

# FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta Postterminal och Tomteboda Brev

• Nr 4/sep 2012

## Hur länge ska det fortgå?

● Vi skriver i det här numret om det vanskötta klumpprojektet och följderna av det. Vi föreslår en del åtgärder som skulle kunna mildra konsekvenserna och leda till en bättre service och anständigare arbetsförhållanden.

Vi har redan påtalat dessa brister till ansvariga chefer på högsta nivå, t.o.m. koncernchefen; problemet är att de slår dövörat till. De lyssnar inte längre utan framhårdar i att det vita repet är grönt.

Kanske är det också därför som de nu, när Årstas framtid ska planeras, tillsätter en pensionerad fd regionchef att starta Årstaprojektet! Det är inget mindre än en skandal.

Hoppet sägs vara det sista som överger oss människor; låt oss därför hoppas att det åtminstone finns någon ansvarig chef på högre nivå som vågar inse att kejsaren är naken och att det behövs ett grönt rep när sommaren nalkas!

/Red.

### Vi får betala

Det visar sig nu också att det till slut blir personalen på Årsta som ska betala de extrakostnader som KSM:en förorsakar. Det har hela tiden påståtts att kostnaderna ska särredovisas och betalas av projektet men så blir det inte. Istället ska våra scheman och vår arbetsvariation dras åt ett varv till och den sista återhämtningstid som finns stryks ut.

Det bör understrykas att de ansvariga för misslyckandet i projektet och det pris som kunder och vi i personalen får betala finns på regional- och koncernnivå.

### Korvskärarna

Dessa korvskärare tycks vara människor som har ytterst diffusa begrepp om vad en terminal är och tror att det är samma sak som ett brevbärarkontor med 25 anställda.

## Medlemsmöten:

● Sektion Årsta natt  
Lördag 13 oktober kl. 15.00  
Cardamom, Luntmakargatan 42

● Sektion Årsta 1-2  
Lördag 20 oktober kl. 12.00  
Cardamom, Luntmakargatan 42

● Klubb Tomteboda  
Lördag 20 oktober kl. 13.00  
Hotell Norrtull, St Eriksgatan 119

● Klubb Årsta  
Lördag 24 november  
Restaurangen, Årsta postterminal



Från manifestationen den 26 maj. Vid mötet talade bland andra riksdagsman Eva-Lena Jansson (s). Hon medverkar vid Sektion 1-2:s medlemsmöte den 20 oktober.

Årstaklubben på Internet:  
[www.sekoarsta.se](http://www.sekoarsta.se)

## Faktuellt nr 4/2012

Faktuellt ges ut av  
nedanstående klubbar.

Red : Jan Åhman  
Tel: 0708- 717 310

jan.ahman@posten.se

Red : Janne Skog  
Tel: 0104-365 461

jan.skog@bredband.net

Red: Åke Anevad  
Tel: 0104-363 894

akeanevad@gmail.com

Red: Eva Brattström  
Tel: 08-656 77 99

eva.brattstrom@tele2.se

Nr 5/2012 beräknas  
utkomma i november

•

Klubb Brev Tomtebodas  
Plan 2½

173 00 TOMTEBODA

Klubbexp: Plan 2½

Ordförande: Keshi Natanael

Tel: 010-436 58 92

•

Klubb Årsta Postterminal  
Box 90 121

120 21 ÅRSTA

Klubbexp: Plan 3

Tel: 0104-365 322

Ordförande: Jan Gebring

Tel: 0104-365 322

•

SEKO Stockholm  
Box 1032, 171 21 Solna  
Tel: 0770-457 900

A-kassan

Tel: 08-678 00 00

Foto om ej annat anges:  
Jan Åhman

# Ge oss åtminstone grön färg att måla det vita tältrepet med

● När jag gjorde militärtjänst på flyget (F4) i Östersund 1981-82 så förundrades jag över hur befälen lekte som barnungar. Vid övningarna skakade befälen hand och gladdes över att vi vann kriget om inte infanteriet lyckades inta oss. Jag funderade ofta på hur det skulle gå för dessa leksugna officerare om de fick jobb i den civila sektorn. Jag jobbade på Statens Järnvägar och lagade lok på den tiden och kunde inte föreställa mig att dessa officerare skulle kunna vara chefer i en verksamhet där det måste levereras i verkligheten. Loken måste fungera annars rullade inte tågen och då blev det inga intäkter till järnvägsbolaget. Det var ingen lek utan fullt allvar.

### "Jag orderger"

Den dummaste händelsen jag minns från min militärtid i flyget var när vi var ute och lekte krig och skulle sätta upp ett tält. Ett av repen som skulle hålla upp tältet var vitt och inte camouflagesfärgat i grönt. Ett tältrep avsett för snö och vinter hade av misstag kommit med i sommartältet. Vi sa till vår officer att det här inte är bra för fienden kommer att upptäcka oss med ett vitt rep lysande i grönskan. Då sa vår officer "jag orderger er att det vita repet är grönt". Så kan man göra om det är lek men hade det varit blodigt allvar borde vi ha bundit vår officer och snarast camouflagesfärgat det vita repet istället för att garanterat bli upptäckta och dödade av fienden.

### Behålla kunder

Jag skriver det här för att många minnen kommit från min tid i det militära när jag argumenterat och förhandlat om hur vår klumpmaskin på Årsta postterminal ska skötas. Vi har haft många synpunkter och föreslagit många olika lösningar för att få maskinen att fungera. Vi i SEKO är mycket måna om att behålla våra kunder för att behålla våra jobb. Den sista tiden har jag börjat tvivla på om det är så viktigt för våra chefer centralt.

• Vi sa när klumpprojektet startade att vi inte tror att klumplådan kommer att fungera. Den blev en värre katastrof än vad vi hade föreställt oss eftersom den inte ens passade

i dom nya brevbärbilarna.

• Det är tveksamt med förädling på stoppställe med klump som vi gör med breven. Det är svårt att få tillräckligt med utlägg och om vi använder säckar måste dom ändå öppnas och omsorteras på utdelningskontoren.

### Kodningsstationer

• Vi har föreslagit att det ska monteras in manuella kodningsstationer i KSM för att optimera sorteringen. Kameraläsningen (OCR) är för känslig och behöver stöd av både videokodning som finns nu och manuella kodningsstationer. Det förslaget har våra centrala chefer bara skrattat åt.  
• Efter ett flertal uppdateringar har OCR läsningen ökar från 8-10 % till 15-20 %. Maskinen är beställd för att klara 58 % OCR läsning. Med den här takten är vi uppe i 58 % år 2015-16.

### Använda Tomtebodas

• Vi har föreslagit att vi ska få använda Tomtebodas maskin och ytor med Årstas personal för att bättre kunna jobba med hur vi ska få maskinen att fungera. Som det är nu så är maskinen full hela tiden och rejektklumpen som måste sorteras manuellt svämmar över. Våra utrymmen för manuell sortering är begränsade på Årsta. Våra chefer centralt har sagt nej till att vi utnyttjar Tomtebodas maskin och ytor.

• Vi har begärt att lädlastaren som är kopplad till maskinen ska monteras bort så att vi får mer utrymme för manuella ringar. Detta för att få en bättre och effektivare arbetsmiljö så att vi snabbare kan få ut klumpen till våra kunder. Även det här har våra centrala chefer sagt nej till trots att klumplådan inte kommer att användas i framtiden.

### Ingen extrabemanning

• Vi har lokalt på terminalen kommit överens om en bra lösning för extrabemanning med förhöjningar för deltidare och tillfälligt anställda. Vi har 15 personer extra på eftermiddag och 10 personer på natt. Vi använder dessutom övertid och har trots alla dessa extra resurser ofta kvarligg. Vi har ansett att det måste vara bättre med förhöjningar och tillfälligt anställda istället för övertid som är väldigt dyrt. Nu har våra centrala chefer sagt nej till tillfälligt anställda och förhöjningar från oktober. De anser att vi ska klara att få

ut klumpen med vår ordinarie bemanning.

### Ignorerar alla åsikter

Våra centrala chefer orderger oss på terminalen att maskinen ska fungera. Jag får bilden av officeren som orderger oss att det vita tältrepet är grönt framför mig. Vi ska klara att få ut klumpen till kunderna på vår ordinarie bemanning. Detta trots att vi som jobbar med maskinen ser att det inte fungerar. Hur kan det komma sig att en företagsledning som pratar sig varm för LEAN modellen gör så här? I LEAN ska det finnas förbättringsgrupper bland personalen som jobbar med ständiga förbättringar. Personalens erfarenhet ska tillvaratas. Trots det så ignorerar vår centrala ledning alla de åsikter och idéer som räknas upp ovan. Dessa åsikter som kommer från personalen samt de fackliga representanterna.

### Desperata order

På frågan om hur företagsledningen centralt kan göra så här har jag inget svar. Jag kan bara konstatera att när en företagsledning jobbar på det här sättet så påminner de väldigt mycket om de officerare jag träffade på flyget. Lekfulla män som desperat ger order när det inte fungerar som det var tänkt. Problemet för oss som jobbar i produktionen är att vi med största säkerhet kommer att förlora kunder när vi inte får ut klumpen i tid. Jag är mycket bekymrad över hur våra centrala chefer behandlar den produkt som faktiskt växer i meddelandebolaget.

Det är svårt att veta om jag och mina fackliga kollegor i SEKO klubb Årstas styrelse ska skratta eller gråta över det sätt som åsikterna från oss och våra medlemmar som jobbar med klumpen hanteras. Det jag tänker göra här i den här ledaren är att vädja till vår VD Lars Idermark:

*Ge oss åtminstone grön färg att måla det vita tältrepet med, så att vi slipper förlora kunder som skickar klump!*



**Åke Anevad**

Åke Anevad är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta.

## Jämställdhetsdag på Årsta den 15 oktober

### Program:

9.00 - 12.00 infobord med frågesport  
14.00 - 15.00 Paneldebatt om jämställdhet med representanter från (s), (v), (mp), (m), (fp) samt (kd).  
15.00 - 16.00 Föredrag av Alexandra Pascalidou.

**Aktiviteterna mellan 14.00 - 16.00 hålls i Konferensen på plan 4. Alla som är i tjänst har rätt att delta på arbetstid.**

Jämställdhetsdagen är ett gemensamt arrangemang mellan SEKO och arbetsgivaren. Vid frågor kontakta Mohibul Ezdanikhan, jämställdhetsansvarig SEKO Klubb Årsta.

### Medlemsavgiften

## A-kasseavgiften sänktes

### 1 september

• SEKO:s A-kassa har beslutat att sänka medlemsavgiften till kassan med 45 kr/mån from den 1 september i år.

I tabellen härintill redovisas vad som är a-kasseavgift respektive fackavgift till förbundet och klubbarna samt den sammanlagda avgiften från den 1 september 2012.

Den konkurrerande organisationen ST marknadsför sig framför allt genom en lägre avgift. Efter de av-

giftsförändringar som genomförts hos både SEKO och ST samt med hänsyn tagen till försäkringarna är skillnaden numera liten och i många fall sannolikt till SEKO:s fördel. En tabell som redovisar de båda förbundens avgifter finns på Årsta-klubbens hemsida, gå in under *Organisation* och klicka vidare till *Medlemsavgift*.

**Jan Åhman**

### Medlemsavgiften per månad fr.o.m. den 1 september 2012 i Klubb Brev Tomtebodan och Klubb Årsta Postterminal.

Avgifts-klass	Lön	A-kassa	Förbund	Klubb	Avgift från 1/9 2012
3	0 - 4999	163	62	0	225
4	5000 - 6999	163	72	12	247
5	7000 - 8999	163	103	17	283
6	9000 - 10999	163	154	22	339
7	11000 - 13999	163	180	32	375
8	14000 - 16999	163	206	37	406
9	17000 - 19999	163	237	37	437
10	20000 - 22999	163	257	37	457
11	23000 - 25999	163	273	37	473
12	26000 >	163	288	37	488
	Pensionär		42	10	52

## Postens kvartalsrapport:

# Återigen nere på röda siffror

• PostNords omsättning fortsatte att sjunka under andra kvartalet, till 9,5 miljarder. Att omsättningen minskar beror dels på de sjunkande brevvolymer, 11 procent ner i Danmark och 5 procent i Sverige, dels omstruktureringskostnader och s.k. engångseffekter. Det nya – oroväckande – är att bolaget för första gången på flera år visar röda siffror. Rörelseresultat för koncernen uppgick andra kvartalet till -179 miljoner (-151 miljoner efter finansnetto och skatt); av underskottet på 179 miljoner kommer 117 miljoner från Breve Danmark. Logistik bidrar med ca 41 miljoner i underskott och Meddelande Sverige med 3 miljoner. Strålfors är de enda som visar plus, hela 9 miljoner!

### Försämring

Resultatet innebär en försämring med 390 miljoner, jämfört med samma kvartal 2011. En stor del av minusresultatet förklaras med engångseffekter och stora omställningskostnader. Enligt delårsrapporten uppgår de till 306 miljoner, jämfört med 79 miljoner förra året.

Dessa stora omstruktureringskostnader motiveras med att de investeringar som görs genom att stänga Ånge, Uppsala, Västerås och Karlstad och bygga nytt i bland annat Veddesta, Hallsberg och Rosersberg (en halv miljard bara i Rosersberg!) ska resultera i lägre kostnader i framtiden. Men tänk om man har räknat fel?! Så som man gjorde förra gången man koncentrerade paketen till Kal-

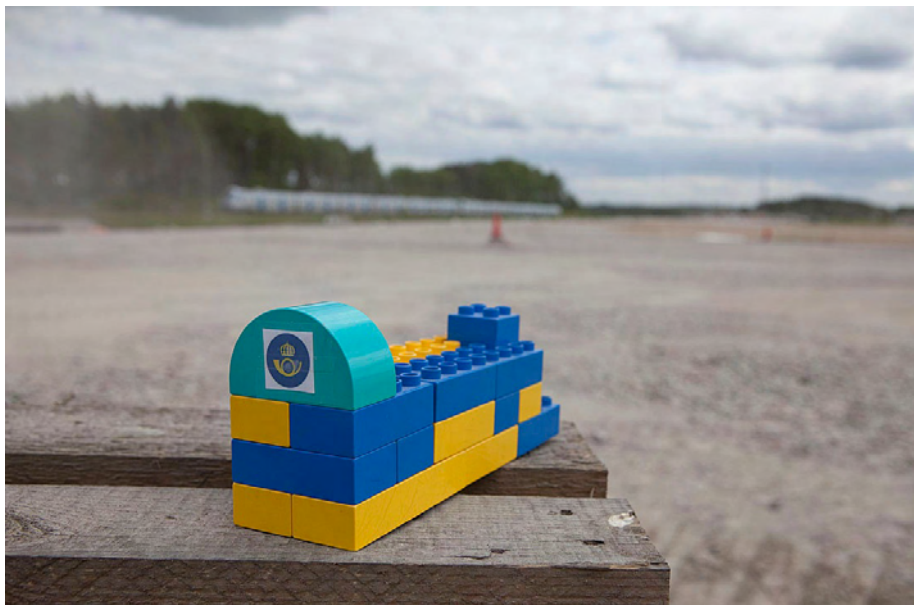
häll! Och Brev 2010 med sina ohållbara kalkyler för brevbäringen! Eftersom vi som är de närmast berörda och de enda som är verkligt intresserade av att granska kalkylerna inte har fått se dem, så måste frågan tyvärr lämnas öppen.

Med den nonchalanta ledning vi ser

marknaden. Till nya förvärv? För att täcka kostnaderna för Rosersberg etc?

### ”Chef med ett uppdrag”

Noteras kan till sist att ”chefen med ett uppdrag”, Mats Lönnqvist, som rekryterades för ett år sedan, i all tysthet läm-



Rosersbergsterminalen kostar 500 miljoner att bygga och belastar andra kvartalets resultat.

inom Produktion är det inte utan att man blir orolig och börjar känna vittringen av en ny Grabeperiod.

### Låna pengar

PostNord har fått tillåtelse av Finansinspektionen att låna upp 6 miljarder i ett obligationsprogram på den svenska

nade företaget den 1 juni. Som vanligt utan att några tydliga skäl angavs. Och utan att vi fick någonsin fick veta vilket hans enda uppdrag var!

*Jan Åhman*

	Nettoomsättning apr - juni		Rörelseresultat			
			apr - juni 2012		jan - juni 2012	jan-juni 2011
	2012	2011	2012	2011		
Breve Danmark	2 053	2 309	-117	21	10	78
Meddelande Sverige	3 695	3 770	-3	150	247	430
Strålfors	655	814	9	-41	-49	-42
Logistik	3 222	2 956	-41	23	-23	73
<b>Koncernen (inkl övrigt)</b>	<b>9 487</b>	<b>9 711</b>	<b>-179</b>	<b>211</b>	<b>114</b>	<b>631</b>

*Beloppen i MSEK*

## Årstasamverkan i september 2012

# Årsta får bära kostnaderna för klumpfiaskot

## Brevbärfolk ska leda "Nya Årsta"-projektet

### Resultat

#### Kostnader

Terminalens totala kostnader tom augusti uppgår till 312,9 miljoner, vilket innebär att vi så här långt ligger några miljoner över budget.

Närvarotiden uppgick ackumulerat till 613,3 MA(608,7 enligt budget). I augusti gick terminalen med närmare 20 MA över budget. Överdraget beror huvudsakligen på extrakostnaderna för KSM:en. Det har tidigare hetat att utgifterna för KSM-fiaskot ska bokföras som en avvikelse och i slutändan inte belasta Årsta. Nu visar det sig att det är vi – dvs personalen på Årsta – som ska betala och att det genom jakt på den lilla återhämtningsstid som kan tänkas finnas kvar.

Vi framförde från SEKO:s sida att vi inte kan ställa upp på denna utveckling.

Volymerna utvecklas enligt plan, vilket innebär att de minskat med ca 5 procent hittills i år.

Sjukfrånvaron 7,58% (7,22)

#### Maskinandelar, ack tom maj

UN Stora 78,9% (78) = 2:a i brevnätet

Små 93,1% (93,5) = 3:a

UE Stora 67,5% (64) = 1:a

Små 92,7 (92,5) = 3:a

#### SWEX

UN 98,9 (99,2)

SN 99,1 (99,4)

UE 99,3 (99,0)

SE 99,4 (99,1)

FFK ack tom augusti

976 (225) = 4:a

#### Videon

Här ligger vi inte i topp, men utvecklingen fortsätter att gå åt rätt håll.

### Arbetsmiljö

Skyddsronder genomförs löpande, bland annat genomförs en vid KSM inom kort.



Sammanställningen av årets arbetsmiljö-ronder är inte klar än.

Centralt har man tagit fram ett material om "Hållbar arbetsmiljö". Det påminner mycket om det arbetsmiljöarbete som redan genomförs på Årsta. Samverkansgruppen var enig om att materialet ska behandlas på arbetsplatsträffarna.

### KSM

De sista volymerna flyttades över i augusti. Tomteboda ska fortsatt hjälpa till med två bilar manuellsortering i UN-procesen. Tyvärr kan de inte alltid leva upp till det pga deras höga volymer utrikesklump. Från SEKO påtalade vi återigen att rotationen/variationen vid maskinen måste bli bättre, i synnerhet på natten.

Se vidare artikeln om PSM på annan plats i tidningen!

### Julen 2012

Arbetsgivaren har för avsikt att tillämpa ungefär samma upplägg som förra året.

### Kompsaldo

Arbetsgivaren ser komperget som ett bekymmer och vill minska ner nämnda

berg.

Vi kontrade med att detta endast kan ske på frivillig väg men att man naturligtvis kan ta ett samtal med varje individ om detta sker på ett juste sätt.

### Maximerad förädling

Terminalledningen har för avsikt att ytterligare öka förädlingsgraden, bl.a. till fastigheter med mer än 16 avlämningsställen. Detta kommer att påverka tidsfönstret mellan 06.00-07.00. Man vill gå försiktigt fram eftersom man inser att detta är en känslig fråga. Eventuellt finns en möjlighet att starta KSM:en först kl. 07.00 vilket gör att behovet av fler personer på 6-morgon inte skulle bli så stort. Man vill också avvakta utfallet från september.

### Utvecklingssamtalet

I stort sett alla har genomförts.

### Sommar planeringen

Ekonomienheten: Allt har enligt arbetsgivaren fungerat bra och det har varit lugnt, så pass lugnt att man har kunnat vara generös med semestrar och andra ledigheter.

Normalbrev: Samma som ekonomi.

Undantaget är förstås klumpen.

Arbetsgivaren tycker att de sommaranställda har varit mycket duktiga.

### "Nya Årsta"

Produktions ledning och Regionledningen har över huvudet på terminalen tillsatt projektledare för "Nya Årsta"-projektet.

Anders Öhlander ska dra igång projektet och leda det fram tills dess att han fyller 67 år i vår och då tvingas att gå i pension. Öhlander avgick som regionchef i Stockholm Nord den 1 juni i år.

Som biträdande projektledare har samma gäng tillsatt Dan Bingestam.

Vi har från SEKO Årsta i olika fora efterfrågat detta projekt. När det nu dras igång ställer vi oss mycket frågande till valet av projektledning. Det finns andra dugliga människor med betydligt större kunskaper om både terminal och projektledning än de kompisarsom man har valt.

Jan Åhman/Jan Gebring

## Björn Olsson om Rosersberg:

# ”Kunderna ska inte märka att deras post sorteras i en ny terminal”

● Den fjärde september 2012 ger jag mig iväg till Arken för att intervjua Björn Olsson i hans nya roll som projektledare för Rosersbergsprojektet. Tankarna far i huvudet. Det är lite speciellt att intervjua Björn eftersom vi växte upp på samma gård i Ånge och han var min bästa vän fram tills vi började i skolan. Björn är ett år äldre än jag är så vi gled isär och började umgås med andra kompisar och när vi kom i skolåldern så umgicks vi i olika kompisgäng. Jag har genom åren träffat Björn då och då. Ånge är en liten ort och dom flesta vet något om alla. Björn började jobba på postterminalen i Ånge och blev med tiden ordförande för Statsanställdas Förbund där. Då jobbade ca 200 personer på terminalen. Jag jobbade på SJ och blev ordförande för avdelningen i Statsanställdas Förbund som hade ca 700 personer av dom ca 850 personer som då jobbade på SJ i Ånge. Dom flesta på Posten och SJ var med i Statsanställdas förbund och den fackliga anslutningsgraden var närmare 100 procent.

### Sundsvall

Vid en tidpunkt som jag inte riktigt kan placera årtalsmässigt i minnet började Björn läsa ekonomi på högskolan och sedan försvann han till ett jobb i Sundsvall. Jag träffade honom med hans dåvarande flickvän (som senare blev fru Olsson) några gånger men såg honom inte igen innan han dök upp i matsalen på Tomtebodas postterminal. Då var han chef för Sundsvalls brevterminal och nere på möte med dåvarande brevnätschefen Bertil Nilsson. Jag var ordförande för SEKO-klubben på Tomteboda. Vi sa att vi måste ses och det har vi gjort från och till efter det. Under en period var Björn brevnätschef och efter regionernas införande så blev han chef för Sundsvallsregionen. Björn har alltid velat bo kvar uppe i Ånge och numera bor han i huset där hans farmor och farfar bodde när vi var små. Det ligger i byn Näset vid Ljungan ca 10 km från Ånge centralort.

### Kräftfiske

Björn och jag satte oss med en kopp kaffe för att börja intervjun men innan dess så



**Namn:** Björn Olsson

**Född:** 1957 i skorpionens stjärntecken.

**Familj:** Fru Olsson, tre vuxna barn varav en är postis i Sundsvall.

**Bor:** I huset som min farfars farfar egenhändigt byggde ca 10 km öster om Ånge.

**Senast sedda film:** Batman "The dark knight rises".

**Senast lästa bok:** Illustrerad vetenskap. Jag läser mest tekniska facktidsskrifter.

**Favoriträtt:** Plankstek med extra mycket varma tomater och gärna ett glas rött Italienskt vin.

kom vi in på kräftfiske. Flodkräftorna i Ljungan dog ut för ett antal år sedan och alla trodde att det var signalkräfter som kommit med kräftpesten. Tydligt var det inte så för det finns inga signalkräfter heller i Ljungan. Nu var det så lyckat att en privatperson hade tagit flodkräftor från Ljungan och planerat dom i en tjärn. Med Länsstyrelsens hjälp så har nu flodkräftor planterats in i Ljungan och dom ökar år från år. Vem ansvarar då för kräftbeståndet, jo Björn Olsson. Skorpion som han är i stjärntecken har han tagit sig an dom små flodkräftorna. Nu till själva intervjun.

### Varför bygger Posten Rosersbergsterminalen?

– För att skapa en effektivare sorteringsverksamhet och en struktur som gör att vi kan möta framtida brevminskningar. I Stockholm bygger vi faktiskt två terminaler, Rosersberg och nya Årsta där vi ska jobba lika och ha samma krav på kvalitet och effektivitet. Ska vi bredda vyn så bygger vi tre terminaler med Hallsberg, enda skillnaden med Årsta är att huset redan finns.

### Personalen har många frågor och det finns en oro inför dom stora personalomställningarna. Hur ser du på det?

– Det är viktigt att vi tänker helhet i

Stockholm. Det är fyra regioner och fyra terminaler som berörs om vi ser att Uppsala kommer att ingå i nya Stockholm norr regionen och ODR terminalen i Norrköping kommer att ingå i Örebro regionen. Vi har många frågor vi måste diskutera tillsammans arbetsgivare, fackföreningar och all personal. Det är t.ex. kompetenskrav, utbildning, personalomflyttning och omställning samt hur vi gör Rosersberg och Årsta till effektiva terminaler som personalen tycker är bra arbetsplatser och vill jobba i.

### Varför tog du jobbet som projektledare?

– Det är roligt och stimulerande att jobba med att utveckla verksamheten. Det har varit en lång tid av arbete med avveckling. När jag fick frågan så var det bara att tacka ja för det här är det största projektet i Postens historia. Jag jobbar ca 50 procent med Rosersbergsprojektet och ca 50 procent med regionchefsjobbet i Sundsvall. Det innebär att trots att jag är bra på att delegera måste jag bli ännu bättre nu och många fler får ta ansvar samt vara med.

### Vill du säga något till dom av personalen som är oroliga inför den här stora omställningen?

– Jag förstår att det finns en oro för i grunden så är det ett rationaliseringsprojekt. Det bästa för att motverka oro är information och kommunikation. Vi kommer att starta framtidssamtal där produktionsledarna kommer att ha en diskussion med alla medarbetare om vad de vill i framtiden. Vi planerar att ha dessa samtal i terminalerna Uppsala, Tomtebodå, Årsta och Norrköping kvartal fyra i år och kvartal ett 2013. Det måste finnas ett likvärdigt tänk kring personalfrågorna på dessa terminaler.



Kräftor – dock fiskade i Sörmland!

### Hur tänker du att informationen ska vara förutom framtidssamtalet?

– Vi har en blogg på intranätet och en webbtidning som heter Rosersbergsnytt. Vi funderar mycket nu på hur vi ska informera muntligt. Dom lokala cheferna måste föra samtalen på ett bra och likartat sätt.

### Vem blir personalchef i projektet?

– Anna Andersson från Umeå regionen. Hon jobbar som personalchef där och kommer att arbeta ca 20% med HR frågorna i Rosersbergsprojektet. Jag har hittat många bra norrlänningar som jobbar i projektet tillsammans med alla övriga duktiga medarbetare.

### Avslutande ord:

– När den här terminalen rullar igång hösten 2014 så ska kunderna inte märka att deras post sorteras i en ny terminal!

*Text och bild: Åke Anevad*

## Byta semester mot högre pension?

● Förra året slöts ett avtal som ger möjlighet att byta semesterdagar mot högre pension. Avtalet gäller fortfarande och nu är det dags att bestämma sig om man är intresserad av erbjudandet. De som nappade på det ifjol och inte vill ändra något kan sitta still i båten, det man valde då fortsätter att gälla tills man anmäler något annat. Den som vill börja semesterväxla from 2013 måste anmäla det senast den 30 november i år.

### Minst två dagar

Förutsättningen för semesterdagar mot högre pension är att man var anställd i Posten före bolagsbildandet 1994 och då hade rätt till mer än 30 dagars semester.

Man måste byta bort minst två och högst sex semesterdagar. Minst 28 dagars semester ska kvarstå. Det innebär att den som har 31 dagars årssemester kan växla in högst tre dagar och den som har 34 dagar kan byta bort max. 6 dagar. Chefer kan växla in färre dagar eftersom det för dem måste kvarstå minst 30 dagar i semester.

Man få göra semesterväxlingen, som det kallas, till och med det kalenderår man fyller 64 år.

### Anmälan senast 30 november

Man måste anmäla sig senast den 30 november om man vill att växlingen skall gälla för 2013. Man kan därefter ändra sig för ett år i taget. Anmälan görs genom

Förmånspaketet. Endast de som har rätt till semesterväxlingen kan se uppgifter om den på Förmånspaketet. Man kan där se vilket belopp som betalas in som pensionspremie.

Varje växlad semesterdag anses enligt avtalet om semesterväxling vara värd 5,45 procent av månadslönen. För en månadslön på 22.500 kr innebär det att  $22.500 \times 5,45\% = 1.226$  kr/år (= 102 kr/mån) sätts in på mitt ITPK-P-konto för varje växlad semesterdag. Eftersom ITPK-P:n som regel tas ut under fem år innebär det att de insatta 1.226 kronorna för en semesterdag ger en höjd pension med  $1.226 / 60$  månader = 20,43 kr/månad. Väljer jag att växla max antal semesterdagar (sex dagar) blir den förhöjda pensionen för ett års insättning  $6 \times 20,43 = 122,60$  kr/mån.

Semesterväxlar jag under tio år blir den förhöjda pensionen för två semesterdagar (man måste växla in minst två)  $10 \times 2 \times 20,43 = 408,60$  kr. Byter jag bort sex dagar så kan jag göra det i max sju år eftersom de som har rätt till 34 dagars årssemester idag är som yngst 57 år pga att dagarna frystes 1995. I detta fall höjs då min utgående pension med  $7 \times 6 \times 20,43 = 858,06$  kronor/månad. (Sedan är det en annan sak hur min förvaltare handskas med mina premier; det verkliga utfallet kan ju bli både bättre och sämre!)

*Jan Åhman*

## Två andra sätt att höja sin pension – för dem med höga löner:

### Löneväxling

Den som har en lön på minst 10 inkomstbasbelopp (= 45.500 kr/mån) och tillhör avdelning 2 i ITP-P-avtalet (=månadsavlönad och född 1980 eller tidigare) kan välja att byta ut en del av sin lön mot en förhöjd pensionspremie.

### Avstå rätt till familjepension

Enligt vårt pensionsavtal har de som tillhör avdelning 2 och har en lön som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp (= 34.125 kr/mån) rätt till en s.k. familjepension. Familjepension innebär att efterlevande under vissa villkor får en pension.

Den som har rätt till familjepension för sina efterlevande kan avsäga sig den rätten och i gengäld få en högre premie inbetald till sin pension.

Löneväxling och avstående av rätt till familjepension kan göras via Förmånspaketets hemsida.

*Ytterligare information finns på Årstaklubbens hemsida under Pensioner.*

## Produktionsstruktur Meddelande

# Peab bygger Rosersberg

### Hallsberg

• Bygget av den nya terminalen i Hallsberg håller tidplanen, som innebär att terminalbyggnaden ska stå klar vid årsskiftet 2012/13. Därefter ska maskinerna installeras och driften vara i full gång mot slutet av 2013.

Den 12 juni hölls taklagsfesten. Bygget kan följas i en webbkamera, följ denna länk: [http://www.liveevent.se/posten/posten\\_1\\_1280u.jpg](http://www.liveevent.se/posten/posten_1_1280u.jpg).

Tidplanen innebär att 60-61:s volymer flyttas från Årsta andra halvan av 2013.

### Rosersberg

• Markarbetena är i stort sett klara.

Efter överklaganden är det nu klart att det blir Peab som får 500-miljonerskontraktet att bygga Rosersbergsterminalen..

Byggnaden ska stå klar våren/sommaren 2014. Första spadtaget tas den 23 oktober.

Enligt nuvarande tidplan flyttas bo 18-19 och 62 till Rosersberg i september 2014 och bo 16-17 i april 2015.

Den nye projektledaren Björn Olsson intervjuas på annan plats tidningen. Björn Olsson har tidigare varit bland annat terminalchef i Sundsvall och senare ansvarig för hela Brevnätet. Han är idag regionchef i Sundsvall och kommer att fortsätta med det uppdraget parallellt med Rosersbergsprojektet.

Från Årstaklubben deltar Åke Anevad och Janne Skog i projektet och från skyddsorganisationen HSO Bosse Ericsson och Monica Lindberg, skyddsombud respektive arbetsmiljöansvarig i Årstaklubben.

Bygget kan följas på en webbkamera: [http://www.liveevent.se/posten/posten\\_2\\_1280u.jpg](http://www.liveevent.se/posten/posten_2_1280u.jpg).

### Tomtebodan

SL blir ny hyresgäst i Tomtebodan när Posten lämnar fastigheten. Man hyr 30.000 kvm lokaler och 17.000 kvm mark. Man avser att lokalisera en stor bussdepå för innerstadstrafiken vid Tomtebodan.

Tomtebodan ägs av Terminal Real Estate Sweden AB (TRES) som till stora delar ägs av privata investerare i Norge och Sverige genom bolagen Näringsbygg i Norge III AS (75 %) och Global Eiendom Utbetalning Norge 2007 AS (25 %). Bolagen marknadsförs av det skandalomsusade Finanshuset Acta.

Posten hyr lokalerna fram till halvårsskiftet 2015.

### SFM - storbrevbrev

Posten har köpt in fem storbrevmaskiner, SFM, av den typ som testas som pilot i Göteborg. Siemens levererar. Tre maskiner ska till Rosersberg och två till Hallsberg.

Beslut om ersättningsmaskiner till övriga terminaler i Brevnätet kommer tidigast i slutet av året.

### Småbrevbrev

Ungefär en månad efter storbrevsaffären köpte man fyra brevresningsmaskiner, också de från Siemens. Det är samma typ som de sju maskiner som danska Posten har köpt till sina terminaler, Siemens CFC 3004.

De nya IRM:arna ska klara av att – i maskinen, utan kringband – skilja ut och vända rätt och stämpla både små och stora brev. Dock inte fladder och klump. Förskilningsutrustning, FSU, för detta har utprovats i Nässjö och kontrakt har nyligen tecknats med Hanter om inköp till Hallsberg och Rosersberg. Maskinerna har också har 240 stackers för att kunna användas i alla sorteringsprocesser (även i förädling), de är anpassade för GLP och till våra arbetsmiljökrav (tex extra utrustning för att minska ljud/buller).

Utöver de fyra IRM som nu har köpts in behövs ytterligare sju fristående GSM:ar till Rosersberg och sex till Hallsberg. Dessa blir av Toshiba/ISM-typ, vilket innebär att de påminner om våra gamla FSM:ar – men med bara två rader med staplar. BFM:arna kommer att användas under en övergångsperiod för att sedan fasas ut.

Posten har skrivit kontrakt med Toshiba, som får leverera de tretton maskinerna till Hallsberg och Rosersberg. Beslut om nya GSM till övriga terminaler tas i ett senare skede.

### Klumpen

• Klumpmaskinens pilot står som bekant på Årsta. Som de flesta som läser den här tidningen känner till har man stött på problem som gör att maskinen inte fungerar fullt ut. Det handlar framför allt om läsbarheten och dels de grå lådorna som var tänkta att användas för att leverera klumpen till brevbäringsdistrikten.

De GLP-releaser som installerats under sommaren har inte gett några förbättrade resultat för KSM:en (men däremot för GSM:arna!). Eftersom maskinen inte fungerar som den ska har frågan om läsbarheten blivit infekterad. Det påstås idag att ca 30-35 procent av totalvolymen i maskinen är varubrev. Dessa klarar streckkodsläsarna av att läsa till så gott som 100 procent. Då återstår 65-70 procent av totalvolymen. Av dessa 65-70 procent ska OCR:en läsa 50 - 58 procent eller 35-40 pro-

cent av totalvolymen. Resterande del av volymen ska videokodas (20-25 procent) och manuellt sorteras (5-10 procent).

Videokodningen ska ske inom GLP-systemets ramar på samtliga terminaler som ingår i poolen; inte som idag med separat kodning enbart på Årsta. Det finns idag inget datum när detta kommer att börja fungera.

Det är också meningen att man ska kunna offline-koda klumpen. Tester pågår f.n.

De tester som genomförts med slingsortering anser projektledningen ger önskat resultat såtillvida att man tjänar in den beräknade tiden i brevbärningen. Däremot har man nu gett upp de grå lådorna som lastbärare och beslutat att använda säck. Man anser sig ha kommit fram till lösningar för säckhantering och tester pågår i maskinen på Årsta. Bland annat kommer man att testa en annan typ av upphängning av säckarna och förslutning och märkning av dem. Uttransporten av säckarna från maskinen är tänkt att gå på lådbanan till en säckskiljare.

Beslut har tagits att köpa in den typ av KSM som vi har till Hallsberg och Rosersberg – men med säck som lastbärare! Hallsbergs maskin ska börja installeras i början av 2013 och sättas i drift den 29 september 2013.

### ODR

• Den nya bladningsmaskinen, som tillverkas av det schweiziska bolaget Ferag, körs nu i Alvesta, som är pilotterminal för den här maskintypen.

Ferag har inte levererat någon av de nuvarande ODR-maskinerna i svenska Posten, men deras maskin anses som mer flexibel och ger reklamförsändelsern större möjlighet att utvecklas, till exempel genom fler sidor i det s.k. svepet.

Det har varit en del inkörningsproblem i Alvesta, men maskinen fungerar nu enligt projektledningen tillfredsställande. Den utlovade hastigheten med 7.500 lägg/timme hålls. Paletteringsutrustningen – som tillverkas av Schur – är försenad men kommer att installeras efter sommaren.

Göteborgs och Malmös nuvarande ODR-maskiner behålls, medan övriga terminaler, bl.a. Årsta, Hallsberg och Rosersberg, får den nya maskinen. Ett principbeslut har fattats att köpa in Ferag-maskinen till Hallsberg och Rosersberg.

Årsta ska ta över bladningen av gruppreklamen till brevområdena 10 - 15. Enligt nuvarande tidplan ska ODR-volymer flyttas till Årsta i juni 2015.

### LTP och robotar

Upphandling till Hallsberg och Rosersberg pågår och avtal skrivs i höst.

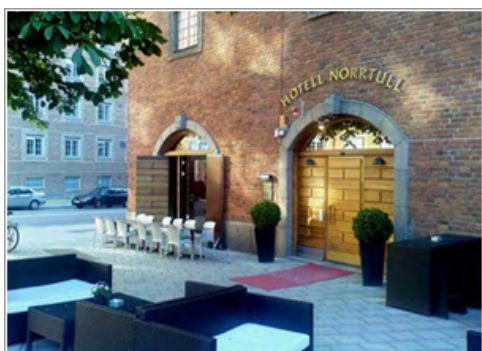
Jan Åhman



# Kallelse till Klubb Tomtebodas budgetmöte 20 oktober 2012

Samtliga medlemmar i SEKO Klubben 631 Tomteboda inbjudes att delta på klubbens budgetmöte den 20 oktober 2012.

**Platsen är Hotel Norrtull – S:t Eriksgatan 119 – 113 43 Stockholm**



## Mötet börjar 13.00.

På mötet ska bl a annat följande avhandlas:

**Klubbens budget kommande verksamhetsår**

**Medlemsavgifter**

**Övriga frågor**

Detaljerad dagordning samt förslag till budget tillhandahålls på klubbens expedition.

## Middags/ Mingelbuffé

Efter mötet bjuder klubben på förtäring i form av buffé.

Om du vill delta i buffén så är alla välkomna. Dock vill vi ha en **b i n d a n d e** anmälan om deltagande. Vi kommer att fortsättningsvis begära depå av de medlemmar som ej utan godtagbart skäl uteblir från buffén och har anmält sig till densamma.

Vet du med dig innan mötet att du får problem att närvara. Kontakta klubben genast !!

Anmälan via e-post eller skicka in talongen på sista sidan till klubben. O S A snarast möjligt !!

**Välkomna önskar styrelsen**

**Anmälningsstalong på sista sidan!**

## Anna Annerberg om Rosersberg och nya Årsta: "Bemanning utifrån kompetens blir en av nyckelfrågorna"

Personalchefer har alltid varit lite speciella för mig. Dels för att dom jobbar med frågorna som är viktigast för mig som facklig och dom medlemmar jag företräder men också för att många personalchefer jag träffat ofta har visioner om hur personalen ska trivas bättre på sitt jobb. Personalchefer brukar vara intresserade av personlig utveckling och att medarbetarna i företaget ska utveckla sig som personer. Därför är det alltid spännande att intervjuva en ny personalchef.

● Anna Annerberg som blev Region Syds personalchef för ett år sedan kommer från Norrbottens Riviera, Piteå, eller närmare bestämt Långnäs som är en by utanför Piteå. Jag frågar Anna hur många som bor där men det vet hon inte. Jag blir lite nyfiken så Googlar Långnäs och på sidan <http://www.langnesideella.com/> får jag svaret på varför Anna inte vet hur många som bor i sin hemby:

*"Pite-Långnäs*

*Det är en by med ca xxx invånare och den ligger ungefär 15 km väster om Piteå. Byn är (som namnet antyder) lång och smal och ligger på södra sidan av Piteälven och sträcker sig ned mot Svensbyfjärden. Det är en gammal jordbruksbygd och bebyggelsen som består av både äldre och nyare hus ligger ganska utspridd i byn."*

Dom vet alltså inte själva hur många som bor i byn utan skriver bara xxx!

### Koll på det mesta

Det jag märker med Anna är att hon trots eller kanske tack vare sin uppväxt i byn där ingen vet hur många invånare det finns har koll på det mesta.

I sin roll som regionens personalchef har Anna definitivt koll på hur många vi är både i vår region och på vår terminal, kanhända har det att göra med att hon bland annat ansvarar för regionens omställningsfrågor. Anna är också mycket intresserad av utvecklingsfrågor såväl för organisationen som helhet som för den enskilde medarbetaren. Viktigt med all utveckling är dock att den stöttar de utmaningar och de förändringar som organisationen står inför!

Nu får Anna själv ordet:

**Namn:** Anna Annerberg  
**Född:** I Piteå, Långnäs  
**Tidigare jobb:** Jag har jobbat med personal- och utbildningsfrågor hela min yrkesverksamma tid. Började på Ericsson och arbetade där 1994-2000. Därefter följde ett par år som HR-konsult på företaget WM Data, numera Logica. Konsulttiden följdes av kompetens- och chefförsörjningsfrågor inom Wallenius Wilhelmsen, ett logistikföretag med fokus på båttransporter. Min postala karriär inledde jag våren 2009 och from 1 september 2011 arbetar jag som personalchef i Region Stockholm Syd.  
**Familj:** Man och två tjejer som heter Amanda som är 7 år och Hedda som är 15 år.  
**Bor:** I Sollentuna i ett hus.  
**Senast lästa bok:** Hypnotisören av Lars Kepler.  
**Senast sedda film:** Modig som är



en barnfilm och Tinker Tailor Soldier Spy regisserad av Tomas Alfredsson.

**Fritidsintressen:** Skidåkning utför, idrott, jag har spelat handboll i division 1.

**Dold talang:** Jag är en bra researrangör och så lägger jag in jättegod sill enligt mammas recept.

### Varför vill du jobba med HR frågor?

– Jag tycker om att utveckla verksamheter utifrån ett individ, grupp och organisationsperspektiv. Det är lätt att det i en verksamhet mest pratas processer men det är ju individerna i processen som gör jobbet och den stora skillnaden. Är väldigt intresserad av förändring och vad som gör att förändringar får genomslag hos enskilda individer som i organisationer som helhet. Vad är det som gör att en organisation lyckas i sitt förändringsarbete och en annan inte trots att verksamheterna är rätt så lika? Spännande!

### Vad har du för målsättning med ditt jobb framöver?

– Vi ska utveckla ett framgångsrikt Posten där HR-perspektivet är starkt. Viktigt är dock att HR-frågorna inte lever sitt eget liv utan tar sin utgångspunkt i och stödjer Posten i dess fortsatta utvecklingsresa!

**Hur tänker du jobba med omställningen som Produktionsstruktur meddelande (PSM) innebär med bl.a. byggandet av Rosersbergsterminalen som starkt påverkar oss i Region Syd?**

– Viktigt att komma ihåg när det gäller PSM är att vi ska bygga tre terminaler i världsklass - Hallsberg, Rosersberg och inte minst Årsta! Stora och utmanande projekt alla tre, där ledarskapet och vår förmåga till kommunikation kommer att sättas på prov! Bemanning utifrån kompetens blir en av de stora nyckelfrågorna. Ett utmanande arbete där vi måste hantera alla individer med respekt men också vara tydliga med att vi var och en har ett eget ansvar för sin kommande resa inom Posten. Under hösten kommer fokus att ligga på kommunikation mot såväl chefer som medarbetare - detta blir den plattform som vi sedan bygger vidare på under våren.

### Råd till Facktuellts läsare:

– Vi ska lösa kommande utmaningar på ett bra sätt tillsammans, där vi utgår från att vi vill såväl verksamhetens som varandras bästa!

*Text och bild: Åke Anevad*

*Åke Anevad är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta och ingår i Facktuellts redaktion.*



**Årstaklubbens  
Mariefredsresa den  
1 september.**  
*Foto: Frank Minarik*



## Nye Tomtebodachefen: "Vi har Sveriges driftsäkraste maskin"

● Med anledning av att vår SE-KO-tidning *Faktuellt* är på gång med nytt höstnummer vill vi ge den nya Terminalchefen på Tomteboda en möjlighet att presentera sig. (Några frågor bygger på förmedlade frågor från medlemmar)

### Hur kommer det sig att det blev Tomteboda?

– Det startades upp en helt ny organisation på regionkontoret och jag fick frågan vad jag kunde tänka mig/ville jobba med i framtiden.

Ett av mina svar var just Tomteboda som jag länge haft ett gott öga till. 1995 hade jag under 6 månader förmånen att jobba med ett projekt i Tomteboda som sträckte sig över all verksamhet. Allt sedan dess har nyfikenheten funnits där.

### Första intrycket?

– En väl fungerande terminal, många duktiga medarbetare, Sveriges driftsäkraste maskin, Sverige bäst på att hitta "pengar" via en bra inlämningskontroll, en hög kvalitet på den omlastning vi sköter, många kvällar har vi sorterat stora mängder post vilket visar att personalen lägger på ett kol när det krävs, vi gör mycket goda insatser på alla enheter som jag ser det.

Slutsats - detta måste vara Sveriges bästa terminal!

### Är det verkligheten som du trodde eller förväntat dig?

– Jag visste inte riktigt vad jag skulle förvänta mig, men jag är glad för det jag ser.

### Har du hunnit gå runt till alla och presentera dig ännu?

– Tyvärr har jag ännu inte kunnat träffa alla ännu, men jag tar varje chans att vara med på bl.a. arbetsplatsträffar och är ute så fort jag har möjlighet.

### Har du ID-brickan tydligt synlig och presenterar dig ordentligt?!

– Ja, nu hänger brickan synlig på bröstet och jag tar chansen att hälsa på alla så fort jag får kontakt och har tid/möjlighet att ta ett snack.

-- Den personliga kontakten med personalen är en viktig och rolig del i jobbet! Det har

**Namn:** Roland Visén

**Aktuell som:** Terminalchef på Tomteboda fr.o.m. 1 september.

– Till att börja med: jag är glad att ha fått detta viktiga uppdrag som terminalchef på Tomteboda!

Det har varit roligt att stifta bekantskap med terminalen och alla människor som jobbar här och jag ser fram emot att få samarbeta med er alla! Det är roligt att komma till en så väl fungerande terminal och att få lära känna nya människor.

**Personligt:** Jag är 63 år och född norrlänning! Flyttade med familjen ner till Arlanda på min 10-årsdag och har bott norr om stan allt sedan dess.

**Innan Posten:** I mitt tidiga yrkesliv var jag snickare som pappa :-)

**I Posten sedan:** – Jag började i Posten 1971 och det är definitivt ett av mitt livs bästa beslut, jag har aldrig ångrat mig. Roligt att genom åren lärt känna så många härliga människor och jag har alltid trivts bra med de jobb jag haft!

**Familj:** Två döttrar och fyra barnbarn som naturligtvis är en mycket viktig del i mitt liv.

**På fritiden:** Har lärt mig att gilla golf,



en sorts fortsättning på "sportkarriären", men den sociala delen i den sporten är viktigast numera.

**Tidigare jobb i Posten?** – Många! Började som brevbärare i Upplands Väsby. Har sen arbetat som bland annat distriktschef, biträdande regionchef och chef på Utdelning Brev Fält. Kommer nu från jobbet som processchef i Region Sth Nord.

alltid varit viktigt för mig att skapa goda relationer med mina medarbetare, att ha en öppen dialog och öppen dörr är naturligt för mig! Alla är alltid välkomna in!

### Eller frågar dem dig om du är en vilsen kund som letar sin post??:))

– Nej, ingen har frågat om jag är en vilsen kund.

### Näm tre grejer som du nu upplever att du måste ta tag i?

– Att lära mig själv arbetsplatsen/organisationen och mina nya medarbetare står högst på listan just nu.

– Att snabbt sätta mig in i vad flytten till Rosersberg innebär för alla medarbetare på Tomteboda, detta för att kunna lämna tydliga förutsättningar.

– Naturligtvis viktigt att också skapa förutsättningar för att vi även i fortsättningen ska vara en effektiv och kvalitetsmedveten

terminal.

– M.m.m. men det är tre viktiga just nu varav den sista delen innehåller många olika delar.

### Hur ser du på detta med GLP (videokodning). Är detta något "allena saliggörande" för de som vill arbeta i Rosersberg? Många i TBA har inte direkt jobbat med sortering (truck, järnväg, DIL osv). Är de helt "rökta" eller oönskade framöver?

– GLP-videokodning står ju som ett grundkrav i en terminalarbetares arbetsbeskrivning så självklart är det viktigt! En kompetens som blir allt viktigare i framtiden, en allt större andel av breven kommer att sorteras maskinellt.

– En annan viktig del i detta är ju den möjlighet till arbetsvariation som kodningen innebär. Viktigt att kunna variera då vissa arbetsmoment är tunga och riskerar att slita hårt vid ensidigt arbete.

Men självklart behövs all kompetens såsom sortering, truck, järnväg, DIL o.s.v. Detta är som sagt en viktig fråga där jag jobbar på att så fort som möjligt kunna lämna klara besked om vad som gäller inför flytten till Rosersberg.

#### Hur tillvaratar du TBAs intressen framöver. Rent konkret alltså?

(Vi har ett tryck på oss att stödsortera och stötta t ex Årsta)

– Vi gör allt för att kunderna skall få sin post på rätt dag! Det gör vi tillsammans med Årsta för att kunderna i Stockholm skall få sin post levererad den dag de betalt för. Anledningen till att vi har större volymer än förväntat efter flytten av volymer är att Årsta ännu inte trimmat in den nya maskinen fullt ut.

En annan faktor viktig/glädjande faktor är att volymen från utlandet ökar och det gör att vi får allt mer att göra vilket naturligtvis är positivt!

#### Regionkontoret ska in på plan 5. Bra eller dåligt?

– Enbart positivt! Nära till ledningen för oss och de får nära till oss och kan se hur bra vi jobbar!

#### Vi är nyfiken på hur du ser på 5S, förbättringsgrupper osv. Har vi tid med det. Är det någon idé?

– Ordning och reda är en viktig förutsättning för en väl fungerande verksamhet. Förbättringsarbetet får aldrig upphöra! För att förbättringsarbetet ska bli så bra som möjligt behöver vi få med oss medarbetarna i det jobbet! Så 5S och förbättringsarbete i grupp är en viktig del i det arbetet.

#### Det har talats mycket om ETT Tomteboda. Vad är din uppfattning om detta?

– Jätte viktigt av olika anledningar, viktigast är möjligheten att kunna arbetsvariera och så långt det bara är möjligt undvika förslitningsskador! Viktigt också för att vi på bästa sätt skall stötta varandra när behov uppstår, ett sätt att använda oss av våra samlade krafter på bästa sätt. Alla lär sig fler moment, alla får bättre förståelse för varandras arbetsuppgifter. Kompetensutveckling får vi så att säga på köpet! Viktigt att alla har en bred kompetens inför flytten till Rosersberg.

– Scheman och personalens tider kontra produktion är alltid en het potatis. En del enheter har (och har haft) egenplanering. Vissa vill ha fasta scheman. Man upplever också ojämnheter och i vissa fall en del godtycke. Vidare är frågan om övertid också het.

– Volymen inom Posten i allmänhet sjunker och det ökar kravet på en effektiv organisation för att brevet även i framtiden skall vara



*På den tiden det begav sig. Invigningen på Tomteboda av ekonomibrevståget, EBT, den 20 mars 2001.*

ett alternativ. Det ställer givetvis krav på att vi på bästa sätt använder oss av den arbetstid vi har till vårt förfogande även om det inte är just vår volym som sjunker. Att vi är på jobbet när verksamheten kräver är grunden till att lyckas fullt ut. Verksamhetens behov kommer att styra våra scheman, det är så mycket jag kan säga idag. De andra frågorna som nämns ovan måste jag sätta mig in i för att kunna svara på.

#### Vad vill du säga till oss på TBA för att sammanfatta läget och hur vi ska fixa närmaste året?

– Tomteboda är en väl fungerande terminal

som vi tillsammans skall utveckla, tillsammans är vi starka som det heter. En viktig fråga för oss i ledningen är att förbereda personalen inför flytten, att alla får chansen att lära sig nya maskiner m.m. i tid så att Rosersberg fungerar redan dag ett och att Tomteboda skall fungera tills sista klumpen är sorterad!

#### Något mer?

– Jag vill till sist tacka för ett bra jobb! Vi ses och hörs!

*Peter Zetterman*

# FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta och Tomtebodas

Lön-specifikationen 2012-2013

## Postens Villkorsavtal

# Lön-specifikationens gåtor

Facktuellt presenterar på denna och följande sidor några ledtrådar som förhoppningsvis kan vara till hjälp för att tolka lön-specifikationen.

I november 2009 fick vi en ny lön-specifikation som är något förenklad jämförd med den tidigare.

Ovanför de kolumner som anger lön, tillägg, ev. avdrag, etc, anges vilket datum denna månads lön har satts in på mitt konto och på raden under när nästa månads utbetalning sker. Vi får lön den 25:e, men om denna dag infaller på en lördag får man pengarna redan på fredagen. Infaller den 25:e en söndag blir det inga slantar förrän på måndagen. Vid jul och midsommar gäller särskilda regler.

Därefter följer en specifikation av de ersättningar och avdrag som gjorts för aktuell månad. Dessa artiklar förklaras i avsnitten nedan.

### ARBETSTID

Den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka är från den 1 januari

2012 40 timmar per vecka för samtliga personalgrupper.

De grupper som har skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning behåller sin kortare veckoarbetstid:

#### 38 tim/vecka (natt)

Om arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst en gång på tid mellan kl. 23.00 och 05.00
- med minst två timmar mellan kl. 23.00 och 05.00

#### 38 tim/vecka ("tvåskift")

Om arbetstiden slutar kl. 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om schemat därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före kl. 21.00.

#### 36 tim/vecka ("extremnatt")

Om arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan kl. 23.00 och 05.00 samt
- med minst två timmar mellan kl. 23.00 och 05.00 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

### ARBETSTIDSBANK

Den 1 januari 2012 infördes en arbetstidsbank där samtliga personalgrupper får ett visst antal timmar per år som kan tas ut som ledighet. Antalet timmar beror huvudsakligen på vilken veckoarbetstid man hade den 31 december 2011.

Arbetstidsbanken omfattar *samtliga tillsvidareanställda med månadslön*. Tidsbegränsat anställda och timavlönade omfattas alltså inte.

- Brevbärarna har 10 lediga dagar \* 8 timmar (heltid) per år som kompensation. Under en övergångsperiod 2012-13 får man 11 dagar/år.

- Sorterare med 40-timmarsvecka har fem lediga dagar \* 8 timmar (heltid) per år
- Övriga sorterare (dvs de som behåller sina 38- respektive 36-timmarsschema) får två lediga dagar \* 8 timmar (heltid) per år..

- Tekniker får två lediga dagar \* 8 timmar (heltid) per år oavsett vilket schema de arbetar efter.

- Administratörer, specialister och chefer (ner t.o.m produktionsledare) får 2,5 lediga dagar \* 8 timmar (heltid).

- De lediga timmarna måste tas ut under det år de tjänas in. Tjänstledighet utan lön

### MÅNADSLÖN

För den som nyanställs i Posten gäller fr.o.m. 2012-06-01 ingångslöner enligt nedan.

Utöver denna ingångslön gäller en individuell lönesättning, som avgörs i de lokala lönerevisionerna. Under gällande avtalsperiod (2012-06-01 -- 2013-05-31) genomförs en lönerevision, den 1 juni 2012.

Fr.o.m. den 1 juni 2012 gäller följande ingångslöner:

From 2012-06-01	Månadslön			Timlön		
	< 17 år	17 år	18 år >	< 17 år	17 år	18 år >
Oavsett anställningstid	15 267	16 744	19 700	87:47	95:93	112:86

kvalificerar inte till lediga timmar. Föräldradighet med föräldrapenning ger dock full rätt till lediga timmar. Sjukledighet kvalificerar under tre månader.

- Timmarna kan tas ut som hela lediga dagar eller del av dag och kan inte tas ut i pengar. Timmarna sätts in på banken vid årets början. Om man slutar och har hunnit ta ut fler timmar än man har hunnit kvalificera sig för det året, blir man återbetalningsskyldig. Dock inte om man tvingas sluta därför att man blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

- Uttaget av timmarna skall planeras i god tid i samråd mellan den anställde och dennes chef. Den anställdes önskemål och verksamhetens behov ska vara vägledande. Om ledigheten inte planerats före den 30 september har arbetsgivaren rätt att lägga ut ledigheten. Har man inte tagit ut alla timmar vid årets slut förfaller dessa, man kan inte föra över timmar till nästa år.

- Saldot i arbetstidsbanken kommer att redovisas på lönespecifikationen och Förmånspaketet.

- Ytterligare information – med exempel – finns på Årstaklubben hemsida, gå in under "Avtalsnyheter".

### OB-TILLÄGG

Vid arbete på obekvämt arbetstid utgår enkelt, kvalificerat eller högre kvalificerat ob-tillägg. Villkoren och beloppen redovisas i tabell längre fram i artikeln.

### ÖVERTID - MERTID

Arbetar man övertid mellan 06.00-20.00 helgfri måndag - fredag utgår **enkelt** övertid. På övrig tid utgår **kvalificerat** övertid.

### ARBETSSKADA

Vid sjukdom p.g.a. arbetsskada gäller förmånligare regler än vid "vanlig" sjukdom.

Vid **arbetsolycksfall** gäller följande:

- Vid sjukskrivning p.g.a. **arbetsolycksfall** får man fr.o.m. den 1 april 2012 enligt TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada) full ersättning för förlorad arbetsinkomst från första sjukdagen, oavsett hur länge man är sjukskriven av detta skäl. Det innebär att TFA ersätter de sjukavdrag som Posten gör för karensdagen och de 20- respektive 10-procentiga avdrag som görs därefter.
- Vid sjukskrivning p.g.a. **arbetsolycksfall** i mer än 30 dagar kan man dessutom få ersättning för sveda och värk.

- Oavsett sjukskrivningens längd kan man vid **arbetsolycksfall** få ersättning för kostnader i samband med arbetsskadan, exempelvis kläder, läkarkostnader etc.

Vid **arbetssjukdom**, exempelvis belastnings- och förslitningsskador, gäller andra och hårdare regler för att få ersättning. Läs mer om detta i Årstaklubben *Lathund om ersättningar vid sjukdom, arbetsskada, mm.* Den finns också tillgänglig på klubbens hemsida.

Tänk på att **ALLTID** snarast anmäla en arbetsskada eller ett tillbud till din arbetsledare och skyddsombud - *även om du inte behöver sjukskriva dig.*

tid.

$$\text{Enkel övertid} = \frac{\text{Månadslön}}{94}$$

$$\text{Kval övertid} = \frac{\text{Månadslön}}{72}$$

Jobbar man "övertid" som deltidstjänstgörande får man först **mertid**.

$$\text{Mertid} = \frac{\text{Månadslön}}{140}$$

### FRIDAGAR

Man har rätt till 104 *lediga dagar* per kalenderår. Med ledig dag menas enligt

avtalet ett kalenderdygn.

De lediga dagarna ska fördelas jämnt över året och det "bör eftersträvas" att de läggs ut så att man får "två lediga dagar per vecka helst förlagda till lördag /söndag", som det heter i avtalet.

De år som **Nationaldagen** infaller på en lördag eller söndag får man kompensation med en ledig dag.

Enligt reglerna om **veckovila** har man rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod.

Fr.o.m. den 1 januari 2007 gäller nya (EU-)regler om **dygnsvila** och särskilda regler för nattarbetare. Grundregeln för dygnsvila är 11 timmar. Reglerna för hur dygnsvilan får läggas ut och de undantag

OB-tillägget, belopp per timme			
Enkelt	From 2012-06-01		
Helgfri må-tor 19.00 - 22.00	18,20		
Kvalificerat			
Vardagar 00.00 - 06.00; 22.00 -24.00	40,72		
Vardag efter sön- och helgdag 00.00- 07.00			
Fredag samt vardag före Trettondedag jul, Första maj, Kristi Himmelfärdsdag samt Nationaldagen 19.00 - 24.00			
Lördag, sön- och helgdag 00.00 - 24.00			
Vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag 00.00 - 24.00			
Förhöjt kvalificerat (storhelgstillägg)			
Från kl. 19.00 dagen före till 7.00 vardagen närmast efter vid påsk, pingst, midsommar, jul och nyår.	91,26		

som finns i avtalet gör att den kan kortas ner, men den får aldrig understiga 8 timmar.

### HELG - "SUPER-OB"

Med "helg" menas enligt avtalet samtliga helgdagar, oavsett vilken veckodag de infaller på. Dessutom räknas följande helgdagsaftnar som *helg*: påsk-, pingst-, midsommar-, jul- samt nyårsafton.

Vid ordinarie tjänstgöring på helg blir man antingen befriad från tjänstgöring eller också utgår ett särskilt ob-tillägg som uppgår till 348,84 kr/tim..

### SCHEMAÄNDRING

Om det egna *ordinarie* shemat ändras med kort varsel utgår ett **schemaändringstillägg** under förutsättning

- att beslutet har lämnats senare än 14 dagar innan ändringen träder i kraft.
  - jag inte har begärt ändringen själv, i så fall utgår inget tillägg
- Schemaändringstillägget uppgår till 153,- 90 kr per ändringstillfälle.

### RAST OCH

#### MÅLTIDSUPPEHÅLL

En *rast* ska omfatta minst 30 minuter och läggas ut minst var femte timma. Rast räknas inte som arbetstid.

**Måltidsuppehåll** är ett betalt uppehåll i arbetstiden som ska omfatta minst 15 och högst 20 minuter.

**Paus.** Enligt Arbetstidslagen har man rätt

### TIMAVLÖNAD

Avtalet gäller även för den som är timavlönad, men det finns en rad inskränkningar:

#### SEMESTER

- semestern uppgår till 25 dagar oavsett hur länge man har varit anställd.
- semestern betalas ut året efter det man tjänat in den. Den semester man tjänar in i år (2012) får tas ut (som betald semester) först fr.o.m den 1 april 2013.

#### SJUKLÖN

Dde tio procentens sjuklön mellan dag 15 - 90 gäller inte för timavlönade. Inte heller ersättningen från arbetsgivaren för läkarbesök och läkemedel. Däremot får man 10 procent i sjukpension genom ITP-P-avtalet (vårt pensionsavtal) dag 91 - 365.

#### LEDIGHETER

Man har ingen rätt till betalda ledigheter vid nära anhörigs dödsfall, flyttning, läkarbesök och akuta tandläkarbesök.

#### ARBETSTID

För timanställda gäller huvudsakligen Arbetstidslagens (ATL) bestämmelser om arbetstid. Det innebär bl.a. att reglerna om kortare arbetstid vid skiftarbete

(36 och 38 timmar) endast tillämpas under vissa förutsättningar och i begränsad omfattning för timanställda

- Schemaändringstillägget gäller inte för timavlönade.
- Timavlönade får inte heller några timmar i arbetstidsbanken.

#### ÖVERTID

Om en timanställd arbetar utöver den arbetstid som gäller enligt anställningsavtalet utgår mertid (= vanlig timlön plus semesterersättning).

Arbetstid utöver 40 timmar per vecka i genomsnitt under en kalendermånad är övertid.

För övertidsersättning för timanställda gäller fr.o.m. den 1 juni 2011 följande:

- Övertid helgfria må - fre kl. 06.00 - 20.00 = timlönen x 1,5
- Övertid på annan tid = timlönen x 2

#### TIMLÖN

Timlönens storlek framgår av tabell på första sidan i detta *FaktuelltExtra*.

Som månadsavlönad får man sin lön samma månad som man tjänar in den; som timavlönad månaden efter.

### SJUKAVDRAGET - SJUKLÖNETILLÄGGET

Sjuk	På lönespec	Avdrag	Ers från Posten	Ers från FK	Ersättning totalt
Dag 1	AVDRAG KARENSDAG	100%	0	0	0
Dag 2-14	SJUKAVDRAG DAG 2-14	20%	80%	0	80%
Dag 15-90	SJUKAVDRAG DAG 15-	90%	10%	80%	90%
Dag 91-	SJUKAVDRAG DAG 91-	100%	10% 1)	80%	90%
Dag 366 -	SJUKAVDRAG DAG 91-	100%	0	75%	75%

1) = Betalas ut som sjukpension enligt pensionsavtalet, ITP-P.

Tabellen gäller för lön upp till 7,5 prisbasbelopp (2012= 27 500 kr/mån). För *den del* av lönen som överstiger 7,5 prisbasbelopp betalar Posten fr.o.m. den 15:e sjukdagen 90 procent i *sjuklön*. Fr.o.m. den 91:a dagen betalar Posten 80 procent i *sjukpension* på *den del* av den pensionsmedförande lönen som överstiger 7,5 *inkomstbasbelopp* (2012=34 125 kr/mån).

De första 15 dagarna i en sjukperiod görs avdrag för arbetstimmar, därefter för kalenderdagar.

När man är sjuk får man ett sjuklönetillägg ("**Sjuklönetillägg**") för varje dag under sjukperioden. Tillägget utgör 1/365 av den underlagssumma, som redovisas på januari månads lönespecifikation. OBS att avdrag görs på sjuklönetillägget på samma sätt som på lönen; se tabellen ovan.

Vid sjukdom p.g.a. arbetsskada gäller särskilda regler för sjukavdragen - se särskild ruta!



till kortare pauser, enligt praxis 5 min/tim. Hos oss har dessa pauser som regel slammats upp till kafferaster som läggs ut i rotationschemana.

## SEMESTER

Årssemestern uppgår till 25 dagar.

Den som var löneplansanställd vid bolagsbildandet den 1 mars 1994 hade som regel fler semesterdagar. Antalet berodde på vilken lön man då hade och hur gammal man var vid det tillfället.

**Den 1 juli 1995 frystes antalet semesterdagar för dem som då hade rätt till fler dagar än 25.** Man fick behålla det antal dagar man hade rätt till för semesteråret 1995, men någon vidare "uppflyttning" blir det inte.

Man har rätt att **spara semesterdagar** men man måste först ta ut 20 dagar och man får inte – from 1 januari 2011 -- ha fler än 25 dagar inestående.

Den som den 31 december 2010 har fler än 25 sparade dagar får behålla dessa som sparade, men man får inte spara nya dagar förrän man kommit under 25 dagar inestående.

**OBSERVERA** att för den som har koncentrerad tjänstgöring (exempelvis många deltidare och nattare) räknas antalet semesterdagar om (= ner). I gengäld dras semesterdagar enbart för arbetsdagar.

## SEMESTERTILLÄGG

Vid semester utgår ett **Semestertillägg** som uppgår till 0,80% av månadslönen för varje semesterdag. Med månadslön menas i det här sammanhanget även ev *fasta* tillägg. Om vi till exempel utgår från en månadslön på 20.000 kr blir semestertillägget för 20 dagars semester följande:  $0,80\% \times 20.000 \times 20 \text{ dagar} = 3.200 \text{ kr}$ .

Semestertillägget betalas som regel ut samma månad som man tar ut semestern.

Semestertillägget för de *rörliga* tilläggen (ob, övertid, mertid, jour, etc) är inbakat i själva tillägget.

## SKATTEN

På lönespecifikationen redovisas också den preliminära skatt ("**Prel skatt**") som dragits. Vill man kolla att rätt skatt har dragits får man ta fram den skattetabell som gäller för den egna kommunen.

Ibland förekommer att "**Engångsskatt**" har dragits. Det görs när engångsbelopp, t ex retroaktiva lönehöjningar, har betalats ut. Hur mycket procentskatt som skall dras

# Försäkringspremier 2012

Försäkring	Premie/mån 2012
<b>Sjuk- och efterlevandeförsäkring</b>	
- 26 år	80:00
27 - 35 år	94:00
36 - 45 år	107:00
46 år -	120:00
Medförsäkrad betalar samma premie som medlemmen, oavsett egen ålder.	80:00 - 120:00
<b>Gruppliv för pensionärer och/eller fyllt 65 år - GF 19000</b>	
Medlem och medförsäkrad <b>Gamla försäkringen</b>	80:00
Medlem och medförsäkrad <b>Nya försäkringen</b>	125:00 - 240:00
<b>Medlemsolycksfall fritid</b>	
Medlem (tillägg förhöjd invaliditetsersättning)	18:00
Medförsäkrad	38:00
<b>Medlemsbarn</b>	
	1 - 6 år 75:00 (per barn) 7 > år 80:00 (per barn)

på engångsbelopp finns angivet i skatttabellen.

## FÖRSÄKRINGAR

Många av oss har medlemsförsäkringar i Folksam. Premierna för dessa dras inte längre av Posten och syns därför inte på lönebeskedet. De dras istället av den bank man har som utbetalare, eller också betalar man premien per avi.

Premierna redovisas då i en klump som "Folksampremie".

Utförlig information om de olika försäkringarna finns i Årstaklubbens FaktuelltExtra "*Våra försäkringar*". Den finns också tillgänglig på Årstaklubbens hemsida.

Premierna för de olika försäkringarna redovisas längre fram i denna artikel. Om man glömt vilka försäkringar man tecknat och dessutom tappat bort sitt försäkringsbesked kan man med hjälp av dessa uppgifter så att säga bakvägen räkna ut vilka försäkringar man egentligen betalar för! Säkrast är dock att ringa till Folksams kundservice och fråga!

## HEMFÖRSÄKRINGEN

Man avgör själv om man vill teckna en kollektiv hemförsäkring i Folksam eller inte. Den främsta skillnaden mellan fackets hemförsäkring och individuella hemförsäkringar är att den kollektiva försäkringen är *beloppslös*, dvs man behöver inte själv värdera det egna lösöret. Man har alltid en försäkring som täcker hela värdet av ens egendom.

Premien för försäkringen varierar mellan ca 60 - 130 kr/mån i Stockhoms län, beroende på var man bor. Vill man veta den exakta premien måste man kontakta Folksam.

På lönebeskedet redovisas premien i klump med premien för ev. övriga försäkringar som man tecknat, *Folksampremie*.

## VÅRD AV BARN

Vid vård av (sjukt) barn drar Posten 100 procent av lönen. **Tillfällig föräldrapenningsavdraget** beräknas per *arbetsdag*. Från Försäkringskassan får man en *tillfällig föräldrapennning* i max 60 dagar per barn och år (dock sammanlagt högst 120 dagar). Den tillfälliga fp motsvarar 80 procent av lönen.

## SEMESTERVÄXLING

Fr.o.m. 2012 kan man – under vissa förut sättningar – byta ut en del av sina semesterdagar mot en högre premie till min ITPK-P-pension:

- Man ska ha varit anställd i Posten före bolagsbildandet 1994 och då haft rätt till mer än 30 dagars semester.
- Man måste byta bort minst två och högst sex semesterdagar. Minst 28 dagars semester ska kvarstå. Det innebär att den som har 31 dagars årssemester kan växla in högst tre dagar och den som har 34 dagar kan byta bort max. 6 dagar. Chefer kan växla in färre dagar eftersom det för dem måste kvarstå minst 30 dagar i semester.
- Man får göra semesterväxlingen till och med det kalenderår man fyller 64 år.
- Anmälan är bindande för ett år i taget. Anmälan görs senast 30 november för nästkommande år genom Förmånspaketet. Endast de som har rätt till semesterväxlingen kan se uppgifter om den på Förmånspaketet. Man kan där se vilket belopp som betalas in som pensionspremie.
- Ytterligare information – med räkneexempel – finns på Årstaklubbens hemsida, gå in under "Avtalsnyheter".
- De som har en lön som överstiger 7,5 respektive 10 inkomstbasbelopp (2012 = 27.500 / 34.150 kr/mån) har fler möjligheter att höja sin pension genom att byta bort sin rätt till familjepension respektive växla in en del av lönen. Ytterligare information på Årstaklubbens hemsida (gå in under "Pensioner") eller Förmånspaketet.

## FÖRÄLDRAPENNING

Vid föräldraledighet med föräldrapenning görs ett 100-procentigt avdrag på lönen. Detta avdrag uppgår till 3,3% av månadslönen för varje ledig kalenderdag. Är man ledig hel månad dras hela månadslönen. Från Försäkringskassan utgår en *föräldrapenning*, som motsvarar 80 procent av lönen. Dessutom får man från Posten ett "*Föräldraledighetstillägg*", som uppgår till 10 procent av daglönen (Daglönen utgör här 3,3% av månadslönen). Sammanlagt får man alltså ersättningar som motsvarar 90 procent av lönen vid den här typen av föräldraledighet (i sammanlagt 360 dagar per barn; får tas ut fr o m 60 dagar före den beräknade tidpunkten för barnets födelse tills barnet fyllt åtta år).

OBSERVERA att du måste lämna in en kopia på FK:s utbetalningshandling till arbetsgivaren för att du ska få ditt föräldraledighetstillägg.

## Till dig som är nyanställd

■ Många som nyanställs i Posten får enbart tidsbegränsade anställningar. De regler som redovisas på föregående sidor gäller även för er - förutsatt att ni är månadsavlönade. Grundregeln för att bli månadsavlönad är att man anställs för tre månader eller mer och på minst 40 procent.

För den som är timanställd gäller en rad undantag som innebär sämre villkor; de viktigaste finns angivna i en ruta tidigare i denna artikel.

### A-kassan

För dig som är tidsbegränsat anställd är medlemskapet i A-kassan en viktig sak.

### Medlemskap

Fr.o.m. den 1 juli 2009 förenklades villkoren för att bli medlem i en a-kassa. Det ställs inte längre krav på att man ska ha arbetat en viss tid per vecka under en viss period eller liknande. Det räcker med att man arbetar inom en a-kassas verksamhetsområde för att bli medlem. Man kan bli medlem även om man är arbetslös under förutsättning att man före arbetslösheten arbetade inom kassans område.

Man blir medlem i a-kassan tidigast fr.o.m. den 1:a i den månad ansökan inkommer till kassan.

### Grundvillkor för ersättning

För att få ersättning vid arbetslöshet måste fr.a. två villkor uppfyllas:

- Man måste ha varit medlem i A-kassan i minst tolv månader.
- Man måste under de tolv månaderna före arbetslösheten ha arbetat minst 80 timmar per kalendermånad i sex månader eller minst 480 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader. I det sistnämnda alternativet måste man ha arbetat minst 50 timmar varje månad. Man får räkna ihop

arbetad tid från olika arbetsgivare.

De tolv månader under vilka man får tillgodoräkna sig arbetade dagar ("ramtiden") förlängs med den tid man ev. gjort värnplikten, varit sjuk, haft föräldrapenning, mm.

### Ersättningens storlek

När man blir arbetslös får man följande ersättning:

- Från dag 1 - 200 80 procent av den lön man hade när man arbetade ("lön" = månadslön och fasta tillägg samt rörliga tillägg som ob-tillägg). Man får dock högst 680 kr/dag (=14.960 kr).
  - Från dag 201 - 300 70 procent
- Ersättning betalas ut under högst 300 (ersättnings)dagar. Har man barn under 18 år förlängs ersättningsperioden med 150 dagar.

### Underlag för ersättning

Ersättningen baseras på de 12 månader som föregår arbetslösheten.

Beräkningen av arbetslöshetsersättningen görs på alla månader inom 12 månadersperioden. Även månader utan arbete ska medräknas.

Fr.o.m. den 1 juli 2009 får man även räkna in ev. sjuk- och föräldrapenning i underlaget för a-kasseersättningen.

När arbetslöshetskassan ska bestämma vilka 12 månader som arbetslöshetsersättningen ska beräknas på, behöver vissa månader inte räknas. De får hoppas över ("överbopningsbar tid"). Det innebär att en arbetslös som exempelvis varit sjuk ett år får arbetslöshetsersättningen beräknad på det år som föregått sjukdomen. Begränsningen av den längsta överbopningsbara tiden är 5 år.

**Om du som nyanställd i Posten har frågor - kontakta din lokala sektion! De kan ge dig utförligare information.**

Vid **sjukhusvård** får man 70 kronor/dag från arbetsgivaren..

För att få ersättning krävs att man redovisar kvittona för arbetsgivaren och kopia på frikort för läkarvård respektive läkemedel.

Fr o m den 1 januari 1996 är dessa ersättningar skattepliktiga.

Man kan också få **ersättning för resor** i samband med olycksfall och sjukdom. Här får man dock ingenting från vare sig Försäkringskassan eller arbetsgivaren utan denna ersättning får man göra upp med sjukhuset (motsvarande) om.

**Vid olycksfall bör man undersöka möjligheterna att få kompletterande ersättningar från arbetsskadeförsäkring-**

## SJUKVÅRD

Arbetsgivaren ersätter 95 kronor av kostnaden vid **besök hos läkare** ("**Sjukvårdersättning**"). Har man *remiss från läkare* får man samma ersättning vid behandling hos psykolog. Vid *annan sjukvårdande behandling* (t ex sjukgymnastik), som sker i den offentliga vården eller hos privatpraktiserande "vårdgivare" som tillämpar av regeringen fastställd taxa, får man tillbaka 55 kronor per besök från arbetsgivaren.

**Läkemedel** (prisnedsatta och receptbelagda) som skrivs ut i samband med sjukdom, ersätts helt av arbetsgivaren.

arna (om olyckan skett på eller på väg till eller från arbetet) eller våra fackliga försäkringar (fritiden).

### BETALDA LEDIGHETER

Man har rätt till

- en dags ledighet med bibehållen lön vid *flyttning*.
- om man p.g.a *allvarligare sjukdomsfall* (och närståendepenning ej utgår), *dödsfall*, *begravning*, *bouppteckning* eller *arvsskifte* inom den egna familjen eller den närmaste släktkretsen måste vara ledig från arbetet, har man rätt att vara ledig med bibehållen lön under "erforderlig tid", som det står i avtalet, dock högst sju dagar per kalenderår.
- *läkarbesök* - erforderlig tid
- *tandläkare* - erforderlig tid, *men endast vid akuta besvär*.

### BRYTPUNKTER

Den fasta lönen betalas ut för innevarande månad. Det innebär att man exempelvis den 25 februari får den fasta lönen för februari månad. De rörliga tilläggen däremot betalas som regel ut månaden efter; vilket, till exempel, innebär att de tillägg man tjänar in i februari betalas ut på marslönen.

För avdragen vid olika typer av tjänstledighet, t ex sjukdom, ligger brytpunkten kring den 15:e i månaden. De avdrag som är kända vid detta datum, dras redan samma månad den 25:e. Detta är grundregeln; i praktiken fungerar detta inte alltid, vilket försvårar tolkningen av lönebeskedet.

### AVDRAG

Sjukledighet eller annan tjänstledighet där avdrag på lönen ska göras, är ett krångligt kapitel – som blivit ännu krångligare efter övergången till Logica och deras Heroma.

Först redovisas *Månadslön* och ev fasta lönetillägg som vanligt. Därefter kommer den *Sjuklön* som man har rätt till från Posten, *Sjuklön 80%* (dag 2-14) eller *Sjuklön 10%* (dag 15-90). *Sjuklönetillägget* redovisas enligt samma principer. Så här långt har jag alltså, enligt lönebeskedet, både fått min vanliga lön och den sjuklön jag ska ha. Så roligt är det inte i verkligheten och därför kommer på de kommande raderna ett *Sjukavdrag* som motsvarar hela min lön de dagar jag var sjuk. Summerar man nu de olika raderna (månadslön + sjuklön - sjukavdrag) så återstår bara den sjuklön jag har rätt till. I alla fall om Logica har gjort rätt, och det kan man inte alltid vara säker på. Och ett bakvänt system är det!

Storleken på avdragen vid sjukdom och föräldraledigheter framgår av text och tabeller ovan. *Hur* dessa räknas ut framgår dock inte. Det är så krångligt, att den intresserade hänvisas till klubbens lathund *Ersättningar*

Medlemsavgift 2012	
Inkomst	AVG 2012
0 - 4999	250
5000 - 6999	247
7000 - 8999	283
9000 - 10999	339
11000 - 13999	375
14000 - 16999	406
17000 - 19999	437
20000 - 22999	457
23000 - 25999	473
26000 -	488

Samtliga belopp per månad. Inklusive den a-kasseavgift som gäller from 1/9 2012.  
Pensionärer betalar 42 kr/mån i avgift till förbundet och 10 kr/mån till klubben.

vid sjukdom, mm.

Avdraget vid annan typ av tjänstledighet uppgår till 4,6% av månadslönen per ledig *arbetsdag* (vid regelbunden arbetstid; annars avdrag per timme enligt formeln månadslönen/175), om tjänstledigheten omfattar högst fem arbetsdagar. Är tjänstledigheten sex arbetsdagar eller mer görs avdrag med 3,3% av månadslönen för varje *kalenderdag*.

### MEDLEMSAVGIFTEN

Medlemsavgiften dras inte längre av Posten – de vill inte besvara sig med sådant – och syns därför inte på lönebeskedet. Avgiften dras istället av den bank jag valt som utbetalare, eller också betalar jag per avi.

Fackavgiften *inklusive a-kasseavgift* uppgår till de belopp som anges i tabellen ovan. Har man varaktiga (= mer än tre månader) förändringar i inkomsten under året kan man anmäla detta till avdelnings-expeditionen och därigenom få avgiften justerad.

Hur stor del av avgiften som går till SEKO respektive a-kassan redovisas på Årstaklubbens hemsida, gå in under fliken "Organisation".

### UPPSÄGNING

Om du ledsnar på Posten så är din uppsägningstid en månad, om du varit anställd i högst två år. Har du varit anställd längre tid än två år är din uppsägningstid två månader.

Om Posten ledsnat på dig så är uppsägningstiden mellan 1 - 6 månader, beroende på ålder (anställt för 1997) eller anställningstid (anställt from 1997). Blir du uppsagd p.g.a. arbetsbrist fördubblas uppsäg-

ningstiden. Den som varit anställd i minst fyra år har i det fallet 12 månaders uppsägningstid.

Text: Jan Åhman

Årstaklubbens hemsida: [www.sekoarsta.se](http://www.sekoarsta.se).

## Ny kassör

■ Årstaklubbens kassör Rodrigo Acuna går i pension den 1 december i år. Ett fyllnadsval av kassör för tiden från den 1 december 2012 till årsmötet 2014 ska därför genomföras på klubbens budgetmöte den 24 november.

Ni är välkomna att nominera kandidater. En låda kommer strax att sättas upp vid anslagstavlan som vanligt. Vi i valberedningen skall sedan försöka hinna med att kontakta och intervjua de kandiderande.

Valberedningens sammankallande

**Clas Eriksson**

Valberedningen består av Clas Eriksson (Natten), Marta Gonzalez (DIL:en), Pia Zetterberg (Emkväll GSM-KSM), Marie Holmberg (em-kväll IRM), Najia Bennoude Aidi (Kajen).



Avgående kassören Rodrigo Acuna. Dags att välja ny förvaltare av kassakistan!

# Jultomte, postledning och välfärd utan vinst

● Det nya arbetarpartiet moderaterna fortsätter att skrämja oss alla med sin arbetarfientliga politik. Reinfeldt håller på att spela en jultomte. En jultomte som delar ut alla presenter till sina egna släktingar och vänner. De fattigas barn får vänta. Det blir aldrig några presenter för dem. Det är ju de som borde få några presenter. Den sittande regeringens politiker ser inte långt. Ibland tror man att alliansens företrädare bara har läsglasögon. Det är dags att säga till dem att skaffa sig nya progressiva glasögon. De borde veta att det finns folk som bor utan för Danderyd, Lidingö och Saltsjöbaden. Vi vill inte ha ett sånt samhälle där bara de rika ska ha roligt och vi andra ska lida.

## Byggt med egna pengar

Vi byggde vår välfärd med egna pengar. Vi byggde skolor, dagis, sjukhus, allmännyttiga bostäder, vårdcentraler, bibliotek och vägar och SJ. Men den borgerliga regeringen sålde all vår egendom utan att fråga oss. Det är en skandal. Men när alla är tysta då passar de på att montera ner hela den offentliga sektorn. De har bråttom att sälja allt som du och jag ägde tillsammans. SKAM!

Men det är inte många som vågar säga till dem att "det räcker nu". En del är upptagna med RUT och Rot-avdragen. Och de andra är nöjda med att få ett par hundra kronor (jobb avdrag) extra varje månad. Men ingen vill veta vem betalar för dem. Den solidariska känslan har försvunnit (nästan) helt och hållet. Kanske det låter lite överdrivet? Men detta är ett faktum.

## 16 miljarder till bolagen

Men så här kan inte ett samhälle funka? Det måste bli ett stopp för denna vansinniga politik som genomförs av den sittande regeringen. Jag tycker att allt har en gräns och den har nåtts för länge sedan. Varenda svensk medborgare har redan drabbats av den borgerliga politiken som genomförs av det så kallad Nya arbetarpartiet och dess polare. Men hittills har man inte sett något organiserat motstånd mot alliansens politik. Det är klart att man har skrivit mycket och håller på att skriva om effekterna som vi alla har smakat på något sätt.



Titta bara på de arbetslösa, de sjuka och de pensionerade och de ensamstående mammorna. Alla dessa grupper mår dåligt och de har väldigt svårt att klara sig månaden ut med deras minskade ersättningar och bidrag. Man skickar friska arbetsvilliga människor till socialen när de stora företagen får skattesänkningar efter skattesänkningar. När hela den offentliga sektorn går på knäna sänker Anders Borg bolagsskatten med 16 miljarder. Med dessa 16 miljarder kan man skapa hur många jobb som helst för våra ungdomar. Men arbetslöshet verkar inte vara något

problem för Borg.

## Postledningen är berusad

Postledningen och alla vi andra: Den sittande regeringen har sin egen dagordning, dvs. att sätta oss fattiga på plats. Detta märker vi på vår egen arbetsplats Årsta postterminal. Vi är inte många. Vi jobbar hårt och ändå klarar vi inte vårt jobb. Hela personalen jobbar väldigt bra men ledningen ser inte detta. De vill effektivisera ännu mera men det går inte för att allt har gräns. Postledningen är berusad av nyliberalismens ideologi. Vi och våra kamrater

brevbärarna går på knäna. Vi behöver flera händer och inte fler omorganisationer eller fler nya terminaler. Men ingen lyssnar på oss, våra fackliga och våra arbetsledare. Jag tycker att det är dags att diskutera kvarliggsproblemen på allvar. Det är klart och tydligt ledningens fel när vi inte klarar vårt jobb. Ledningen ska ut och träffa personal för att föra en diskussion om läget på Årsta. Man märker att ledningen och golv inte har bra kommunikation med varandra. På nästan alla arbetsplatser i Sverige ser det ut som på Årstaterminalen. Och det luktar väldigt illa måste jag säga.

### Oansvarig politik

Jag och många av mina kamrater tycker att det är en orättvis politik som den borgerliga regeringen har genomfört de senaste åren i Sverige. När vi ser vad den borgerliga alliansen har gjort med oss då ställer man en fråga till sig själv: Ska vi ha en sådan politik som gynnar bara starka i samhället? Jag kan svara på en gång så här: NEJ!

Den sittande regeringen driver en oansvarig politik. Mot denna vansinniga politik anordnades en manifestation av nätverket "Välfärd utan vinst" dagen innan riksdagen öppnande det vill säga den 17 september kl 17. Det var en lyckad demonstration. Bland talarna fanns bland andra Göran Greider, Johan Ehrenberg, Mario Izquierdo från Läkeroll fabriken i Gävle och Ann-Margrethe Livh, V:s oppositionsledare i Stockholm stad. Alla talare hade ett enda budskap: "Ut med vinster ur Välfärden"! Alla talare visade att de vara arga och laddade med en kampvilja. De eldade massorna som var där. Stämningen var underbar och uppmuntrande. Mario Izquierdo tog upp som alla andra talare att Sverige är ett av de länder där privatiseringsprocessen har gått snabbast i hela världen. Då hördes genast ett burop.

### Jättetack!

Jag märkte att många var glada för det börja hända saker och ting även i Sverige. Det är väldigt trögt att mobilisera folk i Sverige men det går. Detta har bevisat nätverk utan vinst.

"Nätverk utan vinst" hade inte så mycket ekonomiska och psykiska resurser. Men det gick bra ändå.

Några fackklubbar, sektionen och Seko Stockholm ställde upp för denna viktiga demonstration. Alla dessa som hjälpte nätverket är berättigade att få ett jättetack.

Jag måste säga till min egen klubb Seko Årsta att ni är underbara. Ni ställer upp alltid när det gäller sådana arrangemang. Tack ska ni ha!

### Fler möjligheter

Många uppskattade den här demonstrationen. Det var ett par av våra fackliga kamrater från Årsta som också var på demonstrationen för att visa sitt missnöje med den borgerliga regeringen. Det var Raul, Mohibul, Gerrardo och Bosse Eriksson var på plats. På Årstaterminalen har vi närmare 40 stycken förtroendevalda och mer än 800 personer som jobbar. Det var inte många med på den här demonstrationen. Men de kommer att få flera andra möjligheter att visa sitt eget missnöje mot regeringens och postledningens vansinniga politik.

### Ett annat Sverige

Man ordnade demonstrationen för att kräva ett annat Sverige. Sverige ska inte ha stora klyftor mellan människor i olika yrken, bakgrund och kulturer. Ingen har sagt att vi måste kapitulera och acceptera nuvarande utveckling (läs: avveckling) där de som redan har fortsätter att få ännu mera. Många tycker att nätverk utan vinst tillsammans med facket har bevisat att det går att organisera motståndet mot nyliberalismens antiarbetarklasspolitik. Det var cirka tusen personer vid Sergels torg.

"Vi vill ha vinsterna tillbaka", "Carema, Attendo, riskkapital, ut ur vården och lämna det ni stal" och "Kamp för välfärd utan vinst" var några av talkörerna som hördes genom Stockholms gator när demonstrationståget lämnade Sergels torg mot Mynttorget.

### Folkriksdag

Jag glömde säga till er en viktig sak. Vid Mynttorget arrangerades en "folkriksdag" som debatterade vinster i välfärden. Där blad talarna fanns vår kämpe Gunnar Westin. En brevbärare som är alltid är beredd att avslöja det usla arbetsförhållanden som vi alla har på Posten. Och Anita Salven berättade om konsekvenserna av privatisering av sjukvården. Det var två blåsorkestrar med i demonstration och spelade kampsånger.

Vill du vara med i Nätverk utan vinst? Det går jättebra! Sök på facebook: Valfärd utan vinst.

Alla behövs oavsett vilket parti du brukar rösta på. Det är bara tillsammans vi kan ändra. Och ändringen behövs.

Tack,

*Masood Punjabi*

*Masood Punjabi arbetar som sorterare på Årsta.*

## Nya lönen...

... låter vänta på sig.

Det nya avtalet gäller från den 1 juni i år tom den 31 maj nästa år. För chefer och ledare gäller att lönen bestäms i ett lönesättande samtal med den egna chefen. Om man så vill. Man har rätt att ta hjälp av facket, även i efterhand om man anser att "samtalet" misslyckats. För övriga gäller en pott på 620 kronor (heltid). Fördelningen avgörs i förhandlingar mellan den fackliga organisationen och respektive produktionschef.

### Produktionscheferna

För vår del innebär det att Sektion 1-2 förhandlar gentemot Sofie Berg och Pierre Englund, Sektion Dil gentemot Caroline Gladh och Sektion Natt mot Jamshid Ghassemi och Inge Sved. Sektion Teknik & Underhåll förhandlar för sina medlemmar gentemot den tf teknikchefen och Ledare & specialister mot respektive produktionschef för de (relativt få) medlemmar i den sektionen som genererar till potten.

### Genrellt och golv

Förhandlingarna inleds i början av oktober med målsättningen att den nya lönen (inklusive retroaktiv ersättning from den 1 juni) ska betalas ut på novemberlönen. Om det nu går att komma överens på en månad ...

Klubben kommer att begära ett generellt belopp till alla (det finns ingen individgaranti i avtalet) och en höjning av normlönen på Årsta. De exakta kraven är inte fastställda än.

/JA

MODERNA MUSEET

# PABLO PICASSO

vs

# MARCEL DUCHAMP



## Moderna Museet

den 6 oktober 2012 kl. 13.45

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

I utställningen Picasso/Duchamp "He was wrong" ställer Moderna Museet för första gången giganterna Pablo Picasso och Marcel Duchamp mot varandra. De ses ofta som 1900-talets mest inflytelserika konstnärer – Picasso, målaren med magiska händer som kom att personifiera en modernistisk målare – Duchamp, den kylige ironikern och schackgeniet som ifrågasatte måleriet och förvandlade konsten till en labyrint av intellektuella lekar. Pablo Picasso och Marcel Duchamp har kanske betytt mer för modernismen och för vår syn vad konst kan vara än några andra konstnärer. Utställningen utgår från Moderna Museets förnämliga samling av respektive konstnärs verk. Inlån från museer och privatsamlingar i Sverige, Danmark, Frankrike och Schweiz stärker utställningen på avgörande vis.

**Följ med!** Anmälningslistan finns på SEKOs anslagstavla på plan 2 i Årstaterminalen.

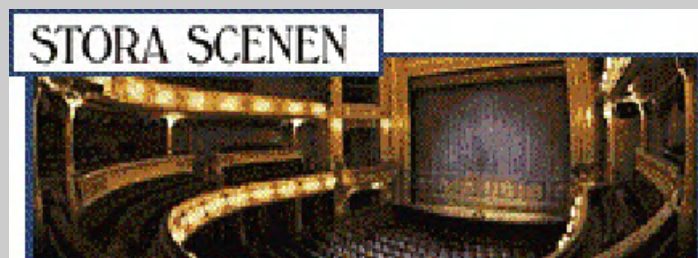
Välkomna!



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 2012/2013.

**Biljetter** finns till följande föreställningar:

---

**Fanny och Alexander** av Ingmar Bergman

2/10, 21/10

---

**Den goda människan i Sezuan** av Bertholt Brecht

9/10, 12/10, 19/10, 27/10, 28/10

---

**Scener ur ett äktenskap** av Ingmar Bergman

3/10, 14/10, 17/10

### För upplysningar & bokningar:

Kontakta ditt SEKO-ombud, klubbexpeditionen tel 08-791 80 77 eller Raili tel. 08- 781 16 11, 070-479 41 05. Du kan också boka och hämta biljetterna genom att besöka klubbexpeditionen. Dina biljetter kan även skickas hem per post.

**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](http://www.spikinfo.se)

Kontakt: Svante Olsson,  
Årsta Nat

...

## Stockholmspostens konstförening

Öppen för alla anställda inom Posten i Sth. Utställningslokaler på Tomtebodan och Årsta.

Medlemsavgift 250 kr/år. Du sätter in minst 100 kr/mån på ett konto hos föreningen, som du sedan köper konst för.

Kontakt: PO Brandeker,  
tel. 072-923 83 32

Hemsida: [www.postkonst.se](http://www.postkonst.se)

...

## Postens konstförening i Stockholm

Öppen för alla anställda i Posten.

Vi ställer ut i Arken två ggr / år (maj och november) då konst lottas ut bland medlemmarna.

Medlemsavgift 100 kr/kvartal.

Kontakt: Jens Morin,  
tel 010-436 56 82

Hemsida på Postens Intranät.

...

Avgift betald  
Taxe perçue  
Sverige

## Normalbrev

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

# Vad är det som händer på Tomtebodaa!?!

● Många arbetskamrater har slutat. Andra har gått i Futurum. Anders Rydman har slutat som terminalchef och fått ett nytt uppdrag på Regionkontoret.

Tomteboda har fått en ny terminalchef som heter Roland Visén.

## Färre än någonsin

Produktionspersonalen är färre än någonsin och arbetet har blivit tyngre eftersom Tomteboda har blivit en buntsorteringsterminal. Smaka på det...

Övertid och kvarligg har blivit en del av vardagen såväl på KSM så som på Flöde.

Många frågor är obesvarade.

Har arbetsgivaren reducerat personalen för att driva verksamheten på övertid?

## Räknat fel?

Eller, om man tänker snällt, har arbetsgivaren räknat fel vid övertaligheten?

Personalen är stressad. Vilka åtgärder vidtager arbetsgivaren



för att förebygga arbetsskador?

Produktionspersonalen har dragits ner markant i antal. Hur ser det ut på ledningssidan. Ska vi verkligen ha lika många chefer när produktionspersonalen är så få?

Självklart förstår vi också att den nya chefen inte har blivit varm i

kläderna än. Inte desto mindre måste vi få svar på dessa frågor eftersom julen närmar sig.

## Bra jobb sista tiden

Till slut hoppas jag ändå att SEKO Klubb Tomteboda tillsammans med arbetsgivaren skall verka för att skapa en trivsamt arbetsplats. Vi måste kunna göra ett bra jobb under den tiden Tomteboda har kvar sin produktion.

**Keshii Pelao Nathanael  
& styrelsen för SEKO  
Klubb Brev Tomteboda**

## Tomtebodaklubbens budgetmöte 20 oktober

Avgift betald  
Taxe perçue  
Sverige

Ja, jag kommer på budgetmötet 20 oktober

Ja, jag deltar i den efterföljande buffén

**OBS! Anmälan till buffén är bindande!**

Namn.....

**SEKO Klubb Tomteboda  
Terminalvägen 14  
173 00 Tomteboda**

Telefon (helst mobil).....