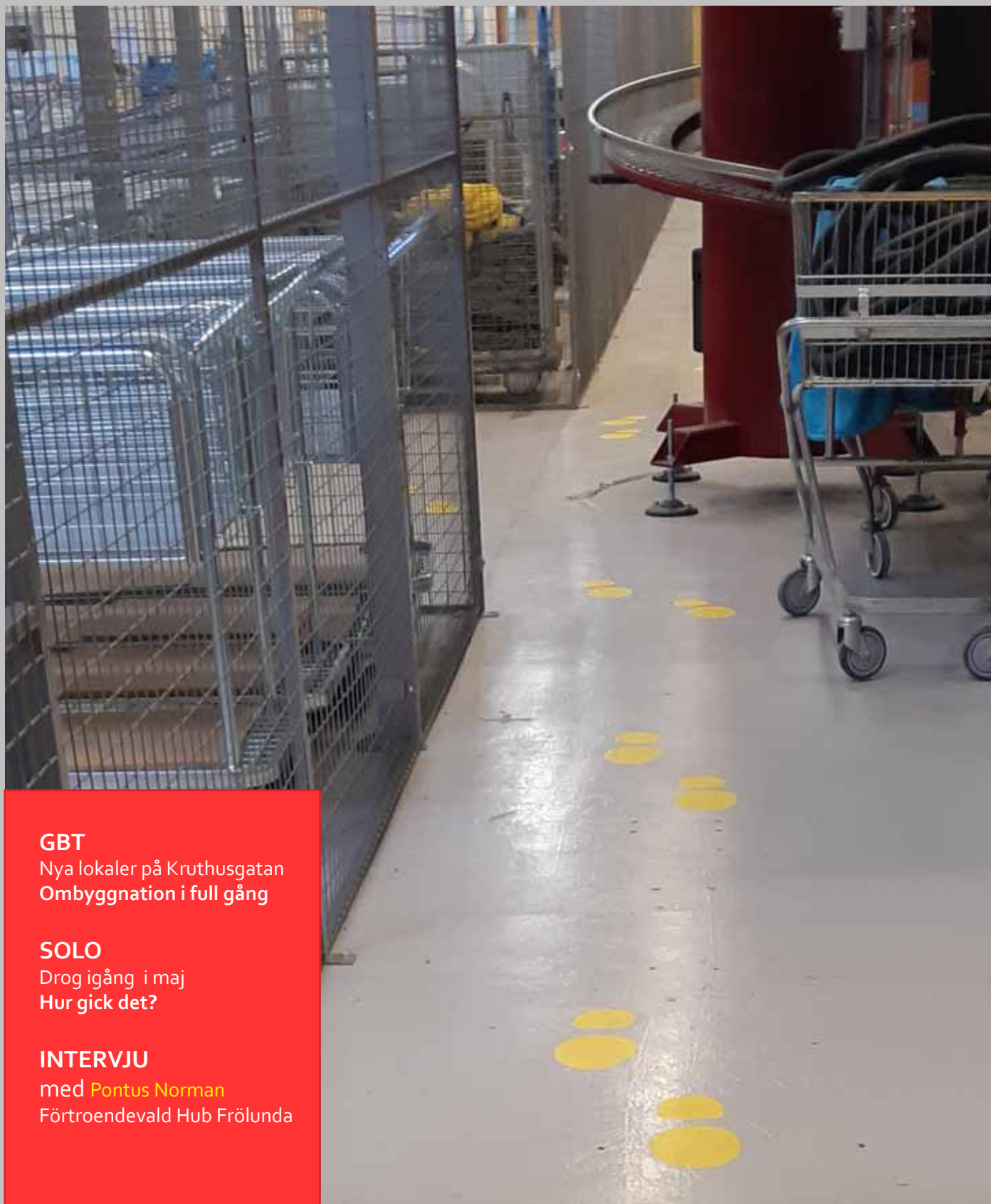


POSTFACKET

En facklig tidning för Sekomedlemmar i Region Väst



GBT

Nya lokaler på Kruthusgatan
Ombyggnation i full gång

SOLO

Drog igång i maj
Hur gick det?

INTERVJU

med **Pontus Norman**
Förtroendevald Hub Frölunda

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

"Solo - Seko förväntar sig åtgärder"



Den 3 maj införde vi i Göteborgs brevterminalers spridningsområde Solo – varannandagsutdelning av brev. Vi vet att det har varit tuffa veckor vilket inte är konstigt då detta är en av de största förändringar företaget gjort.

Seko har uttryckt sin oro kring ruttplaneringen, framförallt runt de tjocka turerna där man nu delar ut två dagars post och klump på en dag. Det skulle varit en självklarhet att göra turerna minde, då vi kör med dubbel post. Varje år då postmängden har gått ner, har man gjort turerna större. Då postmängden blir större igen, kan man inte förvänta sig att personalen ska gå/köra samma tur på samma tid som innan Solo.

Vi är överens om att säkerställa att man inte har med sig mer än 4 flöden i våra fordon och att man jobbar vidare för att få en så stor arbetsvariation som möjligt på våra arbetsplatser.

Precis som vid alla omorganisationer då man går/kör nya turer tar det tid innan det sätter sig.

Vi uppmanar alla våra medlemmar att jobba rätt! Inte stressa. Inte köra för fort. Jobba efter sitt schema. Ta rast då man har rast enligt sitt schema och utnyttja hela rasten (återhämtningen är extra viktigt då tempot och stressen är hög).

Om organisationen och turerna inte håller, är det inte brevbararnas fel. Vi måste tänka långsiktigt. Både för företagets skull, men främst för oss själva. Vi orka jobba till pension.

Seko förväntar sig att arbetsgivaren jobbar med olika åtgärder för att komma ur den stressiga situation som en omorganisation innebär. Det har de lovat. Vi hoppas att man jobbar systematiskt och involverar personalen i så stor utsträckning som möjligt.

"Håll ut!"

Precis som med Corona kommer läget med varannandagsutdelning vända och bli bättre framöver. Vi har haft det riktigt tufft det senaste året med Coronautbrott på vissa arbetsplatser, stor oro och en konstig känsla då man måste stanna hemma då man enbart haft lättare förkylningssymptom. Vanligtvis hade man i ett sådant tillstånd gått till jobbet ändå. Kanske har vi lärt oss att vara mer rädda om varandra? Förhoppningsvis vänder det nu när vaccineringen mot covid-19 tagit fart på allvar.

Som ni vet har vi fått ställa in både medlemsutbildningar, medlemsmöten och medlemsaktiviteter på grund av Corona. Vi har till viss del ställt om och haft digitala utbildningar och möten, men hoppas att hösten ska öppna upp för fysiska träffar igen.

Nästa medlemsutbildning går av stapeln v. 39 (startar 27 september och är tre måndagar i rad). Har ni inte fått förmånen att gå en av Sekos utbildningar är det hög tid att ni anmäler er! Alla bör veta vilka rättigheter och skyldigheter man har på sin arbetsplats. Hur ni gör för att anmäla er ser ni på sidan 26 i tidningen.

"Bugg i lönesystemet"

Årets löneförhandlingar är klara. Seko är inte helt nöjda med att det drog ut på tiden, men det har sina förklaringar. Alla tillsvidareanställda medlemmar kommer få ut sin efterlängtnade nya lön senast på junilönen.

För de områden som fick ut sin lön i maj, har det för vissa medlemmar tyvärr uppstått någon typ av bugg i lönesystemet vilket innebär att man inte fått ut den retroaktiva delen för mars-april.

Arbetsgivaren jobbar för att lösa problemet. Det viktiga är att det blir rätt i slutändan. Skulle ni märka att detta hänt er, ska ni kontakta närmaste chef.

För någon som kommer in och sommarjobbar på PostNord är det inte alltid lätt att veta vad som gäller på arbetsplatsen. Vilken lön har jag rätt till? Hur mycket pengar får jag om jag jobbar över och vad ska jag göra om jag blir sjuk eller skadad på jobbet? Svaren på detta finner ni på sidan 23, på baksidan av tidningen, i Sekos medlemsinformation från vecka 22 eller i broschyren som du fått från ditt sekoombud.

Jag vill passa på att önska er alla en riktigt skön och avkopplande sommar! Glöm inte rösta i kyrkovalet den 19 september!

Sofia Svensson

Förhandlingansvarig för
Region Väst

och

Ordförande för
Seko Posten klubb Väst

Innehåll:

2-3	Ledaren
4	Kyrkovalet/ Medlemsaktiviteter i höst
5	Sekos kongress/ Medlemsmöten
6	Henriks poddtips/ Intervju med Fack you podcast
7	Skyddsombudsstopp
8	Corona/ Tipsa
9	Hemleveranser/ Paketboxar
10	Insändare av Berit Widås
11	Sekos hemsida/ Lönerrevision
12-13	Intervju med Pontus Norman
13	90 år sedan skotten i Ådalen
14-15	Insändare av Kent Nordqvist
16	Ombyggnation av GBT
17	Inlägg från Vänster av Daniel Hansen
18-19	Solostarten
20	Så kan du påverka din lön
21	Motion om lön för C- och CE- chaufförer
22	Arbetsmiljöenkäten/ Samverkansturnén
23	Anställningsvillkor för dig som sommarjobbar
24	Klubbarnas årsmöten
24-25	Arbetsmiljövecka 15
25	Sekokalendern 2022
26	Medlemsutbildningar
27	Krysset
28	Information till dig som sommarjobbar

Kom gärna in med kommentarer och synpunkter.

Ni når oss lättast via vår facebook sida:

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

KYRKOVALET 2021

Svenska kyrkan är Sveriges största trossamfund med 5,8 miljoner medlemmar. Av tradition brukar inte valdeltagandet vara lika högt som t.ex. vid riksdagsval och liknande.

2017 var det 19,1% som röstade, vilket faktiskt var det högsta deltagandet sedan 1934.

Som facklig organisation är det viktigt att påtala vikten om att verkligen använda sin rösträtt om man är medlem i svenska kyrkan.

Skälen till detta är flera:

- Kyrkan är en stor arbetsgivare med många anställda. Dessa behöver ha bra kollektivavtal med rimliga villkor och arbetstider. Därför är det viktigt att vi röstar fram de förtroendevalda inom kyrkan som vi tycker kan hantera dessa frågor bäst.
- Kyrkan äger många fastigheter och det är viktigt att dessa förvaltas väl. Flera av fastigheterna behöver renoveras och då är det viktigt att upphandlingarna och renoveringarna sker på ett ärligt sätt med byggföretag som har kollektivavtal etc.
- Kyrkan äger även mycket skog och den måste också hanteras på ett korrekt sätt, både ur ett klimat och miljöperspektiv.

- De bruna krafterna finns även inom kyrkan. De nationalistiska partierna ser en möjlighet att komma fram långt i kyrkovalet, då valdeltagandet är lågt. Och då kan dessa partier ges alltför stort inflytande, pengar och makt, som inte arbetarrörelsen står bakom. Detta kan vi bromsa.
- Vilken typ av präster och kyrkliga företrädare vill vi ha? Det var inte länge sedan kvinnliga präster var ett undantag och hur det med HBTQ-personer? Vilken uppfattning vill vi att svenska kyrkan skall ha? Här kan vi också visa med vårt valdeltagande hur vi tycker.

Årets kyrkoval är 19 september och man kan förtidsrösta fr.o.m. 6 september. Man får lov att rösta från 16 års ålder, så ta med era barn, barnbarn eller syskonbarn och rösta.

Varje röst är viktig!

Det är tre val man gör inom kyrkan:

- Lokalt röstar man till kyrkofullmäktige. Då väljer man inom sin församling eller inom sitt pastorat.
- Nästa nivå är regional och då är det till stiftsfullmäktige man väljer till. Det finns 13 stift i Sverige.
- Den nationella nivån är kyrkomötet och det är kyrkans högsta beslutande organ. Där finns 251 ledamöter.

Svenska kyrkan



MEDLEMSAKTIVITETER HÖSTEN 2021

Under hösten kommer Seko Posten klubb Väst att anordna ett antal efterlängtda medlemsaktiviteter runt om i vår region. Du kan endast välja att vara med på en av dem. **Mer information kommer till din arbetsplats!**

Om din arbetsplats vill anordna en egen medlemsaktivitet i höst – prata med ditt Seko-ombud!



SEKOS KONGRESS 2021



Var fjärde år har Seko kongress. Kongressen är Seko:s högst beslutande organ och det är där man godkänner den verksamhet som har varit och man beslutar om den verksamheten som skall komma. Kongressen väljer också styrelse, revisorer och valberedning.

Bland de viktigaste man gör, är att behandla de motioner som har kommit in till kongressen. Motioner är medlemmars och förtroendevaldas möjligheter att ge förslag på förändringar eller nya göromål som man vill att Seko skall göra eller jobba med. Vilken inriktning man vill att Seko skall gå helt enkelt.

Till årets kongress har det kommit in 160 motioner. Ungefär dubbelt så många som kom in till kongressen 2017.

Seko Posten klubb Väst har skickat in två motioner. Den ena handlar om Help, vår juristförsäkring som ingår i medlemskapet, om man har tackat ja till den. Om man har tackat nej till Help får man inte gå med i den försäkringen förrän Help i samförstånd med Seko skickar ut en ny fråga. Det sker utan regelbundenhet och det kan vara

medlemmar som har insett detta föresent.

Därför tycker vi att Seko skall utreda om det finns en möjlighet att vid t.ex. varje årsskifte öppna upp för dem som har tackat nej till att teckna försäkringen. Det skall givetvis inte bli dyrare för dem som är med idag.

Den andra motionen handlar om att likställa förtroendevalda med vanliga medlemmar vid medlemsutbildningar.

Idag får inte förtroendevalda gå en medlemsutbildning på stipendium, som en vanlig medlem får göra. Det tycker vi är fel, en förtroendevald är också en medlem och om man går en medlemsutbildning som medlem, och inte som förtroendevald, borde man få gå på stipendium också eller utbildningsarvode.

Sedan har även Seko Posten skickat in några motioner.

Seko Posten har 30 ombud som representerar Seko Postens förhandlingsorganisation. Man har också utsett 30 ersättare.

I från Region Väst är Patrick Theodorsson, Sofia Svensson, Camilla Hjelm, Claes Söderling, Håkan Hallengren och Annica Sand

utsedda till ombud. Ersättare från region Väst är Maria Papamoustou, Helena Sällberg, Henrik Pettersson och Pontus Norman.

Då det inte är ett vanligt år i år, då pandemin fortfarande härjar, har man ändrat upplägget för årets kongress. Från början skulle kongressen vara 8 - 10 juni i Stockholm. Men nu kommer det istället att bli ett digitalt möte 9 juni och då skall en ny styrelse, revisorer m.m. utses.

Man skall också godkänna den verksamheten som har varit, förhoppningsvis ge styrelsen ansvarsfrihet samt godkänna en verksamhetsplan fram till 2025 m.m.

Motionerna kommer att behandlas 12-13 oktober och då hoppas man att man skall kunna sitta ute på lokala hubar i landet. Att man samlas på några olika ställen och att man sänder kongressen digitalt tillsammans. Men det beror på hur coronaläget är för stunden. Just nu får man inte vara fler än 8 och det är troligtvis för lite för att hubarna skall kunna fungera.

I oktober skall man också utse ett antal personer till ett representantskap, som skall ansvara för frågorna till nästa kongress (om 4 år). Representantskapet träffas en gång per år.

Nu vet vi att Gabriella Lavecchia blev ny ordförande på kongressen. Från Seko Posten blev Johan Lindholm vice ordförande, Sandra Svensk ledamot och Daniel Hansen ersättare. Region Västs HSO, Claes Söderling, blev vald till revisorsersättare.

MEDLEMSMÖTEN

Inför Solostarten kände Klubb Väst att det var viktigt att nå ut till er medlemmar. Både för att nå ut med information, men framför allt för att inhämta information från er.

Vi körde totalt 3 digitala medlemsmöten där vi pratade om kommande löneförhandlingar, Corona och Solo. De 3 digitala medlemsmötena lockade över 100 medlemmar. Framöver hoppas vi att ha en mix av digitala och fysiska möten.

POSTFACKET 2-2021





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



P3 Dystopia

En podd som tar upp möjliga framtidsscenarioer som kan komma att förändra den trygga tillvaron vi är vana vid. Ingen podd för den känsliga lyssnaren. Men en lärorik och tänkvärd podcast.

Rockpodden

Gillar du musik och då framförallt rockmusik, kan du få många bra tips på gammal och ny musik.



Rättegångspodden

En fängslande podd om olika brott och rättsfall med ljudupptagningar från verkliga rättegångar.



Tio tankar om arbete (ljudbok)

En bok av Bodil Jönsson som även skrivit boken Tio tankar om tid. Hur mycket tid ägnar vi åt lönearbete idag? Vad händer i framtiden då fler arbeten försvinner p.g.a. automatisering och robotisering? Boken väcker många tankar och funderingar kring allt vad arbete innebär, hur vårt förhållande till arbetet kan komma att förändras och behöva omvärderas.



Fack you podcast

En podcast om allt som rör arbete och fackliga frågor. Vill du lära dig mer om arbetsrätt, arbetsmiljö, psykologi och förhandlingsteknik är detta en bra start.

INTERVJU MED FACK YOU PODCAST

Vilka är ni och vad har ni för fackliga uppdrag?

Vi är två klubbordförande och en före detta klubbordförande/HSO från IF Metall Göteborg, som har en lång erfarenhet av allt ifrån förhandling till lagar, arbetsmiljö och ledarskap.

Berätta lite om podden. Vad handlar den om och vad är dess syfte?

Podden är en förlängning utav de fackliga kurser som finns inom arbetarrörelsen och tanken är att man självklart skall gå på fackliga kurser som vanligt men att om man vill fördjupa sig så kan man lyssna på oss. Det är även tänkt att man skall få en baskunskap och ett bibliotek att lyssna på för att stärka sina kunskaper.

Varför startade ni podden?

Vi har hållit utbildningar i flera år och känner att man lär sig enormt mycket på kurser men det kan vara svårt att smälta allt under tre till fem dagar och då är en podd ett bra sätt att lära sig mer på. Det är bekvämt och man kan lyssna även på arbetsplatsen.

Vilken är er målgrupp?

Målgruppen är alla som jobbar i Sverige och vill veta mera om arbetsmarknaden och dess lagar.



SKYDDSOMBUDS- STOPP I UDDEVALLA



**INTERVJU MED
HÅKAN KARLSSON
SKYDDSOMBUD
HUB UDDEVALLA**



Vi hörde att du utfärdat ett skyddsombudsstopp i Uddevalla. Vad är det som har hänt?

Ja, det låter kanske värre än vad det är. Men när jag kom in till min arbetsplats en dag, hade några lastat upp våra röda julbrevlådor och lite annat på ett innertak fyra meter upp utan säkerhetsutrustning.

Oj, hur hade de gjort det?

De hade haft en av våra gaffeltruckar till hjälp och en

person hade hoppat upp på taket utan steg etc. Jag sa till dem att så får vi inte jobba, utan här måste vi ta hjälp av rätt utrustning eller att behörig personal gör detta på ett korrekt sätt.

Ok, vad bra att du reagerade.

Det där hade kunnat sluta med en olycka. Precis och det sa Arbetsmiljöverket också. Först blev det lite konfrontation, men sedan förstod de inblandade att jag hade rätt. Men nu är det löst och det skall inte hända igen. Dessutom vet vi inte hur mycket detta innertak/golv tål. Det kanske rasar igenom och då sitter de under taket lite pyrt till...

Tack för pratstunden och gott jobbat!

Tack, tack! Det ingår i min roll att säga ifrån och det var precis det jag gjorde.



CORONA

När det gäller corona hoppas vi nu att vi ser början på slutet, då vaccineringen har börjat ta fart på allvar. Nu börjar tider för vaccinering för dem i Fas 4, d.v.s. för alla vuxna (över 18 år) som inte är i en riskgrupp och inte har fått sin vaccinering ännu.

Man skall boka sin vaccineringstid i första hand utanför sin arbetstid. Man kan göra undantag, men då får man ha en god dialog med sin chef. Ungefär samma upplägg som vid vanliga läkarbesök.

För övrigt gäller fortfarande att arbetet skall planeras så att man inte möts på kortare avstånd än två meter. Kan man inte undvika det, skall t.ex. visir eller munskydd användas. Framförallt vid övning, är det viktigt att tänka på detta, speciellt om man sitter i samma bil. Är man två i en bil, skall båda ha munskydd och den som sitter jämte bör ha visir. Om den ena personen vägrar ha munskydd, kan den andra personen också vägra att öva ihop med denne. Då är det två fordon som gäller.

På våra FC/LKM har det gått ut tydliga riktlinjer om att kompletterande avtorkningar skall

göras och skrivas upp i en synlig logg. Detta ersätter inte den ordinarie städningen.

Är man gravid har det också kommit tydligare riktlinjer om att i den senare delen av graviditeten skall arbetet anpassas eller man skall omplaceras till att t.ex. jobba hemifrån. Funkar inte detta kan man ansöka om graviditetspenning. Arbetsgivaren skall alltid riskbedöma arbetsmiljön för en person som är gravid (eller ammande), även när det inte är pandemi.

Om en person på arbetsplatsen ha fått en konstaterad covid, skall denna person meddela sin arbetsplats detta. Sedan skall alla personer som har jobbat mindre än två meter inom de senaste 48 timmarna med den smittade informeras och med en uppmaning om att gå och testa sig, även om man inte har några symptom. Det finns ingen skyldighet i att berätta vem som har fått corona, men om man har jobbat nära en smittad person skall man få reda på det.

Om det har funnits en person med konstaterad smitta på arbetsplatsen, skall ett tillbud läggas in, då fler skulle kunna ha blivit smittade.

Har man blivit smittad på sitt jobb, skall man göra en anmälan om arbetssjukdom.

Tänk på att slänga använda munskydd och engångshandskar m.m. i papperskorgen, så det inte ligger och skräpar på bord eller i våra fordon etc.

Det är tillsammans vi löser detta. Fortsätt hålla avstånd, stötta varandra och tvätta händerna m.m. Nu börjar vi se ljuset i tunneln.



Övning i coronatider.

HAR DU EN ARBETSKAMRAT SOM BORDE BLI MEDLEM I SEKO?

Har du en arbetskamrat som är nyfiken på att bli medlem, men som först kanske vill veta mer om vad det innebär, vilken nytta facket gör och vilka förmåner ett medlemskap erbjuder?

Tipsa oss så tar vi kontakt med personen och berättar mer.

För varje person du tipsar om som blir medlem i Seko skickar vi ett superpresentkort värt 100 kronor till dig!

Så här gör du för att tipsa Seko:

Skicka ett sms till 71350 med ordet Seko följt av ett mellanslag. Skriv sedan namn och mobilnummer till personen som är intresserad, så hör vi av oss till denne.

För att vi ska veta vem vi ska skicka presentkortet till – använd din egen mobil. Om personen du tipsat om blir medlem skickar vi dig ett presentkort.



OBS! Om du tipsar oss om någon annan än dig själv, tänk på att det är viktigt att du har pratat med personen så att det är okej att vi ringer upp.

FÖRÄNDRADE KÖPMÖNSTER PÅVERKAR MEDLEMMARNA PÅ GÖTEBORG LASTBIL

Något som vi sett har ökat över tid är hemleveranser till privatpersoner, både mindre och större gods. Nu är ju det är något vi sysslat med länge, men med skillnaden att det har skett på dagtid, främst i leveransfönstret klockan 10-13 eller 13-16.

Nu när allt fler har jobbat hemma under pandemin så har också köpmönstret gjort att man beställer mer gods med önskan om leverans senare på eftermiddagen/kvällen. Det här är leveranser som ofta är mer krävande för chauffören än andra transporter. Vi får ofta köra på smala skogsvägar eller trånga gator där det är svårt att vända.

Problemet har blivit tydligare just för att fler arbetar hemma och det står ofta fler bilar parkerade på gatorna. Och med en lastbil blir det svårt att komma nära, man får ofta dra tunga pallar långa sträckor, vilket sliter på axlar och leder.

Det är ju problem för våra skåpbilar också men de är ju lite mindre bilar som oftast har lättare att parkera. Om man då jämför med företagsleveranser, där det oftast finns lastbrygga eller bättre möjligheter att parkera.

PAKETBOXAR

Som ett komplement till hemleverans och våra postombud, kommer Postnord att sätta upp ett antal paketboxar på olika ställen i regionen, förutom i Uddevalla/Trollhättan (just nu). 180 stycken skall man sätta upp i detta läget.

Det är 16 luckor i varje paketbox och oftast sätter man upp boxarna två och två. Det är skåpbilschauffören som laddar boxen och det är också samma person som tar tillbaka ev. paket som inte har hämtats ut. Liggetiden är max 7 dagar. Som kund behöver man registrera sig i Postnords app och ha ett Bank-ID. Efter identifikation öppnas sedan rätt lucka med Bluetooth.

Det är viktigt att dessa boxar placeras på rätt ställen, där det är upplyst och är lättillgängligt för transport och lastning. Det behöver också vara ett tryggt ställe och inte saker i vägen etc. En riskbedömning är gjord och kan användas till hjälp ute innan boxarna sätts upp.

Säkerheten är så klart viktig. När man står som chaufför och lastar in/ur paket är rånrisken som störst. Därför är det viktigt att man känner sig trygg med platsen och kan larma om något händer. Man kan inte lämna ut ett paket direkt till en kund, utan paketet måste in i boxen först och sedan får kunden hämta ut det med sitt Bank-ID.

För att möta kundernas krav, så har arbetsgivaren nyligen startat upp ett antal vakter för kvällsleveranser med lastbil till privatpersoner. Det här gör givetvis att problemen blir ännu fler för chauffören.

Det funkar ju under sommarhalvåret, men dåligt belysta vägar och trånga gator med många parkerade bilar i bostadsområden ökar risken för att skada andra fordon med ett så stort fordon som en lastbil ändå är. Det finns också en upplevelse om otryggare arbetsmiljö i delar av staden vilket leder till ökad stress.

Förmodligen kommer hemleveranser att öka, eftersom fler och fler beställer via nätet. Redan idag distribuerar vi 294 pallar mer per dag än motsvarande period föregående år. På en lastbil får det plats 18 pallar.

Det vi gör från Seko:s sida tillsammans med skyddsorganisationen är att hela tiden arbeta med riskanalyser och föra fram våra medlemmars synpunkter för att skapa en bra och trygg arbetsmiljö för våra medlemmar.



“Jag föddes i ett posthus”

När jag föddes 1954 hade det funnits olika verksamheter i huset sedan 1920-talet. Post, bank och affär fanns det här när jag föddes, men tidigare även ett bageri och skomakeri. Andra verksamheter som cementgjuteri och ett litet glasmästeri fanns här också.

Huset bestod av flera lägenheter och många var de som hyrde rum eller lägenhet i huset under åren. Vi var bara två familjer som bodde i huset de sista 50 åren och min far hade affären, medan den andra familjen förestod post- och bankverksamheten.

När min far lade ner sin affärsverksamhet 1961, flyttade posten in i den lokalen. Min far som var konservator, fåglar och däggdjur, inredde en ateljé i den gamla packboden och där gick jag i lära på 1970-talet.

Lantbrevbärarna kom från Jägers poststation till Kode 1944. Som barn minns jag brevbärarna mycket väl; Stig, Rune, Ingvar och senare Otto. Tant Margit var postföreståndare och det var hennes far som byggt upp huset en gång.

De var alla så snälla och roliga och posten blev ett dagligt inslag i min barndom. Jag var ofta inne på posten som liten och stod och lyssnade på människorna som var där. Det pratades mycket och jag gillade att höra olika historier som avhandlades där inne.

Ibland hade jag verkligen en anledning att gå till posten, som den gången då jag hittade en femöring i gruset. Jag rusade så klart till posten med min postsparbanksbok för att

göra en insättning. Jag vet inte vad tant Margit tänkte, men hon klistrade in ett märke i boken och jag var mycket nöjd. Har något svagt minne om att jag var där med en tvåöring också, men då sa tant Margit att jag skulle samla ihop lite fler mynt.

Ibland fick jag springa små ärenden för min far och kunde då få en tioöring, vilket gjorde att jag kunde besöka posten, men oftast blev det en bara banan och den åt jag upp. När jag var tio år hade jag sparat ihop 50 kronor och köpte min första egna cykel, en rosa begagnad cykel med en liten grå väska som hängde på pakethållaren. Vilken lycka!

Vår post fick vi själva hämta i en boxanläggning vid ingången till postkontoret. Vi hade adress Fack 1 Kode. Denna boxanläggning var för de som bodde i samhället runt posthuset och järnvägsstationen som låg mitt emot, se bild från 1920-talet.

Det var mycket liv och rörelse med min fars affär, posten och stationen. Vi barn lekte runt i området och det var många människor i rörelse som skulle handla, uträtta post- eller bankärenden eller resa iväg eller anlända med tåg.

Efter 1961 låg själva postkontoret under vårt vardagsrum och jag minns att min mor hyssjade på oss om vi spelade piano eller stojade för mycket. Då störde vi tant Margit som var postföreståndare. Resten av postlokalen bestod av brevbararexpedition.

Jag minns stämpeldunket som hördes nerifrån postlokalen.



INSÄNDARE
BERIT WIDÅS
PENSIONÄR
JÖRLANDA

Det kunde vara i-journalen som förstämplades eller inbetalningskort. På eftermiddagarna var det avgående post som stämplades för att senare lastas på en kärra och köras över till stationen. De senare åren hämtades posten av en lastbil då järnvägens verksamhet minskade.

Det var alltså här jag startade mitt postala liv. 1976 började jag sommarjobba som lantbrevbärare. Eftersom min far alltid tog ”sommarlov” uteblev min lärlingslön som konservatorselev och detta blev en chans att tjäna lite pengar. Att arbetet skulle vara så roligt gjorde ju inte saken sämre.

Med ett uppehåll för barnafödande blev jag kvar i posten både som postkassör och brevbarare fram till 2019. Så för att sammanfatta kan ens födelseplats avgöra ens yrkesliv. Så blev det för mig. Jag föddes i ett posthus.



Huset i Kode på 1920-talet.



Huset i Kode 1986, strax innan det revs.

BESÖK SEKOS HEMSIDA

Postfacket vill slå ett slag för Sekos hemsida: www.seko.se Informationen på hemsidan kan du få på en hel del språk genom att klicka på Other languages i menyraden.

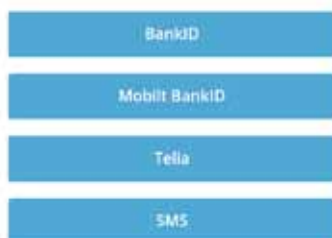
Besök gärna Mina sidor. Du kan logga in med bland annat mobilt BankID eller sms-inloggning. Här hittar du uppgifter om dig, ditt medlemskap, din anställning och lön. För att ditt medlemskap ska vara korrekt, se gärna över uppgifterna så att de stämmer. Uppgifterna hämtas direkt från medlemsregistret. Du kan bara ändra telefonnummer och e-post själv.

Din arbetsgivare och lön rapporteras in årligen av din klubb till Seko. Behöver du manuellt ändra lön eller arbetsgivare, kontakta en assistent på din Seko-region. Detta gäller också om du upptäcker eventuella andra fel i dina uppgifter. Du behöver uppge ditt personnummer eller medlemsnummer om du vill ändra dina uppgifter.

På hemsidan kan du klicka dig vidare till Seko Postens hemsida, genom att välja Branscher - Post - Förhandlingsorganisationer - Seko Posten. Vår klubb har ingen egen hemsida, men en facebookside, som uppdateras varje vecka med bland annat veckans medlemsinformation och klubbaktiviteter.

Mina sidor

Här loggar du in som medlem eller förtroendevald på Mina Sidor. Välj inloggningssätt nedan.



De rekommenderade inloggningssätten är BankID eller Mobilt BankID, både av säkerhetsskäl och av praktiska skäl. Om du av någon anledning inte kan eller vill använda dessa kan du använda SMS-inloggning, men det måste i så fall aktiveras på din användare i förväg. Välj då SMS-inloggning och följ instruktionerna.



LÖNEREVISIONEN

Lönerevisionen drog ut på tiden i region väst innan vi var överens med arbetsgivaren om fördelningen av pottarna på respektive arbetsplats. Vi hade en överenskommelse med arbetsgivaren om att betala ut lönen då ett helt terminal- eller distributionsområde var klart, vilket innebar att de två terminalområdena samt tre av fyra DO-områden fick sin nya lön utbetald i maj. Ett DO-område kommer att få sin lön utbetald i juni.

Tyvärr har det blivit något strul i utbetalningen av den retroaktiva lönen för vissa av våra medlemmar. Arbetsgivaren jobbar för fullt för att finna och rätta till felet. Om du misstänker att du inte har fått ut det retroaktiva (det vill säga lönen från och med 1 mars till och med 30 april) uppmanar vi dig att kontrollera din lönespecifikation och prata med din chef. Vid misstanke om felaktigheter med din lön, ska du alltid vända dig till

din chef i första hand. Sekoombudet på din arbetsplats svarar gärna på frågor och hjälper till att lösa eventuella problem eller felaktigheter om du och din chef inte kan lösa det på egen hand.

Nyttja din rätt till utvecklingssamtal och lönesamtal med din chef inför kommande lönerevision. Prata gärna med ditt sekoombud också.



“Mitt långsiktiga mål är att arbeta fackligt på heltid”

Vem är Pontus?

Berätta om din uppväxt.

Strax innan jag föddes så flyttade mina föräldrar ifrån sin lägenhet i Haga för att hitta något större och lugnare ute i den lilla byhålan Rävlanda. Där växte jag upp med allt som man kan förknippa med lantsliv. Epatraktorer, lukten av koskit, flanellskjortor och en oroväckande romantisering av nationalsocialism.

Jag vill poängtera att allt var inte negativt. Jag har fortfarande kvar några väldigt goda vänner från den tiden och jag bär fortfarande flanell.

Jag kände däremot aldrig att landsbygdslivet var något för mig så jag hittade tillslut tillbaka till mina rötter i Göteborg. Hela min släkt är i flera led tillbaka göteborgare och jag har alltid själv identifierat mig som sådan.

Vad gör du på fritiden?

Den senaste tiden har ganska mycket av fritiden gått till studier då jag precis kommit in på en utbildning som jag har velat gå ganska länge, nämligen GAF. Det passade ganska bra då man ändå mest sitter hemma i dessa tider.

I normala fall så hittar man mig på Rambergsvallen där jag sjunger Häcken mot seger eller på en vandringsled ute i skogen.

Berätta lite mer om GAF.

I början av året startade jag min första termin av GAF (Göteborgs Arbetares Folkhögskola). Det är en facklig-politisk utbildning på tre år, som utbildar förtroendevalda från flera stora LO-förbund.

Jag känner redan nu att den kommer hjälpa mig att utvecklas otroligt mycket som förtroendevald. Lektionstiden är förlagd på torsdagskvällar för att göra det så lätt som möjligt att studera utan att behöva söka ledighet.

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

Jag arbetade på ett konferenshotell i flera år ute i Hindås som “allt-i-allo” när jag fortfarande var bosatt i Rävlanda. När jag sedan hittade en lägenhet i Göteborg så tröttnade jag på pendlingen dit så jag tog ett jobb på en lunchrestaurang på Lindholmen. Det gick dock aldrig så bra som de hade hoppats så jag blev uppsagd p.g.a. arbetsbrist.

När och varför började du på Posten/Postnord?

Det var precis efter att jag hade blivit uppsagd som min styvmor, som har jobbat på Posten väldigt länge, rekommenderade mig att söka då hon visste att det behövdes personal. Jag skickade iväg en ansökan och inom kort blev erbjuden en intervju till en tjänst i Majorna. Började i december 2017 så jag fick smaka på högvolym på direkten.

Hur ser din postala karriär ut?

Började som sagt som brevbärare i Majorna och är det fortfarande än idag, i alla fall varannan dag. Som ni vet så slogs Frölunda och Majorna ihop och Majorna blev en depå till huben, så jag är hälften av tiden i Frölunda.

Hur tror du dina kollegor betraktar dig?

Jag vill tro att mina kollegor känner att jag är någon som de alltid kan prata med och att jag lyssnar på vad de säger. Att jag alltid försöker lösa problem på ett sätt som gynnar alla så mycket som möjligt på arbetsplatsen.

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

Ja, det stämmer. Jag började som skyddsombud, för att sedan hoppa på även det fackliga uppdraget. Idag lägger jag mest fokus på det fackliga och Jens Cedervall bär det större lasset i skyddsarbetet. Jag har depå



Majorna som skyddsområde, medan han har resten av huben.

Anledningen till varför jag sitter på två stolar är i grund och botten för att vi har för få ombud. Minst ett till skyddsombud hade varit underbart, då jag känner att jag inte alltid kan lägga ner det engagemanget som det uppdraget förtjänar.

Är det svårt att skilja på rollerna?

Både ja och nej. Den ena rollen handlar om arbetsmiljö och den andra arbetsrätt. Ofta så är det ganska uppenbart om ett problem ska hanteras som facklig eller som skydd, men det finns självklart fall där det kan bli lite grumligt.

I samverkan sitter jag som facklig så jag kan lämna arbetsmiljön till Jens, men det är klart att jag alltid har arbetsmiljön i åtanke trots att jag mest nu för tiden hanterar fackliga frågor.

När började du arbeta som skyddsombud?

Det var för ett par år sedan när det dåvarande skyddsombudet Helena Sällberg bytte arbetsplats till Mölndal. Jag hade länge varit sugen på att testa något annorlunda från brevbäring och det var ingen annan som var intresserad av uppdraget, så då hoppade jag på det.

När började du arbeta fackligt?

Det var förra året som jag tog beslutet att plocka upp manteln som fackligt

ombud när Kristian Vilhelmsson gick i pension. Detta beslutet är nog bland de bästa jag tagit då jag äntligen fann det som jag vill arbeta med resten av mitt liv.

Vilka fackliga uppdrag har du nu?

Förutom uppdragen som Seko- och skyddsombud så sitter jag i klubbstyrelsen som ersättare.

Vilka fackliga uppdrag skulle du vilja ha i framtiden?

Mitt långsiktiga mål är att arbeta fackligt på heltid då det är något jag verkligen brinner för, men i vilket form återstår att se.

Hur ser du på Postnords framtid?

Att Postnord måste växla över från att dela ut post till att leverera varor är det nog ingen som motsätter sig idag och det är högst troligt där vi kommer stå inom en ganska snar framtid.

Den omställningen är något som Postnord och Seko tillsammans måste genomföra på ett så bra sätt som möjligt, så att våra arbetskamrater ska kunna arbeta här ett helt arbetsliv.

Med tanke på alla konkurrenter som finns på den marknaden idag, som varken har kollektivavtal eller erbjuder fasta anställningar, så har Postnord lyckats ganska bra än så länge.

Hur ser du på framtiden från ett fackligt perspektiv?

Det är en oroväckande trend, som nu pågått under en längre tid på svensk arbetsmarknad. Det är inte längre en självklarhet för människor att vara med i facket. Jag är helt övertygad om att det beror på okunskap om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar och vad arbetarrörelsen har åstadkommit i Sverige. Hur vi som kollektiv mer eller mindre byggde upp Sverige från att ha varit bland de fattigaste i Europa, till det fantastiska land vi har idag.

Något vi måste bli bättre på är att utbilda de nya generationerna om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar och framförallt varför den ser ut som den gör. Förslagsvis genom att LO lägger ännu mer resurser på att åka runt till grundskolor eller att genom politiken omvärdera studieplanen. För om vi inte vänder den här trenden snart, så finns risken för att trygga anställningar i framtiden blir ett minne blott.

90 ÅR SEDAN SKOTTEN I ÅDALEN

I maj var det 90 år sedan svensk militär öppnade eld mot ett demonstrationståg i Lunde i Ångermanland. Fem arbetare dödades och fem skadades. Trumpetaren Tore Andersson, senare Alespong, blåste signalen "Eld upphör" och förhindrade därmed fortsatt blodbad. De fem som dödades var: Eira Söderberg 20 år, Erik Bergström 31 år, Evert Nygren 22 år, Sture Larsson 18 år och Viktor Eriksson 35 år. Eira Söderberg var inte med i demonstrationståget, utan stod på en gård som åskådare när hon blev träffad av en riko-schett.

Kaptenen som beordrade eld dömdes senare av krigsrätten i Sollefteå till åtta dagars arrest utan bevakning. När han lämnade armén gjorde han det med överste-löjtnants grad.

Händelsen fick stora följder för arbetarrörelsen i Sverige. Det blev en lång och besvärlig kamp och det var inte förrän 1938 som Saltsjöbadsavtalet tecknades, där vi fick det moderna sättet att man sätter sig vid förhandlingsbordet och gör upp.

Till 50-årsminnet 1981 restes ett monument på platsen för dödsskotten. Texten på monumentet lyder: "Här stupade fem unga arbetare för kulor från kommenderad militär 14/5 1931". På Gudmundrå kyrkogård i Kramfors ligger fyra av de dödade begravda. Graven pryds av poeten Erik Blombergs dikt Gravskrift:

*"Här vilar en svensk arbetare
Stupad i fredstid
Vapenlös, värnlös
Arkebuserad av okända kulor
Brottet var hunger
Glöm honom aldrig."*



“Solo - Ännu en förändring”

Vi genomgår just nu en förändring som heter Solo och det förändrar brevbärarjobbet en del, helt klart. Det finns en del som kallar det för den största förändringen i postens historia! Stämmer det? Nja, jag har hört det förr.

Vi som har varit med ett tag kommer ihåg t.ex. brev 2010, omvänd brevbäring, servicenätet, införandet av kamfack, etc. Jag kommer inte ihåg alla namnen på alla olika förändringar, men de har varit flera, en del skulle nog säga många.

Har brevbäraryrket förändrats så mycket sen jag började i mitten av 80-talet? Både ja och nej. Det beror på om man tittar på detaljer eller den grundläggande arbetstekniken.

När jag först klev in i brevbärsalen på Borås 1 i januari 1983, så var arbetet uppdelat i två delar (precis som i dag), först sortering och sedan utdelning. Men detaljerna var annorlunda mot idag. Först sortering efter postnummer, därefter ytterligare en försortering efter gator inom varje postnummer.

Orsaken var att postnummerområdena var betydligt större än de är idag. Detta förändrades vid en omorganisation då, enkelt beskrivet, två brevbärare delade på ett postnummer. Då sorterade man upp “sin post” i facken. Det som den andra brevbäraren skulle ha la man i en hög, s.k. delsortering. När de nya, betydligt fler, postnumren togs i bruk slopades delsorteringen för de flesta.

Därefter finsorterades posten i liggande fack med ett litet bord framför, för att sedan finställas i gångordning. I Borås kallades det för att “kasta upp” och att “resa posten”. Finställningen gjordes på det lilla bordet och till det användes en fastighetsbok (pärm), där bladen låg i plastfickor och de var skrivna på skrivmaskin. De flesta brevbärare gick sina “egna turer” och kunde allt i huvudet.

Det medförde ibland att när en vikarie skulle gå turen, kunde fastighetsböckerna vara ganska

inaktuella, beroende på hur noggranna brevbärarna var med att föra in de nyinflyttade. Avflyttade fungerade som regel till nästan 100 % och det berodde på att eftersändningar var gratis på den tiden.

När posten var finsorterad buntades den med remmar eller snören och kördes ut till buntlådorna. Att bunta med remmar ansågs av de äldre brevbärarna i Borås som “kärringaktigt”, en riktig karl buntade med snören.

Det var på den tiden nästan bara män som gick brevbäring. Kvinnorna var få och det var en jargong som var mycket “grabbig”, ungefär som på en byggarbetsplats. Om man gör en jämförelse mellan nu och då, så var tonen väldigt rå. En del skulle nog tycka rent mobbande i vissa fall.

Det var också mycket mer “tjöt” under arbetet, det var nog aldrig tyst. I skillnad mot i dag, då det kan vara väldigt tyst i lokalen. Arbetet var mycket mer fysiskt än idag, inga fastighetsboxar och nästan inga lådsamlingar.

Det var mycket trappspring, några brevbärare hade uppåt 90 trevåningshus på turen. Typiska arbetsskador var problem med knän och höfter, något som väl kom av allt trappspring.

De flesta cyklade på cyklar utan växlar, några körde moped (tvåhjulingar) och några körde bil (LLB och vissa villaturer). När jag började hade fortfarande en del lantbrevbärare sina egna fordon och körde mot milersättning.

Postmängden var ungefär som den är idag, men det var mer “riktig” post, d.v.s. mycket veckotidningar, fakturor, kontobesked och privatpost.

Under 90-talet och i början av 2000-talet förändrades det till betydligt mer adresserad reklam och privatposten försvann nästan helt. Även ODR:en ökade mycket och bladningscentralerna kom.

En väldigt stor skillnad mot idag



INSÄNDARE
KENT NORDQVIST

SEKO-OMBUD
HUB BORÅS

var att man jobbade på beting, d.v.s. när jag hade gjort färdigt “mina arbetsuppgifter”, sortering + utdelning, gick jag hem. Oavsett hur mycket de andra brevbärarna hade kvar av sin brevbärartur och oavsett vad klockan var. Detta arbetssätt skapade en “tävlingsmiljö” där det gällde att vara så snabb som möjligt.

När man som vikarie satt och finställde posten, kunde man få höra från någon brevbärare som var klar att gå ut på sin tur, “du släcker och läser sen va”. Det var en väldig stress på en del håll och när betinget försvann på 90-talet, så var det många brevbärare som inte kunde släppa det arbetssättet, utan fortsatte att stressa som om betinget hade funnits kvar.

Det tog en tid innan detta beteende försvann, några har nog kvar lite av det än. Denna stress återuppstod när vi fick depåer efter 2010.

Under 80-talet gick Posten från att vara ett statligt verk till att bli ett företag (som vilket som helst), fast ägt av staten. Det innebar en del förändringar, som genomfördes successivt.

När jag började hade alla kvar sina “tjänster”, vilket innebar att man hade fasta arbetsuppgifter. Hade jag min tjänst som ordinarie brevbärare på t.ex. distrikt 31a så gick jag bara distrikt 31a + tillhörande sortering. Allt enligt ett fastställt schema, allt uträknat i centiminuter (hundradelar av en minut). Arbetsledning kunde inte flytta mig till några andra

arbetsuppgifter, om jag inte gick med på det frivilligt. Arbetsledningen kunde dock flytta runt brevbärbiträderna (vikarierna) hur de ville.

Det var de som hade kortast anställningstid och sämst betalt som var brevbärvikarier. För att kunna bli ordinarie krävdes att en ordinarie slutade sin tjänst och att den tjänsten gick ut på sökning. Då gick alltid jobbet till den av de sökande som hade längst anställningstid i "verket".

Lönen var fastställd enligt ett system som kallades för "tarifflönesystem" och det innebar att man fick lön enligt ett fastställt system som byggde på ålder, anställningstid och tjänst. Systemet hade, om jag minns rätt, tretton olika steg, vilket teoretiskt sett kunde innebära att det kunde ta tretton år för att komma upp till högsta steget.

Men det fanns också ett antal tillägg till den ordinarie lönen och det var ersättningar för masssändningar, mer än 225 försändelser från samma avsändare. Man kunde också få lönetillägg vid stark kyla, -20 grader eller kallare. Till det kom vanlig övertidsersättning när man gjorde något utöver sina fastställda arbetsuppgifter, även om man hann med det inom sin arbetstid.

ODR:en var en arbetsuppgift som var frivillig och betalades extra. De flesta brevbärarna gick med ODR på sin egen tur, men inte alla. Det förekom att några brevbärare hade ODR på sin egen tur + en till. ODR

skulle delas ut på samma dag och skulle gå som extratur, fick inte delas ut samtidigt som posten, men det gjorde alla ändå.

ODR:en kom inte färdigbladad som idag, utan den delades upp på hyllor till varje distrikt. Brevbärarna fick sedan blada ihop ODR:en själva. En del tog hem den och gjorde det hemma på köksbordet eller i garaget, men de flesta gjorde det på kontoret. Sen fick brevbärarna köra ut ODR:en till buntlådorna själva med egna fordon.

Det fanns också så kallade "prestationsdistrikt". Det var större distrikt som gav extrapengar (planerad övertid) och det var frivilligt att söka dessa. När det var omsökning av distrikt var det dessa som gick först, i andra hand gick de distrikt som hade flest hushåll och det berodde på ODR:en och massersättningarna. Ju fler hushåll, desto mer extraersättningar.

En relativt låg grundlön komparerades av de olika lönetilläggen, vilket gjorde att en brevbärare kunde tjäna ganska hyfsat.

Under 90-talet förändrades brevbäringen en del. De fasta tjänsterna upphörde och betinget försvann. ODR:en lades in på brevbärarturerna och massersättningar och köldtillägg försvann. Brevbärarna komparerades med ett extra tillägg på 1500:-/månad (eller 1700:-/månad) som sedan kom att läggas in i den fasta lönen. Vi gick

också över till individuella löner, på gott och ont.

Vi gick från 40-timmarsvecka till 38-timmarsvecka. Det kom också flera organisationsförändringar. Digitaliseringen började också med ISU.

Runt år 2000 kom kamfacken och det var stort motstånd mot dem på en del håll. Knappast någon vill väl idag gå tillbaka till de gamla facken? Även på utdelningssidan hände det en del.

När jag började på 80-talet hade vi cyklar utan växlar, dessa byttes ut mot treväxlade i slutet av 80-talet. I början av 2000-talet kom mopederna och för några år sedan elbilarna. Det kom också lådsamlingar och fastighetsboxar.

Var det bättre förr? Nja, det beror på. Visst kunde man tjäna lite extra om man ville, men det var mycket mer fysiskt och det var också mycket stressigare. Även om det var brevbärarna själva som skapade stressen genom att föröka tjäna tid, vilket man också gjorde. Ibland till priset av dåliga knän och höfter.

I utdelningsarbetet har det blivit både jobbigare och lättare. På 80-talet hade vi ODR en dag i veckan, under en tid fanns de någon gratistidning. Vi hanterade tre flöden; småbrev, stora brev och klump. En del brevbärare la ihop stora och små till ett flöde. Klumpmängden var betydligt mindre än idag och de klumpar som inte gick in i PL eller brevinkast aviserades innan turen.

Idag har vi fyra flöden och mycket mera klump. Det tar mycket längre tid att hantera så många flöden och framförallt är varubreven väldigt tidsödande, något som inte förkom på 80-talet. Men, ändå, lådsamlingar, fastighetsboxar och elfordon har gett en mycket bättre arbetsmiljö än vi hade förr. Det är betydligt mindre fysiskt idag och även en gammal gubbe som undertecknad klarar av att gå stadsbrevbäring.

Men nu är det dags att lägga av och ta ut pensionen.



Fyllda kammar i Borås en helt vanlig dag år 2013.

OMBYGGNING PÅ GÖTEBORGS BREVTERMINAL

Fr.o.m. maj 2022 kommer det att bli stora förändringar i de administrativa utrymmena och när det gäller våra lunch- och omklädningsrum på Göteborgs brevterminal. Redan nu har omklädningsrummen för personalen på Hub Gbg Centrum flyttats ner till plan 3, våningen under själva brevbärloken. Terminalarbetarna har kvar omklädningsrummen på plan 4 just nu, men har flyttat över så att alla är i den främre delen av korridoren.

Den borte delen kommer att släppas. Sedan har teknikerna släppt sina lokaler och har just nu sin administrativa arbetsplats i den gamla datasalen. Seko och skydd har kvar sina lokaler i korridoren ett tag till.

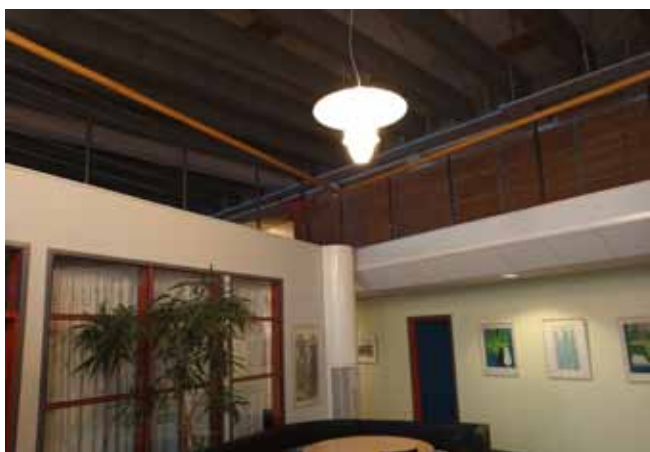
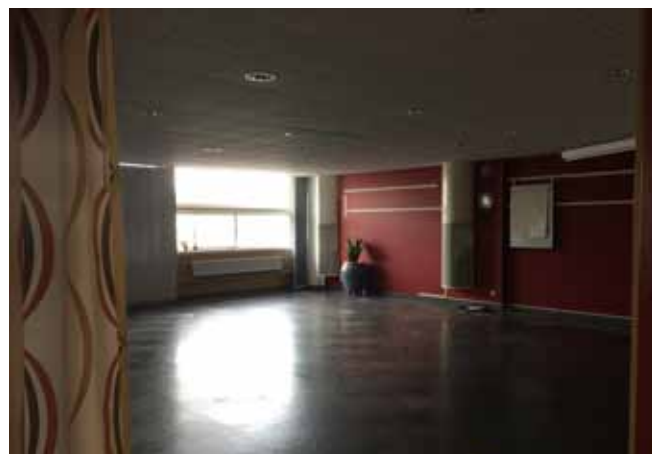
Tanken är att vi skall släppa hela korridoren nästa år och göra nya omklädningsrum i de lokaler där teknikerna idag har sitt förråd samt lunchrum och möteslokaler i de lokaler där värdet tidigare var placerat. Och då skall alla samsas, både de från plan 6 (regionstab, försäljning, HR, Cisu m.m.) ihop med terminalarbetarna.

Det kommer att bli tillfälliga lunchutrymmen i två av dagens omklädningsrum, plus där Seko och skydd har sin lunchlokal idag. I de lokaler man har som lunchutrymmen och möteslokaler idag på terminalen, kommer det att bli administrativa utrymmen. Där kommer alla från dagens plan 6 att få utrymmen, plus lönekontoret, fack och skydd. Terminalledningen kommer planeras in på plan 2,5.

Allt kommer byggas nytt i den del där terminalledning, möteslokaler samt lunchrum är idag. Det kommer att bli två våningsplan. Endast något WC samt datarum kommer att vara intakt. Detta för att få rätt bärlighet i bjälklaget för nya plan 5.

Det kommer vara tre sektioner med 6 meters takhöjd i det nya för ljusinsläpp från fasadfönster. Man kommer också att göra en ny entré för oss på Postnord jämte nerfarten till parkeringsgaraget, vid gamla sambandscentralen. Det blir Kruthusgatan 19. Personalen på Gbg Hub Centrum kommer att fortsätta gå in via dagens entré.

Planen är att allt är klart i maj 2022. Då behöver t.ex. vi i Seko och skydd flytta över alla våra saker till de nya lokalerna och det är mycket som behöver rensas. Men det tar vi då...



“Förstärkning för den breda medelklassen”

Nyligen kunde man läsa att SD vill avskaffa det så kallade flerbarnstillägget, som är en utökning av barnbidraget och som stiger ju fler barn som ingår i familjen. Pengarna ska i SD:s förslag istället betalas ut via ett skatteavdrag, men bara till föräldrar som har en fast inkomst.

Som småbarnsförälder vet jag glädjen och stoltheten i att ta hand om mina barn, men också den rädsla som ibland infinner sig när jag inser hur beroende de är av mig och mina val.

Att då läsa om SD:s förslag som slår direkt och ekonomiskt mot helt oskyldiga barn och som gör skillnad på barn endast utifrån föräldrars situation... det är inte bara obegripligt, det är helt oacceptabelt!

SD:s ekonomiskpolitiska talesperson Oscar Sjöstedt säger att förslaget skulle innebära ”en förstärkning för den breda medelklassen”. Fundera på det en stund.

Partiet som utåt så ofta hävdar att de står på de svagas sida vill alltså omfördela resurser från de svaga till de medelstarka. Inte minska klyftor, utan öka dem.

Oscar Sjöstedt kallar det vidare för ”en integrationsreform och en jämställdhetsreform”, vilket ju låter fint, men vad menar han och hur skulle det kunna vara det? Jo, för att man har en utpekad grupp i sikte.

Kvinnor med utländsk härkomst som är hemma med sina barn är de man vill åt och man framställer det som om man på detta vis vill hjälpa dem ”motiveras” till arbete.

Hade det verkligen varit ärligt menat så hade man istället lagt förslag som stimulerat och inte valt att svälta ut dem. Den enda logiska slutsatsen är istället att detta är riktat mot kvinnorna pga vilka de är; deras bakgrund. Och i detta dras barnen med och får ta sin del av den omotiverade smällen.

Allt detta är väldigt synonymt med SD:s politik. Men de ord man paketerar ytan försöker man dölja det som egentligen ligger i botten och denna botten är verkligen så mörk som den kan bli.

Att gå hårt åt helt oskyldiga barn på detta vis är såklart helt oförsvarligt och skulle för övrigt få långsiktiga förödande konsekvenser.

SD själva skyller ju alltid en mängd samhällsproblem på de som är i utanförskap och nu vill man dessutom försätta en del av dem i ännu mer ekonomiskt utanförskap redan från barnsben.

Men om jag lämnar partiet, dess företrädare och förslaget åt sidan, så försöker jag så ofta jag kan att lyssna och försöka förstå vad det är som gör att folk röstar på SD. Vad är det egentligen man saknar och vad vill man åt?

Invandringsfrågan är ju så uppenbar, men vad finns bakom den? Bakom finner jag oftast ett ”det var bättre förr”, men vilket ”förr” menar man och vad var ”bättre” då?

Jag får det till att det är runt mitten av förra århundradet och ett par årtionden framåt man menar. Dessförinnan var det ju inte speciellt trevligt för de flesta utan endast för några få utvalda och de senaste tjugo åren är enligt samma tyckare katastrof.

Så vad skedde då i detta ”förr”?

Bilden verkar vara att samhället var mer inkluderande, att fler hade mer och därmed det generellt bättre.

Må så vara i vissa avseende, men man verkar också ha glömt bort varför ”det var bättre förr”, att det skulle vara någon form av naturlag som rädde tills den rubbades av att det kom hit folk från andra länder.

Så var det såklart inte, det som var bättre kom inte av sig självt. Det var progressiv och aktiv solidarisk reformpolitik som minskade klyftor, skapade jobb och omfördelade



INLÄGG FRÅN VÄNSTER
DANIEL HANSEN
STYRELELEDAMOT
SEKO POSTEN

resurser till de som var i behov. De underbetalda, de arbetslösa, de sjuka, de äldre... barnen! Man höjde golvet för alla, för att på den stabila grunden sedan bygga på höjden.

En politik byggd på den fackliga bakgrund den vilade på. Det var det vi i arbetarrörelsen lovat varandra långt tidigare, det är så vi utformar kollektivavtal. Det var med den insikten vi gav oss in i politiken när vi insåg att det inte räckte med att endast röra oss på arbetsmarknaden.

Det var så vi omfördelade resurserna då när ”det var bättre förr”. Inte utifrån bakgrund, utan utifrån behov.

Vi kan nå dit igen och bra mycket längre. Det finns mer resurser idag än någonsin, vi behöver bara enas om att fördela dem mer rättvist och sluta ställa grupper mot varandra.

Tillsammans kan vi bidra efter förmåga och ta hand om alla dem som är i behov av hjälp, oavsett vilka de är eller var de kommer ifrån.

Det är utifrån hur bra vi lyckas med det som vi definieras som människor och som samhälle.

SOLOSTARTEN

I skrivandets stund är vi inne på fjärde veckan med Solo. Läser man arbetsgivarens information ut till övriga i företaget, låter det som att allt är guld och gröna skogar. Vi vet att så inte är fallet.

Den största förändringen har skett i brevbäringen. Där måste man verkligen måste ha koll på alla begrepp kring Solo, varannandagsutdelning, X och Y, tjocka och tunna slingor.

Brevterminalen har också gjort en hel del förändringar, men det har mestadels handlat om uppmärkning i lokalen, förändring i program och var i lokalen man förvarar det som inte ska ut just den dagen. Där upplever man generellt att det gått ganska bra.

Innan vi gick in i Solo var vi överens med arbetsgivaren om att ta in mycket extra personal. Det har man sällan gjort vid tidigare omorganisationer. Oftast har man velat spara direkt från dag 1 och man har trott att organisationen och alla göromål ska hålla. Vi är glada att de valde att gå en annan väg denna gång.

Många medlemmar har uttryckt en oro inför sommaren. Om organisationen och bemanningen inte fungerar nu, hur ska det fungera i sommar? På vissa arbetsplatser får man en extrem ökning av avlämningsställen eftersom alla sommargäster flyttar ut till sina sommarboende.

I storstaden blir det ett annat problem då de tillfälliga eftersändningarna i sin tur ökar markant.

Diskussioner kring eventuell övertalighet tar vi till hösten och det är först då man kan se vilken grundbemanning som faktiskt behövs. Nu finns det mycket extra personal inne på de flesta arbetsplatser, men det betyder inte att det inte blir någon övertid eller att allt är frid och fröjd.

Vi ser att arbetsgivaren inte tagit lärdom av de största problemen i Syd,

inte heller lyssnat på sin personal, Seko eller skydd i vår region vad gäller turernas längd i förhållande till volym. Ordning och reda i lokaler, med nycklar och koder var också en sak vi tidigt pratade om med arbetsgivaren men som ändå har strulat i starten.

De tjocka slingorna verkar generellt sett vara för långa, medan de tunna slingorna fungerar bättre. I nuläget är arbetsvariationen inte speciellt stor, men detta har arbetsgivaren lovat att man ska se över efter sommaren (cykel, bil, trappor, villabrevbäring, tjockt och tunt flöde, kamning, inne och utarbete). Det är viktigt med så stor arbetsvariation som möjligt!

Optimeringen i mobilen har varit och är fortfarande ett stort problem. På landet tar den t ex inte hänsyn till var lådstället/postlådan sitter, utan visar istället adressen till huset. Här krävs stor kännedom för att själv lägga upp turen och köra effektivt.

Vår uppmaning till alla medlemmar är att hjälpa till att hjälpa er själva. Börja jobba på er schemalagda starttid (inte innan), ta rast enligt ert schema och gå hem när ni slutar. Har ni möjlighet att jobba över kan ni naturligtvis göra det om ni blir ombedda, men ingen ska känna sig pressad att göra det.

Om ni inte hinner med er tur eller alla göromål innan sluttid finns det extrapersonal som är till för att täcka upp. Varken vi eller arbetsgivaren tjänar på att vi bränner ut oss och blir sjukskrivna. Vi ska ha ett hållbart arbete i längden!

På de flesta arbetsplatser har man inte haft en handlingsplan vid utdelning av fler än 4 flöden. Det vill säga, man visste inte hur man skulle hantera post och reklam då man fick en exklusiv reklam eller ODR-total utöver den manuella posten, klump, C5 och reklam.

Vårt huvudskyddsombud Claes Söderling tog därför kontakt med vår regionchef i frågan. Vi har inte utrustning för att dela ut mer än 4 flöden. VAD man väljer att kamma in

(C5, reklamsort eller total) är upp till varje arbetsplats att avgöra, eftersom alla arbetsplatser är unika och har olika förutsättningar.

Vi anser inte heller att vi jobbar tillräckligt med dispenser ute, gällande inkamning av det finställda, i olika strukturer. Även denna fråga är uppanmald till regionen, igen.

Det har kommit till vår kännedom att man på några hubar skickar ut tunna flödet osorterat till depåerna. Brevbärarna ska då sortera och optimera ruten på depån. Detta är ett nytt påhitt och inte tanken med depån från början, men det betyder inte att det är fel att göra så.

Problemet är att depåerna inte har fått rätt förutsättningar att sortera varubreven. De har inte haft några bord, utan har använt golvet, lådvagnar och blålädor och detta är ju inte acceptabelt. Så kan vi inte jobba.

Vi förväntar oss att arbetsgivaren skyndsamt tar tag i de problem som man ser och framför allt jobbar för att komma till rätta med turernas storlek samt att man jobbar för att ha en så stor arbetsvariation som möjligt för så många som möjligt!



Naomi Garnatz kör tunn slinga varannan dag.



Postfacket ställde en fråga gällande Solo till Hans Widén, som är brevbärare på Hub Centrum i Göteborg (411).

Nu när Solo har införts, hur ser din arbetsrotation ut?

Jag roterar mellan fyra olika tjocka slingor. Jobbar ena veckan tidigt och andra veckan sent. Står i boxen varannan vecka när jag jobbar tidigt. Ska kamma efter det, men finns inte planerad tid för det just nu.

SOLO PÅ GÖTEBORGS BREVTERMINAL

Den 3 maj startade SOLO inom distribution och det har haft påverkan också på brevterminalen, och här kommer lite reflektioner från våra medlemmar.

Flera har lyft fram att man hade velat ha mer information angående sådant som rör det rent praktiska arbetet på golvet. Utöver den information som lämnats på våra APT, som bara gett en mer övergripande information. Då hade det kunnat bli mer matnyttig diskussion och man hade kunnat ställa frågor kring införandet av nya arbetssättet.

Att flera personer hade kunnat vara frikopplade för att finnas på plats på de olika arbetsställena den första veckan hade varit bra. De upplevde att det fanns en osäkerhet i de nya

rutinerna och då hade man snabbare fått koll på den nya organisationen och det praktiska arbetet, med lagring, sortering och nya rutiner.

SAKER SOM ÄR NYA PÅ BREVTERMINALEN GÄLLANDE INFÖRANDET AV SOLO

Återigen har vi fått nya schema och nya arbetstider. Det har blivit bättre för vissa, men sämre för andra. Det har funnits många funderingar kring hur det kommer fungera om tåg/transporter är sena och man inte hinner med posten. Hur fungerar det när man inte kan ta posten som är sen dagen efter och den måste stå ännu längre? Det kommer att bli stora förseningar då... Det är å ena sidan en arbetsgivarfråga, men man vill ju kunna förstå hur det är tänkt att fungera!

Förändringarna som vi har märkt av när man arbetar, är när man tagit emot post från tåg/bilar. Då är det en hel del att hålla reda på. Med X/Y, A/B-post, nya program osv. Plus att det blir mer att sortera, ställa undan/lagra.

På dagtid är det mer sortering av klump på KSM (klumpsorteringsmaskinen) än tidigare och det gör att det behövs mer personal där än tidigare. Rotationen är i stor sett lik den vi hade tidigare, med vissa undantag.

Det har varit en del fel i sorteringsprogram och det är upplevs fortfarande lite rörigt vad det gäller lagringsplats för småbrevet. Men generellt har uppstarten fungerat bra!



Nya markeringar på golvet och uppmärkningar för Solo.



Nya markeringar för att se vart man ska gå.

HUR KAN DU PÅVERKA DIN LÖN?

INDIVIDUELL LÖN

Vi har individuell lön på PostNord. Vilket innebär att det ska finnas en verklig koppling mellan din lön och din arbetsinsats. Det innebär också att det ska vara tydligt vad som förväntas av dig och hur du kan utvecklas i ditt arbete. Därför är det viktigt att man har en bra återkoppling med sin närmsta chef. Det kan ske i form av ett utvecklingssamtal

Vill du ta på dig nya arbetsuppgifter är utvecklingssamtalet ett bra tillfälle att diskutera det. Ni bör senare göra en uppföljning av samtalet. Nu finns det en bra grund för lönesamtalet inför kommande lönerrevision. Din nya lön baseras på det gångna revisionsåret.

Gör ett bra jobb men glöm inte att **JOBBA RÄTT**, ta dina raster och spring inte på turen.

LÖNEREVISIONEN

Inför och efter lönerrevisionen kan du ha ett lönesamtal. Det är din närmsta chef som ska erbjuda ett samtal. Lönesamtalet inför lönerrevisionen är inte lönesättande, utan som medlem i Seko så är det dina Seko-ombud som förhandlar din nya lön.

Viktigt är därför att både chef och Seko-ombud är väl insatta i ditt arbete. Diskutera gärna med ditt Seko-ombud om ditt arbete och få rådgivning hur du kan påverka din lön.

Alla tillsvidareanställda genererar till den gemensamma lönepotten. Fördelningen av den gemensamma potten sker sen i förhandling mellan arbetsgivare och facket. Det är inte säkert att man får det man genererar. Hur mycket man genererar till potten beror på vad man kommit överens om i avtalsrörelsen.

Kollektivavtalet reglerar lägsta lönen på arbetsplatsen. Det finns inget hinder för arbetsgivaren att bidra med egna pengar och utöka den gemensamma potten, inte heller finns det några hinder för arbetstagarerna att förhandla till sig en annan lön utöver den årliga lönerrevisionen.

NY TILLSÄTTNINGSLÖN

Det finns tillfällen då du har rätt till en ny tillsättningslön. Om du blir befordrad till en ny tjänst som exempelvis gruppleddare eller produktionschef så får du en ny tillsättningslön. Denna nya lön ska förhandlas i ett lönesamtal. Här är ditt lönesamtal lönesättande.

Informera gärna ditt lokala Seko-ombud om din nya tjänst och diskutera din lön. Om du får din nya tillsättningslön 6 månader eller senare innan kommande lönerrevision kan du komma att uteslutas ur lönerrevisionen. Men då ska detta ske skriftligt.

TILLFÄLLIG GRUPPLEDDARE ELLER CHEF

Om du blir tillfällig gruppleddare eller chef så får du ett tillägg utöver din lön. Även tillägget är förhandlingsbart.

LÖNEJUSTERING

Din lön kan justeras utöver lönerrevisionen vid särskilda omständigheter. Det kan vara att man ser en tydlig form av diskriminering eller annan osaklig löneskillnad. Du kan också ha halkat efter i löneutveckling när du varit föräldraledig eller jobbat deltid. Prata med ditt Seko-ombud om du känner att du kan vara diskriminerad så kan ni se över och diskutera din lön. Andra särskilda tillfällen då du kan ha rätt till en lönejustering är om du sitter på en nyckelkompetens och företaget riskerar att förlora dig och din kunskap om du slutar. Din närmsta chef kan söka om dispens för att justera din lön.

FÖRÄLDRALEDIG OCH SJUKSKRIVEN

Om du varit frånvarande från arbete p.g.a. föräldraledighet eller sjukskrivning så ska du vid lönerrevision räknas som om du varit på arbetet. Du har även rätt att ha ett samtal när du återgår till arbetet för att se över din lön och dina kunskaper.

Utvecklingssamtal

Lönesamtal

*Diskutera lön med
Seko-ombud*

Nya arbetsuppgifter

Skriv en motion

NYA ARBETSUPPGIFTER

Arbetet förändras under tiden som anställd. Vi får nya göromål och tar på oss mer ansvar. Många förändringar och uppgifter ingår i din anställning som exempelvis brevbärrare. Vilket innebär att det inte är en grund för en ny tillsättningslön utan hänsyn till dina nya ansvarsområden och kompetens ligger istället som grund för vilken lön du får vid lönerrevisionen.

Om du exempelvis tar C-körkort så betalar i nuläget PostNord kostnaden för körkortet. Men du binder då upp dig att jobba i två år hos PostNord.

Detta är inget som per automatik ger en högre lön när du börjar ditt nya jobb som chaufför. Viktigt är därför att du har ett samtal om det innan du börjar resan till ditt nya jobb. Man kan alltid komma överens om att när du börjar ditt nya jobb ska du få en ny lön. Viktigt är att detta sker skriftligt.

SKRIV EN MOTION

Om du tycker att något är fel gällande lönesättning på din arbetsplats så kan man skriva en motion. Då kan den komma att tas vidare inom Seko posten vid kommande avtalsrörelser.

MOTION OM LÖN FÖR C-CHAUFFÖRER

Två C-chaufförer på hub Uddevalla som tycker lönen är för låg jämförelsevis mot andra arbetsgivare i logistikbranschen, skrev en motion om just det här. Vi gjorde en intervju med chaufförerna Johan Ohlsson och Tommy Reimer.

Seko posten har drivit den här frågan till och från och instämmer att det finns ett behov av att höja löneläget för C och CE chaufförer. Man kommer fortsätta att driva frågan. Seko posten har försökt nå en överenskommelse för ett regelverk av lönesättning utanför lokala pottförhandlingar. Inom vissa geografier där det varit brist på chaufförer så har man ensidigt höjt löner och ingångslöner.

Att hitta en lösning på problemet är inte helt okomplicerat. Men om man verkligen vill lösa frågan så kan det göras i kommande avtalsrörelser eller pottförhandlingar. Seko Posten bedömning är däremot att det inte är interpolitiskt möjligt att plocka löneutrymme från terminalarbetare, brevbärare, kundservice eller skåpbilschaufförer för att lyfta C och CE chaufförernas utöver nivån för ”märket”.

2021-01-31

Marknadsenliga löner för C- och CE-chaufförer

Flera duktiga chaufförer har lämnat arbetet på PostNord för anställningar på konkurrerande åkerier som representeras av Transportarbetareförbundet. Orsaken har enbart varit den högre lönen man får då man arbetar för ett företag som går under Transports avtal.

Löneutvecklingen på PostNord har inte följt övriga branschens utveckling. Det är inte rättvist och rimligt att likvärdiga arbeten värderas olika i SEKO respektive Transport.

En C/CE chaufför kan lära sig och kan utföra ett brevbärarjobb, men en brevbärare får inte göra ett C/CE jobb utan körkort och YKB behörighet.

Ett C/CE plus YKB behörighet innebär ca 60 000 kr i kostnader innehållande; godkända uppkörningar, ytterligare 280 timmar och avslutat samt godkänt prov för YKB behörighet.

Ingångslönen i PostNord 2019-08-01 var 22 977 kr jämfört med Transportavtalet som 2019-04-01 såg ut så här: Månadslön nyanställd 26 840 kr. Efter 2 år i yrket 26 950 kr, och efter 4 år i yrket 27 058 kr.

Vi yrkar därför på:

- Att Seko Posten Klubb Västs representantskap ställer sig bakom motionen
- Att Seko Postens representantskap ställer sig bakom motionen
- Att Seko verkar för att C- och CE chaufförer inom Seko får marknadsmässiga löner



Intervju med C-chaufförer

Hur länge har ni jobbat inom PostNord?

-Vi har jobbat i PostNord sedans 2015.

Vad har du tidigare gjort inom PostNord?

Tommy var brevbärare från 2015-2018, Johan började direkt på logistik.

Varför valde ni att ta C-körkort och börja köra lastbil för PostNord?

Tommy valde det för att utveckla sig och fick chansen att ta c-kort, Johan hade c-kort sedan tidigare och ville testa en annan del av logistikbranschen.

Varför valde ni att skriva en motion?

Man ville som sagt innan skriva motionen för att uppmärksamma den låga lönen på logistik.

Fanns det någon diskussion innan ni tog C-kort om att man eventuellt skulle ha något lönesamtal?

Tommy hade ett samtal tidigt med sin nya PC om lön men det rann tyvärr ut i sanden. Johan hade inget lönesamtal.

Är ni nöjda med hur motionen togs emot av Seko?

Både Johan och Tommy tycker att motionen togs emot på ett bra och korrekt sätt och är nöjda med svaret på motionen.



Johan Ohlsson



Tommy Reimer



ARBETSMILJÖENKÄTEN 2021

Även i år låg arbetsmiljökäten insprängd i Postnords Focusenkät. Det är bra att det finns en arbetsmiljökät, men det är synd att den inte är kvar i C2 längre. Nu kan vi inte själva sortera och filtrera de frågor vi vill belysa. Utan nu får vi en färdig rapport, som är statistik.

Men det är ett gott underlag. 89% svarade på Focus (1304 stycken) 2021. Det var samma procent (89%) även 2020 (1478 stycken) och 2019 var det 85% (1604 stycken). Det viktiga nu, är att varje arbetsplats skall få sin enkät redovisad på sin arbetsplats. Det är också viktigt att arbetsplatsens skyddsombud får vara med i detta arbete, innan den redovisas för personalen.

I den övergripande rapporten för Region Väst, är resultaten faktiskt ganska bra, om man jämför med resten av landet. Det som kan sägas är att enkäten gjordes innan Solo gick igång. Hade enkäten gjorts nu, hade det troligen inneburit ett annat resultat. Samtidigt blir oftast utfallet sämre mitt i en förändring. Därför blir det extra intressant att se hur utfallet blir 2022.

83% (+1) säger att det är bra stämning på arbetsplatsen. 92% (+1) säger att de vet hur arbetsuppgifterna skall prioriteras när tiden inte räcker till. 71% (-1) säger att man kan få stöd när arbetet känns starkt psykiskt påfrestande.

När det gäller hur nöjda vi är med den totala arbetssituationen, ligger vi på 66 på en 100-gradig skala. Postnord totalt ligger på 67 och Postnord Produktion på 65. Tittar vi förståelse till de förändringar som görs, ligger vi på 70. Postnord Produktion ligger på 65 och hela Postnord på 68.

1% (12 personer) säger att man har blivit utsatt för sexuella trakasserier. Detta är en minskning med 1%. Av dessa 12 säger 9 att det är en kollega som är förövaren. Det är 1% (19 personer) som säger att de hotas på sin arbetsplats. Detta har gått ner med 2%, vilket är

glädjande. 2 personer anser sig bli hotade varje dag. 12 säger att det är kunder som ger hoten. 1% (9 personer) säger att de blir utsatta för fysiskt våld, 3 av dessa varje dag. Det är ungefär samma siffror som förra året. 5% (64 personer) säger att de mobbas, det har gått upp 1%. 6 stycken säger att det sker dagligen och att det är en kollega eller t.om. chefen som är mobbaren.

I alla dessa frågor är det givetvis nolltolerans som råder. 89% (+2%) vet vad de skall göra om det uppstår en hot eller våldssituation och 95% (+1%) vet vad de skall göra om det uppstår en nödsituation.

När vi tittar på värk och besvär, ser det ut så här:

Värk i rygg:	60 % (+ 2 %)
Besvär i ben/knän:	41 % (- 1 %)
Besvär i armar/händer:	42 % (+ 2 %)
Ledvärk:	20 % (+ 1 %)
Värk i axlar/nacke:	62 % (+ 1 %)
Huvudvärk:	22 % (0 %)
Andra besvär:	10 % (- 1 %)

Hur ofta känner man av sina besvär?

Dagligen:	39 % (+ 1 %)
Varje vecka:	30 % (0 %)
Varje månad:	8 % (- 2 %)
Ibland:	21 % (- 1 %)
Sällan:	2 % (+ 1 %)

Själva portalfrågan är om man är nöjd med sin arbetsmiljö på sin arbetsplats. På en 100-gradig skall säger vi i region Väst att vi ligger på 63 (+1). Postnord Produktion ligger på 62 (-1) och Postnord på 65 (0). Det som är redovisat här, är inte alla frågor, utan enbart ett axplock. Ni kommer att få er redovisning på er arbetsplats inom kort, om ni inte redan har fått den. Om inte, så fråga din chef eller ditt skyddsombud när ni får er redovisning.

SAMVERKANSTURNÉ REGION VÄST

Efter att vårt huvudskyddsombud (Claes Söderling) hade en lyckad SAM-turné 2020 (Systematiskt ArbetsMiljöarbete) och träffade alla skyddsombud och produktionschefer, beslutade regionsamverkan att vi skulle fortsätta med en SVG-turné (SamVerkansGrupp).

Det innebär att HR ihop med fack och skydd skall träffa alla lokala samverkansgrupper. Från facket är det Sofia Svensson, som representerar alla tre facken (Seko, ST och Saco) och från skyddet är det Claes Söderling (HSO). Från HR är det den person som representerar de lokala områdena som närvarar.

Syftet med turnén är att stärka samarbetet ute, mellan våra olika roller. Att vi skall försöka bli överens, men går inte det, finns det lite olika sätt att lyfta frågor vidare.

Turnén tar upp själva avtalet, hur det ser ut och vad det är vi samverkar om etc. Vissa saker måste man samverka om och vissa saker behöver bara arbetsgivaren informera om.

Turnén tar även upp arbetsplatsträffen och det finns stora möjligheter att ventilera saker man inte är överens om idag. Framförallt med inriktning på hur man kan lösa saker, inte sakfrågorna i sig.

Vi har 18 arbetsplatser och 17 samverkansgrupper (Tanum och Strömstad har en gemensam samverkansgrupp). Planen som lades har fått revideras och flyttats fram p.g.a. pandemin. Men turnén skall genomföras, det är en beslutad regional aktivitet som alla parter tycker är viktig.

VILKA ANSTÄLLNINGSVILLKOR GÄLLER FÖR DIG SOM SOMMARJOBBAR 2021?

Seko "Fackförbundet för oss i PostNord" välkomnar dig till din nya arbetsplats och vill ge dig lite tips och fakta som rör ditt sommarjobb i PostNord.

Vid olycksfall eller tillbud i arbetet:

Ta kontakt med skyddsombudet på ditt jobb, eller din chef för att göra en tillbuds- eller arbetsskadeanmälan. På sekos lokala info kan du se vem som är skyddsombud på just din arbetsplats.

Raster och pauser:

Rast är inte arbetstid och du har rätt att lämna arbetsplatsen. Rast är minst 30 minuter. Tänk på att det är viktigt att du tar ut den rast du har rätt till och att du jobbar lugnt utan stress. Utöver rast har du rätt till kortare pauser vid behov, men dessa är inte schemalagda. Om du kör ett av Postnords fordon ska du följa gällande trafikregler. Kör du bil ska du även fylla i tidbok över vilotid. Som förare är du ansvarig för att fordonet är i trafikdugligt skick.

Arbetsgivarintyg

När du slutat din anställning för sommaren kan du begära att få ett arbetsgivarintyg av din chef och fråga om du får uppge hen som referens vid framtida jobsökeri.

Timlön: 132,58 kr per timma.

Lägsta månadslön: 23 505 kr vid 100% anställning.

Detta är lägstalönen enligt kollektivavtalet, men det är alltid ok om du får mer! Timlönen beräknas per kalendermånad och betalas ut månaden efter intjänandet. Löneutbetalningar sker vanligtvis den 25:e varje månad.

Övertid och mertid:

På anställningsavtalet står hur många timmar du är anställd på och dessa timmar ska du få lön för. Står det en procentsumma så beräknas din arbetstid i förhållande

till heltidsmättet som är 38 alt. 39 timmar per vecka. **Om du skulle behöva jobba mer än vad som står på ditt anställningsavtal (dvs övertid eller mertid), prata först med din chef för att få det godkänt. Skriv sedan upp den extra tiden.** Ta även för vana att föra **egna anteckningar över den tid du jobbar** så att du är säker på att du får rätt lön.

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad) eller max 150 timmar **mertid** per år. Rätt till övertidskompensation får du om mertids- eller övertidsarbetet har beordrats på förhand eller har godkänts i efterhand. Kompensation för övertidsarbete ges i pengar (övertidsersättning) till sommarvikarier.

Mertidersättning:

Om du är anställd på mindre tid än heltid, utbetalas lön för tid upp till heltidsmättet. Minst 167 kr per timme.

Övertidersättning:

Arbetet utöver den ordinarie dagliga arbetstiden är övertid.

För övertidsarbete kl. 06.00 – 20.00 helgfri måndag-fredag (enkel övertid): Timlönen x 1,5

För övertidsarbete på annan tid ("kvalificerad övertid"): Timlönen x 2

Ersättning för obekvämt arbetstid vid schemalagt arbete:

Enkel OB är 21,75 kr per timme och gäller mellan klockan 19.00 - 22.00.



Kvalificerat OB är 48,64 kronor per timme och gäller bl.a.:

- Från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag
- Tid i övrigt mellan klockan 22.00 - 06.00

Förhöjt kvalificerat OB är 109,05 kr och gäller:

- Tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk,
- Tid från klockan 19.00 på dagen före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semesterersättning:

Alla som arbetar har rätt till betald semester. **Vid kortare anställningar (under tre månader) utbetalas semesterersättning på din intjänade lön.** Övertidsersättning räknas inte in. Utbetalning ska ske senast en månad efter du slutat arbeta. Ofta sker denna utbetalning vid sista löneutbetalningstillfället.

Vid sjukdom:

Sjukanmälan görs till lokal chef och vid rätt till sjuklön ersätts du med 80% av beräknad lön under dag 2-14. Om du har frågor om karensavdraget, kan du vända dig till din chef eller ditt sekoombud.

Mer information hittar du på baksidan av tidningen.

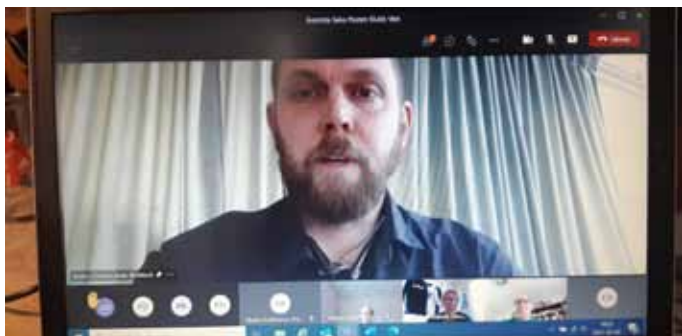
KLUBBARNAS ÅRSMÖTEN

Seko Posten klubb Västs årsmöte

Den 3 mars hade Seko Posten klubb Väst sitt årsmöte digitalt. Sandra Svensk, från Seko Postens styrelse, satt årsmötesordförande. På årsmötet valdes Jens Cedervall till kassör. Till ersättare valdes Maria Papamoustou och Pontus Norman. Per-Erik Rohrmüller fick fortsatt förtroende som revisor. Camilla Widman och Stefan Ottsjö valdes till revisorsersättare. Årsmötet valde Patrick Theodorsson som sammankallande till valberedningen, som också består av Catrin Myrbo och Joakim Elg.

På årsmötet diskuterades en motion gällande marknadsenliga löner för C- och CE-chaufförer. Årsmötet valde sedan att bifalla motionen med acklamation. Sandra rapporterade bland annat om aktuella avtalsfrågor och tvister med arbetsgivaren. Claes Söderling bjöd på en jämställdhetskahoot. Vinnare blev Pontus Norman. Anders Linde var inbjuden gäst och pratade om Solo i Malmö. Efter det informerade Claes Söderling deltagarna om arbetsmiljöfrågor.

Vi avslutade dagen med att tacka av våra pensionärer Ditte Poulsen, Kristian Vilhelmsson, Stefan Kjellberg och Bengt-Göran Henningson.



Anders Linde var gäst på Seko Posten klubb Västs digitala årsmöte.

Årsmötet i Terminalklubben

Lördagen den 20 mars höll terminalklubben sitt årsmöte för verksamhetsåret 2020 digitalt. Vi kan konstatera att möten i den digitala formen inte är så populär hos våra medlemmar men ett tiotal anslöt ändå till mötet för att se till att vi kunde genomföra årsmötet. Verksamhetsberättelse och ekonomi gick igenom och ansvarsfrihet gavs till styrelsen.

Mötet antog också verksamhetsplanen för 2021, som i grunden bygger på att vi kan ses fysiskt. Men under de rådande restriktioner vi har så är det ju inte möjligt, men givetvis har vi aktiviteter som vi hoppas kunna genomföra senare i år. Sedan hade vi en allmän diskussion om arbetsvillkor och pågående lönerevision.

Vi valde också in en ny styrelseledamot, Roger Stämby från Göteborg Lastbil och omval på halva styrelsen. I övrigt så är styrelsens sammansättning oförändrad. Alla valda tackar för ett fortsatt förtroende från medlemmarna.

ARBETSMILJÖVECKA 15

Vi har två arbetsmiljöveckor varje år, vecka 15 och vecka 43. Under vecka 15 i år, skulle vi uppdatera den kartläggning vi gjorde om introduktion och trafiksäkerhet i vecka 43.

Under vecka 43 var det 12 arbetsplatser som lämnade in en kartläggning, plus 3 skift på Brevterminalen. Under vecka 15 kom det in en uppföljning från 7 arbetsplatser plus en skriven info om vad man gjort från ett skift (natt) på brevterminalen. Dessa 7 var: Strömstad, Göteborg Centrum, Hisingen, Mölndal, Västra Frölunda, Trollhättan samt Göteborg Lastbil och SGT.

Uppgiften var att sätta ett betyg (1-10) på 10 frågor om introduktion och på 10 frågor om trafiksäkerhet (truck på terminal). När det gäller introduktion var totalbetyget 63,8 (av 100) vecka 43 och 67,1 nu under vecka 15. Det innebär alltså att vi förbättrat oss inom introduktionen och det är mycket bra.

Den enda frågan som gått ner, var frågan om nya/inhyrda vet vilka rutiner som finns om man råkar ut för ett tillbud eller arbetsskada. Övriga frågor har blivit bättre eller i princip stått still. En sak som gått upp mycket är att vi får en bra introduktion när vi får ett nytt fordon.

Tittar vi på trafiksäkerhet har även den sammanställningen gått åt rätt håll, 66,3 (av 100) i vecka 15 nu mot 63,5 i vecka 43. Här är det dock mer blandat upp och ner. T.ex. har rutiner för att blåsa ut nyckar gått tillbaka (pga av corona?). Men även att vi riskbedömer trafiken ute, t.ex. vänstersvängar på landsväg har också gått ner. Att vi gör skyddsronder på våra fordon har gått upp och likaså att vi har en fungerande felrapportering av trasiga fordon.

Det viktiga är som vanligt, att varje arbetsplats jobbar vidare med sin egen kartläggning och fortsätter att få den att gå åt rätt håll.

SO I SAMVERKAN

De digitala mötena har under det gångna året varit många. Här är ett foto från ett digitalt möte för SO i samverkan.



Region Väst Distribution				
12 arbetsplatser v 43, 7 arbetsplatser vecka 15				
	skala 1-10	skala 1-10	skala 1-10	skala 1-10
	v 43 2020	v 15 2021	Snitt v 43	Snitt v 15
Frågeställning introduktion				
Finns det en fungerande introduktionsplan för nya på arbetsplatsen?	79	49	6,6	7,0
Presenteras den nya medarbetaren för anställda på arbetsplatsen och hälsas välkommen?	98	57	8,2	8,1
Finns det bra rutiner som säkerställer att alla nya på arbetsplatsen blir medvetna om de risker arbetet innebär?	70	47	5,8	6,7
Finns det bra rutiner för att introducera varje ny fordonsmodell, trucktyp eller en ny maskin samt dokumentation om vem som får använda denna?	65	46	5,4	6,6
Finns det bra rutiner som säkerställer att alla nya på arbetsplatsen vet vilka arbetsredskap som finns samt hur man använder dem?	73	47	6,1	6,7
Finns det bra rutiner för att varje ny medarbetare även inhyrd personal ska känna till vad de ska göra om de råkar ut för en arbetsskada, tillbud eller upptäcker något som verkar vara en brist eller risk i arbetsmiljön?	77	38	6,4	5,4
Finns det bra rutiner för att presentera nya medarbetare för skyddsombudet?	70	42	5,8	6,0
Finns det bra rutiner för att varje medarbetare ska lära sig lämplig arbetsteknik för de arbetsmoment som de förväntas göra?	66	39	5,5	5,6
Finns det rutiner för att förvissa sig om att nya medarbetare har förstått säkerhetsinstruktioner som gäller på arbetsplatsen?	68	45	5,7	6,4
Får ny på arbetsplatsen reda på hur hen kan söka information, vem hen kan fråga om hen behöver svar på en fråga?	99	60	8,3	8,6
Totalbedömning	765	470	63,8	67,1
				3,4
Frågeställning trafiksäkerhet				
Finns bra rutiner som gör att ni regelbundet kontrollerar att alla förare har godkända körkort/förarbevis för de fordon de förväntas köra?	82	48	6,8	6,9
Följs rutinerna så varje förare själv blåser ut sina nycklar? (där vi har alkomodul på nyckelskåpet)	66	23	5,5	3,3
Finns fungerande rutiner för felrapportering av våra fordon/truckar?	70	60	5,8	8,6
Gör ni riskbedömning avseende risker i väg/trucktrafiken (tex farliga vänstersvängar, körning på industriområden, trucktrafiken mm?)	86	41	7,2	5,9
Använder alla förare den säkerhetsutrustning som är obligatorisk för resp fordon eller truck, cykelhjälm, mopedhjälm, säkerhetsbälte eller skyddskor?	70	46	5,8	6,6
Finns det bra rutiner för att säkerställa att alla förare har rätt ifyllt tidbok, rätt hanterad förarekort eller giltigt förarebevis?	82	45	6,8	6,4
Följer alla förare max lastvikter för fordon/ de begränsningar som gäller vid trucktrafik, körning med dubbelställda pallar mm, ombordkörning på lastbärare etc?	80	47	6,7	6,7
Genomförs riktad skyddsronad på samtliga fordon 2 ggr per år?	82	60	6,8	8,6
Det finns krav i trafiksäkerhetspolicyn i de två sista frågeställningarna hur väl uppfylls de?				
"Chefer ska säkerställa att trafiksäkerhetsfrågor diskuteras med berörd medarbetare vid utvecklingssamtalen	68	40	5,7	5,7
"Medarbetare ska köra på ett hänsynsfullt sätt så att varken medarbetaren själv eller andra människor utsätts för onödiga faror eller risker"	76	54	6,3	7,7
Totalbedömning	762	464	63,5	66,3
				2,8

VILL DU HA SEKOKALENDERN FÖR 2022?

I år beställer vi Sekokalendrar enbart till medlemmar som vill ha den.
Vill du ha en Sekokalender?

Skicka i så fall in ditt namn, adress och arbetsplats till:
Seko Posten klubb Väst, Kruthusgatan 17, 405 24 Göteborg
eller maila till: kontakt@klubbvast.se

Vi vill ha ditt svar senast den 13/8!





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 2-3 NOVEMBER ELLER
4-5 NOVEMBER**

Anmäl dig till: **Helena Sällberg**
tel. 0707-52 72 98, helena.sallberg@postnord.com

Personlig uträkning av din pension

Om du vill ha en personlig uträkning av din pension, anmäl ditt intresse till Helena Sällberg, så kan vi boka tid och plats.

Introduktionsutbildningen går du som är medlem i Seko eller vill veta mer om vad facket gör och står för. Du behöver alltså inte vara medlem för att kunna gå en introduktionsutbildning.

Utbildningen är på en dag och kommer att hållas digitalt.

**DIGITALT: 20 SEPTEMBER, 20 OKTOBER ELLER
23 NOVEMBER**

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: 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 studieledighetslagen 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 studieledigt utan lön.

KRYSSET

	BO	KÄRNA	KLISTER	DROG	KOL	↓			
MOTOR-TÄV-LING									
MORAL-ISK									
GORMAT OCH VÄSNÄTS							TUBEN	TIDNING	KATT FOT
BALTE			PLATT	MAJA					
				SKID-ORT					
			FÖRLAG						
			PÅ BREV						
HAR MÅNGA SNART									
	KNOGAR →	↓							RAFSAT
	PROGRAM-ÖVER-SIKTEN		TILLTAL						
HÄLSO-BRUNN						FLÖD			
							SYRE →		
							↓		
STRUTS-LIK FÄGEL				FORNT OFFER					
				METALL-STAV					
SLÅS I			CAMPA					REP	
			SNO						
LIV-LIG	↳						KÄKADE		
							KVÄVE		
HALLAND		HUM			↳				

Namn:

Adress:

Postnr:

Ort:

POSTFACKET 2-2021

Krysset skickas in till:

Seko Posten
Kruthusgatan 17
405 24 Göteborg

Fem rätta svar kommer att belönas med ett pris. Senast den **31 augusti 2021** vill vi ha in Ditt svar. **Lycka till!**

Rätt svar på krysset i

Postfacket 2021-1 var:

Birgitta Larsson, Brastad
Malin Ekström, Torslanda
Carina Olsson, Skärhamn
Helena Magnusson, Floda
Ulrika Karlsson, Hjärteby

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

Information till dig som ska jobba hos PostNord sommaren 2021

Seko "Fackförbundet för oss i PostNord" välkomnar dig till din nya arbetsplats och vill ge dig lite tips och fakta som rör ditt sommarjobb i PostNord. Se mer information på sidan 23 i tidningen.

Vad är Facket?

Fackföreningen är de anställdas gemensamma organisation. Vi jobbar för att alla anställda ska ha så bra arbetsvillkor som möjligt. Bra och rättvisa löner, heltid, rätten till kompetensutveckling i arbetet och kampen för en god arbetsmiljö.

Introduktion:

PostNord har rutiner för att ge dig en god inledning till ditt arbete, tag del av den för att kunna göra ett bra jobb. Vänd dig till ditt lokala sekoombud vid frågor rörande din anställning. Även vid kortare anställningar lönar det sig att vara medlem i facket!

Vid olycksfall eller tillbud i arbetet:

Ta kontakt med skyddsombudet på ditt jobb, eller din chef för att göra en tillbuds- eller arbetsskadeanmälan. På sekos lokala info kan du se vem som är skyddsombud på just din arbetsplats.

Raster och pauser:

Rast är inte arbetstid och du har rätt att lämna arbetsplatsen. Rast är minst 30 minuter. Tänk på att det är viktigt att du tar ut den rast du har rätt till och att du jobbar lugnt utan stress. Utöver rast har du rätt till kortare pauser vid behov, men dessa är inte schemalagda. Om du kör ett av Postnords fordon ska du följa gällande trafikregler. Kör du bil ska du även fylla i tidbok över vilotid. Som förare är du ansvarig för att fordonet är i trafikdugligt skick.

Arbetsgivarintyg:

När du slutat din anställning för sommaren kan du begära att få ett arbetsgivarintyg av din chef och fråga om du får uppge hen som referens vid framtida jobbsökeri.

Seko Posten Klubb Väst önskar dig en trevlig sommar på PostNord!

Kontakta oss!

I första hand ska du alltid kontakta ditt lokala sekoombud. Om det inte finns något sekoombud på plats kan du även vända dig till Sofia Svensson 0766-97 45 83 (Förhandlingsansvarig Region Väst) eller Håkan Hallengren 0709-80 09 70. Övrig tid kan du ringa Seko Direkt 0770-457 900.

Bli medlem i Seko för 50 kr/mån - Anmäl dig på www.seko.se