Strid eller dialog

Janne Rudén tolkade regeringsförklaringen som det första steget mot ett systemskifte på arbetsmarknaden. Något som SEKO inte ställtigande kommer att acceptera.

- Vi kommer att försvara medlemmarnas intressen och kämpa för arbetsrätten, minskade löneklyftor och ökad jämställdhet. Ingen ska tveka var vi står ideologiskt.

Den svenska modellen bygger på dialog, menade Janne Rudén och om borgarna bryter mot den så kommer de att få se en mer aktivistisk fackföreningsrörelse.

- Strid eller dialog. Valet är ditt, Fredrik Reinfeldt!

Lönesatsning

Janne Rudén ville också se en ordentlig lönesatsning på kvinnorna i den kommande avtalsrörelsen. Kvinnor tjänar fortfarande mindre än män, en utveckling som måste brytas. Den enda kraften i samhället som kan bryta det är fackföreningsrörelsen menade Janne Rudén. Han uppmanade LO:s kommande representantskap att sluta prata och börja agera:

- Det är dags att en samlad svensk fackföreningsrörelse går in i en avtalsrörelse, starkt samordnade med gemensamma krav

om en särskild kvinnolönesatsning. Nu har vi chansen. Det är dags att göra allvar av retoriken.



Överst: Förbundsordförande Janne Rudén talar mot bakgrund av kongressens motto.

Nedan: Erhan Gömüc, Tomteboda, ett av sex ombud med anknytning till våra terminalklubbar.

PO Brandeker (Årsta), Anders Viksten (Årsta), Janne Gebring (Årsta), Raili Kalliovaara (Årsta) och Gerardo Berrios (Tomteboda) var de övriga.

Medlemsomröstning

Det var tänkt att de två tyngsta frågorna på kongressen skulle bli LO:s gemensamma försäkringspaket och avgiftsutredningen. Men osäkerheten över hur den nya borgerliga regeringens politik kommer att slå mot de fackliga organisationerna gjorde

att kongressen beslöt att skjuta upp frågorna till årsmötet 2007.

- Med de försämringar som regeringen planerar kommer många medlemmar att uppfatta försäkringspaketet som en avgiftshöjning till facket, motiverade förbundskassör Göran Olsson beslutet att skjuta på LO:s försäkringspaket. Kongressen beslöt istället att genomföra en rådgivande medlemsomröstning om försäkringspaketet fram till årsmötet 2007.

Avgiften

När det gäller avgiftsutredningen var det regeringens planer på kraftiga höjningar av egenavgiften till a-kassan som gjorde att kongressen beslöt att avvakta med att förändra avgiftssystemet. En A-kassehöjning skulle innebära att den sammanlagda medlemsavgiften för en SEKO-medlem ökar med 200 kronor.

- Förbundsstyrelsen står fast vid att vi behöver ett nytt avgiftssystem men det känns inte bra att ta beslut i det nuvarande osäkra läget när en höjd medlemsavgift riskerar att kombineras med en eventuell höjning av a-kassan, sa Göran Olsson.

Svälta bort

LO-ordförande Wanja Lundby-Wedin ansåg också att den planerade höjningen av a-kasseavgiften och sloandet av avdragsrätten för fackföreningsavgiften för många kommer att innebära en fördubbling av medlemsavgiften. Hon sa i sitt tal att det finns en risk att medlemmar kommer att tycka att de inte har råd med medlemsavgiften.

- Om vi ska förbli så starka att vi kan ta bort en del av effekterna av de kommande försämringarna i våra avtal måste vi våga tro att det fackliga medlemskapet är värt 600-700 kronor. Vi måste orka säga till våra medlemmar: Lämna inte facket för att en borgerlig regering försöker svälta bort er ifrån facket.

"Ta strid"

Wanja Lundby-Wedin konstaterade att den borgerliga regeringens planer på sänkta ersättningsnivåer, höjda egenavgifter och obligatorisk a-kassa främst kommer att drabba LO:s medlemmar. Hennes

budskap till den nya regeringen, SEKO-kongressen och övriga LO-förbund var tydligt:

- Här måste vi ta strid och skydda våra medlemmars intressen. Det är dom som blir lidande. Vi kommer inte att sälja vår a-kassa.

Förbundsstyrelsen

Själva kongressen var stundtals ganska rörig. Många bland kongressombuden ansåg att för mycket tid ägnades åt annat än själva kongressarbetet. De många kulturinslagen och gästtalarna gjorde att tidschemat omgående sprack. Det blev inte bättre av att kunskaperna i presidiet var väldigt skiftande. Men ordningen blev bättre mot slutet och kongressen valde en ny förbundsstyrelse och tog ett antal beslut under de tre dagarna:

Janne Rudén omvaldes till förbundsordförande, Tomas Abrahamsson som vice ordförande, Göran Olsson som kassör, Sven-Olof Hellman som avtalssekreterare och Yvonne Karlén som förbundssekreterare. Gerardo Berrios ordförande för klubb Tomtebodas Brev var en av de tio som valdes in i förbundsstyrelsen (se separat intervju).



Fyra handlingsprogram

Kongressen antog fyra handlingsprogram som ska ligga till grund för SEKO:s verksamhet de närmaste fyra åren:

- o Kvinnor och män (jämsällhdetsprogram)
- o Lika rätt - ett Sverige för alla (integrationsprogram)
- o Människans behov inte marknadens (om bland annat avregleringen, samhällsservice-tjänster, europafackligt arbete)
- o Starka kollektivavtal, rätt lön och god arbetsmiljö.

För den som är intresserad att läsa mer om kongressen och de fyra programmen kan gå in på SEKO:s hemsida: www.seko.se/kongressen2006

Janne Skog

Janne Skog ingår i Facktuellt's redaktion. Han är ordförande i Nattsektionen på Årsta och ledamot av klubbstyrelsen.

Ombud från terminalklubbarna om kongressen:

Gerardo Berrios, ordförande för Klubb Tomtebodas Brev, aktuell som nyvald ordinarie ledamot i förbundsstyrelsen.

Grattis! Hur känns det?

- Jag är hedrad och jätteglad över allt stöd jag fått från valberedningen och kongressen. Men jag känner också ett stort ansvar. Nu representerar jag inte bara Stockholm utan Seko i hela landet. Jag ska göra mitt bästa att motsvara alla förväntningar.



Ditt intryck av kongressen?

- Den har stundtals varit lite stökigt men jag är nöjd med besluten som vi har tagit. Våra fyra program ger oss en klar och tydlig linje vad vi ska driva för frågor under de kommande åren.

Vad blir den viktigaste frågan för dig?

- Jag tycker det är viktigt att vi nu verkligen försöker att genomföra våra program. Jag vet att det inte är så lätt att tillämpa dom i organisationen men det är det vi måste försöka göra. Se till att det blir aktiviteter, att det händer saker. Till exempel när det gäller jämsällhdetsprogrammet och integration. Vi har vid flera tillfällen sagt att dom två programmen ska genomföra hela den fackliga verksamheten. Nu är det dags att visa det. Jämsällhdets- och integrationsfrågor ska finnas med överallt, i arbetsmiljöfrågor, i löneförhandlingar, ja i alla aspekter av organisationen.

Jan Gebring, ordförande för Klubb Årsta

Vad tyckte du om kongressen?

- Jag tycker det var både lärorikt och intressant. Många frågor blev ordentligt belysta, särskilt under motionsbehandlingen. Motionärerna hade kanske inte alltid riktigt tänkt igenom sina motioner men de fick ändå seriösa svar från förbundsstyrelsen. Stundtals var det riktigt livligt när många ville upp i talarstolen,

några tyvärr lite för ofta. Men det var ändå bra för det fanns en dialog och sakfrågorna blev ordentligt belysta. Kongressen hade i den bemärkelsen högt i tak.

- Sedan tyckte jag det var trevligt med alla kulturinslag vi bjöds på. Höjdpunkten var en tjej som heter Sanna Carlstedt. Hon hade en fantastisk röst och fyndiga texter.



Raili Kalliovaara, Klubb Årsta

Vad tyckte du om kongressen?

- Det var spännande och stundtals riktigt roligt. Det var många entusiastiska talare och det blev en del riktigt svängiga debatter. Jag tycker om när det är högt i tak. Ur

d e m o k r a t i -

s y n p u n k t var det också bra då kongressen inte bara röstade ja på alla förbundsstyrelsens förslag. Dom tvingades ta tillbaka och omarbeta många av sina yrkanden och svar.

- Jag tycker också att det är bra att skrivningen om kulturarbetet blev både starkare och tydligare. Nu finns det svart på och vitt att förbundet verkligen ska jobba för kultur och folkbildning.

- Sedan tycker jag att det finns saker att lära för framtiden. Besluten vi tar på kongressen utgör ramen för SEKO:s mål och verksamhet de närmaste fyra åren. Medlemmarnas och klubbarnas främsta möjlighet att påverka verksamheten är genom motioner/förslag till kongress och årsmöte. En möjlighet, jag tycker klubbarna slarvar bort. Vi skulle behöva arbeta mer systematiskt och också komma igång tidigare med motionsarbetet.



Janne Skog

Verksamhetskommitténs möte 28 och 29 september

“Norrköpingsrapporten” i centrum

• September månads verksamhetskommitté inleddes med att SEKO Postens ordförande berättade om Postens nya organisation från årsskiftet. Posten kommer att delas in i fyra nya bolag med varsin verkställande direktör och styrelse. De olika bolagen är Meddelanden, Logistik, Strålfors och Kassaservice.

Brevterminalerna tillhör Meddelanden tillsammans med Leverans och ODR. Det kommer också att finnas en marknads- och säljavdelning i bolaget. Meddelanden blir ett stort bolag som har ca 26 000 av Postens 33 000 anställda. Att vi nu har fått en gemensam bolagschef tillsammans med brevbärarna och ODR terminalerna innebär att vi måste samordna oss fackligt för att möta de samverkansnivåer som finns. Det kommer troligtvis inte att märkas så mycket på klubbnivå men om brevterminalernas verksamhetskommitté kommer att fortsätta se ut som de gör idag eller vilka förändringar som det blir går inte att säga i dagsläget. På något sätt kommer vi att påverkas av att vi tillhör ett nytt bolag,

förhoppningsvis positivt. SEKO Postens repskap kommer att behandla frågan om hur vi ska organisera oss fackligt ovanför klubbnivå den 9 november.

Söderströmsrapporten

Sven-Gunnar Söderström heter en man som är projektanställd av brevnätet för att utreda hur arbetet med den belastningsergonomiska rapport som kallas Norrköpingsrapporten har fungerat praktiskt på de olika brevterminalerna. Norrköpingsrapporten beskriver de olika arbetsmomenten på en brevterminal och hur olika moment sliter på kroppen. Det är tack vare den rapporten som vi lagt om programmen i alla FSM maskiner så att det blir minst utlägg i översta och nedersta facket eftersom det är slitsamt för kroppen. Skulle man följa Norrköpingsrapporten så borde alla FSM maskiner skrotas, enligt min mening. Det står också mycket om rotation i Norrköpingsrapporten och Göteborg är den terminal där skyddsorganisationen

har arbetat mest strukturerat för att verkligen minimera de arbetsmoment som är slitsamma för rörelseorganen. Denna Sven-Gunnar Söderström hade då ett antal egna observationer om hur det praktiska arbetet framskridit. Han tyckte att:

- Rapporten är tungläst och svår att ta till sig. Det finns en sammanfattning som många anser är bra och rapporten bör användas som uppslagsverk för de maskiner som man bestämmer sig att arbeta med för tillfället. Att läsa den från pärm till pärm är tungt och då blir rapporten svår att ta till sig.
- Uppföljningen av skyddsfrågor är oregelbunden.
- Bra lösningar har svårt att tränga igenom på brevterminalerna.
- Teknik kontra underhåll. Det inte är så hög status att fixa stolar, fack, lådställ m.m. som att det är att arbeta med underhåll av maskiner.

Arbetsrotation

- Det behövs en ny utformning av ergonomiutbildningen. Det är svårt att nå fram till yngre människor som inte fått ont ännu.
- Arbetsrotation är svårt och det behöver vi tänka till ordentligt på. Bra rotation gör att vi belastar andra muskelgrupper när vi har roterat.
- Sven Gunnar hävdar bestämt att det är den lokala samverkansgruppen som bestämmer vilka skyddsskor vi får köpa in. Det är inga centrala regler i Posten som står över den lokala samverkansgruppen.
- Posten har låga nivåer av buller på sina maskiner men det finns toppar då och då som är höga. Det gör att hörselskydd måste rekommenderas.
- Vi måste få sorteringspersonalen att lasta lådvagnar från långsidan och inte från kortsidan. Att lasta från kortsidan ger arbetsskador. Det är vanligt att det slarvas med detta vid akutlastningssituationer som fastkörning eller om det är bråttom vid utslag. Då har alla bråttom. Det är viktigt för oss tillsammans att jobba vidare på att vi måste ta oss tid att lasta rätt.

Pensionsförhandlingarna inleddes den 6 oktober

• PTK slöt i våras ett nytt ITP-avtal, som på väsentliga punkter skiljer sig från det gamla avtalet. Vårt pensionsavtal, ITP-P, grundar sig på PTK:s avtal. I protokollet från de förhandlingar som resulterade i ITP-P-avtalet finns en passus som säger att

"När ny övergripande tjänstepensionsplan eller ny ITP-plan föreligger inom näringslivet ska förhandlingar upptas med inriktningen att denna ska bli giltig inom avtalsområdet".

Förhandlingarna om ett nytt ITP-P-avtal startade den 6 oktober. Inte oväntat kräver ALMEGA att ett nytt pensionsavtal i Pos-

ten ska vara ett rent ITP-avtal. Det innebär bl.a. att man vill försämra sjukpensionen vid sjukersättning och att man vill ta bort de övergångsbestämmelser som ger rätt för stora grupper att gå vid 60 år.

SEKO:s krav är att dagens avtal skall fortsätta att gälla.

Förhandlingarna fortsätter den 6 november.

Jan Åhman

Not. Jag skrev utförligt om PTK:s nya avtal i Faktuellt nr 4/2006. Artikeln finns på klubbens hemsida, gå in under "Pension"!

Större tryck

Då Sven-Gunnar gått jobbade vi i grupp- arbeten om hur vi skulle ha jobbat med Norrköpingsrapporten i de olika SEKO klubbarna och i skyddsorganisationerna. Vi kom fram till följande punkter i redovisningen:

- Större tryck på chefer • *Redovisa åtgärder* • Företagshälsovården medverkar lokalt • *Ergonomiutbildning i samband med arbetet med rapporten* • Uppföljning av åtgärder • *Pedagogik - hur för vi ut det rapporten lär oss* • Utbildning av chefer • *Tilläggsrapporter, t.ex. manuella sorteringen* • Det ska komma direktiv från brevnätets chef • *Lokal anpassning* • Användas i förebyggande syfte • *Aktivitetslista* • Prioritera • *Följa upp i alla led* • Specifika uppdrag från brevnätets chef som är tidsatta • *Titta i C2 vilka tillbuds och arbetskader rapporter som finns. Prioritera därifrån* • Lokal skyddsron med utgångspunkt från rapporten. Dessa kan vara riktade • *Lägga in ergonomikunskapen från rapporten i introduktionsutbildningen, så alla nyanställda får kunskap om detta* • Ergonomisk flödesanalys av terminalerna • *Använda arbetsmiljöenkät, VIP och arbetsplatsträffar för att få förändringsunderlag* • Det ska vara order på att det är ett prioriterat område för alla terminalchefer att minska antalet röda och gula områden • *Använda "gubben ont" från arbetskaderreporteringen som underlag* • Göra uppföljningar på startade projekt och aktiviteter • *Samverka om formerna för hur vi arbetar med rapporten* • Stärka skyddsombudsrollen • *Gå igenom område för område* • Aktiviteter utifrån skyddsronen • *Lägga in i handlingsplanen* • Fånga upp det som inte ingår i rapporten.

"Hur vi skulle ha jobbat"

Som synes en lång lista på hur vi skulle ha jobbat. Norrköpingsrapporten har inte fått den plats som den borde i det dagliga fackliga arbetet och skyddsarbetet. För att inte måla upp en alltför negativ bild så får vi ta fram de exempel då vi lyckats ändra något som t.ex. hur sorteringsprogrammen i FSM-maskinerna ser ut. Sen tror jag att det kommer att gå bättre nu för min uppfattning är att vår nuvarande brevnätschef Björn Olsson tar belastningsergonomin på stort allvar och är beredd att sätta ett stort tryck på terminalcheferna att arbeta med dessa frågor. Hans föregångare Bertil Nilsson beställde rapporterna på SEKO: s initiativ och det var bra. Däremot ville han inte trycka på terminalcheferna i den omfattning som jag tror skulle ha behövts.

Ny organisation stick i stäv mot mänskliga förutsättningar

- Det har snart passerat 2 månader sedan den nya organisationen sjuöskades i Årsta Pt. En organisation som vi från SEKO i vissa avseenden höjde ett varnande finger inför. Att försöka skapa ett Årsta kan ju vid ett första påseende verka vara en fin ambition men storleken på terminalen och mänskliga förutsättningar sätter käppar i hjulen. Personligen tror jag att storleken gör det nätt opp omöjligt att få en överblick över hela verksamheten under ett skift och därmed ännu mer omöjligt att få de olika delarna att optimalt samverka med varandra. Den direkt operativa ledningen ställs inför ett "mission impossible" under dessa förutsättningar. Överblickbarheten har ju aldrig funnits trots hävdandet av enplanslösning och en del andra floskler.

Enda framkomliga

Den enda framkomliga vägen tror jag skulle vara att skapa mindre och överblickbara enheter inom terminalen som också skulle tillfredsställa mänskliga behov av grupptillhörighet och att kunna se frukten av sitt eget arbete. Som det ser ut idag flyter personalen omkring i ett grumligt hav utan att ha inflytande eller veta vad den enskilda insatsen har för betydelse. Vem man än pratar med på golvet lämnar samma missmodiga budskap om att ingenting fungerar och att ingen har fått relevant utbildning för de nya göromål man är satt att hantera. Alienationen griper omkring sig och förgiftar stämningen i terminalen.

Gripbart

De flesta människor vill ändå ha ett gripbart område att veka inom, där man kan påverka upplägget och se frukten av sin insats (Egenkontrollen är en viktig och grundläggande princip som även ingår i konceptet den goda arbetsplatsen). Kan man inte det kommer man bara att kän-

na sig utsatt och alienerad, tappat motivationen och drivkraften i arbetet.

Ta ansvar

Vill man att människor ska ta ansvar får man också skapa förutsättningar för detta. I det läget kan man inte komma med negativa incitament (Läs: kortare paustid och in-dragna förmåner) för att höja moralen även om den nya regeringen arbetar efter den principen. Människor är inte maskiner som fungerar oavsett organisationsmodell och man måste inte vara flexibel och man måste inte vara si eller så. Man kan inte framtvunga något som går den mänskliga organismen emot det slår bara tillbaka för eller senare. Vad som behövs nu är lite framtidstro och bevis på att ledningen tar personalen på allvar. Se till att arbetsmiljön får den uppräckning som vi nu under flera år velat få till och kämpat för det skulle visa att man åtminstone hyser en viss respekt för medarbetarna. Man måste satsa för att vinna och i dessa tider när posten visar en ekonomiskt positiv tendens finns det ju uppenbarligen resurser till satsningar. Se också till att anpassa organisationen efter hur människor fungerar först då finns förutsättningar för engagemang och lust.



Jan Gebring

Jan Gebring är ordförande för Klubb Årsta.

Sen tar det också tid att ändra attityder om hur man ska jobba både hos chefer och personal.

Prioriteringar

Nästa område vi arbetade med var vilka arbetsmiljöfrågor vi ska prioritera i samverkan med brevnätschefen Björn Olsson i framtiden. De frågor som vi driver där kommer att påverka oss i terminalerna i högsta grad. Det vi kom fram till utan någon speciell prioriteringsordning var:

- Arbetsorganisationsfrågor - arbetsväxling • *Kompetensutveckling* • Underhåll • *Utveckling av hjälpmedel* • Buller • *Drogproblematik* • Arbetstider • *Vardagligt Systematiskt ArbetsMiljö arbete* • Arbetsrotation • *Bemanning* • Temperatur • *Iakttagelse - teknik* • Heltid rättighet, deltid möjlighet • *Ta bort alla belastningsergonomiskt farliga och slitsamma områden enligt Norrköpingsrapporten* • Ny grundutbildning för all personal • *Arbetsrotation (kompetensutveckling)* • Träning på arbetstid (friskvård på arbetstid) • *Ledarutveckling (lagledare)* • Norrköpingsrapporten

För att nå de personer som inte har skador redan ansåg vi att dessa punkter var viktiga att arbeta med:

- Förebyggande • *Genomgående ergonomi* • Psykosocial arbetsmiljö • *"Stress"-utredning* • Ledarutveckling (lagar och avtal) • *Läkarundersökning för alla* • Tung arbetsuppgifter

Heltid en rättighet

Dag 2 började vi med att prata om hur vi ska arbeta för att heltid ska bli rättighet och deltid en möjlighet. Maria Mannberg tar upp frågan om olika anställningsgrader på terminalerna. Kommittén åtar sig att svara på frågor om vilka anställningsgrader som finns på terminalerna. Efter förslag från valberedare Anders Viksten så åtar sig också kommittén att svara på hur många som är med i SEKO i de olika anställningsgraderna. Maria skickar ut material som klubbarna kommer att svara på.

En grupp från verksamhetsrådet bestående av Maria Mannberg (Umeå), Hans Skog (Göteborg) och Åke Anevad (Stockholm) kommer att arbeta vidare med det material vi får in från klubbarna.

Vi fortsätter dagen med att få en presentation av utvecklingsenheten inom Meddelande av Johanna Allert som är chef där.

Johanna presenterar meddelandes utvecklingsavdelning samt de projekt de jobbar med och några som de har jobbat med. Hon har bl.a. arbetat med klump och bunt utredningen som kommit fram till att A-klumpen ska vara kvar på brevterminalerna.

Rör inte

Verksamhetskommittén!

Mötets nästa punkt var att Postens HSO Jan-Eric Rönnqvist och Jenny Warnebring från Malmö presenterade pågående ergonomitest med ny kodningsutrustning i Malmö. Jenny säger att det har varit lättare att koda med den nya utrustningen och de nya momenten i kodningen än hon trodde att det skulle vara. Utbildningen i första fyra momenten av de sex moment som finns i den nya kodningen startar nu upp över hela landet.

Som avslutande punkt hade vi en diskussion med Serbaz Shali om aktuella frågor i brevnätet. Serbaz är ansvarig för produk-

tions och utvecklingsfrågor i brevnätet.

Avslutningsvis kan jag säga att desto längre jag är med och jobbar i brevnätets verksamhetskommitté desto mer övertygad om betydelsen av den här formen att jobba, blir jag. Det är en form där alla brevterminaler har representation och vi arbetar med förhandlingsfrågor som direkt påverkar våra medlemmar på terminalerna. Vi har kunnat driva frågor på ett långt mer samlat och strategiskt vis när vi har dessa regelbundna träffar ca fyra gånger per år. Min förhoppning är att vi ska kunna behålla denna arbetsform i fortsättningen också eftersom det är en styrka för klubbarna att kunna driva frågor på detta samlade vis.

Därför vill jag avsluta med dessa ord nu då vi ska organisera om oss centralt i SEKO.

Rör inte vår verksamhetskommitté!

Åke Anevad

Avtalsskolan

Semester vid koncentrerad tjänstgöring

- Det kommer ofta frågor om hur semestern räknas ut vid koncentrerad tjänstgöring. Jag ska försöka förklara principen.

Grunden är semesterlagen som säger att alla har 5 veckors nettosemester. Vissa av oss har fler dagar än 25 men vi kan hålla oss till exemplet 25 för principen är densamma.

Med nettosemester menas att alla ska ha 5 veckor om de tar ut den i ett sträck på normalarbetstiden måndag-fredag. Om jag då har koncentrerad tjänstgöring så är mina arbetspass längre än om jag jobbar måndag-fredag och jag jobbar därmed färre dagar per vecka. Då anpassar man hur många semesterdagar som går för varje arbetsdag till hur många dagar per vecka man arbetar i snitt på sin schemaperiod.

Semesterkvot

Om jag då tar ett normal 75 procents schema där man jobbar onsdag, torsdag, fredag, söndag, måndag, tisdag och onsdag som exempel så innebär det att man jobbar 7 dagar på två veckor. Det blir i snitt 3,5 arbetsdagar per vecka. Då delar man 5 som är en normal arbetsvecka med 3,5 som är snittet för 75-procents schemat. Då får man en semesterkvot som är 1,42. Den kvoten delas mina grund semesterdagar som är 25 med. 25

delat med 1,42 blir 17,6. När det gäller semester avrundar man alltid uppåt till hela dagar så det blir 18 dagar att ta ut.

Då har den som jobbar 75 procent natt 5 veckors ledigt i sträck liksom den som jobbar måndag-fredag och har 1,0 i semesterkvot. Då har båda personerna lika lång nettosemester.

Nettosemester

Posten räknar om grundsemestern till det antal dagar nettosemester man har rätt till utan att beskriva vilken semesterkvot man har. Av den anledningen kan det verka konstigt om man byter schema så att man får en högre eller lägre semesterkvot. Då ändras det antal semesterdagar man har innestående både för året och sparade. Eftersom det inte går att se hur de räknat så uppfattar många det som att Posten tar eller ger semesterdagar utan anledning.

Det brukar inte vara fel i Postens beräkningar men om någon av er är osäker eller vill ha en närmare förklaring på hur semestern räknas ut är ni välkomna att ringa mig på 08-7811171 eller 0735-001230.

Åke Anevad

BUDGETMÖTE

SEKO Brev klubben
håller sitt medlemsmöte
lördagen den 18/11 vid
Flemings, kl:14.00.
(Fleminggatan 2-4)



Välkommen till

Tomteboda KLUBBENS HÖSTMÖTE



18 november kl. 14.00



Anmälan krävs & bindande

Efter mötet bjuder klubben alla som varit närvarande under hela mötet på middag!

- På mötet hanterar vi klubbens och medlemmarnas ekonomi.
- Förbundets ombudsman Christer Rydh informerar oss om våra aktuella frågor (bl.a. A-kassa, Avtalsrörelsen 2007).

Klubben måste boka rätt antal platser! OBS: Anmäl dig skriftligt eller via e-post senast 8 nov., Tack!

E-post: klubb@sekotomteboda.se

SEKO Klubb Brev Tomteboda, Plan 2½, 17300 Tomteboda
Internet: <http://www.sekotomteboda.se> 08-781 7614 ; 08-781 7940

Segeltorp:

Upp och ner - i paketkarusellen

• Förra hösten skrev vi några kritiska artiklar till Faktuellt om vår arbetsplats, paketterminalen Segeltorp. Det som alla vet, nämligen att arbetsmiljön och andra villkor alltid varit mycket sämre inom paketverksamhet än inom brevterminalerna, stämde tyvärr mycket väl även för segeltorpsterminalen. Att arbetsmiljön var urusel och att t.ex. pausernas längd och andra förhållanden var under vanliga normer i samhället var en del av vår dåvarande vardagliga verklighet.

Omodern ledarstil

Denna ålderdomliga ordning med dess omoderna ledarskapsstil blev dock i längden mindre ekonomiskt lönsam för Posten än avsikten. I själva verket skapade den bara kaos och ledde till stora svårigheter för produktionen, vilket sedan även kom att leda till personalombyten inom ledningen. För första gången såg det ut som en förändring kanske skulle ske och att framtiden kunde bli något ljusare även för oss på Paket.

I detta läge hade vi förtroendevalda på Segeltorp anledning att i några positiva artiklar i Faktuellt berätta om de nya utvecklingslinjerna på vårt arbetsställe. Under de senaste månaderna hade det då skett en tydlig förändring i det psykosociala klimatet i terminalen och även andra tidigare brister hade blivit åtgärdade. Det såg alltså relativt ljus ut, men sorgligt nog stämmer inte detta längre - som en följd av utvecklingen under de senaste månaderna. Nu verkar det som om vi återigen skulle vara på väg till ett mörkt tillstånd och man kan ana att hårda tider är stundande. Därför vill vi öppet konstatera att trenden återigen tycks ha svängt sig, men innan vi går in på detta trista ämne vill vi i ärlighetens namn berätta något om det positiva som hände ännu i början av sommaren.

En satsning mot sjukfrånvaron

Speciellt under vinterhalvåret har vi en mycket problematisk arbetsmiljö med öppna portar, drag, arbete i kalla lastbärare o.s.v. Vid sidan av stress, tunga lyft och annan hård arbetsbelastning är nog just kylan en av de viktigaste orsakerna till den höga sjukfrånvaron i Segeltorp. Detta är inte ett problem endast för arbetsgivaren



utan även för oss förtroendevalda, då sjukfrånvaron får till följd att de som är på jobbet får det ännu tuffare. Därför blev vi mycket nöjda när det såg ut som om den högsta ledningen för Posten kraftigt skulle vilja ta i tu med sjukfrånvaron hos oss.

Positiv anda

I den positiva andan som rådde på våren tog man nya initiativ i syfte att minska sjukfrånvaron bland de anställda i Segeltorp. Detta projekt kallas Samlad satsning för minskad sjukfrånvaro och det bestod av tre arbetsgrupper med representanter för arbetsgivaren, skyddsorganisationen, facket och andra anställda. Målet var att ta fram nya hälsofrämjande aktiviteter inom områdena bemanning / anställningsformer, ledarskap och arbetsmiljö/hälsa. Förslagen från dessa arbetsgrupper innehöll många sorters uppslag till förbättringar. De handlade bl.a. om att börja använda bemanningsverktyget Besched, hålla seminarier med hälsofrämjande tema, ge de anställda tillgång till massage och träning på arbetstid, bilda sluta röka grupper etc. Detta forum lyfte även upp mer långsiktiga behov, såsom anskaffning av nya lyfthjälpmiddel och andra mera dyra investeringar i arbetsmiljön.

Hela detta s.k. projekt byggde i sista hand på god tro mellan parterna, då det inte fanns något projektdirektiv eller öron-

märkta pengar i form av projektbudget. Denna brist påpekades även av vissa personer i vår klubbstyrelse, men ändå ansåg vi det vara meningsfullt att försöka fullfölja ett åtagande som hade initierats från Postens ledning. Varför skulle man ge oss löften om förbättringar, om man inte ämnade hålla dem? Arbetsgivaren tror väl inte heller att sjukfrånvaron kan minska utan några hälsofrämjande investeringar?

Allting flyter

Beträffande detta projekt har vi ännu inte fått kontentan i handen, men sorgligt nog har det allt mera börjat se ut som vår arbetsgivare var som en person, vars högra hand inte vet vad den vänstra handen gör. Detta säger vi därför att vissa från högt uppsatt håll utlovade saker sedermera blivit ifrågasatta av andra postchefer.

I den pågående organisatoriska förändringsprocessen inom Posten tycks direktörerna numera fatta beslut, som de senare inte vill ta ansvar för. Allting flyter och alla viktiga avgöranden skjuts framåt i tiden, i väntan på den nya ordningen efter årsskiftet. Detta tycker vi är ett stort problem på arbetsgivarsidan just nu, och vi befarar att även satsningen mot sjukfrånvaron p.g.a. denna beslutsvända kommer att ge litet resultat, trots stora tidigare förväntningar och ett uppenbart behov.

Tillståndet för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ett annat område där våra tidigare förhoppningar redan delvis blivit krusade är arbetsmiljöarbetet. Även för Skyddsorganisationens del såg nämligen utvecklingen positiv ut på våren, eftersom det s.k. arbetsmiljöåret verkade för första gången falla på plats i Segeltorp. Arbetsmiljöenkäten genomfördes under maj månad och därefter påbörjades en riskanalys, som utifrån tidigare skyddsronsprotokoll, arbetsmiljörend och ViP kartlade de investeringsbehov som terminalen skulle behöva äska pengar till från Posten AB. En sådan investeringsbegäran gjordes också i ordning i slutet av sommaren i anknäring till terminalens budgetprocess inför 2007.

I detta sammanhang kunde vi konstatera många risker och brister som måste åtgärdas. Samtidigt var vi medvetna om vikten med prioriteringar och därför lyfte vi upp speciellt behovet av motoriserade portar i terminalens mellersta delar. En sådan investering skulle öka säkerheten samtidigt som terminalen skulle bli varmare under vinterhalvåret, vilket säkert motverkade förekomsten av sådana sjukdomar som t.ex. förkylningar.

Denna positiva trend inom SAM har nu också delvis avstannat och inga uppföljande diskussioner om resultaten i arbetsmiljöenkäten har ägt rum under arbetsplatsträffarna. Detta har man motiverat med hänvisning till en personalbrist, samtidigt som man har minskat antalet heltidare. För de anställda är detta mycket svårbegripligt och någonting som vi därför måste försöka kommentera.

Missvisande prognoser om framtiden

Paketvolymerna har alltid minskat under juli och augusti, men ändå upplevdes de lägre volymerna av ledningen som någonting mycket problematiskt just under slutet av förra sommaren. En ytterligare besvärlig omständighet för Segeltorp är att vi inte fick emotta alla de klumpvolymerna som man hade räknat med på våren.

Terminalledningen pratade nu inte längre om att trenderna såg bra ut, trots en felaktig budgetering inför 2006, utan nu menade man att felet låg i en alltför låg produktivitet och höga kollkostnader i Segeltorp. Mycket missvisande är att ledningen för Logistik jämför oss med Malmö, där förutsättningarna i flera avseenden avviker sig från Stockholm. Som följd av det har Segeltorp blivit ålagd att genomföra stora ekonomiska besparingar

i framtiden.

Tydligt just i syfte att få ner kostnaderna började vår ledning i detta läge planera olika typer av personalminskningar. Från fackligt håll menade vi att detta inte var den rätta vägen utan att man borde försöka på andra sätt reducera våra utgifter. Facket ansåg att speciellt en mera smidig personalplanering kunde vara ett sätt att både tillgodose arbetsgivarens effektiviseringskrav och samtidigt ha alla heltidstjänster kvar.

Mycket intresse riktades av facket till bemanningsverktyget Besched. Då även terminalledningen verkade ha en positiv inställning till det, beslöts det av klubbstyrelsen att göra frågan om användandet av ett nytt bemanningsverktyg till huvudpunkten på klubbens medlemsmöte i början av hösten. Så skulle man ge medlemmarna chansen att uttrycka sina åsikter



och eventuellt förankra ett positivt beslut hos dem som skulle använda det nya systemet.

Medlemsmötet

Den 9 september ordnade klubben medlemsmöte och medlemsaktivitet i form av en kryssning till Åland. Mötet varade i över tre timmar och huvuddelen av tiden användes till diskussioner om användandet av ett bemanningsverktyg för att på så sätt bevara så många heltidstjänster som möjligt i framtiden. AG:s bud var att ifall ett tiotal anställda frivilligt skulle ställa upp och arbeta i olika skift, så skulle arbetsgivaren enligt ett muntligt löfte inte genomföra några förändringar i bemanningen före februari 2007. Från SEKO:s sida höll man det för viktigt att de tio personer, som bildade denna pilotgrupp,

skulle få någon typ av fördelar för sin insats, till exempel i form av en kortare arbetsvecka.

Dessa tankar väckte livliga diskussioner redan ombord på finlandsbåten, och även efter resan fick vi intrycket att det fanns stort intresse bland medlemmarna. Därför kändes det som ett svårt bakslag när arbetsgivaren bara några dagar efter vår resa meddelade klubbstyrelsen att tankarna om införandet av ett bemanningsverktyg hade lagts på is.

AG ville inte heller hålla löftet om att inga förändringar i bemanningen skulle genomföras före februari, då användandet av Besched enligt de ursprungliga planerna skulle ha börjat.

Heltid är vårt viktigaste mål

Efter att förhandlingarna om den framtida bemanningen på detta sätt hade strandat begärde klubbstyrelsen en förstärkt lokal förhandling med arbetsgivar sidan. Det innebar att SEKO (förutom den lokala samverkansgruppen) även representerades av ordförande för Paketrådet. På AG-sidan deltog chefen för Terminal Paket.

Denna ovanliga form av förhandling ledde till beslutet om bildandet av en ny arbetsgrupp, som skall se över hela organisationen och undersöka personalbehovet under dygnets alla timmar. Det uttalade syftet är att ha heltid kvar som anställningsform i så hög grad som produktionen tillåter.

Från fackets sida medgavs att man inte kan kräva att arbetsgivaren skall ha personal på plats under sådana tider då det inte finns tillräckligt mycket att göra. AG har därvid speciellt hänvisat till tiden mellan 14.00 och 17.00, då vi får in mindre volymer än under andra produktionstider. Från fackligt håll har vi påpekat det uppenbara faktumet att även om inflödet under början av eftermiddagen är mindre än under andra tider, så innebär inte det någon dötid, utan även då har vi väldigt mycket att göra för att förbereda terminalen för högproduktionen efter klockan 17.00.

Den nya arbetsgruppen skall göra en processanalys och lämna sin rapport i februari. Då kommer vi troligtvis också börja använda någon typ av bemanningsverktyg för att få tillgång till rätt personalstyrka under dygnets alla timmar.

Hur skall det här sluta?

Det kan alltså ta flera månader innan vi blir färdiga med ett nytt bemanningsavtal, vilket är mycket oroväckande med tanke på den nuvarande arbetssituationen i terminalen. Inte endast den vanliga produk-

tionspersonalen går strax på knä utan man märker även hur arbetsledarna inte har tid till administrativa och personalvårdande uppgifter därför att de behöver täcka personalminskningarna genom att själva för fullt delta i produktionen.

Sammantaget kan man säga att vi alla mår betydligt sämre än i våras. Man kan faktiskt även undra om de hittills genomförda (faktiska) personalminskningarna har gett den önskade effekten, då man har börjat anlita bemanningsföretag för att klara av de återigen ökande volymerna.

Vi har hamnat i ett stillastående tillstånd även i många andra avseenden. Trots att vår teknikavdelning inte på långt när hinner åtgärda de fel som rapporteras, så minskar man nu även teknikerresurserna.

Kanske det allra värsta är dock att även samverkan har fått en mycket mindre seriös karaktär på senaste tid. Till exempel beträffande fodrade skyddsskor till dem som arbetar i "skåp" på vintern har vi blivit tvungna att fatta beslut om i två omgångar i olika samverkansmöten endast med några månaders mellanrum.

Oroande vändning

Det positiva som hände i Segeltorp i våras var någonting väldigt efterlängtat efter de risiga förhållanden, som varit rådande i terminalen under flera års tid. Personalen var i våras redan på väg att få sin framtids-tro tillbaka, men nu har utvecklingen tagit en mycket oroande vändning. Man vill minska bemanningen trots att det inte finns marginaler att göra det, utan effekten har blivit ett desperat försök att klara produktionen från dag till dag. Det finns ingen tid till någon vidareutbildning av personalen, det finns ingen tid till medarbetarsamtal, på arbetsplatsträffar har man inte hunnit behandla mer än en bråkdel av tidigare aviserade aktiviteter etc. Allt annat förutom den dagliga produktionen och dess mest primära krav skjuts upp till framtiden. Detta trots att vi alla vet att åtgärdas inte problemen i samma takt som de dyker upp, så leder utvecklingen till allt mera kaotiska förhållanden. Vi upplever att detta kaos håller på att ta terminalen i ett allt hårdare grepp!

*Murat Tok, ordförande för Klubb
664/SEKO*

Pertti Ulander, huvudskyddsombud

Årsta

Trist jobb - rena döden?

• I LO-tidningen nr 20 från år 2006 berättas om en brittisk forskare Michael Marmot som har gjort en studie som han kallar "Status-syndromet". Denna studie beskriver hur han sedan 70-talet rest runt i världen och samlat ihop material om människors livsvillkor. Hur vi upplever vardagen är avgörande för hur länge vi lever, enligt Marmot. Att ha en dålig chef eller att ha tråkiga, monotona arbetsuppgifter är inte bra för hälsan. Ett trist jobb är lika farligt för hälsan som alkohol, tobak och fet mat, enligt Marmot. Han menar också att folk med mycket makt och hög status lever längre än dem som inte kan påverka sin tillvaro särskilt mycket. Det riktigt farliga för hälsan enligt Marmot är att inte ha kontroll, att inte känna delaktighet och att inte kunna påverka sin situation samt att inte ha tillräckligt med pengar för att själv kunna bestämma över sitt liv. Monotona arbetsuppgifter och upplevda orättvisor tär på hälsan och leder i förlängningen till kortare livslängd, menar Marmot. Ju lägre position man har desto högre är risken att drabbas av hjärtinfarkt, mag-tarm sjukdomar eller stroke. Makt och status ökar däremot livslängden anser Marmot.

Hur bli 100 år?

Finns det då någon relevans i det som Marmot säger eller är det bara nys??? Med tanke på hur många dödsfall vi hade på Årsta postterminal i fjol och på hur hög sjukfrånvaro vi har samt många långtids-sjuka så kanske det finns en anledning att studera Marmots studie lite närmare. Arbetet på Posten är inte tråkigt men det är ett monotont, repetitivt arbete och hur mycket kontroll av våra arbetsvillkor eller arbetsmiljö har vi i praktiken?

Om man tror sig vara i riskzonen för att drabbas av ohälsa och en för tidig död finns det något man kan göra?

I Aftonbladet den 1/6 -06 stod att läsa några råd om hur man lever tills man blir 100 år.

Några tips var tex. Att göra det behagligt för sig själv, göra saker som man tycker om tex motionera, bada bastu, umgås med vänner, läsa böcker etc. Att vara gift eller sambo, att ordna sitt hem trevligt, att gå till läkare, att göra hjämgympa, att äta hälsosamt samt att sova bra att ha roligt och skratta mycket.

Hälsoundersökning

Finns det fler saker man kan göra? Man bör, tycker jag, se över sin egen livssituation och se om det finns något man kan göra för att må bättre. Jag vill också vädja till vårt fackförbundet Seko att påverka arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön att genomföra de åtgärder som är som är nödvändiga för

- Att vi på Årsta postterminal får en bättre arbetsmiljö.
- Att vi på Årsta postterminal får en bättre psykisk arbetsmiljö mindre stress, mer arbetsglädje.
- Att Alla på terminalen ska få gå på en hälsoundersökning.
- Att arbetsgivaren upprättar en hälsoplan för alla anställda.
- Att arbetsgivaren verkar för att vi får bra arbetstider med en lång återhämtning för tex nattarbetare vilka behöver ta igen förlorad sömn.
- Att uppvärdera det arbete som utförs dagligen av postpersonalen och att hitta tillbaka till arbetsglädjen på terminalen.

Långsiktiga lösningar

Till sist, det behövs långsiktiga lösningar för att personalen ska kunna behålla sin hälsa och hålla sig friska även i framtiden, att man inte genomför kortsiktiga ogenomtänkta besparingar utan att arbetsgivaren upprättar en bra dialog med facket för att hitta bra lösningar som även kan spara pengar på lång sikt. Då kan ett monotont och repetitivt arbete trots allt ge den inspiration som behövs för att skapa en fritid som man berikar med intressen som ger god hälsa, färre sjukdomar och ett långt liv. För att detta ska bli uppfyllt krävs att arbetsgivaren lyssnar på personalens önskemål om arbetstider, tid till återhämtning och att arbetsgivaren samarbetar med facket. Om detta goda samarbete lyckas kommer det att ge arbetsglädje och spara pengar.

Gemensam väg

Finns det verkligen en motsättning mellan en bra lösning för personalen och en lösning som är bra för företagets ekonomi? En gemensam väg som gynnar båda sidor tycker jag är den naturliga väg som ger stabilitet och kontroll i tider då samhället förändras allt snabbare. Det kan vara lite svårare och det kanske tar lite längre tid att finna en sådan lösning i samförstånd men när man lyckats med det vet man att det håller hela vägen hem.

"NattUgglan"

Ålandsresa med pensionsinfo

• Det var cirka nittio tappra själar från Årsta och Tomteboda som möttes kl. 07.15 i Vikingterminalen denna lördagsmorgon. Dagen öppnades med champagne och en rejäl frukostbuffé. Mätta och belåtna styrde vi stegen mot konferenslokalen där vi fick en rejäl genomgång av det otroligt snåriga ämnet: "Pensioner".

Föreläsare var SEKO Postens egen pensionsexpert Nils Carlén. Han jobbar som brevbärare när han inte är ute och informerar eller håller cirklar, bara en sådan sak! Det var jättekul att höra honom föreläsa eftersom det verkligen märktes att han brinner för ämnet i fråga. Det roligaste på hela konferensen utspelade sig i slutminuterna av föreläsningen. Nisse ritade upp en bild på blädderblocket och konstaterade sedan: "Nu har jag gjort en sammanfattning på tre minuter om det som vi har pratat om i tre timmar!" Detta uttalande resulterade i spontana applåder bland åhörarna i lokalen...

En pyramid

Jag ska försöka ge en översiktlig sammanfattning utan att bli alltför långgrandig. Pensionen är din sparade lön som du ska nyttja när du blir gammal. Man kan föreställa sig pensionen som en pyramid. Där är den allmänna pensionen, med Inkomstpension och Premiépension basen. Mitten består av Postens tjänstepension som är ett fackligt pensionsavtal och består av ITP-P och en kompletterande del ITPK-P. Toppen på pyramiden är ett eget pensionssparande, men det nämndes bara helt kort. Den preliminära pensionssumman för Inkomst- och Premiépensionerna redovisas i det orange kuvertet som alla får hemskickat en gång om året. Sedan tillkommer uppgift från SPV om värdet av din tjänstepension, uppgift från den förvaltare du valt för din ITPK-P pension, samt en uppgift från FSO som förvaltar Kåpan.

Pensionsdjungeln

Eftersom det är en riktig djungel att ens försöka förklara dagens pensionssystem så vill jag rekommendera alla som är intresserade av sin pension att hämta foldern "Om din pension" på SEKO:s expedition. Där står alla fakta man behöver veta samt viktiga telefonnummer om du skulle behöva ta reda på mer eller ändra ditt val av återbetalningsskydd och dylikt. Tveka heller inte att be oss försäkringsrådgivare om hjälp och råd om det är så att du kör fast på något sätt. Ett annat bra tips är att surfa in på Janne Åh-



mans pensionsskola på webben:
<http://home.swipnet.se/terminalklubben>.

Summan av kardemumman var det en mycket informativ och lärorik resa med ett oerhört generöst program. Den var välorganiserad och säkert mycket uppskattad av alla som var där...

Skrivet av Anna Panic

Anna Panic arbetar på Enhet 1 på Årsta och ingår i Faktuellts redaktion.

Bilder: Överst. Intresserade Årsta- och Tomtebodamedlemmar. Mitten. Kursledaren Nisse Carlén. Nederst. Ulf Eriksson, en av Årstaklubbens pensionsombud.





Waldemarsudderst

Namn: Sinikka Karneus-Gedda

Aktuell som: Deltagare i Årstaklubbens visning av Ivan Aguéli-utställningen på Waldemarsudde den 9 september.

Också aktuell som en av dem som i sista omgången flyttat över från Tomtebodå till Årsta. För Sinikkas del en återflytt, eftersom hon tidigare jobbat på Årsta och var en av dem som följde med Årstas klump till Tomtebodå.

– Det är roligt att träffa gamla arbetskamrater igen. Klumpen var visserligen ett roligare jobb, det var mer omväxlande – men också tyngre.

I Posten sedan: 1976. Jobbade som brev-bärare till slutet på 80-talet. Kom till Årsta genom Årstaprojektet, började här som instruktör.

Innan Posten: Några korta jobb mellan skolan och Posten: Städning och jobb på bibliotek. Hemma med barnen när de var små.

Familj: Man och tre egna barn och makens två.

Andra intressen än Posten: Läser, stickar, tränar, tycker om att vara ute.

Vad tycker du om utställningen?

– Väldigt spännande. Intressant med guidens beskrivning av hans fascinerande liv mellan “Sala och Barcelona”.

– Jag förstår precis att man kan längta bort från Sala, som Aguéli gjorde. Jag kommer



själv från Köping och slättlandskapet och förstår att man längtar efter havet!

– Jag tycker mycket om de tidiga bilderna från Gotland och de från Egypten.

Någon favorit?

– Ett av palmmotiven från Egypten, “Afrikanskt landskap”, men också de egyptiska porträtten. Fascinerande att han i slutet av sitt liv kom över det muslimska förbudet mot att måla av människor.

Någon annan konstnär som du gillar?

– Egentligen förstår jag mig inte på konst alls! Därför svårt att säga någon favorit!

Har du förslag på någon annan kulturaktivitet som klubben kunde anordna?

– Kanske att se film tillsammans och diskutera den efteråt?

– Går sällan på film men det är som att komma in i en ny värld – som den här konstvisningen också är för mig!

Något annat?

– Jag tycker om att sticka och är därför road av textil – kanske Nordiska museet kunde vara intressant att besöka, de har mycket sådant.

Något helt annat till sist?

– Det är härligt med frukt i generösa mängder till personalen varje vecka. Det tycker jag om!

Text & foto: Jan Åhman

Not. Ivan Aguéli föddes 1869 i Sala i Västmanland och dog genom en olyckshändelse i Barcelona i Spanien 1917. Han bodde större delen av sitt vuxna liv utomlands i framför allt Frankrike och sammanlagt tio år i Egypten. Han konverterade tidigt till islam.

USA:s postfack håller kongress

“A Union that delivers”

• USA:s två största fackföreningar för postanställda, APWU och NALC, höll kongress under augusti. APWU, American Postal Workers Union, samlade sina 3.000 delegater i Pittsburgh, Pennsylvania. NALC, National Association of Letter Carriers, höll sin kongress – den största hittills – med 7.500 ombud i Las Vegas, Nevada.

APWU organiserar bland annat sorterare och chaufförer. Med sina 330.000 medlemmar är förbundet världens största postfackförening. NALC med 300.000 medlemmar är inte så mycket mindre. NALC organiserar stadsbrevbärarna (lantbrevbärarna har en egen organisation, NRLCA). APWU bildades på 70-talet genom att flera mindre förbund gick samman. Det äldsta av dessa bildades för 100 år sedan, vilket firades vid årets kongress. “100 år av framsteg” var påpassligt nog temat för årets kongress. NALC är dock äldre, förbundet bildades den 30 augusti 1889 i Milwaukee, Wisconsin. “A Union that delivers” är NALC:s motto – kanske något för brevbarombuden inom SEKO att ta efter?

Avtalsrörelsen

Förberedelserna inför den kommande avtalsrörelsen var en stor fråga vid båda förbundens kongresser. Det nuvarande avtalet slöts ursprungligen för åren 2000-2003, men förlängdes att gälla t.o.m. 20 november i år. Statsanställda i USA har normalt inte rätt att sluta kollektivavtal (“collective bargaining”), men postfacken kämpade sig till det genom en vild strejk i början av 70-talet. Man saknar däremot fortfarande strejkrätt. Kommer parterna inte överens i förhandlingarna går avgörandet till ett skiljedomsförfarande.

Anställningstrygghet

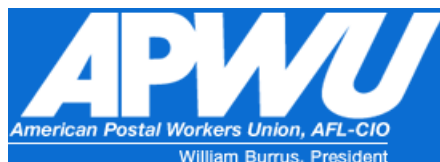
APWU:s kongress prioriterade i en resolution tre krav inför det nya avtalet:

- Bibehållen anställningstrygghet inklusive garantier mot uppsägningar, skydd mot negativa effekter av “Consolidation Plan” och fortsatta ansträngningar att förhindra att postjobb läggs ut på andra företag.
- Reallöneökningar och bevarande av hälsovårds- och pensionsförmånerna.
- Skapa en gemensam karriär för all personal och avveckla tillfälliga och “biträdes”anställningar och omvandla dem till “löneplansanställda” (för att använda svenskt språkbruk; “career employes”).

Tongångarna var ungefär desamma vid NALC:s kongress även om man där också betonade kravet på USPS ledning att lösa “arbetsplatsfrågorna”. Med det syftade man framför allt på den klassiska brevbarfrågan om hur distrikten ska beräknas och läggas upp.

Consolidation Plan

“Consolidation Plan” var en stor fråga vid APWU:s kongress. US Post genomför nu ett Bertil Nilssonskt strukturprojekt, *Consolidation Plan*, i megaformat. 139 terminaler ska



slås samman till större enheter. Ett av de första områden som drabbats är just Pittsburgh. Mer centralt belägna sorteringsanläggningar har slagits ihop till en större terminal utanför stan – samtidigt som fast anställda har sagts upp. Det har inte gått så bra i Pittsburgh – kvaliteten har försämrats och tidsbegränsat anställda har tagits in för att lösa problemen. APWU har startat en kampanj mot “Consolidation Plan” under temat Save Our Service (SOS!) och en dag under kongressen deltog alla ombud i ett stort möte framför en av de tidigare terminalbyggnaderna. En hus som – enligt svensk modell – förutom några kvarblivna tjänstemän står tom.

– Det här är en del av en mycket större plan, sade Burrus i sitt anförande vid mötet, och fortsatte: Runt om i landet offrar USPS servicen till privata kunder och småföretag för att gynna de större kunderna.

“A right-wing temptation”

NALC:s ordförande William H Young varnade på sin kongress för USPS intresse för en högerpolitik (hur f-n översätter man det amerikanska originalet “a right-wing temptation”!) med outsourcad postal verksamhet där oorganiserade arbetare med sämre villkor gör jobbet.

– Vi har redan ett Wal-Mart i Amerika, vi behöver inte ett andra, underströk han.

John Pedersen, ordförande för UNI-Post, var inbjuden internationell gäst vid NALC:s kongress. Han erinrade kongressdelegaterna om att det som händer inom postbranschen i en del av världen ger påverkan tusentals mil därifrån. Som exempel nämnde han privatiseringen av den japanska Posten:

– Den inspirerades av den europeiska politiken, sade han, och fortsatte: Vår största utmaning är den ökande avregleringen och öppnandet av postmarknaden för konkurrens.

– Det resulterar i att den allmänna servicen förstörs, priserna höjs och löner och anställningsförmåner attackeras, konstaterade han, och avslutade med löftet att “UNI kommer inte att sitta passivt inför en sådan utveckling”.

“Gimme 5”

Det är bara att hoppas att de lever upp till det löftet – UNI har väl hittills inte varit så värst militanta annat än i ord.

Vid båda kongresserna ägnades mycket tid och kraft till att samla in pengar till förbundens politiska kampanjfonder. “Gimme 5”, som NALC kallar sin kampanj. Den går ut på att man uppmanar medlemmarna att satsa 5 dollar av sin lön var 14:e dag (man har tvåveckors utbetalning av lönen i USPS) och pensionärerna 5 dollar per månad av pensionen. Pengarna används till att bedriva politiska kampanjer och stödja kongressledamöter från det demokratiska partiet. Flera kongressledamöter var för övrigt inbjudna att tala till kongresserna.

Man kan till sist glädja sig åt att APWU på kongressens sista dag antog en resolution där man fördömde USA:s krig i Irak och krävde att trupperna tas hem senast i mars 2007.

Jan Åhman

Jag har i tidigare nummer av Faktuellt skrivit en hel del om postpolitiken och fackföreningsrörelsen i USA. Artiklarna finns tillgängliga på Årstaklubbens hemsida, gå in under fliken “Internationellt”. Där finns också länkar till de två förbundens kongresstidningar.

Årsta:**Tre nya sektioner har fötts!**

• Den 23 september höll Årstaklubben sektionmöten i ABF-huset på Sveavägen.

Dagen inleddes med att de fyra gamla sektionerna Små/C5, Stora brev, DIL och Värde höll avslutande möten. Samtliga styrelser fick sina verksamhetsberättelser godkända och beviljades ansvarsfrihet.

Så var det dags att bilda nya sektioner.

Enhet 1-2

Enhet 1-2 samlades i Sandler-salen, där de ca 65 närvarande medlemmarna valde Mohibul Ezdanikhan till ordförande för den nya sektionen och Ulf Ericsson till kassör. Leif Skog, Anita Segander, Agneta Atland, Eva Brattström och Masood Punjabi valdes till ordinarie styrelseledamöter. Ordförandens och de två förstnämnda styrelseledamöternas mandatperiod bestämdes till två år och fem månader (till februari 2009). Kassören och de tre övriga ledamöternas mandatperiod är ett år och fem månader (februari 2008).

Maleine Hjälms, Raul Garcia, Hanna Tadesse samt Peter Landberg valdes till ersättare på ett år och fem månader.

Günther Thiele utsågs till revisorer på två år och fem månader och Lili Salimi och Jörgen Hellgren till revisorer på den kortare perioden.

Seth Schuwet, Louise Thulstrup, Kristina Juliusson, Marie Holmberg, Arne Swedin samt Lotta Brunberg fick förnyat förtroende att utgöra valberedning.

Enhet 3

Enhet 3 höll sitt konstituerande möte i Fabiansalen med dryga 40-talet medlemmar på plats.

Jan Skog valdes till ordförande och Roland Westin till kas-



Tre talare vid Enhet 1-2:s möte: Yohannes Yemane...



...Paula Miettinen...



... och Anders Sjöqvist.

sör. Monica Lindberg, Raili Kalliovaara (båda två år och fem månader), Bo Ericsson, Owe Olausson samt Åke Anevad (alla tre ett år och fem månader) valdes till ordinarie

styrelseledamöter.

Hans Rosén, Karl-Axel Lindqvist samt Siraj Nur Saleh valdes till ersättare.

Emma Konrad (2 år och fem månader) och Svante Olsson

(ett år och fem månader) utsågs till ordinarie revisorer och Marjaana Helsenius till revisorsersättare.

Till valberedning omvaldes Claes Eriksson, Lena Rosén, Stig Brandt, Carina Fantenberg samt Ann Helene Pettersson.

Sektionsmötet avslutade med att lägga ett yrkande inför nästa års avtalsrörelse med krav på kortare arbetstid för nattarbete. Man föreslår att arbetstiden förkortas med en timme per år i fyra år ner till 32 timmar. Reformen ska, enligt yrkandet, betalas med friska pengar.

Enhet 4

Enhet 4 höll till högre upp i huset, i Hedénsalen på fyra trappor. Under Åke Kihlbergs ledning valde de ca 25 mötesdeltagarna Abdessatar Dridi till ordförande för den nya sektionen (två år och fem månader) och Liakat Hossain till kassör (ett år och fem månader).

Till ordinarie styrelseledamöter valdes Yan Pettersson, Anita Ekblom (båda två och fem månader), Kjell Tysell, Marta Gonzalez samt Costica Enache (samtliga ett år och tre månader).

Hans Nordahl och Hans Brandt valdes till styrelseersättare på ett år och fem månader.

Leif Ljungqvist och Mikael Ström utsågs till ordinarie revisorer.

Dagen avslutades med grekisk buffé på restaurang Cirkeln.

Jan Åhman

Sektion 3:s avtalsyrkande publiceras på nästa sida!



Yrkande om förkortad arbetstid för nattarbete

- SEKO sektion natt Årsta post-terminal konstaterar att arbetstiden förkortats med en timme inom Posten. Detta har inte gett utslag på kortare arbetstid för nattarbete. Inom andra avtalsområden som t.ex. Stockholms läns landsting har arbetsgivaren sänkt arbetstiden på natt till 32 timmar och 15 minuter med friska pengar som inte påverkat löneavtalet. Orsaken är att man där bedömer att det är ett slitsamt och viktigt arbete man gör på natten som sjukvårdspersonal. Stockholms läns landsting är en lika stor arbetsgivare som Posten.

SEKO sektion natt Årsta post-terminal anser att nattarbete på Posten är minst lika slitsamt som i landstinget. Mycket av sorteringsarbetet görs också på natten så det berör en stor del av SEKO:s medlemmar inom sorteringsterminalerna.

Därför yrkar vi på:

Förkortad arbetstid för nattarbete med 1 timme per år i fyra år tills vi kommer ner i 32 timmar per vecka med friska pengar.

SEKO Sektion Årsta Natt

Antaget vid sektionens möte den 23 september 2006.

Bilder från sektionensmötena:

Överst. Enhet 1-2:s möte: Ewa Thörn begär ordet.

Mitten. Två nyvalda sektionsordförande, Jan Skog, Enhet 3 och Mohibul Ezdanikhan, Enhet 1-2.

Nederst. Från Sektion Storas avslutande möte: Eva Brattström, Karl-Axel Lindqvist, Gunnar Wårdemark, Rodrigo Acuna-Lopez.



Årstasamverkan den 5 och 24 oktober

Arbetsmiljöronden följs upp

Resultat

Ekonomi – kvalitet

Det ekonomiska resultatet kommer antagligen att bli ännu sämre än de minus 25 miljoner som terminalledningen förvarnat om. Under september behövdes det ca 80 MA mer än budget för att sortera upp breven.

Terminalledningen har hittills inte någon förklaring till de stora överdragen. Maskiner krånglar, javisst – men varför? Inkörningsproblem, javisst – men hur länge?? Etc.

En effekt av problem är att Årsta är på

väg att hamna under tvångsförvaltning igen. Brevnätsledningen kräver nu en månatlig uppföljning av resultaten – inte minst kvaliteten (det normala är kvartal-suppföljningar).

ViP:en

ViP:en ligger kvar oförändrat på 53. Svarefrekvensen är oförändrat låg, 52 procent. En diskussion fördes i samverkan kring ViP:en och varför så få svarar. Den nye personalchefen i Posten, Marie Hallander-Larsson, har framfört att hon vill se över och förenkla ViP:en. Trots alla de frågor som idag ställs så är det i slutän-

den bara några få som räknas.

Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron har visserligen minskat i absoluta tal, ungefär i den takt som det totala antalet anställda minskar. Relativt – i procent i förhållande till kontrakterad tid – ligger vi kvar på drygt 12 procent, vilket är klart över snittet i Posten.

Det centrala projektet "Metod för minskad sjukfrånvaro" startar på Årsta under vecka 10 nästa år.

Tre mål har pekats ut för projektet:

- Sjukfrånvaron ska minska från 8,9 till 7 procent i hela Posten (på Årsta ligger vi på 12,47 procent).
- Antalet långsjuka från 1.825 till 1.240.
- ViP-index för "Nöjd med hälsoarbetet" ska öka från 53 till 65.

Projektet genomförs i samarbete med Afa (det försäkringsbolag som bl.a. administrerar arbetsskadeförsäkringen), Karolinska Institutet och företagshälsovården, i vårt fall Feelgood.

Alla anställda får en enkät som ska resultera i en "hälsodeklaration". Hälsodeklarationen ger dels ett individuellt svar (som arbetsgivaren INTE får ta del av) med möjlighet att kontakta Feelgood, om man så önskar. Dels ska varje lag genomföra ett projekt utifrån hälsodeklarationerna. I det arbetet får man hjälp av s.k. "metodstödjare", som ska utses och utbildas på varje terminal.

På Årsta kommer det preliminärt att utses 15 "metodstödjare". Dessa ska utbildas under januari 2007. En intresseanmälan skickas ut inom kort.

Personalplanering

Den personalplanering som SEKO efterfrågat är ännu inte klar.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöronden och dess uppföljning

En sammanställning av Arbetsmiljöronden har varit ute på remiss i lagen. Ronden samt de synpunkter som kommer in från arbetsplatsträffarna ska vara en del av grundlaget för den handlingsplan för arbetsmiljön som ska vara klar inför budgetarbetet.

Samverkansgruppen delgavs en sammanställning av de individuella svaren och

HemPC blir dyrare

• I sin iver att låta vanligt folk betala de rikas skattesänkningar, ger sig regeringen också på HemPC-avdragen.

HemPC – eller *lånedator*, som det också kallas eftersom man formellt bara lånar eller hyr datorn av sin arbetsgivare – betalas idag genom ett löneavdrag. Avdraget görs – tack vare ett undantag i skattelagstiftningen – på bruttolönen.

Om jag exempelvis hyr ett datorpaket som kostar 500 kr/mån så dras detta från min bruttolön, vilket innebär att jag netto betalar 340 kronor, eftersom jag slipper skatten på de 500 kronorna. Poängen med HemPC var just denna skattesubvention, som är ett stöd för att fler människor skulle få tillgång till och lära sig att hantera en dator.

65 kronor/månad dyrare

I den nya regeringens budget behålls bruttolöneavdraget på det sätt som jag beskrivit. Men samtidigt inför man fr.o.m. den 1 januari 2007 en förmånsbeskattning, vilken innebär att den som har en HemPC beskattas med ett förmånsvärde på 2.400 kr/år. Beloppet är detsamma oavsett vad mitt HemPC-paket kostar. Förmånsvärden av den här typen läggs ovanpå min inkomst och beskattas som vanlig lön. Det innebär för de flesta av oss (som tjänar mindre än ca 27.000 kr/mån) att vi betalar ca 32 procents skatt på beloppet. Det innebär en kostnad netto på ca 770 kr/år eller ca 65 kr/mån. Dessutom måste arbetsgivaren betala sociala avgifter på beloppet.

Vi får följande ekvation om vi tar ett paket som kostar 500 kronor som exempel:

- Nettokostnad efter bruttolöneavdraget: 340 kr/mån
- Tillkommer nettokostnad av förmånsvärdet: 65 kr/mån
- Ny kostnad netto för paketet: 405 kr/mån

Gärna pigor

Högeralliansen hade ju förvarnat om att de ville ta bort/försämra HemPC. Den som röstade på dem visste därför vad som väntade. Vad de däremot inte sade något om var att man också tänkte ändra i villkoren retroaktivt. Det är ju en sak om man ändrar i villkoren för dem som tecknar nya avtal och en annan – en skandal, rent ut sagt – att man också försämrar de avtal som redan har tecknats.

Trots de försämrade villkoren är HemPC-paketet troligen fortfarande en hygglig affär. Men eftersom arbetsgivaren nu ska betala sociala avgifter på förmånsvärdet kan man utgå ifrån att deras intresse av att erbjuda HemPC i fortsättningen svalnar. Vilket alltså var syftet med förändringen. Gärna skattesubventionerade pigor och förmånsbilar åt de rika – men inga skattesubventionerade datorer eller museibesök åt de fattiga!

Jan Åhman

Not 1. Jag utgår i mina exempel från 32 procents skatt.

arbetsplatsträffarnas synpunkter från arbetsmiljörenden vid sammanträdet den 24 oktober. De klassiska problemen dominerar i svaren: buller, trängsel, städning, pausutrymmen, arbetsredskap, klimat, introduktion nyanställda/nya arbetsuppgifter.

Nästa steg i arbetet blir nu att ett förslag till handlingsplan för 2007 och kommande år ska tas fram.

De två rapporter om *arbetsmiljö ur ett kvinnligt perspektiv* som tagits fram i terminalen ska arbetas in i handlingsplanen.

"Söderströmsrapporten"

Den uppföljning av Norrköpingsrapporten som S-G Söderström har gjort på uppdrag av Brevnätet blir klar i dagarna. Rapporten omfattar även Årsta, men samverkansgruppen har ännu inte delgetts utredarens slutsatser för vår del.

Norrköpingsrapporten handlar om ergonomi vid sorteringsmaskinerna och vad som kan/ska göras för att undvika belastningsskador.

Storstädning - balkstädning

Offertter är på väg in, städningen ska vara klar innan jultrafiken.

Centralt håller Posten på med en ny upphandling av städning. Den här gången har man brutit ut de tre största terminalerna, Årsta, Göteborg och Malmö, som ska särbehandlas vid den nya upphandlingen.

BVQI - Revision

Den 16-17 oktober genomförde BVQI den årliga revisionen av hur terminalen arbetar med arbetsmiljön. Revisionen omfattar inte själva arbetsmiljön i sig, utan hur ledningen arbetar med den.

Terminalen som helhet fick tre *avvikelser*, som det kallas: övergripande riskbedömningar brister, utvecklingssamtalen är för få, han efterlyste en "skarp hantering av den korta sjukfrånvaron".

Revisorn gjorde också ett antal *observationer*, som den mildare (?) formen av kritik kallas: en handlingsplan för arbetsmiljön saknas, tillbudsrapporteringen har gått ner - varför?, vissa nödutgångar är blockerade, ergonomin måste beaktas bättre i ESB-arbetet, skyddsronerna har börjat komma igång igen och måste säkras, OP/UH går på sparlåga.

Sammantaget ansåg revisorn att terminalledningen har bra idéer och är medvetna om vad som bör göras - men man måste prioritera bättre. Han efterlyste också en

En liten dans på Ålands hav...

• Först måste jag tacka er som röstade på mig, kul att komma med i Sektion natt.

Nu måste vi jobba på att Årsta skall bli det vi vill, en terminal att vara stolt att jobba i.

Så kom till oss som är representanter, och berätta vad ni tycker är viktigt, så skall vi göra vårt bästa för att hitta lösningar.

Tillsammans

Det är inte lätt, men tillsammans är vi starka. En bra diskussion mellan seko och arbetsgivaren i god ton kommer att ge ett bra resultat på sikt.

Nu har jag också varit på min första samverkan, det var en bra upplevelse. Vi jobbar ju åt samma håll, och det känns skönt.

Något som jag tycker är roligt, är att när jag jobbar så säger folk att de läst *Faktuellt*.

Och kom ihåg, vill du ha med något i *Faktuellt* och inte vill skriva själv, så finns jag och mina sektionskompisar.

Pensionsresan 21 oktober

Nu har det hänt igen, en väl planerad resa med bra info, en bra organisatör Rodrigo Acuna-Lopez. - vad kan jag och vi andra mer begära .

Vår brevbärare/cirkelledare Nisse från Stockholm 6 var mycket påläst och trevlig så ett stort tack till honom. Håller med Nisse när han sa att vi skulle behöva mer tid för att gå igenom allt om pensioner - Så Rodrigo repris tack(ler)

Maten, fiket allt var bra.

Vi lägger ut 07.45, regnet ligger tungt över Stockholm, skärgården ligger i dimma, en rätt mysig stämning råder på båten. Klockan 8.00 får vi det som gör att våra magar kommer igång, en härlig frukost - Vad sägs om kaffe - ost - ägg - smör -bröd - stekt fläsk - fil - flingor - skinka - annat

pålägg - m.m.

Ibland blir vi så bortskämda. Tack Tack Tack

En liten dans

När vi åker ibland på 12-timmars resor Åland fram och åter så brukar tiden bli långsam... Men denna gång med alla goda kompisar från gamla Biltransporten och nya vänner från terminalen så var det en fröjd att resa.

En liten dans kan göra så mycket. Min kompis G svävade över golvet en fröjd att se.

Många skratt och lustigheter - och ett stort tack till Ingrid som körde hem några av oss, jo jag vet att inte alla känner henne, men jag gör det och det är en skön tjej. Skulle inte handla något men hamnade med goda vännerns hjälp på Taxfree och min kompis Grönins och jag hittade en 18 år gammal Johnnie Walker Gold Label

Oj vad jag blev glad.

Så du som känner mig förstår säkert när jag säger att den resan vill jag göra igen!!!! Det enda som är lite tråkigt, är att båten tillbaks till Stockholm inte ligger inne en stund så vi hinner gå iland för en uppfrisande promenad.. För några år sedan låg den kvar.



Skriv gärna en reflektion tillbaks vad du tyckte om resan. Kul att få höra vad andra tycker. Skriv till orix@glocalnet.net

Mvh Karl-Axel Lindqvist

Karl-Axel Lindqvist arbetar på Årsta Natt och ingår i styrelsen för Nattsektionen.

bättre samverkan kring arbetsmiljön. Man fick också beröm för "Om det händer pärmen", kompetensutvecklingsarbetet (?!), samarbetet med Feelgood (Britta Nisses) samt att det råder god ordning på Teknik & Underhåll.

Ansvarsfrågor

SEKO har anmält att de (fysiska) arbetsmiljöfrågor som berör enheterna 1 - 3 på något sätt måste samordnas.

Tillbud och arbetsskador

Hittills i år (t.o.m. september) har 44 tillbud rapporterats och 30 arbetsskador olycksfall samt 6 arbetsskada sjukdom.

Tillbudsrapporteringen har minskat. Det kan ju bero på att tillbuden blivit färre, men en lika trolig orsak är tyvärr att rapporteringen i C2 är krångligare och att de som ska göra den ännu inte fått tillräcklig utbildning.

Stolar och fack

De fem "ståstolarna" som köpts in på prov har levererats och placerats ut i sorteringen. De 20 vanliga stolarna beställdes för tre veckor sedan ??????

Teknik & Underhåll har tillsatt en "daggrupp" som ska sköta underhåll av fack och stolar i fortsättningen.

Sista (?) kapitlet i fråga om de 20 inköpta – men trasiga – sorteringsfacken är att vår egen verkstad har fått i uppgift att reparera dem.

Sandaler

SEKO har återigen tagit upp frågan. Det finns fortsatt ett önskemål att Posten tillhandahåller sandaler som arbetssko, även om skattelagstiftningen är sådan att man måste betala ett visst förmånsvärde.

Arbetsgivaren avvisade än en gång begäran, nu med hänvisning till att en partsgemensam utredning om arbetet vid Toshiba maskinerna dömt ut sandaler.

Fortsättning följer....

Utvecklingsplan för personalen

En sådan har tagits fram och presenterades vid Samverkan den 25 oktober.

Totalt satsas ca 30.000 timmar på utbildning/utveckling under 2007. Flest timmar läggs på ESB-utbildningar. Därefter kommer i antal timmar Operatörsunderhåll (OP-UH) steg 0 och 1, lagledarutbildningar, Metod för minskad sjukfrånvaro samt Interna dialogen 2. Noteras kan också att 1.200 timmar planeras för en utrymningsövning i maj.

Rehab

Ett nytt policydokument för rehabarbetet i terminalen håller på att tas fram. Oenigheten mellan parterna gäller hur långt ner i organisationen som *ansvaret* för rehab ska föras. Enligt SEKO bör *ansvaret* tills vidare ligga kvar på produktionschefen.

På terminalen finns drygt 100 anställda som haft sju eller fler korta sjukledigheter under det senaste året. Enligt lagstiftningen skall då en rehabutredning göras. Som så mycket annat har detta inte skötts tidigare på Årsta.

Lagledarna har nu fått i uppdrag att genomföra de samtal som behövs för att starta en utredning. OBS! att den enskilde har rätt att ta med sig en facklig representant, om man så önskar.

En utbildning i rehabiliteringsarbete pågår på terminalen.

Integration och jämställdhet

Personalchefen har kallat till ett första möte om 2006 års (!) jämställdhets- och integrationsplan för Årsta.

Friskvård

SEKO föreslog att den friskvårdsgrupp som har funnits på terminalen ska aktiveras på nytt.

Karin Sundqvist, som är anställd sedan några år för att arbeta med friskvårdsfrågor, slutar sin anställning den 1 november och går in i Futurum. Personalchefen kommer att kalla in friskvårdsgruppen / hälsoinspiratörerna till ett möte för att diskutera hur arbetet ska bedrivas i fortsättningen.

Trivselpengar

En policy för hur vilka "trivselpengar" som får användas och hur de ska fördelas 2006 har beslutats:

- Luciakaffe
- Julbord
- 250 kr/kuvert till middag som lagen får anordna.
- Frukt
- OK med kaffe + bulle vid arbetsplatsträffarna.

Massage

Den massage som idag finns tillgänglig på terminalen ska finnas kvar i samma tidsfattning som hittills. Den kommer även i fortsättningen att utföras av Zacharias Koskinen och BOKA Massage.

Palett

WM-data har som bekant tagit över hanteringen av Postens löner. Som en följd därav ska deras personal- och löneadministrativa system Palett ersätta PULS.

Ett antal olika pilotstudier pågår runt om i Posten. Årsta är pilot för en modul i Palett som kan ersätta Besched och liknande system. Piloten genomförs på DIL:en som är den enda enhet på Årsta som idag testar Besched.

Arbetsgivaren har tillsatt Monica Bolinder som projektledare.

Jan Åhman

ESB

• Layoutgruppen genomför för närvarande en informationsrunda i samtliga lag i terminalen. Vid mötena presenteras dels grunderna för ESB, dels fyra alternativa förslag till ny layout i terminalen.

Den 26-27 oktober ska layoutgruppen arbeta fram ett huvudförslag. Detta skall samverkas den 3 november. Därefter lämnas förslaget till Huvudkontoret för beräkningar. Beslut om Årstas layout tas i början av december.

Från SEKO deltar Åke Anevad och Monica Lindberg i layoutgruppen och från skyddsorganisationen Jan Alvebäck.

Utbildning

Utbildningen i den nya videokodningen har påbörjats. Till en början ska 350 anställda utbildas i de fyra första (av

sex) "rollerna", som det kallas: adressfält, tjänst, postnummer samt utrikes. De två sista rollerna, utdelningsadress och mottagare tas i bruk senare.

När den nya videokodningen är fullt genomförd (2008) kommer Årsta att ha 32 videokodningsplatser; idag har vi sammanlagt 60 platser. Förutom den nya utrustning som nu installeras och börjar gå i skarp drift i slutet av november kommer IRM:s (Siemens) och SSM:arnas videor att finnas kvar ytterligare en tid.

Våra f.n. fyra Alcatel-GSM:ar uppgraderas den 20-26 november. Den femte, GSM 16, uppgraderas när den återkommer från utflykten till Frankrike.

Den sista veckan i november blir med andra ord extra känslig; man får innerligt hoppas att ledningen tar med det i beräkningen!

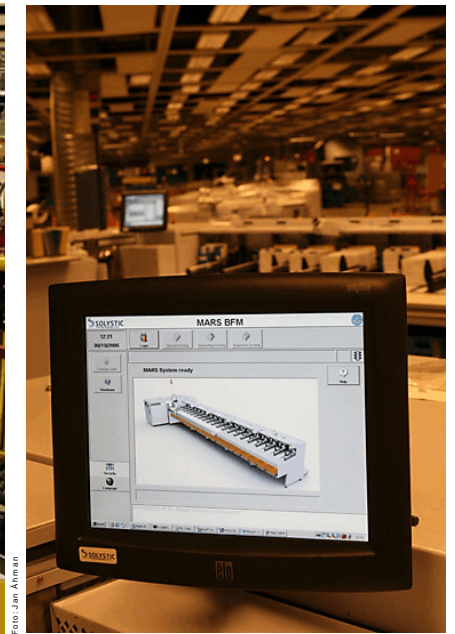


Foto: Jan Ahnén



ESB-bilder

• Årsta-, Göteborgs- och Malmöklubborna träffades den 30-31 oktober i Malmö för att diskutera ESB och samtidigt studera de första BFM-maskinerna på plats i en svensk terminal.

Bilderna. Överst: En av Malmö:s sju BFM:ar. *Mitt:* T.v. Mohibul Ezdani och Raiili Kalliovaara studerar innehållet i ett par av maskinens 20 staplar.

T.h. Kenneth Petersson från Malmöklubben förklarar brevförädlingens gåtor för Janne Skog från Årsta-klubben. *Nederst:* 120 hyllvagnar i en rad. Årsta ska få plats med 500!

Besked från arbetsmiljöenkäten:

Belastningsergonomin och bullret två "måsten" i handlingsplanen!

– "Arbetsledningens kompetens är inriktad på att skapa ohälsa. Den onda arbetsplatsen?"

Denna bittra kommentar fälls av en av våra arbetskamrater i årets upplaga av terminalens arbetsmiljöenkät via webben.

Riktigt så dåligt betyg får inte vår arbetsplats av alla oss 636 svarande (av ca 1150 möjliga) på alla områden. Men visst är det påtagligt att samma största problem, belastningsskadorna och bullret, återkommer år från år som dominerande i enkäterna utan att några väsentliga förbättringar inträffat. Tvärtom. Bullret har ökat efter förra omorganisationen (Tba-Nkp-flytten hit), helt planenligt. Och de belastningsergonomiska förutsättningarna har försämrats, bl a till följd av den hopplösa trängseln, lika planenlig, som följde av den sk förtätningen i lokalerna. Det är lätt att bli bitter.

Gör ont

Det gör ont!

I alla händelser är det många som fått ont i kroppen av Årsta-jobbet. (Jag också.) På frågan om fysiska belastningsbesvär under det senaste halvåret svarade bara 18 % att de aldrig haft sådana. Mer än hälften (54 %) hade besvärats av överbelastning - som ont i huvudet, värk i rygg, nacke, axlar - ofta eller t o m mycket ofta. De flesta har alltså markerat 3 eller 4 på den fyrgradiga skalan från aldrig (1) till mycket ofta (4), där 2 och 3 i tidigare enkäter tolkats som "ibland" respektive "ofta". Därutöver har 29 % haft besvär ibland, dvs markerat en tvåa. En dryg tredjedel hade tvingats sjukskriva sig på grund av överbelastningen.

Bistra siffror

Detta är bistra siffror. En jämförelse med enkäten 2004 (utelämnar 2005 års enkät som genomfördes bristfälligt) antyder att problemen ökat. Då omfattade frågan dubbelt så lång tid, den senaste 12-månadersperioden. Rimligen borde fler ha haft besvär under ett helt än under bara ett halvt år under oförändrade omständigheter. Men så är inte fallet. 2004 svarade

fler, 21 %, att de aldrig haft fysiska belastningsbesvär. Dessutom svarade ingen (0 %) att de haft besvär mycket ofta. 2006 däremot hade en hel fjärdedel av de svarande (25 %) haft besvär mycket ofta.

Investeringar

Detta får inte avfärdas som "det gamla vanliga". Årsta är på katastrofkurs! Det är hög tid för investeringar i bättre ergonomiska förutsättningar! "Problemet är inte att vi motionerar för lite utan att arbetsmiljön och sysslorna ser ut som de gör!" kommenterar en av de svarande. Så sant! Ensidigheten värst

Hur ser våra sysslor ut? Årets enkät innehöll en del konkretiserande frågor om belastningsproblemen. Svaren är informativa. (1 = aldrig, 4 = mycket ofta, 2 och 3 tolkas rimligen som "ibland" respektive "ofta" som i tidigare enkäter).

Besväras du av ...

	1	2	3	4
stillasittande arbete	55%	29%	12%	4%
tunga lyft	28%	30%	24%	17%
ensidiga rörelser i arbetet	18%	32%	29%	22%
svåra eller obekväma arbetsställningar i arbetet	18%	39%	29%	14%

Ensidiga rörelser

Flertalet har alltså inte fått belastningsbesvär av stillasittande arbete men däremot av såväl tunga lyft som ensidiga arbetsrörelser och svåra / obekväma arbetsställningar. En majoritet av de svarande hade ofta eller mycket ofta fått belastningsbesvär av de ensidiga arbetsrörelserna, som här framstår allra värst av de fyra nämnda inslagen i vårt jobb.

Buller kan orsaka hjärtinfarkt!

En överväldigande majoritet markerar år efter år att bullret är en mycket kännbar arbetsmiljöplåga och 2006 är inget undantag. På den fyrgradiga skalan från "dåligt" till "bra" om ljudförhållandena markerade flest (46 %) en etta, hela 81 % gav de sämsta betygen (1-2).

Detta stämmer väl med tidigare års resultat. Men vår arbetsgivare har verkligen nonchalerat personalens massiva manifestationer mot bullret, tyvärr med Arbetsmiljöverkets föreskrifter som vapen. (Bullernivån är lägre än "förbudsgränsen".) Med AFS i handen har man t o m medvetet ökat bullret genom "förtätningen" av maskinparken. Vilken cynism!

Långvården

Det bullrar mer på många andra arbetsplatser (t ex hos postgrannen Segeltorp)! Det är sant. Men det är ändå ren cynism när arbetsgivaren tillbakavisar våra krav på sänkta ljudnivåer med detta låtsasargument: Det finns de som har det värre! Underförstått: Det finns ingen anledning att klaga. Jag minns fortfarande scener från långvården på 80-talet. Patienter med allehanda svåra plågor i behov av omtanke och kanske en tröstande axel att gråta ut lite vid någon gång. De bemöttes på samma sätt: Andra är minsann sjukare än du! Den totala känslökylan.

Stendöva

Vi riskerar väl inte att bli stendöva av jobbet på terminalen men vi skadas på många sätt. I enkäten kommenterar en del att de fått tinnitus eller försämrad hörsel. Bullret är också en förbisedd stressfaktor med allvarliga konsekvenser. Buller kan orsaka hjärtinfarkt, hävdar expertisen (se tidningen Arbetsliv nr 2/2006). Vid långvarig exponering för ljudnivåer över 50 decibel (dBA) ökar risken för hjärt- och kärlsjukdomar. För varje 5 dBA högre ljudnivå ökar risken att drabbas av kroniska skador med så mycket som 15 procent!

Sorterarna i Årstaterminalen exponeras under hela arbetsdagen för ljudnivåer högre än detta. Även sortering i t ex manuella små innebär förhöjd risk. Bullret i GSMs maskinhall och inom IRMs område innebär ungefär en 75-procentig ökning av risken för hjärt- och kärlsjukdomar!

Stressen

Bakgrunden till att forskare (vid bl a Karolinska Institutet och Centrum för folkhälsa) hävdar ovanstående är att bullret höjer blodtrycket och ökar produktio

nen av stresshormoner. Våra stresshormoner aktiveras också av andra faktorer på arbetsplatsen. Det syns även i enkäten. 60 procent av de svarande anger att de upplevt psykosocial överbelastning (exemplifierat som en känsla av otillräcklighet, ovisshet om verksamheten och arbetet). En tredjedel av samtliga svarande hade upplevt detta ofta eller mycket ofta. Handlingsplaner av värde!

Gör något!

Medvetenheten om att huvudproblemen på Årsta-terminalen är belastningsergonomin och bullret borde avspeglas i beslutsamma handlingsplaner. Att ha en plan innebär inte att man verkligen gör något (kommentar ur enkäten). Gör något, Posten!

Min personliga önskan som skyddsombud är att som *obligatoriska första punkter i varje handlingsplan för arbetsmiljön* härnäst ska finnas: *Minst 3 väsentliga åtgärder för att förbättra de ergonomiska förutsättningarna och lika många för att minska exponeringen för buller!* Som genomförs!

Utan effektiva sådana åtgärder kan Årstaterrminalen aldrig kalla sig en god arbetsplats!

Ewa Thörn, skyddsombud

Ett PS: Enkäten pekar ut ytterligare två riktigt allvarliga problem, upplevda av många: Inomhusklimatet och Luftkvaliteten. Men de förtjänar en egen artikel - liksom förslagen om handlingsprogram!

Ännu oklart om arbetstidsreglerna

• Den 1 juli 2005 infördes vissa regler i EG:s arbetsdirektiv i den svenska arbetstidslagen. Lagen ändrades den 1 juli ifjol, men där det finns kollektivavtal träder de inte i kraft förrän den 1 januari 2007. Det är alltså det datum som vi har att rätta oss efter. Ändringarna gäller fr.a. inom fyra områden:

- Veckoarbetstid
- Veckovila
- Dygnsvila
- Nattarbete

Dygnsvilan

Det område som kan ha störst betydelse för vår del tycks vara de nya reglerna om dygnsvila. Det har tidigare inte funnits någon regel om dygnsvila i den svenska arbetstidslagen (men däremot om "nattvila" i lagen och "viloperiod" i vårt avtal - där är gränsen åtta timmar). Nu införs EG:s regel om minst 11 timmars dygnsvila. Dygnsvilan ska vara sammanhängande och den ska läggas ut under varje period om 24 timmar. Tiden mellan midnatt och klockan 05.00 ska ingå i dygnsvilan, men i det avseendet får man göra avsteg "om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 05.00", som det står i lagen. Med denna skrivning är det en god gissning att vårt nattarbete får fortsätta och att det är acceptabelt att nattarna har sin dygnsvila på dagen - bara den uppgår till 11 timmar. De klarar också som regel sina 11 timmar så som

schemana ser ut idag, men det finns inte så stora marginaler. Slutar man 06.00 får man börja tidigast 17.00; slutar man 06.30 så är det 17.30 som gäller.

Tvåskiftarna

Observera att man talar om "varje period om 24 timmar". Man behöver alltså inte följa kalenderdygnet. Nattarna klarar sig som sagt med sina scheman, och för deltidarna bör det inte vara några problem.

Däremot blir det bekymmer för tvåskiftarna som har vändvakt mitt i veckan. Efter den senaste schemaändringen i höstas är viloperioden den tisdag-onsdag när man byter från eftermiddag till förmiddag nere i åtta timmar. Nu krävs elva! Antingen måste man därför tidigarelägga avslutet på tisdagen/senarelägga inställelsen på onsdag - eller också gå över till att göra skiftbytet i samband med helgen!

OM nu lagens ska tolkas ordagrant, vill säga! Vi har från klubbens sida under en längre tid begärt att få besked om detta från högre ort. Almega, som är den arbetsgivarorganisation som är bärare av vårt kollektivavtal, har visat ointresse för frågan. De anser - märkligt kan det tyckas - att frågan kan vänta till nästa års avtalsrörelse. Kanske har det nu trots allt börjat röra på sig. Den 7 november träffas Posten och facken för att diskutera frågan. Posten ska innan dess ha haft kontakter med Almega.

Jan Åhman

Axplock ur arbetsmiljöenkäten

"Mkt störande buller, ger stressymptom"

"Det som är största problemet är att det är för trångt på många ställen när man ska fram med burar, vagnar och dyl. En del passager är inte avpassade för storleken på burar och vagnar så man får gå omvägar. Dessutom står det för mycket grejer överallt som man inte vet vart man ska placera. Det är värst på kvällen"

"Bullerkartläggningen verkar ha fungerat som ett alibi för AG att inte göra något"

"Kontinuerligt brus, buller, är dödstrött när jag kommit hem. Lider mellanåt av tinnitus"

"Står man och stämplar manuellt står man ändå i buller, problemet är störst på kvällen när alla maskiner är i gång. Man blir trött i huvudet och ljudkänslig när man kommer från jobbet. Det måste gå att få en tystare miljö!"

"Arbetsbelastningen är för hög och tung för att vara ett nattarbete, stor risk för

utslitningsskador"

"För lite stolar och vagnar, vi letar ungefär upp till 5-10 minuter var efter stol och vagn vid varje arbetsbyte. Det är mycket pengar i tid som går åt där"

"Det har lagts in ett nytt golv i ALA-landskapet. Golvet har inneburit ett riktigt lyft. Tidigare, då golvet var av ren betong, var jag sjukskriven då och då på grund av inflammationer i fötterna och ont i knäna"

"Ständiga omorganisationer som skapar oro, uppgivenhet och minskad arbetsglädje."

"Moderna Tider"

• I Jokkmokk finns en biograf som drivs av ett gäng sanna cineaster. När jag var där för några veckor sedan visades Charles Chaplins "Moderna Tider".

Det borde väl inte behöva upprepas men ändå, Chaplin var ett geni och också en stor visionär. Filmen talar rakt i hjärtat till människor även idag. Vi skrattar gott åt allt som den stackars "blårocken" Charles råkar ut för. Men någonstans mitt i filmen slutar i alla fall jag att skratta när det går upp för mig, att den verklighet han skildrar i viss mån är vår egen vardag. Trots alla åren som har gått sedan filmen spelades in.

Effektivitet

Chaplin hade utan vidare problem kunnat använda Årstaterminalen som miljö om han gjort sin film idag. Den maskinella hanteringen av post gör att verksamheten på Årsta numera liknar vilken processindustri som helst. Ännu mer blir det när 10 stycken BFM-maskiner ska pressas in i terminalen. Produktionschef, produktionshall och produktionspersonal är begrepp som talar om vad det handlar om. Varje process målsätts och beräknas utifrån ett tänkande, att effektivitet och bra resultat är lika med antal brev sorterade per person och timme, det som kallas nyckeltal. Mänskliga behov som sammanhållning, personliga relationer och vårt behov av vila och avkoppling blir problematiska, då detta inte är så lätt att beräkna.

Matningsmaskin

En helt absurd scen i "Moderna tider" är när man provar en matningsmaskin på "Charles". Mat måste man ju ha för att kunna arbeta, så då får man ordna det så effektivt som möjligt. Ingenjörerna som är arbetsplatsens genier konstruerar en robot som ska utfodra arbetarna utan att dom behöver lämna bandet. Genialiskt för då behöver inte matintaget påverka produktionen. Skrattet fastnar i halsen när man ser det, vi lider med den stackars "blårocken Charles" som valts ut till försöksskanin. En obehaglig känsla av igenkännande infinner sig efter ett tag. Äta ska vi helst göra på så kort tid som möjligt. Snabbt och effektivt. Ingen tid över för att låta maten smälta och ge oss tillbaka den energi som vi har gjort oss av med. Ingen tid till småprat och umgänge med

arbetskamraterna. Så att vi sedan väl preparerade kan "producera" med gott resultat.

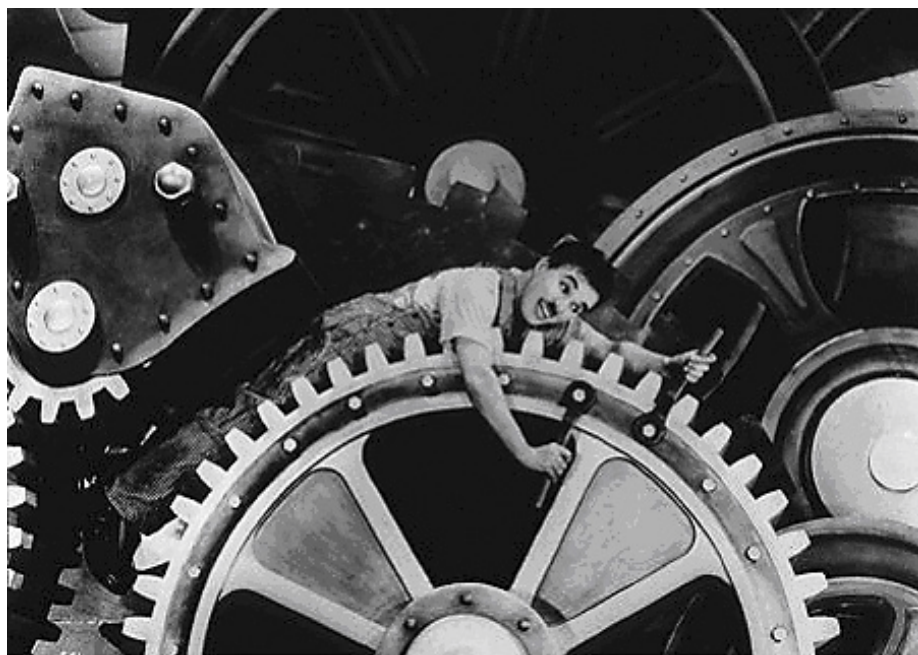
Mänskliga brister och förmågor

Vi fungerar på så många sätt annorlunda än maskiner. Vi har förmågan till flexibelt tänkande, behovet av goda relationer och

derna struntar fullständigt i hur vi har det när vi jobbar, bara man får sin produkt levererad i rätt tid och till rätt pris.

Brandkår

...men det är ju precis det som vi inte gör när det blir kvarligg. Och dyrt blir det när vi får sortera på övertid för att inte få ännu mer förseningar. Att inte arbetsgivaren ser



viljan att kunna planera arbetet. För vårt välbefinnande behöver vi även i lagoma mängd vila och avkoppling. Blir inte dessa behov tillgodosedda så presterar vi allt sämre, vi tröttnar och till sist blir vi sjuka av otillfredsställelse. Några av oss förr, andra senare beroende på personlig uthållighet.

Ett störande element i produktionsplaneringen är till exempel våra pauser. Enligt arbetsgivaren ska pauser vara så få och så korta som möjligt. Dom får inte störa produktionen, utan ska läggas utifrån enhetens maskinkörningsschema. Inte efter när det passar bäst, för att vi ska må så bra som möjligt.

- Jajaja! Sådär kan man ju tänka när man tänker fritt, men vi måste ju faktiskt "leverera" vår "produkt" tillräckligt kostnadseffektivt för att kunna konkurrera med andra på marknaden. Det är en arbetsplats det här, och inget vilohem. Varje extra paus betyder bortfall i produktionstid, och vi är ju anställda för att producera. Kun-

sambandet mellan psykosociala behov och arbetsresultatet, tyder på okunskap och dålig insikt. All den tid som inte är mätbar sorteringstid anses vara förspild tid och skall helst utplånas. Förslag som främjar en god psykosocial arbetsmiljö ses som kostnader, tidsfördriv och allmänt produktionsstörande. Detta är helt fel tänkt för det kan aldrig vara kostnadseffektivt, med de svindiga "brandkårsutryckningar" man numera tvingas ta till för att "rädda" posten.

Ballar ur

Åter till Chaplin finns det en scen när ledningen för att öka produktiviteten skruvar upp hastigheten på bandet vilket tvingar alla att jobba snabbare. "Moderna tider" har korn på sanningen om vad som då händer. Vid sin arbetsplats står Chaplin och sliter och han ballar ur helt. Han börjar arbeta i en takt som till slut gör honom totalt oanvändbar, då han tappar greppet och far in i maskinen. Den här scenen visar precis vad som händer när



tempot blir högre än vad vi mäktar med. Då ökar felhanteringen, han tvingas slarva, hamnar i bråk med arbetskamrater och arbetsledare, och han riskerar att skada både sig själv, maskinen och arbetskamraterna. "Blårocken Charles" blir då enbart en kostnad och inte en tillgång för företaget.

"Felaktig produktionsplanering"

Hög maskinell hantering med hårt styrt arbete måste kompenseras med väl avvägda pauser, för att få en tillräckligt hög produktivitet. Det måste också finnas tid för eftertanke, översikt över arbetet, samspråk och kunskapsöverföring. Konsekvenserna blir annars: kvalitetsbrister, passivitet, missförstånd, konflikter och en ökad risk för arbets-skador. Frukansvärt kostsamt, både för den enskilde medarbetaren och för företaget. Maskinerna står ju då stilla och personalen kan av okunskap, av missämja och av hälsoskäl inte utföra det arbetet som man räknar med att dom ska göra. "Felaktig produktionsplanering" kallas det på terminalspråk.

"Moderna tider" på arbetsplatsträffarna!

"Okej! Visst har du rätt", mumlas det från många håll och kanter, men vad ska vi göra åt det? "Vi sitter ju mitt i skiten allihop." Det sista sagt inte av mig, utan av en representant för arbetsgivaren som givetvis förblir anonym.

Vi har problem med den psykosociala arbetsmiljön på Årsta, och det påverkar produktionen negativt. Det är lika kostsamt som trasiga GSM:er och transportproblem. Om vi till att börja med kommer överens om det, kan vi lägga energin på att hitta lösningar. För förutsättningen för att man ska kunna lösa problem, är att alla parter är överens om att problemen existerar. Att goda lösningar är lönsamma om man tänker mera långsiktigt, måste vi också bli eniga om. Om tiden går och inget görs, och problemen sopas

under mattan, så ökar bara kostnaderna.

Tillbaka

Kanske skulle vi föreslå som första åtgärd att "Moderna tider" visas på arbetsplatsträffarna på hela terminalen? Sedan skulle man avsätta tid till att diskutera hur man ska undvika att verkligheten i filmen blir vår vardag. Alla förslag ska då vara värda att diskuteras. Tiden kan tas från "metodspelet" och "den interna dialogen" som man uppenbarligen från arbetsgivarhåll anser att vi har råd med.

För en sak kan vi väl ändå vara överens om. "Moderna tider" är att gå tillbaka hundra år i utvecklingen!



Eva Brattström

Eva Brattström är ledamot av sektionsstyrelsen på Enhet 1-2 på Årsta.

Vägen ur mörkret

Länge levde jag i mörkret, mina tankar och handlingar, baserades på rädslan.

Rädslan för livet, rädslan för kärleken, rädslan för döden.

Plötsligt materialiserades, min andlige livsguide. Han visade mig genom handling, livets och kärlekens ursprung.

Den enda sanna kärleken, flödar ur evighetskällan, min odödliga okränkbara själ.



Anna Panic

Anna Panic arbetar på Enhet 1 på Årsta och ingår i Facktuellts redaktion.

Inga nya friårsplatser

• Högeralliansen har redan från börjat deklarerat att de tänkte avskaffa friåret. När budgeten blev känd stod det klart att de uppfyllt sitt vallöfte. De var dessutom så snabba att de omedelbart ändrade i det regleringsbrev som styr Arbetsmarknadsverket:

- Inga nya friårsplatser får initieras.
- Endast de ansökningar som låg

inne och hann slutbehandlas före den 24 oktober får påbörja sin ledighet efter detta datum.

Därmed var det kört för alla som hade hoppats på ett eventuellt hinna ansöka före nyåret.

/Jan Åhman

Några intryck från en omorganisation

• Nu när svallvågorna efter den stora o(m)organisationen på Årstaterminalen har lagt sig kan man ju undra om de många frågetecken den föregicks av har rätats ut. Det uttalande vår högste chef Erik Olsson gjorde i Nyhetsposten 8/2006 om en annan omvandling skulle lika gärna kunna gälla för den på Årstaterminalen. "Att omorganisationen drivs i ett högt tempo är precis som det måste vara."

Vi som ur ett gräsrots- eller kanske snarare blårocksperspektiv upplevt nämnda OO kan nog undra om Erik Olssons motivering ett par meningar längre fram i sitt resonemang går att överföra också till vår verksamhet. "Vårt viktigaste perspektiv är att till varje pris se till att våra kunder sätts i första rummet". Såvitt jag förstår har vår OO medfört att en stor del av personalen praktiskt taget över en natt

förväntas klara av att sköta maskiner och utföra andra arbetsuppgifter med bara mycket bristfälliga instruktioner. Jag undrar hur många som skulle våga sig ut i trafiken om de visste att körskoleundervisningen bestod i en timmes körlektion och avslutades med "Kom ihåg att skilja på broms- och gaspedal. Lycka till!" Inte att undra på att det uppstått en mängd problem.

Startknappen

Såväl personal som arbetsledning har vittnat om att det ibland rått närmast kaotiska förhållanden senaste månaden. Högt tempo? Javisst. Men sätts kundernas intressen verkligen i främsta rummet? Fler har säker med mig undrat över hur det kommer sig att när det varit frågan om aktiviteter som Riksnätsspelet, som av

några i mitt dåvarande arbetslag upplevdes som så meningslöst att de bönade och bad om att få avbryta det för att i stället få gå ner och sortera, då fanns det dyrbar produktionstid att avvara. Men nu, när det handlar om verklig post och verkliga kunders berättigade krav att få sin post i tid, nu finns den inte. Maskinoperatörer har suckat över att det hela tiden kommer personal till maskinerna som är helt ovana. (Ett av de många tillfällen Teknik och underhåll fått rycka ut senaste tiden lär ha gällt en person som placerats vid en maskin men tydligen inte instruerats om var startknappen satt.) Mot den bakgrunden är det inte förvånande att de volymer som man tidigare kunde räkna med att maskinerna klarade av i varje fall vid storbrevs-maskinerna nu måste räknas ner. Erfarna maskinoperatörer uppskattar den tid det tar att lära sig hantera dessa på ett optimalt sätt till mellan ett och tre år.

Arbetsvariation

Antagligen skiljer sig maskinerna i detta avseende inte från dem som sorterar småbrev. Troligtvis har vi alltså en relativt lång period att se fram emot när maskinparken producerar mindre än tidigare. Skall man ändå försöka säga något positivt så här långt så verkar många, men långtifrån alla, sätta värde på de ökade möjligheterna till arbetsvariation.

Ett gammalt talesätt säger att "Det man förlorar på gungorna får man ta igen på karusellerna". Det är inte utan att man ställer sig frågan var de karuseller finns där man från terminalledningens sida har räknat med att ta igen det man förlorar på ovannämnda gungor. Det kan i varje fall inte vara på den manuella uppsamlings-sorteringen. Eftersom fackförteckningen skiljer sig mellan stor- och småbrevsfacken som flertalet sorterare regelbundet växlar mellan måste sorteringen snarare gå långsammare än tidigare.

Det är nog ingen särskilt vågad gissning att den grundläggande verksamheten idag fungerar sämre än förut. Praktiskt taget dagliga kvarligg och återkommande övertid på helgerna för att sortera den post man inte hunnit med under veckorna talar sitt tydliga språk. Ingen borde egentligen heller vara förvånad över detta utfall.

Klubb Årsta

kallar till

HÖSTMÖTE

Lördagen den 25 november kl.13.00

Plats: Restaurangen, Årsta postterminal

På dagordningen:

Verksamhetsplan och budget 2007

Val av huvudskyddsombud

Val av valberedning

Aktuella rapporter

Förslaget till Verksamhetsplan finns att hämta på klubbexp.

Efter mötet bjuder klubben på middag.

Anmälningstalong på sista sidan!

Välkomna!

/Styrelsen

Frimärke

I stället för att förbereda personalen för de nya arbetsuppgifterna innan OO får nu rätt många försöka lära sig så gott det går allteftersom. En postal version av "Trial and error" - metoden som kanske kan översättas med: "Tuta och kör, går det så går det".

Om vi sedan ser till personalens välbefinnande, det är faktiskt både stressande och olustigt att utföra arbetsuppgifter utan ordentliga instruktioner, så verkar de psykosociala frågorna vägt mycket lätt i den komplicerade ekvation OO består av. Frågan är om de överhuvud taget vägts in av arkitekterna bakom. I varje fall skulle de synpunkter man tycks ha tillvaratagit från den personalsammansatta referensgrupp som regelbundet träffades inför OO antagligen kunna sammanfattas skriftligt på baksidan av ett frimärke.

Bagdad

Fleråtalet reaktioner jag har hört bland arbetskamrater är också allt annat än positiva, även om den person som muttrade något om att han hellre skulle vilja vara i Bagdad kanske ändå tappat sinnet för proportioner. Att inte heller arbetsledningens verkar ha haft någon avundsvärd situation, snarare då tvärtom, är knappast någon tröst. Mitt intryck är att den psykosociala arbetsmiljön på kort tid har försämrats. Och hur skulle det kunna vara på annat sätt när en del som tidigare ingick i arbetslag där medlemmarna i alla fall kände varandra så väl att de någon gång om året kunde tänka sig att gå ut en lördagskväll och dela en måltid, numera

ingår i "Iag" där samtliga sällan eller aldrig befinner sig i samma rum, än mindre arbetar tillsammans? Flera jag talat med är efter en dryg månad fortfarande osäkra på vilka som tillhör deras lag, eller vet vad samtliga i laget heter.

Främlingar

Arbetslag betyder faktiskt samverkande grupp. Att använda begreppet om rent administrativa personsammansättningar som man gjort i den nuvarande organisationen uppfattar jag som ett missbruk av språket. Visserligen är många av de arbetsuppgifter vi har av en karaktär som gör det omöjligt att hålla lagen samlade. Men man har inte heller försökt göra detta ens där det vore möjligt, som i postöppningen eller den manuella sorteringen. Att utföra likadana arbetsuppgifter som andra samtidigt, innebär faktiskt inte automatiskt att känslan av att göra något tillsammans uppstår.

En arbetssituation där man en stor del av arbetsdagen är omgiven av personer man uppfattar som främlingar kan i stället locka fram direkt antisociala sidor som tex kan yttra sig i att man helt enkelt inte vill lära känna fler personer än man redan gör. Något jag hört mer än en person säga. Har man från ledningens sida velat skapa en organisation där personalen pratar mindre med varandra tror jag man har lyckats. Förutom i de grupper som har gemensamma måltidsuppehåll finns det numera rätt små möjligheter att samtala ens på rasterna eftersom man normalt inte delar dessa med mer än med en del av lagmedlemmarna. De som ändå har rast samtidigt kan

mycket väl befinna sig i olika ändrar av terminalen och av den anledningen använda olika uppehållsrum.

Leende människor

Jag tror därför att vi håller på att få en tystare arbetsplats, något som såväl skydds- som de fackliga organisationerna visserligen länge önskat - men knappast av det skälet. Man behöver inte ha deltagit i någon av Wojtech Roginskis utmärkta studiecirkelar om den psykosociala arbetsmiljöns betydelse för att inse att förutsättningarna för att åstadkomma en anda där alla strävar åt samma håll försämrats när man upplöser, eller i varje fall försvagar de grupper som finns utan att ersätta dem med något som kan fungera lika bra. Det skulle förvåna mig om inte målet "Ett Årsta" idag är mer avlägset än före OO. Så är det också lättare att säga Tulipana-ros än att göra en.

För dem som uppfattar denna text som förhastad, alltför dystert eller negativ, vill jag påminna om rubriken. Det är här frågan om mina intryck, alltså verkligheten sedd genom ett temperament. Jag skulle enbart tycka det vore trevligt om nästa Faktuellt innehöll en mängd berättelser om hur fint produktionen flyter, hur bra kontakt man har fått med sina nya arbetskamrater och hur mycket bättre man trivs på jobbet.

Varför inte i så fall slå på stort med ett helt bilduppslag, ungefär som man brukar göra i Nyhetsposten? Fotografier av en lång rad terminalarbetare med breda leenden som bär på varsitt plakat där vi kan urskilja texten "Omorganisera mera!".

Günter Thiele

Günter Thiele arbetar på Enhet1 på Årsta.



Gott om plats. Inmatningen (en av fyra) vid Köpenhamnsterminalens SSM. Terminalen har tre SSM:ar, tillverkade av NEC.

**Faktuellt -
ledande
postfacklig
tidning**

Liljevalchsröst

Namn: Pia Stoor.

Aktuell som: Deltagare i Årstaklubbens visning av Giacometti och Bror Hjorth på Liljevalchs den 14 oktober. Till vardags nattlagledare på Tomteboda Klump.

I Posten sedan: 1971. Började som brevbärare i Bromma. Sedan blev det Stockholm Ban. Jobbade en period som vx på småkontoren i stan innan det var dags för Klara. Sökte och kom till Tomteboda 1999, "ville slippa resorna till Årsta när Klara flyttades över dit".

– Trivs på Tomteboda, tycker att det går framåt. Nu ser man en framtid igen för Tomteboda. Synd bara att terminalerna i Stockholm inte kan hjälpa varandra mer!

Bor: I Vallentuna.

Familj: Tre barn, hund och två katter!

Vad tyckte du om utställningen?

– Kul med en utställning som går så långt tillbaka i tiden – men ändå är så modern. Det är precis som om verken var gjorda idag.

– Båda konstnärerna är så jordnära, det gillar jag. Konsten bör vara för folket,



Pia Stoor

inte för de fina salongerna – eller hur?!

Någon favorit?

– Bror Hjorths målning av föräldrarna, där de sitter vid köksbordet, tycker jag om. Men också hans djurteckningar.

– Giacomettis bästa är de två raderna med huvuden (den ena av vännen Diego och den andra av hustrun Anette).

– Jag gillar också Bror Hjorths första staty som han gjorde ("Kubistisk flicka"). Jag noterade också att det ofta finns fönster med i hans målningar, undrar varför?

Någon annan konstnär som du tycker om?

– John Bauer och hans troll. Jag blir inspirerad av skog och natur, mitt sommarställe ligger i skogen i Dalarna – och heter Trollebo.

– Jag tycker också om våra "egna" keramiker, jag har köpt både av Leas afrikainspirerade skålar och Irjas brukskeramik.

Du var nära bekant och arbetskamrat med en av Bror Hjorths modeller?

– Min mamma var arbetskamrat på Marabou med Elsa Sköld-Tegnehag, som satt modell för Bror Hjorth 1942. Hon var då 22 år gammal. Elsa var uppväxt i Uppsala och bodde där när han målade av henne.

– Jag träffade Elsa första gången när jag var 12 år. Omkring 1970 började hon arbeta extra på Stockholm Ban och sista tiden i evakueringslokalen i Ilgodshuset. Mot slutet arbetade hon enbart på Posten. Jag jobbade tillsammans med henne när jag själv hade börjat på Banan. Hon kallades för "PralinElsa" eftersom hon hade med sig choklad som de som jobbade på Marabou fick ta hem. Själv kallade hon sig skämtsamt för "Eliza från Söder"; hon var fantastisk på att berätta historier.

– Hon satt sagotant åt mina egna barn och åkte med dem till Kolmården. Hon var med oss till landet och rodde på sjön med ungarna.

– Jag tror att många som arbetade på Stockholm Ban på den här tiden fortfarande minns henne. Fotografiet på Bror Hjorths målning med henne tog hon själv på en utställning i Uppsala ett av de sista åren hon levde, hon dog 2003. Hon var särskilt inbjuden till den här utställningen. Jag hade hoppats att få se tavlan här, eller åtminstone en större bild på den. Jag vet inte var den finns idag.

– Trots att målningen gjordes när hon var ung och långt innan jag lärde känna henne, är hon sig lik!

Jan Åhman

Bilderna till höger:

Överst: Skulptur av Alberto Giacometti.

Mitten: Bror Hjorth "Modell vid fönstret"

Nederst: Elsa Sköld-Tegnehag.



Årstaklubbens utflykt den 2 september

En solig dag på Birka

● Sitter här nu och tänker på vilken tur vi har, vi som var på Birka i går. I natt och i dag har regnet öst ner här i Tullinge och hela himlen är svart.

Men åter till den varma och soliga dagen i går.

09.10 samling vid stadshuset, fem båtar ligger på rad M.S. Victoria är vår båt.

09.30 styr Victoria ut förbi stadshuset och stävar bort mot Birka, solen tittar fram och det är skönt att sitta på övre däck med solen och vinden i ansiktet. Kul att se att några gamla kompisar från biltransporten är med, och så alla nya vänner, ett trevligt gäng.

Kungamakten

Vi är omkring 60 stycken på denna utflykt som får tacka Raili Kalliovaara för en fin dag. Efter ca: 1 timme och 45 minuter lägger båten till vid Björköbrygga, samling vid informationstavlorna på ön - där Janne Gebring och Raili berättade om de olika alternativ som finns att göra. Långa rundvandringen 1.5 tim korta 1 timme där var jag med + museum - där det fanns en modell av hur de tror att Birka sett ut en gång för länge sedan i slutet av 700-talet och fanns kvar i ca 200 år. Varför Birka upphörde vet man inte. En tanke är

att kungamakten flyttade till Sigtuna?

3.000 gravar

Guiden berättar om alla de ca 3000 gravar som finns på ön och på vilka olika sätt de blev begravda. En del blev brända en del satta upp några i kista. Att berätta allt som vår guide sa klarar jag inte, men vill ni ha en trevlig utflykt, åk då en sommardag till Birka. Tag med filt att sitta på och picknickkorg med fika och allt annat gott, det finns visserligen fika och mat på ön men de tar rätt bra betalt.

Stadshuset

Efter turer på en timme så blev det gott med ett glas öl och sitta ned och prata med våra jobbarkompisar.

Klockan 15.00 glider Victoria ut från bryggan på Björkö och strävar mot Stadshuset - vi sekoiter går in i matsalen och äter en god middag och vi är rätt hungriga.

Resan fram och tillbaka gick helt perfekt och alla vad jag såg var nöjda, så vi får hoppas på flera trevliga utflykter.

*Text: Karl-Axel Lindqvist
Bild: Janne Gebring och
Karl-Axel Lindqvist*

De som vill veta lite mer om denna tid, kan titta på nätet:

www.raa.se/birka

till Birka. Nedan: Hemresan; Detalj av modell över Birka; Rekonstruerat hus från Birka.

Bilder: Nederst tv: Ankomsten



MODERNA MUSEET

Africa Remix



Franck K. Lundangi Sinnenas hus, 2003



Georges Lilanga Di Nyama En stad för människorna, utan människor ingen stad, vi är människor, precis som ni, 1992

på Moderna Museet

den 2 december 2006 kl. 14.15

***gratis* gruppbesök med guidad visning för medlemmar i SEKO Klubb
Årsta PT**

Africa Remix är en internationell samlingsutställning med samtida konst från Afrika. Utställningen visar ett hundratal verk av 86 konstnärer. Konstnärerna, som kommer från 25 afrikanska länder, arbetar med olika uttryckssätt, installationer, fotografier, video, måleri, skulptur, teckning, ljud, ljus och performance. Konstnärerna representerar sina konstnärskap – inte sina länder.

Följ med! Anmälningslistan finns på SEKO:s anslagstavla på plan 2 i Årsta.

Välkomna!

**SEKO**
Klubb Årsta Postterminal

Teater för medlemmar i SEKO Klubb Årsta PT

DRAMATEN



Föreställningar på Stora scenens tredje rad gratis för SEKO-medlemmar.

Du kan gå på teater gratis!

SEKO Klubb Årsta PT har sex stycken Tredjeraden kort för teaterbesök på Dramatens Stora scen under säsongen 2006.

Biljetter finns till följande föreställningar:

Petter & Lotta och Stora landsvägen av Lucas Svensson och Elsa Beskow

19/11, 24/11, 25/11; 1/12, 2/12, 8/12, 15/12

Macbeth av William Shakespeare

8/11, 22/11, 23/11; 2/12, 3/12, 6/12

Lång dags färd mot natt av Eugene O'Neill

4/11, 10/11, 11/11; 5/12, 9/12, 10/12

Endagsvaror av Lars Norén. OBS! Lilla scenen.

2/11, 9/11

Lulu av Frank Wedekind. OBS! Lilla scenen.

11/11, 15/11; 7/12

Bokningspärmen med närmare information finns i Sektion Natt:s expedition på plan 2. Där hämtar du även biljetterna och lånar Tredjeraden kort. Dina biljetter kan också skickas hem per post.

För upplysningar & bokningar:

Kontakta ditt SEKO-ombud eller

Raili tel. 08-791 80 77, 073-678 77 01

Välkomna att boka biljett!



Klubb Årsta Postterminal

Stockholms Postens IK (SPIK)

Öppen för dig som arbetar inom Posten i Stockholm.

Föreningen har många idrottsaktiviteter på sitt program.

Medlemsavgift 150 kr/år.

Hemsida: www.spikinfo.se

Kontakt: Svante Olsson,
Årsta Natt

...

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 fiskeklubb

Medlemsavgift 150 kr/år

Kontakt: Inge Nilsson, Tba
tel 781 76 04



Fiskeklubbens kontaktman Inge Nilsson på Oqvista Storsjöns is.

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Normalbrev
Avs: SEKO
Klubb Årsta postterminal
120 21 ÅRSTA
Adressändring: se nedan!

Klubb Tomtebodas Budgetmöte

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Klubb Tomteboda Brev kallar till budgetmöte lördag 18 november kl. 14.00.

Lokal: Restaurang Flemings brygga, Fleminggatan 2-4.

På dagordningen:

Klubbens verksamhetsplan och budget 2007
Information om 2007 års avtalsrörelse och A-kassan. Christer
Rydh från förbundets förhandlingsavdelning medverkar.

Efter mötet bjuder klubben på middag. Anmälan genom
denna talong till klubbexpeditionen eller per post senast
10 november.

Namn:.....

SEKO
Klubb Brev Tomteboda
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA

Klubb Årstas Budgetmöte

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Klubb Årsta postterminal kallar till budgetmöte lördag 25 november kl. 13.00.

Plats: Restaurangen Årsta postterminal

På dagordningen:

Klubbens verksamhetsplan och budget 2007
Val av Huvudskyddsombud
Val av valberedning
Rapporter om aktuella frågor.

Efter mötet bjuder klubben på middag. Anmälan genom denna
talong. Lämna den till din facklige företrädare eller skicka den
till klubben senast 20 november.

Namn:.....

Sektion:.....

SEKO
Klubb Årsta Pt
Box 90 121
120 21 ÅRSTA