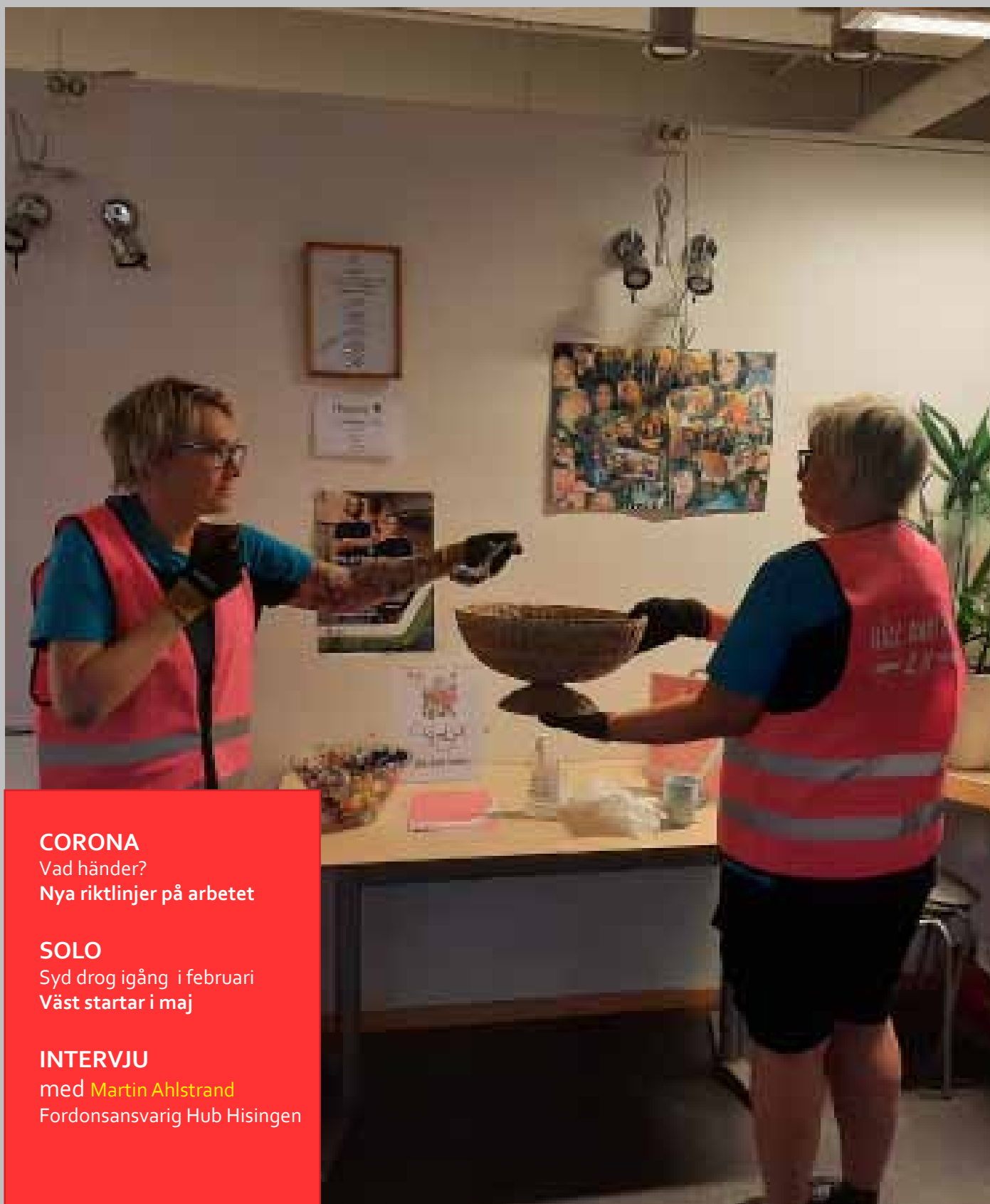


POSTFACKET

En facklig tidning för Sekomedlemmar i Region Väst



CORONA

Vad händer?

Nya riktlinjer på arbetet

SOLO

Syd drog igång i februari

Väst startar i maj

INTERVJU

med **Martin Ahlstrand**

Fordonsansvarig Hub Hisingen

Facklig kontakt

Seko Posten klubb Väst
Kruthusgatan 17
405 24 Göteborg

Seko Direkt
Tel: 0770-45 79 00
sekodirekt@seko.se

Tandvårdskassan:
Seko Posten, Tandvårdskassan
Box 941
391 29 Kalmar
Tel: 0709-80 42 72



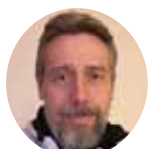
Redaktör, layout och redigering
Camilla Hjelm
Telefon: 0709-80 36 14
postfacket@klubbvast.se



Förhandlingsansvarig Region Väst
Sofia Svensson
Telefon 0766-97 45 83
sofia.svensson@postnord.com



Vice förhandlingsansvarig Region Väst
Förhandlingsansvarig Härryda
Håkan Hallengren
Telefon 0709-80 09 70
hakan.hallengren@postnord.com



Huvudskyddsombud Region Väst
Claes Söderling
Telefon 0709-80 03 51
claes.soderling@postnord.com



Förhandlingsansvarig S Bohuslän/ N Halland
Annica Sand
Telefon 0760-52 20 90
annica.sand@postnord.com



Förhandlingsansvarig Göteborg Öst
Henrik Pettersson
Telefon 0707-30 37 26
henrik.pettersson@postnord.com



Förhandlingsansvarig Uddevalla/Trollhättan
Johan Andersson
Telefon 0727-03 89 84
johan.h.andersson@postnord.com



Förhandlingsansvarig Göteborg Väst
Helena Sällberg
Telefon 0707-52 72 98
helena.sallberg@postnord.com



Förhandlingsansvarig Brevterminalen
Anette Gunnarsson
Telefon 0739-87 80 22
anette.b.gunnarsson@postnord.com

LEDARE



”Vi förväntar oss att löneförhandlingarna ska gå smidigt”

Nya avtalet blev klart vid årsskiftet. Några saker vi ska vara väldigt nöjda med är löneökningar i krontal och procent, det höjda schemaändringstillägget, extra avsättningar till tjänstepension och förbättringar i 80-90-100. Mer om vad vi fick igenom i avtalsrörelsen kan ni läsa om inne i tidningen.

Vi har börjat diskutera hur löneförhandlingarna ska genomföras i år och ser fram emot att sätta igång. Vår målsättning är självklart att bli klara så fort som möjligt och vi förväntar oss att förhandlingarna ska gå smidigt.

”Ta smittan på allvar!”

Den tredje vågen av Corona sägs vara på väg. I vår region har skyddsorganisationen (era lokala skyddsombud samt regionens huvudskyddsombud) kartlagt de arbetsplatser som inte gjort tillräckligt mycket för att försöka förhindra smittspridning.

De har också ställt större krav på att man regelbundet ska uppdatera riskanalysen. Då kan man se om det tillkommit moment med högre risker och vad man i så fall kan göra för att minska risken för att föra smitta vidare.

Ett par sådana tydliga risker är framför allt vid övning i bil, då man sitter nära under lång tid i ett litet utrymme. Men även då man ska lära upp en nyanställd och ska visa hur t ex telefonen fungerar.

Vi hoppas på ett ökat ansvarstagande hos framförallt chefer. Att man tar denna smitta på allvar! Men självklart är det även var och ens uppgift att tänka sig för, och följa de råd och riktlinjer som finns i samhället och inom PostNord.

”Startskottet för Solo - varannandagsutdelning - har avlossats”

Man har kört igång i syd och vi får blandade rapporter därifrån. I vår region har man gjort iordning turerna och den grova planeringen, nu återstår det som verkligen påverkar brevbärarnas arbetsmiljö, all uppmärkning på kontoren (nycklar, tags, kamfack, på väggar och vagnar, telefoner osv.) Det som fortfarande är ett stort frågetecken är vilken utrustning vi ska använda i tunna flödet.

För att pricka av vad man gjort, har varje kontor checklistor som man stämmer av kontinuerligt. Här är det viktigt med delaktighet! Ett sätt att vara del-

aktig är att ha sitt utvecklingssamtal ”solo-samtal”. Har ni inte fått haft det ännu, är det hög tid att begära det samtalet.

En av många saker som Seko har flaggat upp som orosmoment är turerna. Vi får indikationer om att man inte räknat om turernas längd, trots att man har med sig dubbel post samt reklam nästan varenda dag. Det vore förödande om man bygger en organisation med för stora turer redan från start.

”Ett år har redan passerat”

För några månader sen var det mycket prat om övertalighet, men i dagsläget ser utsikterna bättre ut. Vi är överens med arbetsgivaren om att bemanna upp under starten av Solo samt under sommaren och har gått med på att förlänga viss-tidare några månader till.

Onsdagen den 3 mars höll klubben sitt årsmöte. Det är redan ett år sedan Magnus Polhem lämnade över ordförande-klubban till mig. Det känns överkligt att det har gått så lång tid.

Mötet hölls självklart digitalt och inbjudna gäster var Sandra Svensk (vice ordförande i Seko Posten) och Anders Linde (sekoombud i region Syd). Vi bjöd även in och tackade av fyra pensionärer som alla haft någon typ av uppdrag i klubben.

Vi tackar Catrin Myrbo för sin tid som ersättare i styrelsen och hälsar Jens Cedervall välkommen i sin nya roll som kassör. Vi har två nya ersättare i styrelsen i form av Maria Papamoustou och Pontus Norman.

”Nytt år – ny design på tidningen”

Ni kanske redan har märkt det? Vår nya fina design!?! Då vi har en förnygring och förändring i styrelsens sammansättning har också många nya idéer rullat iväg, och vi kände att det var dags för en uppfräschning av vår populära tidning Postfacket!

Kom gärna in med kommentarer och synpunkter.

Ni når oss lättast via vår facebookside:

<https://www.facebook.com/Klubbvast>

Sofia Svensson

Förhandlingansvarig för
Region Väst

och

Ordförande för
Seko Posten klubb Väst

Innehåll:

2-3	Ledaren
4-5	Coronapandemin
5	Medlemsmöte
6	Henriks poddtips
6-7	Ordet medarbetare
7	Menssäkra toaletterna på arbetsplatserna
8-9	Solo - Jobba rätt!
10	Intervju med Mårten Pavlov om Solo
11	Nya bord i Solo
12-13	Intervju med fordonsansvarig Martin Ahlstrand
13	Vinnaren av hockeyspelet
14-15	Intervju med Jens Cedervall
15	Serie: Carpe diem
16	SEX TYCKER
17	Inlägg från Vänster
18	Yttrande om schemaläggning
18-19	De fem härskarteknikerna
19	Depån i Kungshamn
20-21	Nytt avtal klart!
21	Arbetarrörelsens Minnesbibliotek
22	Peak under 2020/ FC under högsäsong
23	Skåpbil under högvolum/ Folksams digitala rådgivning
24-25	Arbets-skador och tillbud 2020
25	SAM 2020
26	Inbjudan till medlemsmöte/ Medlemsutbildningar
27	Kryset
28	Jobba rätt!

CORONAPANDEMIN

Efter att alla skyddsombud inom Region Väst hade träffats (digitalt) och gått igenom alla arbetsplatser om hur man arbetar med att förebygga coronapandemin ute, slutade detta med att regionens Huvudskyddsombud kallade till ett extra skyddskommittémöte den 26/1.

Det var enbart Distribution som vi lyfte upp i skyddskommittén. Här ryda och brevterminalen har egna skyddskommittéer och de behandlar sina frågor där. Det extra skyddskommittémötet resulterade i ett dokument den 5/2 som sedan skickades ut till alla chefer och skyddsombud. Skyddskommittén har haft samsyn och verkligen tagit frågan på största allvar. Nedan följer den framställan som HSO gjorde och hans förslag på åtgärder.

Vi har nu levt med coronapandemin i ett år. Vi har gjort mycket bra saker inom Postnord, Region Väst och på våra arbetsplatser. Alla arbetsplatser har (skall ha) gjort lokala riskbedömningar, efter en framtagen mall. De flesta har också försökt göra åtgärder efter den kompetens vi har och efter de råd som ges av våra olika myndigheter och av vårt företag.

Det finns i princip alltid handsprit, våt-/spritervetter och engångshandskar på våra arbetsplatser, men det finns inte alltid tillgång till munskydd eller visir. Man har försökt att möblera om, sätta upp olika skydd eller zoner, börja på olika starttider, uppmana personal att byta om hemma och att visa hänsyn m.m.

Vi har sett vikten av att använda sig av infomöten för att ständigt påminna och stötta i detta arbete. Tyvärr har några arbetsplatser valt bort både infomöten och APT p.g.a. coronan, trots att det är nu dessa möten behövs som mest, men under andra former.

Lunchrummen är ett annat exempel, där man försökt att göra åtgärder, som att ta bort stolar och tejpa över vissa bord. Ändå finns det exempel där personalen drar ihop stolar och bord och sätter sig som vanligt. Det som är klart svårast att förebygga,

är att inte komma närmare varandra än två meter. Men hur mycket vi än gör, finns det ändå vissa situationer som är svårare att åtgärda än andra.

De flesta av dessa situationer ser vi inom brevbäringen, men de finns även inom skåpbil, Lastbil och FC. På utarbetet är det svårare att hålla avstånd när kunder kommer för nära. Då skulle en väst där det står ”Håll avstånd” kunna vara lämplig att ha på sig.

FC/LKM

När fler än en person läser in paket samtidigt passerar man varandra väldigt nära. När man tar hand om EMB måste man oftast vara två och då kommer man också nära varandra. Samma sak när en kund skall hämta ut ett tungt paket, då måste man oftast vara två personer som tillsammans lyfter i paketet.

LASTBIL

På våra lastbilsarbetsplatser är det mesta under kontroll, då avstånden är stora. Dock ser vi problem när vi skall öva upp nya chaufförer. Då sitter man i samma hytt, med kortare avstånd än två meter, under en hel arbetsdag.

Vissa kunder kräver både munskydd och/eller visir när vi skall lämna gods. Skolor och vissa kommunala verksamheter kräver att vi skall gå långt in i deras lokaler för att lämna av deras gods. Det känns inte helt tryggt.

SKÅPBIL

Mycket för skåpbil stämmer med det som gäller för lastbil ovan. Det är ganska stora avstånd i våra lokaler, man är ofta utomhus samt att man oftast sköter sig själv.

Problemen uppstår vid just EMB och tunga paket, då kommer alldeles för nära varandra och när man övar och därmed sitter i samma bil.

BREVBÄRING

Momenten i brevbäringen är betydligt fler, där vi kommer för nära varandra. När det gäller inarbetet är det både vid försortering, klumpsortering och kamning som risken för att komma för nära varandra uppstår. Om man inte har dragit isär försorteringsfacken, glesat ut dem eller har någon form av skydd mellan sig, står man för nära varandra. När samtidigt andra går och tömmer sina försorteringsfack under pågående sortering, är man precis jämte varandra. De slingor som skall ut på första turen och boxpost m.m. måste ju tömmas och många gör det dessutom från samma håll som man sorterar.

När det gäller klumpsortering är det ofta flera personer som försorterar detta samtidigt. Då tömmer man behållarna samtidigt och korsar varandras väg i princip hela tiden. Plus att personer går och hämtar sina klumpar under pågående sortering. Tittar vi på kamningen är man oftast själv och då håller man sina två meter. Men så fort man är två (eller fler) korsar man varandras väg hela tiden. Dessutom är det ofta säckar och vagnar i gångar intill kamfacken, vilket gör att man måste passera varandra väldigt nära.

När någon behöver öva i samma bil, sitter man en hel arbetsdag tillsammans med kortare avstånd än två meter. Man kan öva i olika bilar bakom varandra eller via GPS, men i de fall man sitter ihop, kan man inte hålla rätt avstånd. Överhuvudtaget vid övning kommer man i flera moment väldigt nära varandra. Man skall visa hur mobilen fungerar, eller remsor, kartor och gångordningslistor m.m.

Konklusion och förslag till lösning Mycket görs bra, men vi kan göra mer. Vi är ett företag som utför ett samhällsviktigt uppdrag, då är det också viktigt att vi försöker skapa rätt förutsättningar för oss som arbetar i företaget. Många kan jobba hemifrån, men det går inte när man arbetar inom produktion i Postnord.



SKYDDSORGANISATIONEN INOM REGION VÄST ÖNSKAR ATT SKYDDSKOMMITTÉN ÖVERVÄGER FÖLJANDE:

- **Att** alla arbetsplatser återupptar sin lokala riskbedömning och uppdaterar den med åtgärder.
- **Att** alla arbetsplatser ser över vilka kritiska moment man har på varje arbetsplats, där man har mindre än två meter mellan varandra.
- **Att** man organiserar arbetet så att två metersgränsen uppfylls.
- **Att** inom de moment där man inte kan uppnå en två metersgräns, framförallt vid övning i samma bil, skall visir (eller munskydd) användas.
- **Att** vi köper in västar (som bl.a. finns inom handeln) där det står ”Håll avstånd”, som frivilligt kan användas ute.
- **Att** arbetsplatsen skriver ett tillbud när ett bekräftat corona-fall har konstaterats.

Efter detta extra skyddskommittémöte den 26/1 och efter det ordinarie mötet den 5/2, kom skyddskommittén gemensamt fram till följande skrift som nu har gått ut till alla chefer och skyddsombud.

INFORMATION FRÅN SKYDDSKOMMITTÉ REGION VÄST!

Skyddskommittén inom Region Väst har tagit emot en skrivelse från skyddsorganisationen. Anledning och bakgrund är den oro som många skyddsombud uppmärksammas på av sina medarbetare, gällande den pågående Corona pandemi. Huvudskyddsombud Claes Söderling har på uppdrag av skyddsorganisationen sammanfattat den upplevda situationen i en skrivelse till regional skyddskommitté.

Skrivelsen beskriver olika exemplen på situationer och arbetsmoment som fungerar bra och mindre bra. Men det är vid de situationer där medarbetarna i sitt dagliga arbete har svårt att hålla avstånd till varandra som upplevs särskilt otillfredsställande.

Med anledning av de synpunkter som skyddsorganisationen framfört vill skyddskommittén göra följande gemensamma uttalande, med syfte att underlätta för det lokala arbetet med riskhantering och skapa förutsättningar för att våra medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats. Som grund ligger de allmänna råd

och riktlinjer som gäller i samhället och Allmänna råd för Covid 19 i PostNord Sverige.

Skyddskommittén vill särskilt påminna om arbetet med de lokala riskbedömningarna, vilka är grunden för att skapa förutsättningar för en så god arbetsmiljö som möjligt i rådande pandemi. Vi har alla ett gemensamt ansvar chefer, skyddsombud och medarbetare!

Kontinuerligt arbeta med sina lokala riskanalyser gällande Corona, uppdatera och ”håll riskanalysen levande”. Handlingsplaner och lokala beslut delges medarbetarna och är väl kända för alla på arbetsplatsen. Identifiera kritiska arbetsmoment, tillfällen och situationer där det är svårt att hålla tillräckligt avstånd mellan medarbetarna.

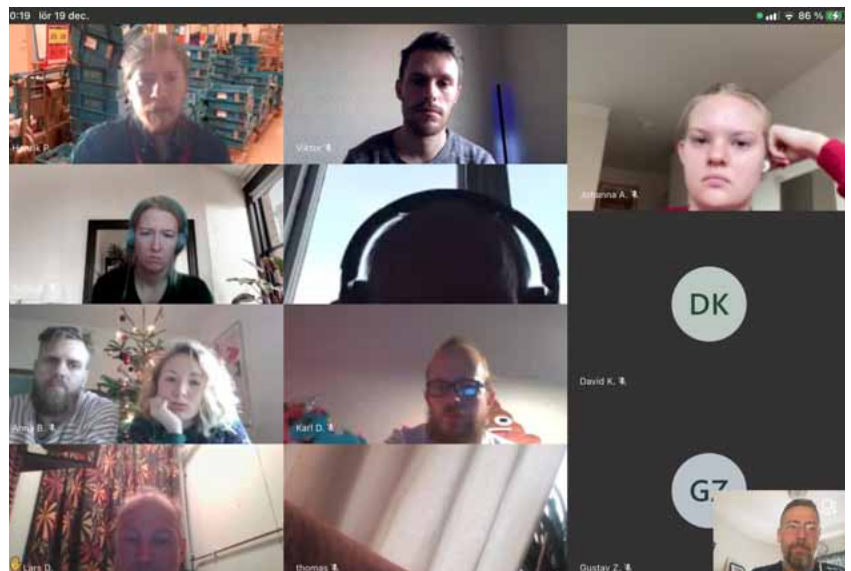
Organisera arbetet i första hand så att tillräckligt avstånd kan hållas. Inom de moment och tillfällen där man inte kan hålla tillräckligt avstånd, t. ex vid övning i samma bil, finns möjlighet att använda munskydd och/eller visir som arbetsgivaren tillhandahåller.

Möjlighet finns att använda västar med uppmaning ”Håll avstånd”, detta för att skapa tryggare kundmöten. Tillbudsrapportering enligt gällande regler. Se Postnords centrala anvisningar.

MEDLEMSMÖTE

Det var 13 deltagare på Hub Göteborg Centrums digitala medlemsmöte den 19/12.

Gäster var Sofia Svensson och Claes Söderling. Henrik Pettersson, Kalle Dahlberg, Jerry Hillin, Thomas Öst och Sofia Svensson valdes till Seko-ombud. Lars Dahlquist blev fyllnadsvärd som skyddsombud.





Det finns många bra poddar och ljudböcker att lyssna på.

Perfekt när du är ute i trapporna, kör din postbil, skåpbil, lastbil eller jobbar på terminal. Här är ett litet urval.

Du hittar poddarna där poddar finns.

Ljudböcker kan du lyssna på gratis med appen Libby eller andra ljudbokstjänster.

Vill du tipsa om en podcast eller ljudbok?
Maila: henrik.pettersson@postnord.com



Hallå arbetsmiljö

En podcast från arbetsmiljöverket. Är du intresserad av arbetsmiljö och hur man kan hantera exempelvis Corona på din arbetsplats så är denna podcasten för dig.



Palmemordet

En djupdykning i de olika spåren i palmeutredningen. Vad hände egentligen kvällen den 28 februari 1986? Varför har man inte hittat den skyldige? Kanske kommer du närmare en förklaring om du lyssnar på den här podden.



Drunkna inte i dina känslor (ljudbok)

En överlevnadsbok för sensitivt begåvade.

Tips från Helena Sällberg i Mölndal



UFO Podden i P3

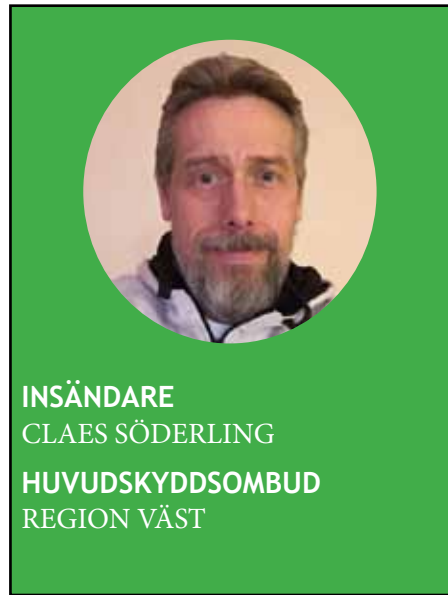
Tro vad du vill om ufon och liv i rymden, men den här podden är väldigt välgjord och är mycket spännande att lyssna på. Moa Gammel är programledare och flertal kända svenska skådespelare gästar programmet.



Körkortsljudboken

En bra podcast för dig som planerar att ta körkort eller behöver uppdatera dina kunskaper.

Snart är Solo igång i vår region och körkort kommer bli betydligt viktigare än innan.



INSÄNDARE
CLAES SÖDERLING
HUVUDSKYDDSOMBUD
REGION VÄST

DÄRFÖR ANVÄNDER JAG INTE ORDET "MEDARBETARE"

Det kanske kan tyckas lite småaktigt att undvika vissa ord när man pratar. Men då får man inte glömma att vissa ord är ideologiskt laddade. Det är sällan du hör en chef prata om solidaritet eller allas lika rätt och värde. Däremot hör du ofta en chef prata om flexibilitet, utmaningar och ordet medarbetare.

Ordet **medarbetare** kom till på 1990-talet när organisationerna skulle bli plattare och produktionsformen LEAN (även kallad Toyota-modellen) började ta form. Allt skulle bli effektivare, både produktionen och kundnyttan. Alla anställda skulle ta mer ansvar för företaget och arbetsgivaren ville sudda ut partsförhållandet mellan arbetstagarna och arbetsgivaren.

På detta sätt ville man även runda facket och lägga mer ansvar på varje individ. Många arbetsgivare ansåg att facket var en onödig bromskloss. Det bästa skulle vara om arbetsgivaren själv bestämde alltihop med sin personal utan inblandning av facket. I förlängningen behövs inte facket alls och alla **"medarbetare"** skall själva ansvara för sin prestation och lön.

Går vi drygt 100 år tillbaka i tiden, när facket inte fanns, kunde arbetsgivaren spela ut alla anställda mot varandra. Den som krävde minst i ersättning fick jobbet. Då fanns ingen som pratade för alla på arbetsplatsen, ingen hade helhetssyn, mer än arbetsgivaren.

”Enade vi stå, söndrade vi falla” var ett uttryck som myntades i början av den fackliga uppbyggnaden. En modell som Sverige (Norden) är unika om att ha i världen. Vi kommer helt enkelt tillbaka till **Det fackliga löftet**:

”Vi lovar och försäkrar, att aldrig någonsin, under några omständigheter, arbeta för lägre lön eller på sämre villkor, än det vi nu lovar varandra.

Vi lovar varandra detta, i den djupa insikten, att om alla håller detta löfte, så måste arbetsgivaren uppfylla våra krav.”

Om alla anställda skall bli medarbetare och ta mer ansvar för sig själva och det inte finns ett fack som hjälper till och ansvarar för helheten, kommer orättvisorna att öka. Då blir det kanske inte den mest kompetente som får jobbet, utan kanske den med minst i löneanspråk?

Jag drar kanske iväg lite långt nu, men det är så jag känner för ordet medarbetare. För mig är vi inga medarbetare, vi är arbetskamrater, chef och arbetstagare eller personal. T.o.m. ordet kollega är i grunden inte synonymt med ordet arbetskamrat.

Kollegor var de som hade en högre utbildning eller var tjänstemän. Men det uttrycket har förändrats över tid. Nu betyder det mer att kollegor har samma arbetsuppgifter, men kanske finns på olika arbetsplatser. Är man på samma arbetsplats, men med olika arbetsuppgifter, är man arbetskamrater.

Detta innebär dock inte att jag är en motarbetare. Jag vill verkligen att vi arbetar ihop och att **”alla skall med”**. Men det är därför jag inte använder ordet medarbetare, utan jag säger arbetskamrat, kollega eller personal. Som fackligt förtroendevald bör man prata om sina medlemmar, inte om sina medarbetare.

Medarbetare gäller endast, då vi hänvisar till vårt medarbetaravtal, dvs arbetare och tjänstemän har samma kollektivavtal, men det är en helt annan historia...



MENSSÄKRA TOALETT-ER PÅ ARBETSPLATSEN!

Ingen människa är en robot som kan jobba effektivt alla timmar i veckan. Alla har olika kroppar och livssituationer som påverkar hur vi mår och presterar. Diskussionen om tillgång till toaletter under arbetstid är något som vi haft uppe ett flertal gånger.

Bristande tillgång till toaletter är en arbetsmiljöfråga som drabbar alla anställda, men det blir extra tydligt för de som har mens och behöver byta mensskydd under arbetsdagen.

Trots att mens kanske diskuteras mer idag än någonsin tidigare, så är det fortfarande ett kontroversiellt ämne. Myter och okunskap exkluderar och begränsar menstruerande personer i vardagssammanhang och därför är det viktigt att de invanda mönstren ifrågasätts. Nu är det dags att menssäkra arbetsplatserna!

DETTA KRÄVS FÖR ATT MENSSÄKRA EN TOALETT:

- Mensskydd
- Handfat och tvål
- Papperskorg

Naomi har själv sett till att menssäkra toaletterna på Hub Hisingen.

Ta gärna upp frågan på din arbetsplats!



SOLO

Den 3/5 startar SOLO i vår region. Det innebär att vi delar ut post varannan dag till våra hushåll. Vi delar ut post varje dag, men inte till alla. Man kan fortfarande få post varje dag och det är därför man inför en s.k. tunn slinga. Den tunna slingan delar ut express och varubrev m.m. som skall delas ut med övernattnbefordran.

På annan plats i tidningen kan ni läsa om Region Syd och deras erfarenheter. De började med SOLO den 1/2 och vi har försökt ”tänka över” deras framgångar och eventuella problem innan vi startar upp här. Men vi vill vara tydliga med att vi måste prata arbetsmiljö och arbetsvariation när vi startar upp i Väst.

Ingen mår bra av att enbart gå i trappor, enbart cykla eller enbart köra bil. Inte heller av att bara köra den tjocka slingan eller bara köra den tunna slingan. Vi behöver blanda både innejobb och utejobb. Helst varje dag, eller åtminstone varannan dag. Det bästa vore om vi även kunde alternera mellan brevbäring och skåpbil också.

Klubbens uppmaning är att ni överallt måste diskutera detta, innan organisationen sätts. Och när väl organisationen är igång är det viktigt att vi alla ”jobbar rätt”. När vi har fått våra scheman skall vi starta den tid som schemat säger och ta rast på den tiden som schemat säger. Vi skall jobba i ett normalt tempo och inte stressa. Om inte stopptiderna håller, jämfört med postmängden, är det inte vårt problem.

Vi skall självfallet påtala det för ledningen, men det är vårt schema vi fått som gäller. Däremot säger inte schemat vad vi skall jobba med, det kan skifta. Och ändras schemat skall vi få ett schemaändringstillägg (eller övertid). Använd våra arbetsredskap, följ corona-anvisningarna och bryt framförallt inte mot trafikreglerna. Ta ut hela din rast (den är ju obetald) och starta gärna upp en gemensam pausgympa, om ni inte redan har detta.

För 10 år sedan hade vi en Jobba rätt kampanj, den gäller fortfarande. Vi bifogar några av de uppmaningar som vi skrev om redan då.



BREVBÄRING

Så länge vi fortsätter tro att brevbäring är en tävling, finns det inga vinnare. Möjligen de som tycker att vi idag är alldeles för många brevbärare. Vi står upp tillsammans för rätten att göra ett bra jobb med högt kvalitetstänk, utan att behöva riskera vår hälsa. Håll ihop på arbetsplatserna – stötta varandra att jobba rätt.

Stressa inte och ha ett gott humör.

Långvarig stress ökar risken för en rad allvarliga sjukdomar, stress gör oss dessutom dumma och lurar oss att ta onödiga risker i arbetet. Kopplingen mellan stark stress och dålig stämning på arbetsplatsen är tydlig.

Inget trappspring. Brevbärarkontor med en stor andel trappbrevbäring har också en stor andel brevbärare med knäproblem. Anledningen är belastningen vi får när vi springer i trappor. Att ta några springsteg i en trappa förstör kanske inte dina knän, men att rusa varje dag under en längre tid gör det definitivt.

Kamma klokt. Kamning är ett ensidigt arbete med en oerhört statisk belastning som fel utfört mer eller mindre garanterar skador i axlar och rygg. Undvik kamning över axelhöjd och under knähöjd (ställ in kamfacken), ta regelbundna micropauser, greppa aldrig tjockare brevbuntar än 6 cm och arbeta med lugna avslappnade rörelser.

Inget plock i posten under färd. Är det verkligen värt risken att köra på någon?

Bryt inte mot trafiklagen. Att bryta mot lagen i trafiken innebär inte att man omedelbart bötfälls eller förorsakar olyckor. Däremot ökar risken om du kör för fort, struntar i mopedhjälmm, framför ditt fordon på trottoarer eller överlastar ditt fordon. Posten kommer varken att betala dina böter eller ta ansvar för de skador du orsakar.

Använd bärväst. En brevbärare bär årligen ut flera ton reklam. Om dessa ton enbart belastar ena armen riskerar du belastningsskador.

Inte en minuts gratisarbete. Att börja jobba före sin arbetstid eller strunta i att skriva upp övertid innebär att ägna sin fritid åt att lösa arbetsgivarens problem. Tio ynka minuter om dagen blir en dryg vecka per år. Dessutom hjälper man till att dölja det verkliga behovet av personal.

Ta ut hela din rast och utnyttja din rätt till paus. Din rast är din egen tid, fritid, och inget som blir mindre viktigt de dagar det är mycket att göra. Pauser ingår i arbetstiden och vi har rätt att ta dem vid behov.

Delta i pausgympan på din arbetsplats. Att bryta kamningsarbetet för att vara med på pausgympa innebär att ge sin kropp ett nödvändigt avbrott från den statiska belastning kamningen innebär.

TERMINAL

På **Brevterminalerna** har vi arbetsskift både dag och natt. Mycket av arbetet utförs vid maskiner och kan vara enahanda, även om arbetsvariation förekommer. Undersökningar har visat att särskilt nattarbete är slitsamt för kroppen, både fysiskt och psykiskt.

För att minimera riskerna i vårt arbete är det viktigt att vi funderar hur vi utför arbetsuppgifterna.

Att använda rätt lyftteknik, att använda de arbetsredskap som finns, och att ställa in arbetsredskapen efter sin egen person, kan motverka framtida arbetsskador. Ta micro-pauser vid behov och stretcha gärna musklerna. Kom ihåg att alla människor är olika och utgå från dina egna kroppsliga förutsättningar.

Skjut lådvagnar/postbehållare framför dig istället för att dra dem bakom dig. Det minskar risken för belastningsskador och risken att skada dig själv genom att t.ex. köra på dina hälar. Ta alltid en lådvagn i taget.

Ställ i ordning behållare/vagnar för att skapa arbetsyta; Det är lättare att jobba om arbetsytan är stor. Risken för skador minskar också.

Använd rätt lyftteknik. Undvik att lyfta med böjd rygg, böj istället på knäna. Lyft nära kroppen. Undvik vridning av kroppen, flytta istället fötterna åt det håll du ska utföra arbetet. Det är lätt hänt att lyfta fel när man är stressad men ack så dumt att utsätta kroppen för onödigt stor belastning. Jobba lugnt.

Ställ in dina arbetsredskap i rätt höjd. Det är viktigt att utrustningen (t.ex. stol och bord) du använder är inställd efter din egen kropp.

Ta inte för stora buntar i handen. Belastningen på hand, arm och axel kan bli för hög.

Ta micropauser vid behov. Att ofta ta en micropaus är både lätt och viktigt. Det kan räcka att stanna upp ett tag, sträcka på kroppen och ta några djupa andetag. Ibland behöver pauserna vara lite längre, gör gärna några pausgymparörelser.

Använd de arbetsredskap som finns. Låt arbetsredskapen avlasta din kropp, det är därför de är framtagna.

Använd skyddsskor. De har en stötupptagande sula och skyddshätta för tårna. Var rädd om dina fötter, de ska gå långt.

Stretcha och var med på pausgympan; Då får dina muskler möjlighet att slappna av en liten stund. Blodcirkulationen i musklerna ökar vilket är bra för det motverkar den negativa effekten av statisk belastning.



ODR

Arbetsuppgifterna

inom ODR är ofta monotona och tempot är många gånger högt. Risken för förslitningsskador är stor om man upprepar ett felaktigt arbetssätt alltför länge.

Lyft inte för tungt. Att lyfta för tungt innebär en stor risk för den egna hälsan. Det är bättre att gå och hämta buntar fler gånger istället för att lyfta tungt. Tänk på att buntarna inte får väga mer än 7 kg.

Skjut pallen/lastbäraren framför dig istället för att dra. Då undviker du skadlig belastning på leder. Dessutom minskas risken för olyckor.

Använd pallyftare/truck enligt gällande instruktioner. Följ alltid de instruktioner som gäller för truck och pallyftare. Att försöka utföra en uppgift "snabbare" genom ett felaktigt arbetssätt, ökar risken för skador och olyckor.

Använd arbetsredskap/skyddsutrustning. De arbetsredskap och den skyddsutrustning som finns, är till för din hälsa och säkerhet. Använd t.ex. hörselskydd och skyddsskor.

Använd rätt arbetsteknik vid bunthantering. Böj på knäna med rak rygg när du lyfter. Lyft en bunt i taget med båda händerna, nära kroppen. Undvik skadliga vridmoment - tår och näsa åt samma håll.

Respektera varandras olika förutsättningar. Tänk på att vi är olika. Alla kan inte prestera lika mycket. Håll ihop och stötta varandra på jobbet.

Ta raster och pauser. Raster och pauser är viktiga i arbetet för att ge kroppen återhämtning. Rasten är din egen tid och är dessutom obetald. Kortare pauser har du rätt att ta vid behov.

Delta i pausgymna. Pausgymna är ett bra sätt att få återhämtning samtidigt som man förbättrar fysiken och förebygger belastningsskador.

Stressa inte. Stress leder till att vi tar onödiga risker i arbetet som kan leda till skador och olyckor. Tänk på att din hälsa alltid är viktigare än att "hinna med". Arbeta i ett sådant tempo att du orkar jobba hela arbetsdagen.

Arbetsvariera så mycket som möjligt. Att variera mellan olika arbetsuppgifter minskar belastningen på kroppen och är ett bra sätt att undvika förslitningsskador.

“Inte tillräckligt bra”

Hej Mårten Pavlov! Du är ju regionalt förhandlingsansvarig för Seko Posten i Region Syd och ni startade upp SOLO den 1/2. Den 3/5 går vi igång i Region Väst, så vi är lite intresserade av att höra hur det har gått för er.

Vi förstår att det säkert är olika på olika arbetsplatser, men hur har det gått generellt?

Det är klart att det ser olika ut från arbetsplats till arbetsplats. På vissa har det gått ganska smärtfritt medan det på andra varit stora problem. Alltså inget som direkt avviker mot hur det såg ut i området tidigare. Även då hade vi vissa välfungerande arbetsplatser, varvat med mindre välfungerande dito.

Men det är klart att en skarp start av SOLO inte, som genom ett trollslag, raderar ut en arbetsplats eventuella problem. Snarare blir ju dessa än mer uppenbara vid en omorganisation av den här storleken. Det är också i nuläget svårt att avgöra den exakta orsaken till vissa problem. Det är klart att det inte underlättar att gå in i skarpt läge mitt i en pandemi och därtill med ovanligt höga volymer och tunga kataloger nästan varje vecka sedan starten.

Vad är det för saker som inte har fungerat?

Det finns naturligtvis en viss spännvidd även i denna fråga. Vissa arbetsmoment har helt missats i planeringen på enskilda håll och därmed har det inte funnits tid avsatt till att göra dessa. På andra håll har vissa slingor varit för långa och generellt har MPD-appen inte fungerat tillfredsställande. Men främst har nog svårigheterna grundats på volymerna och de kundunika lösningarna under inledningen.

Det är svårt att veta om en slinga är för lång för att volymerna är som de är, kombinerat med bristande övning inför förändringen. På vissa håll funkar antagligen de nya slingorna när man har fått gå dem under en period och när volymerna inte är lika extrema. Men på andra håll kom-

mer slingor att behöva justeras. Det är viktigt att arbetsledningen intar en prestigelös hållning och löpande involverar personalen för att förbättra organisationer som inte fungerar tillräckligt bra.

Hur har arbetsvariationen fungerat inledningsvis?

Inte tillräckligt bra. Vi har arbetsplatser där detta funkar ganska bra men på många ställen är det långt från acceptabelt. I de flesta fall beror detta på bristande övning inför förändringen. Om vissa bara kan någon slinga så begränsar det möjligheterna för hela arbetsplatsen att variera mellan olika former av utdelning. Men även här är det svårt att ibland avgöra orsaken.

På vissa håll vet vi att man försökte få till övning men pandemin satte käppar i hjulet med hög sjukfrånvaro. På andra ställen har man nog tyvärr inte prioriterat övningen tillräckligt. Men oavsett vilken förklaring som finns så kvarstår ju problemet. Men här vet jag att det just nu pågår ett arbete på många håll för att se över och förbättra detta omgående.

Finns det något positivt att säga om starten?

Det finns det naturligtvis. Många arbetsplatser har ändå upplevt en ganska bra första tid. Det blir såklart lätt på det viset att de ställen med stora problem tar mest utrymme. Det måste ju få vara så men någonstans får man också komma ihåg att det finns ställen som haft det mycket bättre. Sen kan man ju generellt säga att det varit bra att man inte skurit ner på bemanningen från dag ett. Att gå in med en planerad överbemanning är klart bättre än att kapa allt redan från start.

Sedan har pandemin ställt till det även här såklart. Om man planerat att vara för många men sjukfrånvaron äter upp den bufferten så ställer det ju till det. Men överlag har den delen varit bra. Dessutom har ju vårt nya omställningsavtal visat sig hålla bra även i praktiken så även det måste nämnas på den positiva sidan.



INTERVJU MED
MÅRTEN PAVLOV

REGIONALT
FÖRHANDLINGSANSVARIG
REGION SYD

Omställningsavtalet ja, hur blev det med övertalighet?

Vi befarade som många andra en omfattande övertalighet men ju närmare vi kom ett skarpt läge i den processen, desto mer tydligt blev det att resultatet skulle bli mildare än vi befarat. Till slut landade vi i en liten övertalighet bland tillsvidareanställd personal men denna löstes helt och hållet med omställningsavtalets möjlighet till att sluta frivilligt med avgångsvederlag.

När man kan konstatera att ingen tillsvidareanställd tvingas lämna mot sin vilja på grund av arbetsbrist, så måste det betraktas som ett mycket bra resultat.

Till sist, har du något du vill förmedla till våra medlemmar som snart är på väg in i skarpt läge?

Främst att det faktiskt kan fungera. Jag tror att det är naivt att tro att en förändring av denna omfattning ska gå friktionsfritt överallt men ju bättre man lyckats involvera personalen inför förändringen och ju mer man anpassar övning inför faktiska behov i ny organisation, desto bättre kommer det att gå.

Och kan man också se startdatum inte bara som starten på det nya arbetssättet, utan även som starten på arbetet att förbättra organisationen direkt, kommer det att bli ännu bättre.

Tack för pratstunden Mårten!

Tack själva!

NYA BORD I SOLO



Bilder på två typer av bord för sortering av det tunna flödet.



Bilder på test av nytt bilbord för det tunna flödet.



“Jag hoppas att vi kommer ligga i framkant för ett användande av nya miljövänliga fordon”

Vad heter du?

Mitt namn är Martin Ahlstrand.

Vilken arbetsplats arbetar du på?

Jag jobbar på Hub Hisingen Grimboåsen.

Du är fordonsansvarig. Hur länge har du haft den funktionen?

Nu var det så länge sedan så exakt år är svårt att säga men det var väl någon gång i början av 2000-talet som jag blev fordonsansvarig för första gången på ett kontor.

Vad arbetade du med innan du blev fordonsansvarig?

Jag har jobbat i brevbäringen och under åren kört mycket företagsbrevbäring.

Hur länge har du arbetat inom Posten/Postnord? På vilka arbetsplatser?

Jag började omkring 1986. De kontor jag varit på är Hisingsgatan,

Vårväderstorget, Polstjärnegatan och nu då Grimboåsen.

Inom vilket område (geografi) arbetar du som fordonsansvarig?

Jag är fordonsansvarig lokalt på plats där jag tar hand om fordonen på Grimboåsen och våra depåkontor Ruskvädersgatan, Torslanda och Hönö. Sedan har vi i regional fordonsgrupp där jag har ett antal arbetsuppgifter enligt nästa fråga.

Vilka är dina arbetsuppgifter?

Som fordonsansvarig för de fordon vi har hos oss på Hub Hisingen så ser jag bl. a. till att fordonen kommer till verkstäder när det behövs, bokar tider för service och besiktningar och fixar saker på fordonen som ej behöver lämnas till verkstad. Jag sköter om ev. försäkringsärenden för fordonen. Jag planerar också ut var fordonen skall gå på för distrikt och beställer tankkort till de fordon och



**INTERVJU MED
MARTIN AHLSTRAND
FORDONSANSVARIG
HUB HISINGEN**

personer som behöver det. Jag har också hand om behörigheten/ordningen till våra nyckelskåp. När det gäller mitt arbete som fordonsstöd i regionens fordonsgrupp så tar vi hand om felanmälningar från kontoren och kommunicerar info/frågor till och från deras fordonsansvarig, de kontor jag har hand om där är Angered, Alingsås, Partille, Kungälv, Varberg, Vänersborg och Gbg lastbil. Felanmälningarna omvandlar vi till en verkstadsorder. Denna order med vårt ordernummer kan följas i offerter och fakturor och skickas till



rätt verkstad beroende på vilket typ av fordon det är och om fordonet har serviceavtal som en del fordon har i fem år alt. 15 000 mil. Det kan också vara ett fel som täcks av nybilsgaranti som då rätt verkstad skall ta hand om. Är det plåtskador är det om vi tar in offerter från olika plåtverkstäder eller väljer en pålitlig då det kan skilja ganska mycket i pris.

Sedan mitten av januari har vi hand om offerthanteringen för reparationer på fordonen i regionen. Då skall alla ev. kostnader från reparationerna från verkstäderna granskas innan de får ett godkännande att repareras. Det gäller att se till att vi får rätt pris, rabatter och ta beslut på vilka reparationer som skall göras och ha koll om kanske något fordon är på väg att avyttras.

Vad är det bästa och sämsta med att vara fordonsansvarig?

Det bästa är att det är varierande arbetsuppgifter och att jag har kontakt med många människor, vilket jag tycker är trevligt. Det sämsta skall väl i så fall vara att det ibland kan bli väldigt många samtal och diverse saker samtidigt. Då får man vara beredd på att snabbt prioritera om, när man håller på med något annat.

Vilket fordon tycker du bäst om att arbeta med?

Det är svårt att säga ett specifikt fordon, men jag tycker om våra Garior. De är ett bättre fordon jämfört de andra elfordon vi haft innan. Designmässigt ser de bra ut också, tycker jag.

Är du med på skyddsronder av fordon tillsammans med skyddsombud?

När det gäller skyddsronder så har jag varit med på de flesta hos oss de senaste åren. Rutinen är väl att skyddsombud och PC eller utsedd person av PC skall utföra den. Då tycker väl jag att det mest naturliga är att fordonsansvarig är med, som (förhoppningsvis) känner till fordonen bäst, och även samtidigt kan kolla till fordonet.

Hur tycker du fordonsappen fungerar?

Appen är ju i sin början av utveckling och kommer säkerligen uppdateras allt eftersom för en ännu bättre funktionalitet. När vi väl har gjort det till en rutin att göra vår dagliga kontroll innan körning och en efterkontroll och fånga upp ev. fel, så säkerställer vi att vi kör mer trafiksäkert och det

kan väl aldrig vara fel. Det är bra att chauffören kan rapportera fel direkt in i appen. Extra bra är det på depåkontor, där man inte alltid kan vara på plats.

Vad tror/vet du kommer att hända med fordonen som "blir över" efter Solo? Ska de skickas vidare till andra kontor eller skrotas?

Om det nu blir som jag hört så kommer vi att avyttra de Fiat Fiorinos, som är från de äldsta årsmodellerna, och Club Car. Det kommer också bli en viss rotation av fordon mellan kontoren.

Vad tror du att Postnord har för fordon om 10 år?

Den tekniska utvecklingen går ju så snabbt, så det är svårt att veta, men jag hoppas att vi kommer ligga i framkant för ett användande av nya miljövänliga fordon.

Sedan tror jag det kommer det finnas ett fortsatt behov av fordon som kan klara av volymer av saker som personer/företag beställer online.

VINNAREN AV HOCKEYSPELET

Nu är lotteriet om vårt hockeyspel avgjort. Det blev Elin Åkesson, PC i Kungsbacka, som blev den lyckliga vinnaren.



“Bistrare tider kommer att leda till en ökad medvetenhet, organisering och kampvilja”

Vem är Jens?

39 år gammal exil-norrlänning med fru, 2 barn, en 13-årig border collie och ett radhus i Kärra.

Berätta om din uppväxt.

Född i Gävle men i huvudsak uppväxt i Härnösand, en norrlänsk småstad med stolt historia. Vi hamnade där på grund av att staden huserade Norrlands enda skola för döva/hörselskadade, vilket en av mina bröder hade behov av.

I övrigt en rätt normal ordnad villavolvo-vovve uppväxt, dock med det fackliga perspektivet och rödpolitik med i bakgrunden. Mamma var aktiv inom kommunal och mina pappa var ordförande för en SEKO-Post klubb i flera år, båda med rötter i 60/70-talets röda våg.

Vad gör du på fritiden?

Familjelivet upptar det mesta av min fritid, utöver det så blir det mycket friluftsliv. Jag hämtar mycket energi av att traska runt i skogen, med eller utan sällskap.

Just nu ligger mycket på is på grund av Corona, men annars tränar jag även karate (Kyokushin kai) och försöker gå på konserter när någon trevlig orkester hittar till Göteborg. Genrevalet ligger inom hårdrock, gärna doom/Stoner/heavy psyke.

Böcker i alla dess former och ämnen/genrer är även en viktig del i mitt liv, dock oftast sci-fi och fantasy. Ibland är man dock för trött för att läsa när man kommer hem efter tuffa arbetsdagar, men då har vårt arbete en stor fördel, man avnjuter ljudböcker ute på turen.

Du är politiskt aktiv. Berätta lite om det.

Ja, jag är med i ett politiskt parti; Vänsterpartiet. Hur aktiv jag är kan man tvista om, men jag försöker delta i mötesverksamhet när tillfälle ges,

gjort några mindre insatser i valrörelserna och håller mig à jour med vad som händer både nationellt och lokalt. Det fanns planer på att engagera mig mer men just nu har livet kommit emellan.

Det är otroligt viktigt att vi arbetare inom LO-kollektivet finns representerade i politiken. Ser man politiska debatter idag så är det ofta uppenbart att många politiska företrädare totalt saknar en realistisk förankring till den svenska arbetsmarknaden och hur förhållandena på golvet verkligen ser ut.

Jag tycker även att det är uppenbart att om vi ska flytta fram den fackliga kampen så är det en röst på Vänsterpartiet som gäller. Det finns även en vacker levande vision om att demokratisera fler aspekter av samhället, ekonomi och arbete för att nämna några.

Har du haft några andra arbeten innan Posten/Postnord? Vart någonstans i så fall?

Har bara haft två kortare anställningar utanför Posten; Stabsassistent i en av marinens stridsledningscentraler; det var i princip en betald förlängning av lumpen då det hade blivit strul med rekryteringen av nästa “kull” sjöbevakningssoldater. Man blev tvungen att anställa några av oss för att klara sitt bevakningsuppdrag av vårt territorialvatten.

Under tiden som jag studerade i Umeå, så hade jag ett kvällsjobb som biblioteksvakt i universitetets medicinska bibliotek. I Norrlands huvudstad Umeå, så pluggade jag teoretisk filosofi och biblioteks- och informationsvetenskap.

När och varför började du på Posten/Postnord?

Jag började sommarjobba på Posten i Härnösand som 15-åring. Min pappa



INTERVJU MED
JENS CEDERVALL

SEKO- & SKYDDSOMBUD
HUB FRÖLUNDA

arbetade där, så det var han som lurade in mig i den postala banan. Sommarjobbandet flöt på och när jag pluggat klart, insett hur mörk arbetsmarknaden var för nyexade bibliotekarier, så föll det sig naturligt att falla tillbaka på det.

Hade då precis träffat min fru, som pluggade i Sundsvall, så jag traskade runt bland stadens brevbärarkontor och innan jag visste ordet av så hade jag en fast anställning på Alnö bbk.

Hur ser din postala karriär ut?

Fastanställdes, som sagt, på Alnö utanför Sundsvall. Det lokala sekoombudet lärde mig hantera ISU.

Senare blev det aktuellt att flytta ner till Göteborg på grund av arbetstillfällen för min fru, så jag begärde förflyttning till Västra Frölunda. Det beviljades med premissen att ett körkort måste fixas innan, vilket jag gjorde. Det här var i tiden för arbetsgivarens första push med en ekonomisk morot för att få anställda att skaffa körkort.

Efter något år så provade en av kollegorna i Frölundas ISU-rotation på att bli gruppleddare i Majorna, så då lyckades jag ta över hans plats i det arbetslaget och där arbetar jag kvar idag. Det arbetet har tyvärr utarmats rejält på senare år i och med centraliseringen.

Hur tror du dina kollegor betraktar dig?

Lugn, trygg, kanske aningen introvert och jag tror mig vara en bra lyssnare. Jag är väl en ganska typisk norrlänn-

ing, har ett väldigt oproblematiskt förhållande till tystnaden.

När började du arbeta som skyddsombud? När började du arbeta fackligt?

Jag började som skyddsombud på brevbeararkontoret på Alnö rätt kort efter att jag fått en tillsvidareanställning. Seko-ombudet där hade båda rollerna och ville ha avlastning, det var runt 2007-2008. Det var bara vi två som var fackligt engagerade på arbetsplatsen, så vi var även varandras ersättare.

När jag hamnade i Västra Frölunda 2011 så fick jag rätt snart ta över skyddsombudsrollen från Gunnar Lindberg. Några år senare så hamnade jag i rollen som samordnande skyddsombud (SSO) i mitt DO och det har jag varit verksam som sedan dess. Vilket DO som företrätts har däremot skiftat rejält. Tror aldrig att jag avslutat en hel mandatperiod i samma område som den påbörjades.

För ett år sedan så frågade valberedningen om intresse fanns för att delta i klubbens styrelse som ersättare. Jag accepterade den nomineringen och blev sedan invald. Det har varit både roligt och utvecklande att få en inblick och delta i klubbens beslutsprocesser.

Du har valt att ha båda rollerna, skyddsombud och Seko-ombud, på din arbetsplats. Hur kommer det sig?

I Frölunda så har vi försökt att få in fler Seko-ombud sedan flera år tillbaka. Intresset har varit svalt och i år så gick ett av de äldre ombuden i pension och en valde att inte ställa upp för omval. Vi har ytterligare ett

som antagligen kommer pensionera sig inom en snar framtid. Vi stod alltså inför en situation med väldigt få ombud och det är en brist, så jag valde att ställa mig till förfogande. Det kändes rätt rimligt när jag ändå har en plats i styrelsen. Jag har alltid haft ett intresse för de fackliga frågorna såväl som arbetsmiljö, så beslutet var inte svårt.

Är det svårt att skilja på rollerna?

Än så länge har det inte varit något problem. När jag sitter i samverkan gör jag det som skyddsombud, men både på DO och lokalt så är samtalsklimatet rätt öppet. Rollerna och diskussionsämnena flyter ofta över och in i varandra. Skulle det någonsin bli ett problem får jag falla tillbaka på rollen jag har i det aktuella sammanhanget.

Vilka fackliga uppdrag skulle du vilja ha i framtiden?

Jag är inte någon som jagar uppdrag, men säger heller inte nej när jag tillfrågas. Det är kul och utvecklande att lära sig nya saker. Vår nuvarande kassör kommer kliva av sitt uppdrag i år och jag har blivit nominerad till det uppdraget. Vi får se om årsmötet ger mig förtroendet.

Hur ser du på Postnords framtid?

Jag hoppas att det som företaget håller på att göra just nu med SOLO, leder till ökad kompetens och arbetsvariation för oss arbetare. Jobbet kommer säkert att bli tyngre, men i och med den stora förändringen så finns det möjlighet till förbättringar.

Alla organiserade arbetare bör även vara medvetna om att vi tillsammans

kan sätta gränsen för vad som är en rimlig arbetsbelastning, det är en av poängerna med facklig organisering. Bestämmer vi oss som ett kollektiv för att följa lagar och avtal samt arbeta på ett rimligt sätt som medger att våra kroppar håller fram till pension, så blir det svårare för arbetsgivaren att belasta oss mer än vad som är rimligt. Om arbetsgivaren fortfarande vill upprätthålla en acceptabel kvalitet och möta samhällsuppdraget vill säga.

Hur ser du på framtiden från ett fackligt perspektiv?

I ljuset av vad som hänt på den politiska spelplanen de senaste åren så är det svårt att vara överdrivet optimistisk. Vi har fått en försämrade strejkrätt, konsekvenserna av den såg vi t.ex. senast när Pågatåg ville sparka Sekos huvudskyddsombud efter hans fackliga kamp mot hyvling. För att rädda honom blev kollegorna tvingade att hota med vild strejk, några år tidigare så hade man haft rätt att strejka organiserat för att rädda en förtroendevald.

Nu står LAS hotad och vi har ett nytt lagförslag som förmodligen kommer omkullkasta all rättspraxis. Den som vi tidigare kunnat luta oss mot, när man försökt hjälpa medlemmar som stött på patrull.

Det kan vara svårt att vara optimistisk, men jag tror och hoppas på att bistrare tider för fackliga och arbetare i stort på sikt kommer att leda till en ökad medvetenhet, organisering och kampvilja.

Carpe diem

av Niklas Eriksson



SEX TIPS FÖR ATT HÅLLA VÄRMEN I KYLAN NÄR DU JOBBAR



Jass Singh Sekhon, lastbilschaufför Hub Uddevalla

Jag tar på mig riktigt varma kläder, jag ser till att vara lite extra försiktig ute i trafiken och extra försiktig med att lasta av gods med tanke på att det kan vara halt i trafiken och på bakgavelliften när det är extra kallt ute.



Roberto Morales, brevbärare Angered

Jag brukar tänka "lager på lager" mössa och dubbla vantar. Är det riktigt kallt och jag har både låghus där man blir svettig och villor så tar jag villorna först, annars blir man jättekall på ryggen.



Alma Jöhnsson, brevbärare Hub Hisingen

Nä, men jag tycker det är rätt behagligt ute. Skämt åsido, så är det viktigt med flera lager. Alla kläder som finns!



Bengt Sandström, lastbilschaufför Göteborg Lastbil

Klä sig rätt och helst i flera lager. Bra kvalitet på underställ.



Johan Syrén, truckförare Styckegods-terminalen

Att hålla portar stängda. Klä sig "lager på lager".



Wendy Flodin, terminalarbetare Göteborgs Brevterminal

Jag har varma kläder under och varm jacka.

“EN SKAM FÖR SVERIGE SOM VÄLFÄRDSLÄND”

Det är lika plågsamt varje gång man läser om de så kallade enskilda fallen som nekats sjukpenning på grund av en inhuman sjukförsäkring.

Det kan handla om människor som är multisjuka, som har drabbats en allvarlig sjukdom eller som slitit ut sig på sitt jobb. Människor som inget hellre vill än att bli friska, kunna jobba och bidra till det gemensamma. Men som under livets gång råkat ut för något som gör att de inte längre kan utföra ett arbete, tillfälligt eller under resten av sitt liv. När man räknar med att samhället ska hjälpa till så kommer beskedet från Försäkringskassan.

”Tyvärr, du kan inte få mer ersättning från oss, vår bedömning är att du kan arbeta. Kan du inte jobba på ditt nuvarande jobb så får du skriva in dig på Arbetsförmedlingen och söka något annat.”

Detta är givetvis formulerat lite tillspetsat men det är ett fullt realistiskt budskap. Ingen skugga på handläggarna på Försäkringskassan. Det är lagstiftaren, dvs riksdagen, som har det fulla ansvaret för de hårdare tagen som drabbat enskilda människor på ett ovärdigt sätt.

När den borgerliga regeringen vann valet 2006 rivstartade man med att montera ned socialförsäkringarna. Dels a-kassan, men också sjukförsäkringen. Besparingarna som de hårdare tagen mot sjuka och arbetslösa innebar användes till att sänka skatterna för de som var friska och kunde arbeta.

Med andra ord, det skulle kosta att vara sjuk och arbetslös, och vara ännu mer lukrativt att vara frisk och arbetande.

Många av Sekos medlemmar har fysiskt krävande yrken. Yrken som är helt avgörande för att samhället ska fungera. Men också yrken som riskerar slita på kroppen och därmed leda till sjukdomar och arbetsskador.

De flesta av våra medlemmar kan inte heller arbeta hemma under pandemin och tillhör därför också grupper som är mer utsatta för att drabbas av covid-19. En sjukdom som vi nu vet kan leda till en lång rehabiliteringsperiod och långtids-sjukskrivning.

Våra medlemmar gör allt de kan för att inte Sverige ska stanna, inte minst i pandemitider som dessa.

Med all rätt förväntar sig våra medlemmar att samhället ska finnas där och stötta om olyckan kommer, eller om en ofrivillig sjukdom drabbar hen. Så är det inte idag.

Sjukförsäkringen har länge kritiserats hårt. Med all rätt. Det är inte längre en försäkring värd namnet. Den kan snart inte ens kallas för grundtrygghet.

Systemet har utvecklats i en godtycklig riktning som slår mot de som behöver samhällets stöd allra mest. Riktlinjerna som politiken gett Försäkringskassan gör det omöjligt för de att göra rättvisa och rimliga bedömningar. Allt detta är i princip alla överens om.

De som kanske kan bedöma detta allra bäst ur ett professionellt perspektiv, läkarkåren, publicerar artiklar efter artiklar där man protesterar mot systemet. Inte särskilt konstigt. Det är mer regel än undantag att Försäkringskassan överprövar läkarnas bedömningar kring enskilda individers sjukdomstillstånd och potential att arbeta.

Trots detta verkar det svårt för våra politiker att gå från ord till handling och reformera denna, i ett välfärdsland, grundläggande försäkring.

Jag har själv inristat i ryggraden att Sverige är ett välfärdsland med bra sjukvård, skola och socialförsäkringar som tar hand om människor som har det tufft. Men det skaver just nu, och har gjort det ett bra tag.

Den trygghet som fanns när jag själv växte upp finns inte längre på



INLÄGG FRÅN VÄNSTER
JOHAN LINDHOLM

ORDFÖRANDE
SEKO POSTEN

samma sätt. Vi har tyvärr idag en sjukförsäkring där bevisligen sjuka människor nekats sjukpenning och vi har enligt bedömare kanske det tuffaste regelverket inom hela OECD för att beviljas sjukersättning.

Mellan 2010 och 2019 har sjukskrivna som inte får ersättning från Försäkringskassan och i stället söker hjälp hos socialen vuxit med 42 procent. Skruvar dras åt hårt kring arbetares trygghet.

Grundfrågan är tydlig. Vad ska egentligen en person göra som enligt läkare är för sjuk för att kunna arbeta men som Försäkringskassan tycker är för frisk för att få sjukpenning? Det är också tydligt till vem denna fråga ska ställas. Regeringen och riksdagen är svaret skyldig. Lösningarna är enkla.

Bara en så bisarr sak som att en person som är sjuk ska provas mot en fiktiv arbetsmarknad efter 180 dagars sjukskrivning är helt absurd. Denna gräns är tillfälligt pausad. Det minsta man kan begära är att Försäkringskassan anger vilken typ av arbete den sjukskrivne kan ta.

En sak är säker. Ingen är vaccinerad mot att bli sjuk. Är du för sjuk för att kunna arbeta ska du ha rätt till ekonomisk trygghet, inte kastas ut i fattigdom.

Så är det inte idag och det är inget annat än en skam för Sverige som välfärdsland.

YTTRANDE

Här kommer ett yttrande om schemaläggning för nattarbete på brevterminalen i Göteborg från styrelsen Seko Posten Terminalklubb Väst

Från Seko Posten Terminalklubb Västs sida vill vi kommentera den föreslagna schemaläggningen för nattarbete personal och våra medlemmar.

Vi vänder oss emot de långa inställetider som följer med de nya scheman som ska tillämpas på brevterminalen. Att ha nattarbete är tungt nog i sig och sliter på våra kroppar.

När arbetsgivaren då planerar att ha arbetspass som pågår mellan kl.18-6.30 med arbetsfritt uppehåll på 1,5 timme varannan natt under arbetsveckan, så ser vi det som direkt skadligt ur arbetsmiljösynpunkt då förutsättningen för återhämtning och att få tillräcklig kvalitativ djupsöm är bristfällig.

Mest utsatta för detta ser vi att de som arbetar 100% är, men det gäller även de som arbetar 80%. Dock har de fridagar som till någon del kompenserar för de långa arbetspassen.

Vi vet redan idag att sjukskrivningar och höga sjuktal beror till viss del på långa och tunga arbetspass, och att högre sjuktal är ett stort bekymmer både för den enskilde och för brevterminalen. Med den typ av scheman som arbetsgivaren nu föreslår så tar man inte hänsyn till ett hållbart arbetsliv och en möjlighet för våra medlemmar och arbetskamrater att orka ett fullt arbetsliv utan risk för längre sjukskrivningsperioder och minskat välbefinnande.

Vi har från fackligt håll medverkat i den av arbetsgivaren sammankallade schemagruppen, men vi anser inte att våra synpunkter och förslag har blivit tillräckligt utredda eller omhändertagna i schemagruppen. Vi kommer därför inte i framtiden att medverka i den typen av arbetsgrupp. Däremot kommer vi att diskutera arbetsgivarens förslag inom ramen för samverkan.

Schemaläggning av verksamheten i produktion är arbetsgivarens ansvar, och vi kommer också i framtiden att komma med synpunkter och förslag i samverkan, men ansvaret för beslut ligger enbart hos arbetsgivaren.

Vi förutsätter att en översyn kommer att genomföras av arbetsgivaren efter SOLO-införandet för att hitta en bättre schemaläggning som bidrar till både bättre hälsa och lägre sjukskrivningstal för våra medlemmar.

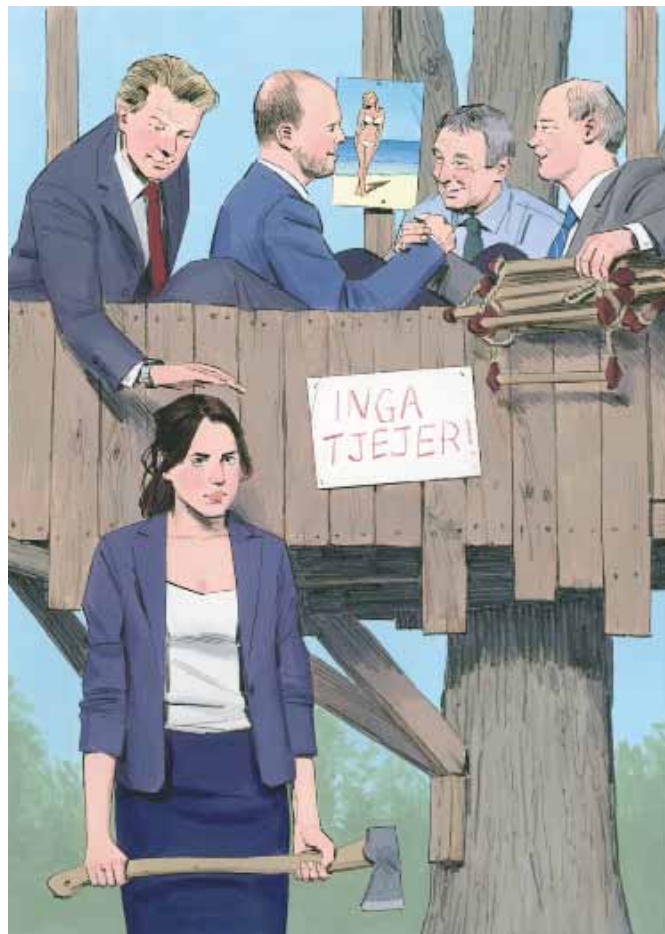
DE FEM HÄRSKAR-TEKNIKERNA

Härskarteknik är ett begrepp som används för att förklara hur man kan manipulera eller underminera en grupp eller person som att trycka ned denne eller dem. Vanligtvis ofta sammankopplade när man pratar om jämlikhet. Dessvärre också ofta i samband med balansen mellan kvinnor och män. Men det kan även användas för att bedriva maktspel och då är kön inte lika relevant. Oftast brukar man prata om de fem härskarteknikerna som den norska socialpsykologen Berit Ås skrev om på 1980-talet. De består av: osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning och påföljande av skuld och skam.

Att osynliggöra innebär att man ignorerar en person eller vad de sagt, eller säger samma sak som om det vore ens egen idé. Det kan också vara att man börjar föra oljud eller gäspa när en person börjar prata.

Nästa härskarteknik som man brukar prata om är förlöjligande. Som att man förlöjligar hur nån ser ut eller hur någon pratar när de vill säga något.

Undanhållande av information är att man medvetet inte låter nån få ta del av samma information som alla andra. Man kanske håller ett möte som personen inte vet om eller inte berättar nåt som personen borde fått veta.



Dubbelbestraffning är att man gör fel oavsett vilket val man gör eller på vilket sätt man agerar. Ett exempel i arbetslivet är att om man är noggrann och något då tar längre tid kan det uppfattas som att inget blir gjort. Men om man snabbar på så ses man som slarvig.

Den sista av de vanligaste härskarteknikerna är att man vänder något mot personen själv och kan vara en kombination av de andra teknikerna.

Till exempel att trots att man inte blir informerad om ett möte får tillbaka att man borde tagit reda på det själv. Eller att man blir avbruten flera gånger när man pratar, men om man flikar in något när någon annan tar en paus får man höra att man avbryter.

Utöver dessa fem härskartekniker som ibland kan vara subtila finns även fler uppenbara sätt. Som att använda hot om våld eller öppet diskutera någons utseende.

Det man brukar prata om man kan göra för att bryta dessa dåliga beteenden är att man synliggör, respekterar, informerar och ifrågasätter för att nämna några exempel.

DEPÅN I KUNGSHAMN



Den 1/10 2016 gick Kungshamns postkontor från att vara ett eget kontor till att bli en depå under Hub Uddevalla. De är 7 stycken därute varje dag varav 6 stycken är brevbärarturer med för- och eftertur, samt en paketkörare varje dag som kör företagspaket m.m.

Några utav de som jobbar ute i Kungshamn växlar mellan depå och hub. I början tyckte de som reste mellan depå och hub att resan var ganska lång, eftersom den ligger precis på gränsen till hur långt avståndet mellan hub/depå får vara, men nu har de vant sig.

De som jobbar enbart på depå trivs gott med det och de som växlar trivs gott med att växla mellan depå och hub. De som växlar tycker att det finns en stor fördel på grund av att man får ett varierat jobb, inte bara utdelning en hel dag utan även lite kamning.

Det som kan upplevas negativt när man kommer in till huben är att där är det betydligt stressigare än när man är på depå (i detta är alla som växlar helt eniga). Man tycker även att en stor fördel med att vara på hub ibland är att man får en stor kamratskap och förståelse för hela ledet i kedjan så att säga.

Det finns en nackdel om man bara är på depå och det är att det blir mycket stillasittande i bil om man bara kör brevbäring en hel dag.

När det gäller det nya arbetssättet i "Solo" så känner man sig trygg med det ute på depån. Man har fått vara med hela vägen och tycka till. Det är tydligt att de i Kungshamn är ett gott gäng som trivs ihop.



NYTT AVTAL KLART!



Seko har tecknat nytt avtal med både PostNord och Almega som gäller från den 1 januari 2021 till och med den 31 juli 2023.

Avtalet innebär bland annat löneökningar i krontal och procent, extra avsättningar till tjänstepension, förbättringar i 80-90-100, kraftig höjning av schemaändringstillägget, sänkning av mertidstaket, en arbetsgrupp om semesterväxling och en reglering i kollektivavtalet om övervakning.

LÖNEREVISIONEN 2021

Årets lönerrevision är äntligen här. Det drog ut på tiden då vårt tidigare avtal blev förlängt. Därför blev första möjliga revisionsdatum 1 mars. Då vi följer industriavtalet ”märket” så var retroaktivitet från 1 augusti svårt att få igenom.

Vi tillhör bransch Kommunikation där även flygbranschen ingår. PostNord har gått bättre än på länge senaste året. Mycket p.g.a. de ökade paketintäkterna som Coronapandemin bidragit till. Men flygbranschen har som många andra branscher gått mycket dåligt. Vilket självklart arbetsgivarorganisationen Almega, försökt använda sig av. Utefter dessa förutsättningar som ändå fanns så fick vi ett väldigt bra avtal som vi kan känna oss nöjda med.

Andra fackförbund har fått någon form av kompensation för utebliven retroaktiv löne. Exempelvis fick kommunal 5000 kr som ett engångsbelopp. Men det kostade i form av försämrat avtal och enbart procent till lönepotten vid lönerrevisionen, vilket ger mindre pengar till potten att fördela. Man skrev också på ett

4-års avtal. Vilket innebär att man då får leva med det avtalet i fyra år. Seko fick ett kortare avtal där vi fick igenom många bra saker.

LÅGLÖNESATSNING

Vi fick igenom en låglönesatsning. Vilket innebär att den som tjänar under 26 100 kr genererar ett krontal istället för procent. Detta ger mer pengar till den gemensamma potten.

Det betyder inte att vi lägger mer av pengarna i potten på dom som jobbat kortare tid och har lägst lön. Utan det som kallas för en låglönesatsning är helt enkelt en insamlingsmodell för att få mer pengar till den gemensamma lönepotten* än vad som hade varit möjligt om vi fått löneökningar enbart i procent.

Skillnaden mellan krontal och procent med brytpunkten 26 100 kr

Krontal:	Lön:	Procent:
23 000 kr	621 kr	705 kr
24 000 kr	648 kr	705 kr
25 000 kr	675 kr	705 kr

Avtalet innebär att löner upp till 26 100 kr genererar 705 kr till potten, löner över detta belopp genererar 2,7 procent vid första lönerrevisionen, den 1 mars 2021. Vid andra lönerrevisionen, den 1 augusti 2022, genererar löner upp till 26 805 kr krontalet 536 kr till potten, löner över detta belopp genererar 2 procent. Revisionsdatumet är en del av ”märket” och därför inget vi har kunnat påverka i förhandlingarna.

Ingångslönerna höjs från 22 977 kr till 23 505 kr vid första lönerrevisionen och till 23 975 kr vid

andra. Utöver detta fick vi även mer i avsättning till tjänstepensionen.

Vi fick även ett kraftigt förhöjt schemaändringstillägg som ökade från 178,69 kr till 270 kr. Det ska kosta mer att ändra i personalens schema, vilket Seko hoppas ska leda till att man lägger bättre och genomtänkta scheman redan från början. **OBS!** Schemaändringstillägg gäller endast vid tidsförändring och inte vid byte av arbetsuppgifter.

LÖNESAMTAL

Chefen ska erbjuda ett lönesamtal. Där kan ni prata om ditt arbete under det gångna revisionsåret och andra faktorer som kan påverka din lönesättning. Du kan även ha ett lönesamtal med ditt fackliga ombud. Så får båda parter en bra grund att förhandla din nya lön på. Bra är om samtalen görs i god tid innan lönerrevisionen så det finns tid för eventuell uppföljning av det samtalet.

Viktigt, och en rättighet du har som anställd, är att även under året ha ett utvecklingssamtal där man tillsammans med sin chef kan prata om hur man kan utvecklas mer på arbetsplatsen. Bra att börja ha samtal i god tid till nästkommande lönerrevision så ni hinner med att följa upp och planera din utveckling på arbetsplatsen.

NÄR FÅR JAG MIN NYA LÖN?

Din nya lön får du när förhandlingarna mellan arbetsgivare och Seko är klara. Men det blir retroaktiv löne från 1:a mars.

SAMMANFATTNING AV DET NYA AVTALET

- Löneökningar i kronval och procent enligt ovan.
- Parterna ska tillsätta en arbetsgrupp om semesterväxling. (Semesterväxling innebär att man ska kunna välja att avstå semester-tillägget och istället få fler antal lediga dagar.)
- Extra avsättning till tjänstepension på totalt 0,7 procent. 0,3 procent avsätts 1 mars 2021 och 0,4 procent den 1 augusti 2022.
- Samtliga tillägg och ersättningar höjs med 2,9 procent 1 mars 2021 och 1,8 procent 2022.
- Kraftig höjning av schema-ändringstillägget från 178,69 kr till 270 kr från och med den 1 februari.
- Kollektivavtalsreglering om övervakning.
- Förbättringar i 80-90-100. Överenskommelse avseende arbetstidens förläggning vid ingången i 80-90-100 inte kan ändras ensidigt av arbetsgivare.
- Mertidstaket sänks från 160 h/år till 150 h/år. Mer utförlig information om det nya avtalet når under januari samtliga medlemmar i form av ett extra avtalsnummer av Seko Postens medlemstidning.

LÖNEREVISION VID FÖRÄLDRALEDIGHET, LÅNGTIDSSJUKDOM OCH STUDIELEDIGHET

Du ska räknas som om du var på arbetet när det är dags för lönerrevision. Att föräldralediga exempelvis får lägre lön är ett brott mot diskrimineringslagen.

**Lönepoten är det alla dom tillsvidareanställda genererar ihop till lönerrevisionen. En gemensam kaka att fördela rättvist bland medlemmarna.*

Seko Posten Klubb Väst anser att det är viktigt att det sparas dokument, tidskrifter och böcker m.m. från arbetarrörelsen, så att eftervärlden kan ta del av det som har hänt och om det som händer nu och framåt.

Därför har vi som klubb blivit medlemmar i Arbetarrörelsens minnesbibliotek i Göteborg. Här presenteras denna ideella förening lite närmare.

TILL SEKO POSTEN

Välkomna som medlemmar i Arbetarrörelsens Minnesbibliotek. Minnesbiblioteket är en idéell förening i Göteborg som har som uppgift att samla, förteckna och vårda litteratur och handlingar med anknytning till arbetarrörelsens idéutveckling och historia.

Föreningen bildades 1995 på initiativ av några eldsjälarna i Guldhedens Socialdemokratiska förening med Sigfrid Oscarsson i spetsen. Sigfrid fick inspiration till att starta ett bibliotek för arbetarrörelsen i Göteborg efter ett besök i London, där han hamnade på Marx Memorial Library.

Detta bibliotek drivs av frivilliga krafter och alla böcker som finns i huset kommer från gåvor. Och så ser också vår verksamhet ut. Minnesbiblioteket har funnits på flera platser i Göteborg, men sedan 2008 har vi vår adress på Heurlins Plats 9 i Folkets Hus.

Minnesbiblioteket har ca 100 enskilda medlemmar och ca 20 fackliga och/eller politiska organisationer. Vi är ett drygt tiotal personer som arbetar aktivt med att ta emot och registrera de böcker vi får in som gåvor. Vi har hittills organiserat vårt arbete i en måndags- och en onsdagsgrupp, men sedan pandemin slog till har verksamheten delvis legat nere.

Förutom böcker har Minnesbiblioteket också en omfattande samling av mer än 3000 märken från arbetarrörelsens olika organisationer både i Sverige och övriga Norden m.m. Bl.a har vi en komplett samling av socialdemokratiska Första Majmärken.

Våra medlemsaktiviteter brukar bestå av ett årsmöte på våren och



en medlemsträff under hösten. Vi brukar då bjuda in någon person, som har något intressant att berätta med anknytning till vår verksamhet. Senast hade vi besök av Arne Haselgren, som berättade utifrån sin bok om Folkets Hus, och kommunalrådet Jonas Attenius, som gav sin bild av det politiska läget i Göteborg.

Vi har under ett antal år också haft en studiecirkel som vi sedermera döpt om till diskussionsklubb och som vi hoppas kunna fortsätta med när pandemin väl är över. Då kommer vi att ta oss an boken Roster om Sören Mannheimer.

Vill ni veta mer om vår verksamhet är ni välkomna att besöka vår hemsida <https://minnesbiblioteket.se>. Minnesbiblioteket kommer att ha sitt årsmöte måndagen den 29 mars kl 18.00 via Zoom, och vi kommer då att gästas av Rasmus Landström, som kommer att tala utifrån sin bok Arbetarlitteraturens återkomst.

Sören Björkman
Ordförande



VÅRDAR ARVET. Sören Björkman, Ralph Utbult, Ingemar Berlin, Lenart Nyberg och Åke Rytteblad är några av de aktiva i Arbetarrörelsens minnesbibliotek i Göteborg som nu firar 20 år. Foto; Johan Flanke AiP

PEAK 2020 I PAKETNÄTET

Peaken 2020, hur gick det egentligen? Som vi alla är medvetna om så var 2020 inget vanligt år, Covid-19 och en pandemi i hela världen drabbade samhället under tidig vår i februari – mars, med nedstängning och hemarbete för många, inte alla och särskilt inte för oss postisar som räknades som en samhällsviktig funktion.

Hos oss var det “business as usual”. Folket förväntade sig att det de beställt på nätet ändå skulle levereras, vilket vi gjort och gör!

Och som vi slitit hela året, i takt med att allt fler arbetat hemma så har våra kunder beställt varor som vi sorterat och levererat till dem. Redan i slutet av sommaren kunde vi se ett rekordresultat jämfört med tidigare år.

Frågan vi ställde oss var hur vi skulle klara den annalkande hösten

med “Singles day”, Black friday och julen.

Det visade sig att det gick alldeles utmärkt. Visst det var slitigt många gånger med höga volymer och vi låg stadigt runt 100 000 paket eller mer på en kväll i uppsamling. Men i takt med att volymerna ökade så anställde arbetsgivaren också fler, både tillsvidare och extraanställda.

När det var som mest att göra använde man också bemanningsföretag, men inte så frekvent och inte så många som man gjort tidigare. Det mesta av jobbet gjordes av anställda i företaget, vilket arbetsgivaren ska ha cred för.

I perioder så startade produktionen redan på morgonen vilket gjorde att volymerna spreds ut över dygnet vilket minskade belastningen under de mest intensiva timmarna.

Seko:s bild är också att arbetsgivaren verkligen gjorde grundarbetet med att planera inför peak och julvolymerna och att man arbetade nära med Göteborg Lastbil för att lösa transporter och logistiken i nära dialog.

Bilden som vi fått av arbetsgivaren är att Härryda lyckades bäst i landet och i princip inte hade några kvarligg som berodde på oss själva under perioden.

Detta år har spridningen ökat för första gången mer än uppsamlingen, hela 32 % för spridningen och 26 % för uppsamlingen.

Ja, det var en tuff höst och julperiod för alla på terminalen och visst har det förekommit brister, men på det stora hela så har det gått bra med tanke på förutsättningarna som pandemiåret 2020 inneburit.

FC UNDER HÖGSÄSONG

2020 var ett utmanande år för oss alla. Men sällan har väl vi i Postnord sett såna volymer som det var förra året. E-handeln ökade med 50 % procent i december i jämförelse med samma period 2019 och det märktes verkligen!

Dessutom blev ju högsäsongen mycket längre än normalt och det var inte förrän en bra bit in i januari som märkte att det lättade en aning.

För de som jobbade i Företagscenter Grimboåsen, så gick de från att ha runt 12-15 burar med paket, till att ankomstregistrera till cirka 20-25 stycken dagligen. Från runt 250-300 försändelser (paket och värde) varje dag till uppåt 750 försändelser vissa dagar.

Som varje år tog kontoret tillfälligt över 4 postnummer från några ombud för att avlasta dem och hade även öppet fem lördagar mellan 11-16 och öppet en timma längre på vardagskvällarna. I FC jobbade då två ordinarie personer varje gång, så inget ensamarbete! På hyllorna

var det överfullt hur mycket paket de än lämnade ut eller plockade för utkörning till dag- och kvällsutkörningarna. Människor vällde in vilket inte var det allra lättaste alla gånger i restriktionstider. Kontoret hade en person på halvtid inne på vardagarna för att hjälpa till med alla paket, varubrev och klump, men ändå så kände personalen som om man alltid låg fem steg efter.

Övriga göromål såsom kirunapost, återgång eller företagsreklam fick “nån annan” göra för det fanns ingen tid. Men tack vare bra laganda på kontoret, så klarade vi av de höga volymerna.

På FC i Mölndal hade man öppet på lördagarna mellan 11-16 från den sista helgen i november till första lördagen i januari. Den första och sista helgen var det få kunder som kom men de där emellan kom kunder på om på och man klarade sig med en öppen kassa.



Helgen innan jul vällde det dock in folk och båda kassorna gick varma. Volymer som kom till FC låg på allt mellan 14 till 20 burar som är normalt för perioden, förutom en helg nära jul där det kom upp emot 40 burar.

Även där jobbade man inte ensam, där fanns alltid en ordinarie FC-personal tillsammans med nån från bemanningsföretag som hjälpte till ankomstregistrering och utleveranser för nästa dag.

Man kan väl sammanfatta det som att trots att det kändes som kaos många gånger så var alla i FC fenomenala som klarade det!

SKÅPBIL UNDER HÖGVOLYMVECKORNA

Anna Landestig har varit inom Postnord sedan tre år tillbaka, hade en tillsvidareanställning som hon lämnade för att gå till paket och viss-tidsanställning.

Bor tillsammans med sambon ute i skogen, vilket hon trivs med, skönt att komma från stan och verkligen kunna koppla av. Hon har två döttrar, den ena är utflugnen och bor inte kvar hemma, den andra går på gymnasiet.

Anna började jobba på Hub Mölndal i oktober så hon kom i princip när högvolymerna började. Hon hade gått lantbrevbäring tidigare så hon hade rutiner för hur man hanterar tunga paket, det som blev mer utmanande var volymerna och stadskörningen.

Från att inte ha några problem med att parkera när hon körde lantbrevbäring till att köra i Majorna var definitivt inte det lättaste i början men man kommer in i det så småningom.

Volymerna i november till januari översteg paketmängden från föregående år, mycket på grund av Corona för folk valde att handla på nätet istället för att gå i butikerna.

Det var aldrig brist på arbete, blev lätt stressigt med de höga volymerna. Man fick påminna sig själv ibland att ta det lite lugnare så man jobbade rätt, onödigt att stressa och skada sig för man lyfter fel t.ex.

Hon blev positivt förvånad till den fina gemenskap som man har på Hub Mölndal, alla hjälpte alla när de hade möjlighet Det var väldigt bra laganda. Gemenskapen gjorde det lätt att komma in i arbetet i högvolymsveckan, även om det blev en hel del övertid och jobb på lördagar så känner Anna att hon inte slet ut sig helt under högvolymsveckorna och har ork kvar till att jobba vidare.

Cheferna kom ner i produktion och hjälpte till när det verkligen behövdes, är det var väldigt höga volymer, hög sjukfrånvaro eller båda



INTERVJU MED
ANNA LANDESTIG
SKÅPBILSCHAUFFÖR
HUB MÖLNAL

samtidigt. Detta hade inte Anna varit med om på sin tidigare arbetsplats, vilket motiverade henne ännu mer. När hon även såg cheferna hjälpa till, var det ännu ett tecken på bra gemenskap och lagarbete.

FOLKSAMS DIGITALA RÅDGIVNING

“ Få en timmes rådgivning via ditt medlemskap!”

Just nu lever vi i en tid då tryggheten för dig och dina närmaste är viktigare än någonsin. Som medlem i ditt fackförbund har du tillgång till bra försäkringar och förmåner som tagits fram i samarbete med oss på Folksam.

Vi hjälper dig att se över ditt försäkringsskydd och din pension. Boka in en tid för personlig rådgivning via mobilen eller datorn på en tid som passar dig.

Så här går det till att få rådgivning via mobilen eller datorn:

1. Läs av QR-koden här intill med din mobiltelefon eller klicka på länken så kommer du direkt till vår bokningssida. Där väljer du en tid som passar dig.
2. När det är dags för din rådgivning kontaktar rådgivaren dig.
3. Du och rådgivaren kommer nu att se och höra varandra, precis som om ni satt bredvid varandra.



Folksam
För allt du bryr dig om



ARBETSSKADOR OCH TILLBUD I DISTRIBUTION REGION VÄST 2020

I slutet av 2020 var tanken att C2 (vårt tillbud/arbets-skadesystem m.m.) skulle fasas ut och att Canea One var det nya system som skulle användas istället.

Ganska tidigt insåg man att detta system inte var i närheten av C2:s kapacitet och att Canea One hade lovat lite för mycket. Därför hävdes upphandlingen och vi gick tillbaka till C2 igen, åtminstone under 2021.

Under 2020 var det 205 (2019: 212) anmälda arbets-skadeolyckor, plus 18 (12) färdolycksfall och 9 (8) anmälningar om arbetssjukdom, totalt 232 (232). 2020 hade vi ca 1,2 (1,1) tillbud per arbetsskada. 90 (79) av årets arbetsskador har lett till sjuk-skrivning.

Totalt har antalet arbetsskador 2020 resulterat i 623 (406) sjukfrånvarodagar. 2020 hade männen anmält 124 (129) olyckor, 58% (58,6%), och kvinnorna hade anmält 90 (91), 42% (41,4%).

Fall/snubblat/halkat är som vanligt

den största olycksrisken, 57 stycken, varav 15 hade skett i trappor (26,3%). Efter det kommer Egen hantering (av föremål, t.ex. pall, behållare eller lådvagn) med 46. Sedan kommer Slog/stöt/klämt emot något med 42.

När det gäller fordon, var det 9 med cykel, 7 med bil, 4 med truck, 3 med elbil, 2 med lastbil och 0 med moped. 5 var Ergonomiska faktorer, varav 2 kvinnor och 3 män. 7 var med Djur (6 hund, 1 katt) och 2 var psykisk överbelastning (hot, chock, rån).

När det gäller inrapporterade tillbud, blev det 239 (2019: 223) under 2020. Man kan inte se vilka tillbud som är inlämnade av män resp. kvinnor. Vi anmälde ungefär 1,2 (1,1) tillbud per arbetsskada under 2020. Målet var på 1,5.

Bland tillbud vinner Egen hantering av föremål med 47. Annan händelse har 35 och det är svårt att göra förebyggande aktiviteter när vi inte vet vilken typ av ärende det är. Det är därför viktigt att hitta en underrubrik

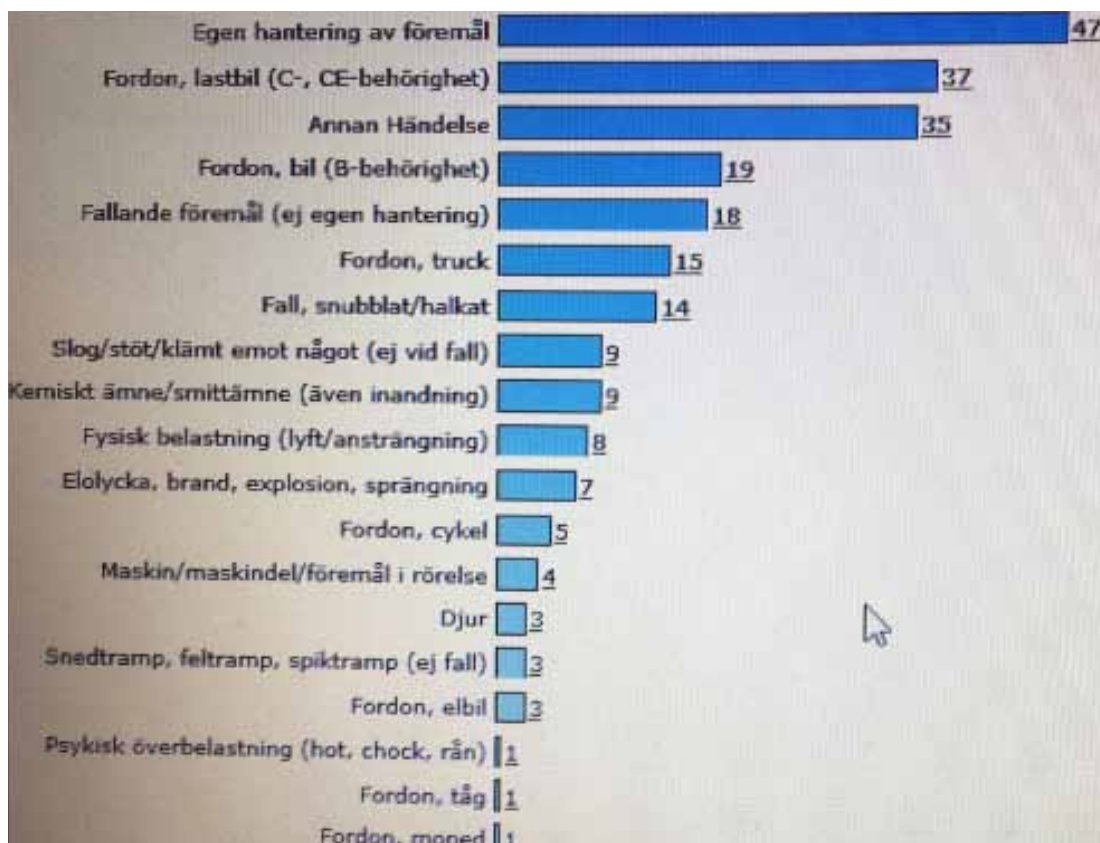
till varje tillbud. Men man kan bryta ner alla tillbud till specificerade händelser och då visar det sig att 30 stycken av Annan Händelse handlar om Arbetsutrustning. Som tvåa totalt kom lastbil med 37.

Tillbud med Fordon för övrigt var bil 19, truck 15, cykel 5, elbil 3, tåg 1 och moped 1. Eloycka/brand/explosion hade 7, 3 tillbud var med Djur och 1 var Psykisk överbelastning (hot, chock, rån).

För övrigt är troligtvis mörkertalet stort när det gäller tillbud. Vi vet att fler saker händer än det som rapporteras in. Alla har ett stort ansvar i att se till att det kommer in i våra system.

Det här är enbart en regional sammanställning. Det är viktigt att man ute på resp. enhet jobbar med varje enskild händelse och försöker se till att incidenten inte händer igen. Tillbudet är ett viktigt verktyg för oss att förebygga (allvarliga) olyckor.

INRAPPORTERADE TILLBUD 2020



ANMÄLDA ARBETSSKADOR 2020

Huvudsaklig händelse	Män		Kvinnor		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Fall, snubblat/halkat	33	26	24	26	57	26
Egen hantering av föremål	36	29	10	11	46	21
Slog/stöt/klämt emot något (ej vid fall)	21	16	21	23	42	19
Fordon, cykel	3	2	6	6	9	4
Snedtramp, feltramp, spiktramp (ej fall)	5	4	3	3	8	3
Djur	4	3	3	3	7	3
Fordon, bil (B-behörighet)	3	2	4	4	7	3
Fysisk belastning (lyft/ansträngning)	3	2	4	4	7	3
Ergonomiska faktorer	3	2	2	2	5	2
Andra fysikaliska faktorer	2	1	2	2	4	1
Fallande föremål (ej egen hantering)	3	2	1	1	4	1
Fordon, truck	2	1	2	2	4	1
Fordon, elbil	1	0	2	2	3	1
Maskin/maskindel/föremål i rörelse	2	1	1	1	3	1
Annan Händelse	1	0	1	1	2	0
Fordon, lastbil (C-, CE-behörighet)	2	1	0	0	2	0
Psykisk överbelastning (hot, chock, rän)	0	0	2	2	2	0
Psykosociala/organisatoriska orsaker	0	0	1	1	1	0
Skadad av annan person (fysiskt)	0	0	1	1	1	0
Totalt	124	100%	90	100%	214	100%

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE (SAM) I REGION VÄST 2020

2020 var ett speciellt år. Mycket tid har gått åt till att förbereda inför SOLO och att bekämpa coronapandemin. Men vi är ålagda att göra vissa saker enligt SAM varje år. Efter att skyddsombuden träffats (digitalt) gick vi igenom de arbetsplatser som var med på mötet.

De som inte har fullgjort sin SAM för 2020 fick i uppdrag att tillsammans med sina chefer lägga en plan för 2021, så detta inte missas igen. Någon arbetsplats har tagit tag i det nu i början av 2021 och gjort vissa av sakerna (Frölunda).

Vi har även arbetsplatser som är goda föredömen och har hunnit med allt.

Dessa är:

Göteborg Lastbil
Trollhättan
Göteborg Brevterminal
Härreda Paketterminal

Följande arbetsplatser har inte fullgjort sina riktade skyddsronder mot fordon:

Kungsbacka Alingsås
Kungälv Partille
Tanum Hisingen
Varberg
Mölndal

Följande arbetsplatser har inte gjort en utrymmesövning:

Kungsbacka
Kungälv
Mölndal
Göteborg C

Följande arbetsplatser har inte gjort den årliga riskbedömningen:

Tanum
Uddevalla (Logistik)
Angered
Mölndal
Hisingen

Digitalt medlemsmöte

Information om löneförhandling, SOLO och Corona

Mötet sker på betald arbetstid och du anmäler dig genom att maila ditt **namn** och **e-postadress** till: sofia.svensson@postnord.com. Ange också vilket av tillfällena du vill delta på.

- Måndag 22 mars, kl. 19.00
- Torsdag 25 mars, kl. 15.00

Du får inför mötet ett mail med en länk till mötet. Du kan delta via din telefon, dator eller padda. Mötet kommer att ske via Microsoft Teams som du kan ladda ner till din enhet. På mötesdagen klickar du på länken och ansluter via Teams-appen eller via webbläsaren.

Varmt välkomna!

Hälsningar
Seko Posten Klubb Väst

MEDLEMSUTBILDNINGAR 2021

Pensionsutbildningen går du som vill lära dig mer om Allmän pension, PPM och tjänstepensioner.

Vad är det egentligen för olika pensionspapper som dyker upp i din postlåda? Att skaffa kunskap om pensions-systemet ger dig möjlighet att påverka din ekonomi som pensionär. Vi går in på datorn och tittar på hur just dina pensionspengar är placerade.

Utbildningen är på två dagar och kommer att hållas fysiskt om det går.

GÖTEBORG 15-16 JUNI

Anmäl dig till: **Ylva Hultman**
tel. 073-669 60 29, ylva.hultman@postnord.com

Medlemsutbildningen går du som är medlem i Seko.

I utbildningen kommer du lära dig om facket, arbetsmiljön, Postnords villkorsavtal, pensioner och försäkringar.


Utbildningen är på tre dagar och kommer att hållas digitalt.

DIGITALT
31 MAJ, 7 JUNI OCH 14 JUNI
27 SEPTEMBER, 4 OKTOBER OCH 11 OKTOBER

Anmäl dig till: **Camilla Hjelm**
tel. 0709-80 36 14, camilla.hjelm@seko.se


Ledighet: Du tar ledigt enligt studieleighetslagen med helt löneavdrag. Seko betalar ut ett skattefritt stipendium. Stipendiet är på 120 kronor per arbetad timma (skattefritt) och utbetalas i de fall man som deltagare haft förlorad arbetsförtjänst. Samtidigt som du söker utbildningen, sök även studieleidigt utan lön.

KRYSSET

BW	BEARBETAI MUSIKEN	SNO	MUSIK- GRUPP	YTHÄTT				
	FLUSS	UDDE						
HÄST				VULKAN		TÄTOR	GUDAR	
				FÖRST				
REKLAM		SPASTAD I ENGLAND				I KÖK		
		PORTUGAL						
SEGEL				NIMBUS				
				OST				
			RÄN					
					TVÄR- SLÄ			
					FATTIG			
			RÄR MÄR E P O K			B E T Y G	FISK MEN OCKSÅ FJÄRIL	LÖK- VÄXTER
				OAV- GJORT FART				
VAR NILS HÖRJEL	PÅ NYKEL	PALINDROM		ONT		O V A N L I G		
GLÖD					UNGE			
					ROS			
						ORÄTT	SVERIGE	
							TON	
HYSER OXFORD STREET					G O S A			
ARABISKT ALIF					T R Ä D			

Andel hushåll/tes postnr

- 2021 tes 1 13% 30-39
- 2021 tes 2 14% 40-51
- 2021 tes 3 8% 16-19
- 2021 tes 4 14% 30-39
- 2022 tes 5 20% 30-39, 52-61, 65-73
- 2022 tes 6 21% 74-90, 62



DAG 1, 3 OCH 5
 DAG 2 OCH 4

Namn:

Adress:

Postnr:

Ort:

POSTFACKET 1-2021

Krysset skickas in till:

Seko Posten
 Kruthusgatan 17
 405 24 Göteborg

Fem rätta svar kommer att belönas med ett pris. Senast den **7 maj 2021** vill vi ha in Ditt svar. **Lycka till!**

Rätt svar på krysset i

Postfacket 2020-4 var:

Susanne Hermansson, Gråbo
 Susan & Kay Lorén, Vallda
 Lars Persson, Göteborg
 Sven Åsberg, Angered
 Mikael Larsson, Brastad

Avs: Seko Posten klubb Väst, Kruthusgatan 17, 405 24 Göteborg

JOBBA RÄTT

Ögon

6:a, 5:a eller 8:a?
Flyter siffrorna ihop?
Ont i huvudet efter en arbetsdag?
Kanske behöver du glasögon.
Be chefen om en rekvisition för synundersökning.

Huvud

Huvudvärk kan komma plötsligt...
...eller smygande. Orsaker kan
vara vätskebrist, stress, förströad
syn och spända axlar. *Fyll på med
vätska, andas, ta en paus.*

Arlar

Spänd i axlarna?
Stress kan sätta sig här
liksom långvarigt statiskt
arbete. *Prova pangymnastik
och ställ in rätt höjd på
kanyfacken.*

Övrigt

Tänk på hur du lyfter!
Använd de *lyftjälpmedel*
som finns och *kom ihåg*
brevbärarvässten på turen.

Magen

Ett fysiskt tungt jobb kräver
mycket energi och näring. Se till
att din kropp får vad den behöver.
*Ta ut dina raster och pauser och
ät i lugn och ro!*

Händer

Våra händer är utsatta i vårt
jobb. Posten tillhandahåller
många olika modeller av
handskar som utgör ett bra
skydd.

Föt

Var rädd om dina fötter!
Använd skyddsskor!
Visste du att *brevbärarskor*
kan vara *utsliten* redan efter 6
 månader?

Ben/Knäna

Ont i knäna? Du är inte ensam.
Ca 30 % av våra arbets-
kamrater uppger att de har
berört med värk i
knä/fotleder. Se till att ha bra
skor och *ta det lugnt* nerför
trapporna.

Trött?

Får din kropp tillräckligt med återhämtning?