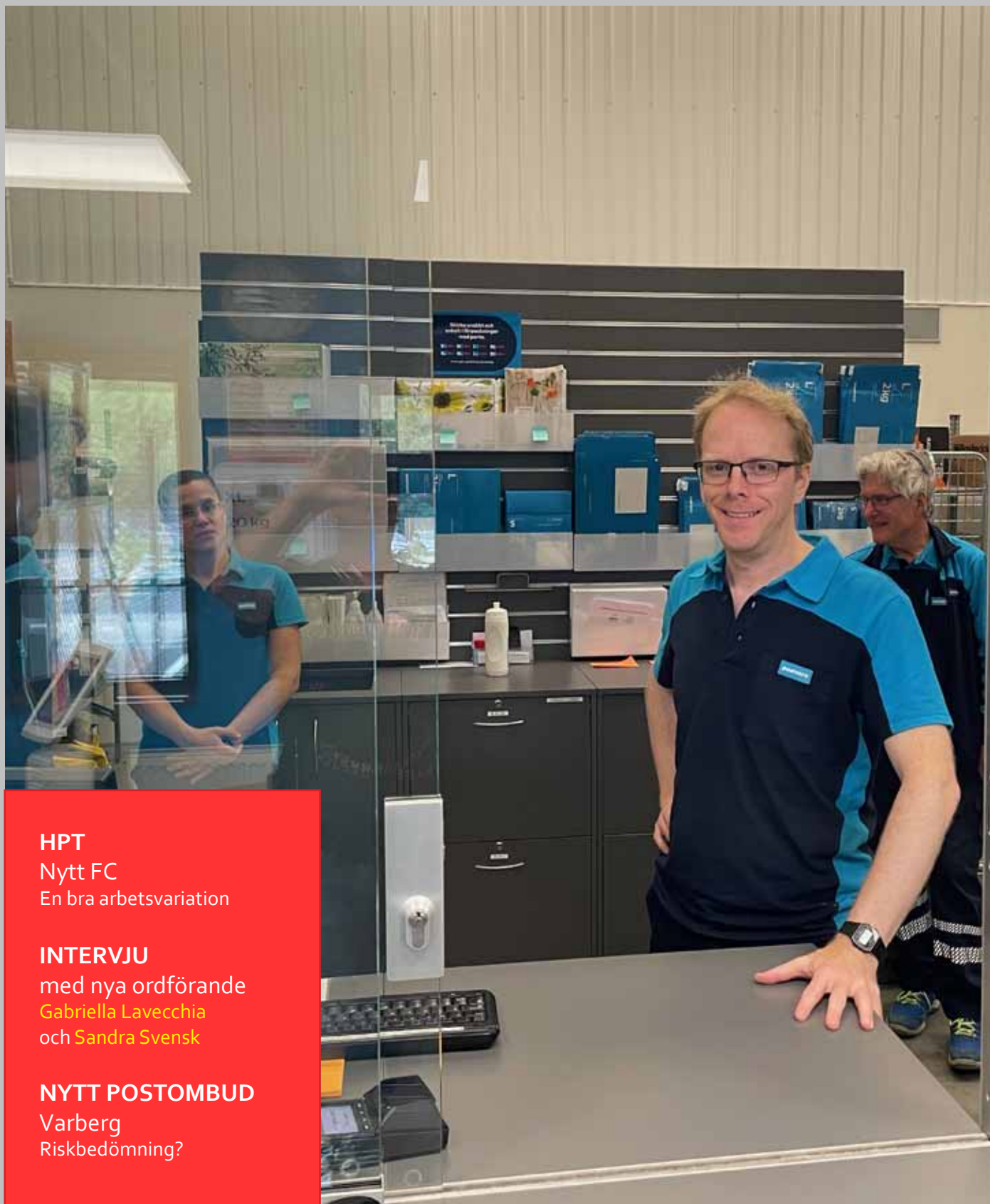


# POSTFACKET

En facklig tidning för Sekomedlemmar i Region Väst



## HPT

Nytt FC

En bra arbetsvariation

## INTERVJU

med nya ordförande

Gabriella Lavecchia  
och Sandra Svensk

## NYTT POSTOMBUD

Varberg

Riskbedömning?

## 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



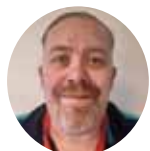
**Huvudskyddsombud Region Väst**  
**Claes Söderling**  
Telefon 0709-80 03 51  
claes.soderling@postnord.com



**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

**"För en brevbärare säger det sig självt att en sådan organisation inte håller"**



**Nu har Solo** eller varannandagsutdelning som det också kallas pågått i fem månader här i Region Väst. Allas ögon har varit fästa på oss och hur vi lyckats. Delaktighet var nyckeln för att detta skulle fungera. Solosamtal. Information. Övning, övning och åter övning.

Inför utrullningen av Solo flaggade både skydd och fack tidigt upp ett antal orosmoment, både på grund av den information vi fick ifrån Region Syd som var först ut med införandet av Solo och via indikationer från våra medlemmar runt om i regionen.

Det handlade framförallt om turernas storlek i förhållande till dubbel post och klumpmängd samt att man har reklam nästan varje dag. Generellt behöll man turerna i befintlig storlek, men utökade inte turtiderna. För en brevbärare säger det sig självt att en sådan organisation inte håller.

På grund av pandemin halkade många tyvärr även efter med övningsdelen. Mer om Soloutrullningen kan ni läsa på sidorna 4-5.

**Lönerevisionen** genomfördes i våras. En väldigt efterlängtat löneförhöjning landade till slut i våra medlemmars plånböcker. I nummer 1 av Postfacket 2021 skrev vi att vi förväntade oss att löneförhandlingen skulle gå smidigt. När man tittar i backspegeln kan vi tyvärr inte påstå att så blev fallet. Vi var sista regionen som blev klar med sina löneförhandlingar. Jag är otroligt stolt över att vi som fackförbund stod upp för våra medlemmars värderingar och det var värt den extra tiden det tog innan vi blev klara. Inne i tidningen ser ni lite statistik och förklaringar kring årets lönerevision.

Det här med avtalsperioder, potter, krontal och procent, och vad man genererar är kanske inte helt lätt att förstå, men det är några av de saker som vi lär ut på vår populära 3-dagars medlemsutbildning. Pandemin satte stopp för utbildningen, men nu kör vi igång igen! Nästa utbildningstillfälle startar den 4 oktober och vi ser verkligen fram emot att få träffa nya som gamla medlemmar. Tillsammans blir vi starkare!

**På majoriteten av Sveriges brevbärarkontor** har man strävat efter, och skapat synergier mellan brev och paket, något man gjort eftersom brevmängden minskade och paketen ökade. Det var också onödigt att två postfordon åkte till samma adress samtidigt. I storstäderna har dessa synergier inte fungerat

lika väl som på landsbygd. Det kan självklart bero på flera olika saker, till exempel arbetsplatsernas utformning som helt enkelt försvårar den typen av arbete. Därför har regionledningen fattat beslut om att man i Storgöteborg ska köra skåpbil från tre punkter, istället för dagens sex punkter. Man kommer också styra mer paket från dag till kväll och lördagar, då detta är vad våra kunder efterfrågar.

Många av våra medlemmar kommer bli påverkade av denna organisationsförändring genom att byta arbetsplats och kanske även arbetstider, men vi är glada att arbetsgivaren lyssnat och tillämpat frivillighet i förflyttningarna.

## ”Om arbetstiden inte stämmer överens med ditt arbetsinnehåll, är det inte dig det är fel på, det är schemat”

**Vi vill uppmana** alla våra medlemmar att ”Jobba rätt”, vilket också var en kampanj som genomfördes för 10 år sedan, men som är lika aktuell nu som då, vare sig man är terminalarbetare, chaufför eller brevbärare. Många sliter och kämpar, kommer ner tidigare till jobbet och jobbar på sin fritid för att ”hinna med” arbetsdagen. Det är inte ok! Om arbetstiden inte stämmer överens med ditt arbetsinnehåll, är det inte dig det är fel på, det är schemat.

**Den 29 september** släppte man på restriktionerna kring pandemin, men vi måste fortfarande vara solidariska, hålla avstånd och tänka på hygien!

**Måndagen den 18 oktober** börjar medlemsveckan! Sedan några år tillbaka har Seko genomfört medlemsveckor. En vecka då vi gör lite extra aktiviteter för att uppmärksamma seko och dess medlemmar. Förtroendevalda kommer vara ute på sina arbetsplatser. Medlemsmöten, medlemsutbildningar och medlemsaktiviteter kommer hållas. Under veckan kommer Seko att publicera bilder, intervjuer och filmer på både Facebook och Instagram. Följ även våra två klubbar, Seko Posten klubb Väst och Terminalklubben på Facebook.

I år kan du som medlem värva en ny medlem och få ett superpresentkort på 200 kr. Se våra flyers under medlemsveckan för mer information.

**Sofia Svensson**

Förhandlingansvarig för  
Region Väst

**18-24 OKT  
MEDLEMS-  
VECKAN 2021**

och

Ordförande för  
Seko Posten klubb Väst

## Innehåll:

- 2-3 Ledaren
- 4-5 Solo
- 5 Fem tycker om Solo/  
Djur på turen
- 6 **Henriks** poddtips
- 6-7 Lönerrevision 2021
- 8 Nytt uppdrag på HPT
- 9 Intervju med **Karl-Axel Styrman**
- 10 Otillåten övervakning
- 10-11 Innan du blir förälder
- 12-13 Intervju med **Sandra Svensk**
- 13 Att tänka på innan år 2022/  
Visste du att...
- 14 Intervju med **Gabriella Lavecchia**
- 15 Intervju med **Christofer Karlsson**
- 16 Intervju med **Claes Söderling**/  
Jobba rätt 10 år!
- 16-17 Besök på hub Brodalen
- 17 Nytt postombud i Varberg
- 18 HIA/ Arbetsmiljövecka 43/  
Tillbud och nollvision
- 19 Intervju med **Sören Boysen**/  
Busshållplats vid HPT
- 20 Corona tillbakablick
- 20-21 Inlägg från vänster
- 21 Pandemin snart över?
- 22 Att tänka på innan pension/  
Medlemsutbildningar
- 23 Krysset
- 24 Värva en arbetskamrat

**Kom gärna** in med kommentarer och synpunkter. Ni når oss lättast via vår facebookside: <https://www.facebook.com/Klubbvast>

# SOLO - HUR LÅNGT HAR VI KOMMIT?

## Varannandagutdelning

(Soloprojektet) är en av de största omorganisationer Posten/PostNord har gjort. Vi visste alla att det skulle bli tufft, men hur har det egentligen gått och blev det någon övertalighet?

**Som vanligt** har Seko och skyddsorganisationen inte riktigt samma bild av läget som arbetsgivaren, men vi är ändå överens om en hel del punkter, och det är glädjande.

Region Syd var den första regionen som körde igång Solo. Det var också i Syd som man byggt och testat konceptet. På grund av att det fanns mycket som fungerade, valde man att trycka på startknappen även för vår region – Region Väst.

Från fackligt håll hade vi haft tät kontakt med företrädare i Syd. Många hade vittnat om en otroligt hög arbetsbelastning, kaos på några arbetsplatser. Andra sa att det var ganska lugnt, att det gick hyfsat bra.

**Några saker** stod dock klart, och det var:

- Kaoset med koder och nycklar de första veckorna efter start.
- Att de tjocka slingorna var för stora, d.v.s. man hade inte tagit hänsyn till att man gick turerna med dubbel post, klump och att man nu hade reklam 4 av 5 dagar.
- Att vi sedan har en telefon som vi ska använda för att skanna fler och fler varubrev verkar man inte heller tagit med i beräkningarna.
- Att det saknas plan för att säkerställa att vi aldrig har mer än 4 flöden i utdelning.
- Att det var för dålig arbetsvariation.
- Man pratade om 30% övertalighet.

**Sen har vi** i Väst även haft stora problem med optimeringen av slingor i mobilen. Den tar inte hänsyn till vänstersvängar, lådställ på vänster sida av vägen och ibland omoptimerar mobilen mitt under

turen. Vi sorterar inte heller in C5, utan tar dem vid sidan om. Det sistnämnda är en stor skillnad mot hur man generellt sett jobbar i Syd.

Det var så det såg ut någon månad efter starten av Solo i region Väst. Frågan är hur det ser ut nu och vad arbetsgivaren ger för besked.

Vi har hört oss för med brevbärare, fackliga ombud och skyddsombud på olika arbetsplatser och naturligtvis finns det många åsikter och det kan även finnas flera personer på samma arbetsplats som har helt olika syn på vad som fungerar och inte. Men generellt kan man säga att:

- Problemet med nycklar och koder har lösts.
- Att man på många ställen har jobbat med turtider och gjort fler slingor, men att det finns väldigt mycket jobb kvar att göra för att hitta rätt i organisationen. Det är fortfarande alldeles för många turer som är för långa.
- Man har fortfarande inte en plan för hur man ska säkerställa att det inte blir fler än 4 flöden.
- Generellt är arbetsvariationen fortfarande för dålig.
- Vi kommer kanske inte ha någon övertalighet i vår region, men det vet vi först när man faktiskt hittat rätt i organisationen. Kanske behöver vi istället anställa fler?

**För brevbärarna** är det en självklarhet att en tur tar längre tid då man först och främst roterar mellan olika turer varje dag, vilket innebär att man inte kan turerna lika bra som när man gick samma tur varje dag eller gick samma tur flera dagar i sträck innan man roterade. Det är klart att det går fortare och att man är mer effektiv då man känner till området, namnen på kunderna, var brevlådorna är placerade, vilken tagbricka eller kod som gäller.

Sen är det reklam i princip varje dag nu, vilket innebär att man måste gå ända upp i varje trappuppgång eller stanna vid varje låda. Man har även fler klump och varubrev som

ska skannas, vilket är ytterligare ett moment som drar tid. Det gör att turtiden ligger maxad varje dag, till skillnad mot innan när man hade dagar utan reklam, utan dubbel post och klump. Det hände att man ”slapp” gå in i flera uppgångar eller kunde köra förbi flera postlådor.

Brevbärarna förstod att man då kunde skära ner på turtiderna ju mindre post man hade med ut, men på samma sätt måste arbetsgivaren förstå att man måste öka turtiderna när vi nu så drastiskt ökar postmängden samt lägger upp en organisation där man måste ha kännedom om många fler områden. Frågan är hur många områden kan man känna till så ingående att man är effektiv? Var går gränsen?

Behöver man verkligen ha en så krånglig och komplex organisation som man har byggt på de flesta arbetsplatser i Solo? Behöver vi verkligen rotera på så många olika slingor/turer och behöver man verkligen bygga så stora tjocka och tunna slingor?

Skulle man inte kunna vara mer flexibel och blanda tjock och tunn slinga? Om man vill ha bättre kamningstal, bättre kvalitet, mer arbetsvariation och en hållbar arbetsmiljö så vore det kanske bättre att dela mer på uppgifterna, så inte vissa bara kammar och kammar medan andra enbart delar ut post? Kan man dessutom dela på utarbetets olika delar t.ex. trappor, cykel, elbil, bil och skåpbil m.m är det ännu bättre.

Sen har vi även alla andra sysslor vi utför inomhus. Även dessa bör man lägga in i olika rotationer för att skapa en god arbetsmiljö.

**På en arbetsplats** i regionen hade man problem. Man hann inte med alla arbetsuppgifter. Eftersändningarna blev inte gjorda och ibland hann man inte dela ut all post. Man valde därför att testa något nytt. Nu börjar de flesta samma tid på morgonen. Merparten sorterar sin egen post och tanken är att man inte ska rotera på mer än 2 slingor, men

med både tjockt och tunt. Tanken är alltså att man dag X går ut en tunn och en tjock slinga. Dag Y vänder man på det och gör tvärtom. Man brukar kalla detta för kombovakt.

Ett av argumenten arbetsgivaren använt för att vi inte skulle kunna jobba på det sättet är att man inte kunde utnyttja fordonsflottan fullt ut då, men frågan är om det verkligen behövs en större fordonsflotta för att bygga en organisation som håller en god kvalitet och innehåller en större arbetsvariation?

Det går generellt ut mindre övertid

på arbetsplatsen efter den senaste omorganisationen. Avskrivningar ligger inte kvar i veckor som de gjorde i början på sommaren. Eftersändningar blir gjorda och det var länge sen man ställde någon tur, som man tyvärr behöver göra på andra kontor.

På arbetsplatsen lyssnade arbetsledningen på personalen där man ville kamma "sitt eget" distrikt av olika anledningar. En av anledningarna är att arbetsplatsen ligger i ett mer utsatt område, gällande gängkriminalitet och

personalen känner sig otrygg i området när det är mörkt. I den nya organisationen har man minimerat riskerna och försöker uppnå en lösning som i stort ska fungera för hela arbetsplatsen.

Innebär detta att allt är frid och fröjd nu? Absolut inte, det finns fortfarande en hel del att jobba på, men borde det inte se ut så här på alla arbetsplatser? Att man har en dialog med sin personal och vågar prova och tänka nytt!? Är det inte det ABC-ledarskapet går ut på?

## FEM TYCKER

### Vad skulle du vilja förändra i Solo?



Brevbärare Hub Frölunda

**Gianluca la Rosa**

Att Postnord borde ha arbetat hårdare med införandet av fastighetsboxar. Dessutom hållbara göromåls-listor som inte är på gränsen till övertid varje dag och på så sätt få en dragligare arbetsmiljö.



Brevbärare Hub Uddevalla

**Johanna Ottosson**

Jag vill att Postnord verkligen ser över de tjocka slingorna, som är för stora.



Brevbärare Hub Centrum

**Viktor Josefsson**

Jag tycker att turerna ska vara utformade så att man ska kunna hinna med alla göromål inom utsatt schema.



Brevbärare Angered

**Sven Åsberg**

Att arbetsgivaren inser att det tar längre tid med dubbel post och mer klump, så vi får rätt och bättre förutsättningar.



Brevbärare Hub Mölndal

**Emma Ståhl**

Jag vet egentligen inte vad jag skulle vilja förändra för Solo fungerar bra i praktiken. Men just nu är det ett stort personalbortfall. Vissa är sjuka och andra vill utbilda sig vidare. Vi får in många nya, men det tar längre tid att lära sig nu. Förut gick det kanske hyfsat att lära sig yrket på en vecka, men nu tar det dubbelt så lång tid.

Det är svårt att hinna med kamningarna då det inte finns personal och då blir man försenad ut på tur och får det svårt att hinna med de kamningar som är planerat på eftermiddagarna. Då hinner man i sin tur inte på morgonen nästa dag för då är det "dubbel" post som ska upp och det är inte räknat med att man ska sortera så mycket på morgonen. Allt är så tidspressat. Varubreven ökar ännu mer och i november och framåt ska vi upp till varje dörr och leverera de som inte går in i en fastighetsbox. Kanske skulle en lösning vara fler tunna slingor och dela upp de större turerna som är svåra att klara av tiden med.

## DJUR PÅ TUREN

Det här fotografiet är taget på turen av Veronica Alvarsson, som är SO i Varberg.





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.

Vill du tipsa om en podcast eller ljudbok?

Maila: [henrik.pettersson@postnord.com](mailto:henrik.pettersson@postnord.com)



### Systemskiftet

En podcast från Greenpeace med Carl Schylter som värd. Brister och lösningar på dagens och framtidens största utmaningar diskuteras.



### Sårbar & Superstark

En generös, utvecklande och underhållande podd med Mia Törnblom om självledarskap och om konsten att vara människa.

Tips från Annica Sand, Brevbärare i Angered



### Pappalogi

En handbok för pappor från produktionssex till vab. En bok av Manne Forsberg som även har podcasten Pappapodden med Nisse och Manne. Finns som ljudbok.



### 4 Health med Anna Sparre

En podcast om hälsa och hur kroppen fungerar. Här besvarar föreläsare och kostrådgivare Anna Sparre dina frågor om hälsa och hur kroppen fungerar.

Tips från Camilla Hjelm, Brevbärare Hub Hisingen



### Snedtänkt med Kalle Lind

En rolig podcast från Sveriges Radio med Kalle Lind. Enligt dom själva en podd som pratar om det inga andra poddar pratar om.

# LÖNEREVISION 2021

## Förutsättningar

**Att visa statistik** är alltid svårt. Det kan tolkas på många olika sätt. Tidigare år har vi visat medellönen/snittlönen och jämfört med året innan. Ibland har vi även visat medianlönen (det kommer vi inte göra denna gång).

I år fick vi ett nytt avtal, och även i detta avtal kombinerar vi kronotal och procent. Det innebär att de som i år tjänade under 26 100 kr genererade 705 kr till potten. De som tjänade över 26 100 kr genererade 2,7 % av sin lön till potten. Potten fördelades sedan i en löneförhandling mellan arbetsgivaren och seko. Det som är viktigt att känna till här, är att kronotal och procent i detta avtal var betydligt högre än förra lönerrevisionen (2019) då kronotalet var 524 kr (för de som tjänade upp till och med 25 043 kr) och de som tjänade över 25 043 kr genererade 2,1 procent till potten.

Som ni förstår hade vi alltså väldigt mycket mer pengar i potten att fördela i löneförhandlingen i år. I nästa års lönerrevision (augusti 2022) kommer kronotalet vara 536 kr (för de som tjänar upp till och med 26 805 kr) och de som tjänar över 26 805 kommer då generera 2 % av sin lön till potten.

Seko förhandlar enbart för de som är tillsvidareanställda och är medlemmar i Seko. Denna statistik bygger på att alla löner är omräknade till heltidslön. Det är 1 109 personer som ingår i den totala statistiken.

## Yrkeskategorier

**Vi hade egentligen** velat visa statistik över hur fördelningen ser ut bland våra medlemmar i respektive yrkeskategori (brevbärare, skåpbilschaufförer, C-chaufförer, CE-chaufförer, terminalarbetare brev, odr, paket, pall, chefer och gruppleddare), men tyvärr finns det en hel del felaktigheter i PostNords system, vilket gör att t ex skåpbilschaufförer ibland benämns som Terminalarbetare paket och C-chaufförer som skåpbilschaufför.

## Lägsta snittlönerna

**Den lägsta** snittlönen ser vi i Härryda. Det är inte konstigt eftersom personalomsättningen historiskt varit hög i Härryda även om det har blivit stabilare nu. De flesta har bara jobbat där i ca 5-10 år. Mölndal och Angered har de lägsta snittlönerna inom distribution. I Mölndal beror det sannolikt på att ett generationsskifte sker. Det innebär också att många nyanställda både får en tillsvidareanställning på heltid och samtidigt blir medlemmar i Seko. Tillsvidareanställning på

heltid är en fråga Seko drivit länge. Man ska kunna känna sig trygg i sin anställning.

Angered har i dagsläget en stabil personal och medlemsstyrka, men tittar vi några år tillbaka i tiden såg det annorlunda ut, vilket också har påverkat löneutvecklingen på den arbetsplatsen.

## Högsta snittlönerna

**I några fall** har vi medlemmar som tidigare haft en chefsroll eller liknande, och då har man behållit en högre lön. Man kan t ex haft en roll som PC för många år sedan, men jobbar nu som brevbärare eller gruppleddare. Så här är det när vi har individuella löner och det finns alltid en historik bakom varje siffra.

## Nya organisationer försvårar jämförelsen

**Sedan löneförhandlingarna 2019** har arbetsgivaren gjort om sin geografiska indelning och vi kan därför inte visa medellönen på totalen jämfört med 2019 per DO-område, eftersom DO-områdena såg annorlunda ut då. Arbetsplatserna är dock nästintill intakta.

## Skillnader mellan män och kvinnor

**Om man** studerar statistiken ser man att vissa arbetsplatser utmärker sig i skillnaden mellan kvinnors och mäns medellöner. I Varberg finns det manliga C- och CE-chaufförer som har jobbat länge i PostNord, och inom brevbäringen ser vi ett högt antal kvinnor som inte jobbat lika länge.

Det har skett en förändring sedan jämförelsen 2019 då löneskillnaden mellan män och kvinnor på denna arbetsplats var ca 1 200 kr. I år ligger skillnaden på 900 kr. Den enkla förklaringen till det kan vara att en manlig chaufför har slutat eller gått i pension. I Härryda finns det kvinnor som arbetat länge och har haft olika typer av ledar/chefsroller. Skillnaden mellan män och kvinnors snittlön i Härryda är 1 083 kr.

## Skillnader mellan arbetsplatser

**Göteborgs brevterminal** ser ut att ha väldigt hög snittlön, men i detta fall har man inte tillsvidareanställt någon här på heltid, på mycket länge. När man inte kan leva på sitt jobb, blir man kanske tvingad att ta ytterligare ett jobb. Om man jobbar 25 eller 50 procent på GBT och 50 eller 75 procent någon annanstans, så väljer man istället att gå med i facket som är kopplat till sitt andra jobb. Alternativt är det hög personalomsättning, då man naturligtvis hellre tar ett heltidsjobb någon annan stans om chansen uppstår. Medelåldern bland våra medlemmar på GBT är betydligt högre och man har jobbat betydligt längre än till exempel medlemmarna på Härryda, vilket också bidrar till att snittlönen på GBT är högre än övriga arbetsplatser.



Medelvärde 2021				2019
Distributionsområde:	Kvinna	Man	Totalt	Totalt
<b>Göteborg Väst</b>	<b>26842</b>	<b>26844</b>	<b>26843</b>	
Frölunda	26884	26914	26903	26085
Hisingen	27257	26951	27106	26234
Mölnadal	26130	26667	26459	25774
<b>Göteborg Öst</b>	<b>27092</b>	<b>26960</b>	<b>27005</b>	
Alingsås	26558	27039	26915	26384
Centrum	27270	27023	27111	26315
Partille	27048	26838	26914	26144
<b>S. Bohuslän/N. Halland</b>	<b>26900</b>	<b>27144</b>	<b>27030</b>	
Angered	26576	26413	26469	25513
Kungsbacka	27291	28004	27524	26940
Kungälv	26792	26804	26797	26112
Varberg	26706	27610	27275	26230
<b>Trollhättan/Uddevalla</b>	<b>26957</b>	<b>26981</b>	<b>26972</b>	
Tanum/Strömstad	26799	27023	26897	26289
Trollhättan	27432	27343	27365	26500
Uddevalla	26857	26962	26915	26398
Vänersborg	27325	26301	26545	26342
<b>Härryda</b>				
Logistikterminal	26506	25714	25822	
Göteborg Lastbil/Sgt	28184	27453	27541	
Härryda	25563	24480	24639	24059
<b>Göteborgs Brevterminal</b>	<b>28012</b>	<b>28325</b>	<b>28169</b>	<b>27263</b>
<b>Total - Region Väst</b>	<b>27114</b>	<b>26823</b>	<b>26930</b>	<b>26213</b>

Denna bild visar snittet/medelvärdet år 2021 jämfört med år 2019. Chefer (PC/DOC) och verksamhetsstöd är inte medräknade.

# NYTT UPPDRAG PÅ HPT

**Vi har fått** en LKM (Lokal Kundmötesplats) och FC (Företagscenter)!

Det är alltid roligt när det sker en positiv utveckling på en arbetsplats, och där göromålen blir fler och mer varierande.

**Under** senvåren fick PostNord besked om att ett av våra utlämningsställen i Landvetter centrum inte längre vill kvarstå som ombud av PostNords tjänster.

Efter att ha sonderat terrängen, så fanns inte heller någon annan leverantör tillgänglig på orten. Då togs beslut av regionledningen om att flytta in verksamheten i egen regi på Härryda Paketterminal. Samtidigt beslutade man att flytta över vårt FC i Mölnlycke centrum in till Terminalen.

**Detta skapade** en febril aktivitet, eftersom inga lokaler fanns färdiga och anpassade för den här typen av verksamhet på terminalen. Arbetsgivaren hade bråda dagar för att hitta byggare och att anpassa både ute och innemiljön för att ta emot kunderna.

Dessutom så skulle allt naturligtvis riskbedömas av skyddsorganisationen och samverkas med Seko. Som lök på laxen så var uppsägningstiden knappt en månad i inledningen av processen, men den förlängdes med en månad till så att lite mer tid fanns att få vårt nya LKM/FC klar i tid.

En process med intresseanmäl-

ningar startade parallellt på terminalen och över 50 sökande visade intresse för att få arbeta i LKM/FC. Efter en urvalsprocess, så återstod 16 sökande som fick intensivutbildas för uppdraget. Givetvis med avstämning och samverkan med oss.

**Så den 28:e juni** slogs portarna upp och de första kunderna kom till Härrydataterminalen för att hämta sina efterlängtnade paket och kunna skicka brev m.m. Under hela sommaren har gruppen nyutbildade haft handledning av inlänade erfarna personer från andra FC/LKM och det har fungerat överlag bra.

När sommaren summerades så är både våra medlemmar och arbetsgivaren nöjda med hur verksamheten fungerar. Öppettiderna är 7:00-22:00 på vardagar och 8:00-15:00 på lördagar.

Det har ju naturligtvis funnits bekymmer men de har man löst på ett bra sätt. Våra medlemmar har själva fått vara delaktiga i att sätta rutinerna från start, vilket har varit väldigt uppskattat.

En oro var också den ökade trafiken till terminalen då ca 300 paket skall lämnas ut varje dag.

**Vid terminalen** har det tidigare stått lastbilar parkerade längs vägen och risken för olyckor bedömdes som stor. Efter dialog med kommunen så har vägen asfalterats och parkeringsförbud råder. Lastbilarna

har anvisats till en annan plats där de inte står i vägen och skyltningen har förbättrats för kunderna så att de hittar till terminalen.

Ur ett fackligt perspektiv så uppskattar vi arbetsgivarens lyhördhet och vilja till samverkan under processen, där finns inget att anmärka på.

Vi är också glada för att Sekos medlemmar hittar utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen, vilket alla medlemmar vi har pratat med bekräftar och att PostNord väljer att utveckla terminalen, satsa på våra medlemmar och bygga vidare på deras kompetens. En riktig solskenshistoria tycker vi!





# ARBETSMILJÖFÖRBÄTTRINGAR I FC

**Hej Karl-Axel Styrman, HR Affärsstöd i Region Väst! Vi har förstått att man centralt skall se över arbetsmiljön i våra FC. Vad innebär det?**

Hej! Ja, vår VD Mathias Krümmel har sagt att vi ska bli bäst i branschen på arbetsmiljö. Som en del av detta ser vi över pakethanteringens i projektet "Hållbar fysisk arbetsmiljö i paketprocesserna". I det projektet har en arbetsgrupp testat arbetsredskap på FC i Västerås för att hitta arbetsätt som ska underlätta och minimera tunga lyft i pakethantering på FC.

Varje region har sedan fått välja ut tre FC som ska implementera (genomföra/införa) detta arbetsätt under hösten, och där har vi redan startat och ska nu komma igång med att beställa arbetsredskap.

**Är det enbart i FC man skall se över arbetsmiljön eller är det i fler moment?**

Implementeringen av ett nytt arbetsätt i FC är en del av tre i ett större projekt, där man ser över pakethanteringens i hela ledet från terminal till FC till distribution

FC är först ut med sin implementering. Men pakethanteringens i terminal och i distribution är verkligen två stora och komplexa frågor som man jobbar hårt med i detta projekt för att hitta nya lösningar. Bland annat testar man nu en ny typ av vaculex på brevterminalen i Årsta som är ett arbetsredskap där man lyfter paketen med hjälp av vakuum-teknik.

**Vilka tre arbetsplatser är det man skall titta på i vår region, när det gäller FC?**

De tre kundmöten som valts ut för uppstart under hösten är Trollhättan, Mölndal och Hisingen.

**Kan du nämna några saker man skall titta på?**

I det här arbetet har arbetsgruppen tillsammans med Previa tagit fram standarder för hyllhöjder där vikten på paketen avgör vilken höjd de ska

POSTFACKET 3-2021

placeras på. Det ska finnas en tydlig uppmärkning av lagerytor och man tittar på arbetsredskap i form av vagnar, trallor, pirror, fingerscanners, korthållare m.m.

Personal som arbetar i FC kommer också att få ta del av en informationsfilm om det nya arbetsättet via VR-teknik, vilket känns spännande.

**Har det tagits fram ny utrustning?**

Framför allt har de testat arbetsredskap som redan använts på kundmöten i företaget så en del redskap kan upplevas som nya på vissa kundmöten och vissa arbetsredskap kanske man redan har. Men man har bland annat tagit fram nya hyllor och en ny vagn som lämpar sig för den nya standarden på hyllhöjden samt ett avtagbart handtag till trallan.

**När kommer övriga FC att få möjlighet till samma nya utrustning och upplägg?**

Man kommer att ta lärdomar från de FC som implementerar detta nu under hösten. Sedan kommer utrullningen av arbetsättet fortsätta i övriga FC i regionen under Q1-Q2 2022.

**Stort tack för din information och roligt att Postnord verkligen satsar på att förbättra arbetsmiljön i FC och i hela paketprocessen.**

Tack! Håller med.



INTERVJU MED  
KARL-AXEL STYRMAN  
HR AFFÄRSSTÖD  
REGION VÄST



VR-glasögon



Tralla med avtagbart handtag.



Grepphöjd 160-170 cm

Hyllplan 150 cm

På övre hyllplanet placeras kollin med vikten 0-3 kg

Hyllplan 98 cm

På nedre hyllplanet placeras kollin med vikten 0-15 kg

Golvplan

Tyngre & större kollin med vikten 0-35 kg placeras på en tralla på golvplan eller i combitainers alt. listställ om de är stora och/eller har avvikande form

# OTILLÅTEN ÖVERVAKNING

**Otillåten övervakning?** Det ska inte förekomma. Connected Fleet är en telematiklösning som innebär att utdelningsbilar och skåpbilar kopplas upp med hjälp av en hårdvara som fångar upp fordonsdata och GPS position.

Det övergripande syftet med uppkopplingen är att minska drivmedelsförbrukning, öka fordonsutnyttjandet, öka trafiksäkerheten, förbättrad planering av service samt att skapa förutsättningar för att mer proaktivt kunna åtgärda fel på våra fordon.

Så långt är allt väl, om systemen används som det är tänkt. Men flera Seko-medlemmar på Göteborg lastbil har haft en känsla av att trafikledningen använder våra tekniska system, som är till för att planera verksamheten, till att ha "koll" på chaufförerna.

**Nyligen fick Seko** in ett ärende efter samtal med en medlem, där medlemmen enligt uppgift stod parkerad mellan ett par hämtningar då han blev kontaktad av trafikledningen. De ifrågasatte varför han stod där han stod. Vår medlem blev ju naturligtvis överraskad. Det kan ju tyckas märkligt att arbetsgivaren kan "veta" exakt var chauffören befinner sig.

Så får systemen inte användas. Det står uttryckligen i de dokument som parterna centralt kommit överens om. Vi kallade arbetsgivaren till överläggning och kom överens om att vi ska få delta på den lokala ledningsgruppens möte för Göteborg lastbil.



När vi så kom in på ledningsmötet, gick vi igenom regelverket för Connected fleet och arbetsgivaren visade för oss hur de arbetar i systemen som inte är i realtid. I det aktuella fallet var det så att en chef hade passerat i bil och hade sett chauffören stå parkerad. Då ringde chefen trafikledningen och bad dem att kontakta chauffören. Vår medlem hade endast stannat till för att ringa ett samtal, så att hen stod där får ses som helt ok, för givetvis ska en kortare paus kunna tas!

**Seko blev** överens med arbetsgivaren om att Postnord ska informera alla som arbetar i våra system om vad man får och inte får. Vi blev också överens om att ta upp hur arbetsgivaren använder våra tekniska system i den dagliga planeringen på nästkommande arbetsplatsträff.

Trafikledningen och chefer inom Produktion har tillgång till den data som tekniken genererar. Men uppgifterna ska vara ett hjälpmedel för operativ planering, ledning och styrning, men ska inte användas som övervakning av arbetstagare på individuell nivå.

Vid behov kan arbetsgivaren ha ett personligt coachande samtal, i syfte att säkerställa ett bra arbetssätt och PostNords kundlöfte, men det ska inte dokumenteras.

**Seko och arbetsgivaren** är överens om att tekniken endast ska användas till det syfte den har skapats för, och inte för att i realtid övervaka oss anställda. Seko förutsätter nu att lokala chefer och arbetsledare också står upp för denna överenskommelse.

Skulle du som medlem ändå uppleva att du blir övervakad i detta system, som inte är förenligt med den centrala överenskommelsen, ska du prata med oss såklart.

**Vi är nöjda** med att arbetsgivaren visade lyhördhet och att de nu ska säkerställa att ingen av våra medlemmar ska behöva känna olust eller gå runt med en känsla av att vara övervakad på jobbet.

# INNAN DU BLIR FÖRÄLDER

**Det är mycket** att tänka på när man ska bli förälder. Många förväntningar och en stor omställning. Här är några saker kring din föräldraledighet och arbetet som kan vara bra att känna till.

## Meddela din arbetsgivare

**Meddela din chef** att du tänkt vara föräldraledig senast 2 månader innan eller i så god tid som möjligt.

## Mammaledig

**Du har rätt** att vara helt ledig i minst 7 veckor före och efter födseln. 2 veckor är obligatoriskt att vara ledig innan och efter födseln.

Arbetsgivaren ska ordna så du kan vila i liggande ställning på arbetsplatsen när du är gravid eller ammar.

## Mammabyxa på jobbet

**Du har** även rätt att få ersättning för gravidbyxor som används på jobbet. Lämna kvitto till din chef.

## Besök hos barnmorska

**Du har rätt** till ledighet med lön hos barnmorska och MVC.

## Graviditetspenning

**Du kan** ha rätt till graviditetspenning ifall att du har:

- Fysiskt ansträngande arbete
- Risker i arbetsmiljön
- En arbetsgivare som inte kan omplacera dig eller ge dig andra arbetsuppgifter.

Detta kan fås tidigast 60:e dagen före beräknad förlossning till 10 dagar före.

## 10 dagar ledigt i samband med födsel

**Den förälder** som inte är gravid har rätt att vara ledig med tillfällig föräldrapenning tio dagar i

samband med barnets födelse. Du kan ta ut de här dagarna till och med den 60:e dagen efter att barnet kommit hem från förlossningen.

Det går även att dela upp dagarna i hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels dag. Då kan du exempelvis vara hemma i 20 halvdagar istället.

## Planera din föräldraledighet

**Du får** lägga upp din ledighet på det sättet som passar dig bäst. Du har rätt att vara föräldraledig i tre perioder om året. Du kan även komma överens med din chef om något annat upplägg på din ledighet. Om en period sträcker sig över till nästa år så räknas den perioden tillhöra förgående år.

## Hur länge kan jag vara föräldraledig?

**Att vara föräldraledig** och lära känna sitt barn är för många en fantastisk upplevelse och en viktig del i anknytningen till sitt barn. Du har rätt att vara helt föräldraledig utan att ta ut föräldrapenning tills barnet är 18 månader. Hur länge du kan vara hemma beror på din ekonomi. Tar du ut färre dagar i veckan kan du vara ledig längre men får också ut mindre i föräldrapenning.

När barnet fyllt 1 år måste du ta ut hel föräldrapenning (minst fem dagar) för att inte sänka ditt SGI. Efter 18 månader har du enligt föräldraledighetslagen rätt att vara ledig i den omfattningen du tar ut föräldrapenning.

## SGI (sjukpenning-grundande inkomst)

**Hur mycket du får** i föräldrapenning beror på ditt SGI. SGI är ett belopp som räknas fram av Försäkringskassan utifrån din inkomst. Du kan be löneservice skicka in de här uppgifterna till Försäkringskassan för att säkerställa ditt SGI. Du kan också i sin ansökan om föräldrapenning uppge din inkomst. Ett tips är att ha en liten buffert ifall Försäkringskassan skulle dröja

med beslutet och utbetalningen. När barnet fyller 1 år måste du ta ut föräldrapenning minst fem dagar i veckan för att få behålla ditt SGI.

Din föräldrapenning påverkas inte av att ditt SGI sänks. Föräldrapenningen är skyddad under barnets två första år. Mer om SGI hittar du på Försäkringskassans hemsida: [www.fk.se](http://www.fk.se).

## Föräldraledighetstillägg

**PostNord betalar** ut ett tillägg på 10 % av din dagslön för den tiden du har föräldrapenning från Försäkringskassan. För att få pengarna, så behöver du skicka in din utbetalning från Försäkringskassan till löneservice. Detta är även viktigt för att dagarna ska vara semestergrundande.

Enklast är att ladda ner en PDF med din utbetalning hos Försäkringskassan. Bifoga sedan PDF-filen till: [lonesevice@postnord.com](mailto:lonesevice@postnord.com). Du kan även lämna den fysiskt till din chef eller lönekontoret.

## Semestergrundande

**Föräldraledighet** är semestergrundande för den tiden du tar ut föräldrapenning. Om du planerar att vara föräldraledig en längre tid, så kan du ta ut färre dagar i veckan. Viktigt att tänka på då är att du kommer att förlora semesterdagar för dagarna utan föräldrapenning.

## Löneavdrag vid föräldraledigt

**Ett avdrag** på 3,3 procent görs per kalenderdag du är föräldraledig. Om ledigheten omfattar en eller flera kalendermånader görs avdrag med hela månadslönen.

Avdrag görs även för arbetsfria dagar. Vilket är viktigt att tänka på ifall du är föräldraledig vid



*Henrik och Idun i bollhavet.*

exempelvis jul. Avdrag kommer då även göras för helgdagarna ifall ledigheten omfattar hela julen. Hör med din chef ifall du planerar att vara ledig över helgdagar.

Vid tillfällig föräldraledighet eller VAB görs ett avdrag per timme som man skulle arbetat.

## Dubbeldagar

**Dubbeldagarna är bra** när du och den andre föräldern vill vara föräldralediga samtidigt. Ni kan då ansöka om dubbeldagar hos Försäkringskassan. Dubbeldagarna kan tas ut till och med det att barnet fyller ett år.

## Sjuk under föräldraledigheten

**Du kan ansöka** om sjukpenning hos Försäkringskassan. Under de två första veckorna får du endast sjuklön för dagar du ansökt om föräldrapenning. Den andra föräldern kan ansöka om VAB under förutsättningen att den sjuke föräldern sjukanmält sig på Försäkringskassan.

Mer information finns på Försäkringskassans hemsida eller så kan du prata med ditt Seko-ombud.

## Partiell föräldraledigt

**Du har rätt** att förkorta din arbetstid med 25 % tills det att barnet fyllt 8 år. Om du har intermittert deltid, alltså jobbar 4 dagar i veckan, görs du om till deltidare i systemet och dina semesterdagar kommer räknas om och varje semesterdag du tar kommer kosta mer än 1 dag.

# “Det är svårt att blunda för den digitalisering som sker inom brevverksamheten”

Sandra Svensk blev vald till ordförande för Seko Posten med acklamation (muntligt bifallsrop) den 16 juni i år på ett extrainsatt digitalt representantskapsmöte.

**Hej Sandra! Grattis till ordförandeskapet i Seko Posten. Hur känns det nu efter sommaren? Har du landat i den nya rollen?**

Hej och tack så mycket! Det känns faktiskt riktigt bra, men också lite nervöst. Det har varit skönt att ha fått lite tid att landa i allt. Jag är en person som tänker en hel del och det har jag fått tid till nu.

Att ha blivit vald till ordförande för Seko Posten är stort för mig och ett jättefint uppdrag. Precis efter det extra representantskapsmötet samlades styrelsen och fördelade olika ansvarsområden och samverkansuppdrag. Det var skönt att vi gjorde det innan sommaren och semestern, nu vet vi våra nya roller och kunde sätta igång direkt.

**Berätta lite om dig själv.**

Jag är 44 år och uppvuxen i Linköping. Nu bor jag i Askeby med min man Morgan och våra två barn, Kieran och Katie. Jag gillar fotboll, framförallt engelsk ligafotboll och då i synnerlighet Leeds United som är ”mitt lag”. Så här års spenderar jag mycket av min fritid i skogen, där jag både plockar svamp men också hämtar energi.

**Hur ser din postala karriär ut?**

Karriär och karriär, det beror på vad man lägger i begreppet karriär. Min pappa och farbror hade ett åkeri som körde en hel del transporter åt Posten, så på den vägen började jag sommarjobba på dåvarande Poståkeriet 1995. På den tiden hade vi paketsortering i Linköping

och man körde med löslast även mellan terminalerna och vissa distributionsarbetsplatser.

Jag spenderade mina första år med att sortera paket, tidiga morgnar för spridning och sen tillbaka på eftermiddagarna för uppsamling och registrering. Det var ett väldigt bra jobb, tungt men schysta jobbkompisar och en väldigt bra stämning på arbetsplatsen. Tanken var att jobba något år efter studenten och sen börja plugga, men som många andra blev jag kvar.

Året jag fyllde 20 år tog jag bilkörkort och började köra bunt, brevlådetömning och paketdistribution. Jag är ganska, eller inte ganska, utan väldigt social så paketdistribution passade mig. Fick man lite tid över fanns det alltid någon på slingan att prata lite med.

Efter att ha blivit varslad på grund av arbetsbrist skrev jag in mig på arbetsförmedlingen med ett intyg från Posten att om jag hade C-kort skulle jag bli återanställd på Poståkeriet. Arbetsförmedlingen tyckte det var en bra idé, så några månader senare hade jag tagit ytterligare ett körkort och hade då en tillsvidareanställning på heltid.

Jag fortsatte sen att köra distribution i Linköping, men skillnaden var att jag varvade mellan att köra paket- och palldistribution.

**När började du arbeta fackligt?**

Jag blev förtroendevald på min arbetsplats i Linköping 2004 och invald i sektionen i Linköping. Genom åren har jag haft flera olika uppdrag både i klubben, logistikrådet och i dåvarande avdelningen.

**Vad hade du för målsättning med ditt fackliga arbete när du började som Seko-ombud?**

Jag hade alltid åsikter om det mesta och min målsättning var nog att kunna påverka och i vissa fall ändra



**INTERVJU MED  
SANDRA SVENSK  
ORDFÖRANDE  
SEKO POSTEN**

beslut som arbetsgivaren fattade. Sen att mina arbetskamrater valde mig att företräda dem, gjorde mig väldigt stolt.

**Hur länge har du suttit med i Seko Postens styrelse och vad har du haft för roller där?**

Jag har varit en del av Seko Postens styrelse sen 2011, det blir 10 år i år. Jag blev invald som ersättare och sen som ordinarie ledamot. Något år innan sammanslagningen mellan Logistik och Meddelande blev jag vald till ordförande i Logistikrådet och min roll i styrelsen ändrades temporärt.

Sen 2015 har jag suttit i PostNords koncernstyrelse, först som suppleant och sedan 2017 som ordinarie ledamot. När Kristina Hvatz gick i pension valdes jag till kassör och blev även utsedd till vice ordförande i Seko Posten. Jag har samverkat på många centrala nivåer, varit med i flera avtalsrörelser och de senaste åren har jag även hanterat tvister och avtalsfrågor i Seko Posten.

**Du sitter också med i förbundsstyrelsen. Vad har du för roll där?**

Jag blev invald som ersättare i förbundsstyrelsen 2013. Under mandatperioden var det så pass många som lämnade att jag blev ordinarie ledamot. Sen dess har jag blivit omvald vid två kongresser, 2017 och i juni 2021.

I förbundsstyrelsen har man inte roller på samma sätt som i till exempel en klubbstyrelse utan man

har ett gemensamt övergripande ansvar för hela förbundet. Det finns dock några utskott och jag ingår sedan ett par år i ersättningsutskottet och har även tidigare varit del av placeringsutskottet.

### Hur tror du dina kollegor betraktar dig?

Svår fråga, det är nog bättre att fråga dem. Påläst kanske och rättvis. Jag har fått höra att jag är bra på att lyssna och har ett stort tålamod. Sen visar jag på gott och ont väldigt tydligt med mitt kroppsspråk vad jag tycker och tänker, vilket många påpekar.

### Vilka frågor/tvister driver Seko Posten mot Postnord just nu?

Just nu håller vi på och ser över medinflytande- och arbetsmiljöavtalet från 1997. Det handlar inte om att vi eller våra medlemmar ska tappa i inflytande, utan mer modernisera och sen se till att alla känner till och tillämpar avtalet i sin helhet. Medinflytandeavtalet i PostNord reglerar flera saker bland annat samverkan, arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal. Vi har just nu många tvister kring avtal om

bemanning och brott mot mer- och övertidsreglerna.

### Hur ser du på PostNords framtid?

Bättre nu än för ett par år sedan, då PostNord som företag inte mådde bra på grund av flera anledningar. Stor spariver påverkade kvaliteten negativt och PostNord hamnade mitt i ett mediadrev som påverkade våra medlemmar negativt.

Det är svårt att blunda för den digitalisering som sker inom brevverksamheten och det är också därför PostNord nu genomför en stor förändring, den största på flera år. En ny produktionsmodell införs inom brevproduktion, varannandagsutdelningen eller Solo. Seko Posten är delaktig på alla plan och för att genomförandet ska bli bra måste PostNord involvera alla på arbetsplatsen samt lyssna och lära sig av tidigare utrullningar.

Om man jämför med Danmark och hur digitaliseringen påverkat deras verksamhet ser det lite annorlunda ut i den svenska verksamheten. Sverige har en fullt uppbyggd logistikdel till skillnad från Danmark och med den växande e-handeln står PostNord Sverige bättre rustad. Just nu går det bra för PostNord,

hela koncernen, men framförallt Sverige som fortfarande är den delen av koncernen som bidrar mest till bolagets positiva resultat.

### Hur ser du på Seko Postens framtid?

Just nu tycker jag det ser bra ut. Seko Posten har många medlemmar, en hög organisationsgrad, duktiga förtroendevalda och en väldigt kunnig styrelse. Med tanke på allt som PostNord hittar på har Seko Posten mycket att göra och det kommer definitivt finnas ett behov av oss framöver.

Klimatet på arbetsmarknaden har förändrats, vi ser mer oseriösa aktörer i marknader där PostNord finns. Det kommer bli en utmaning för hela fackföreningsrörelsen framöver att möta dessa förändringar. Vi behövs nu och vi kommer behövas i framtiden. Seko Posten kommer fortsätta driva våra medlemmars viktigaste frågor som till exempel, heltid, schyst personalomställning, bra arbetsmiljö och kärnverksamhet i egen regi.

### Tack för intervjun och lycka till med framtidens utmaningar.

Tack och än en gång, Stort Tack för förtroendet!

## SAKER ATT TÄNKA PÅ INNAN ÅR 2022



**Du har väl** inte missat att ta ut dina två resultatdagar för det goda resultatet 2020?

**Då nationaldagen 6/6** var en söndag i år, har vi rätt att ta ut en extra ledig dag istället en annan dag. Glöm inte heller det.

**Vi vill även påminna** er om att vi har dubbelt friskvårdsbidrag i år. 3 000 kronor mot 1 500 kronor tidigare år (vid heltid). Passa på att nyttja bidraget, köp ett träningskort, unna dig en massage eller annan träning. Man bokför dessa pengar på ActiWay.

Visstidsanställda och timanställda har inte tillgång till

denna förmånsportal och kan således inte ta del av friskvårdsbidraget via portalen. Dessa personer får istället köpa sin friskvård hos en friskvårdsleverantör och därefter registrera sitt kvitto i Rese som en reseräkning.

För visstidsanställda gäller att de i slutet av sin anställningsperiod får ta del av årets friskvårdsbidrag. Bidragets storlek anpassas till hur mycket de arbetat i förhållande till en års- och heltidsanställning under anställningsperioden.

## VISSTE DU ATT...

**Har du** varit hos läkaren, sjukgymnast eller legat inne på sjukhus? Du vet väl att du får tillbaka 95 kronor för varje läkarbesök, 55 kronor för annan sjukvårdande behandling (t.ex. sjukgymnastik) och 70 kronor om du legat inne för sjukhusvård! Man får tillbaka alla pengar upp till högkostnadsskyddets nivå, som i år är 1 150 kronor.

Handlar du receptbelagda läkemedel, får du också tillbaka summan upp till högkostnadsskyddets nivå, i dagsläget 2 350 kronor. Lämna dina kvitton till din chef.



# ”Utan Sekos medlemmar stannar Sverige”

**Hej Gabriella! Grattis till ordförandeskapet i Seko.**

**Hur känns det nu efter sommaren?**

**Har du landat i den nya rollen?**

Tack snälla! Det känns fortfarande fantastiskt måste jag säga, det är ju det finaste uppdraget i världen. Jag tycker att jag landat bra i den nya rollen, jag har ju varit med länge och hunnit skaffa både nödvändiga nätverk och kunskaper.

**Berätta lite om dig själv.**

Jag är 51 år, född och uppvuxen i Stockholm. Gift med Putte som jag träffade för drygt 28 år sedan när vi båda arbetade på Telia Mobitel. Vi har tre barn tillsammans och bor kvar i Stockholm.

**Hur ser din karriär ut inom facket och politiken?**

Jag kom in i styrelsen i Statsanställdas Förbund när jag jobbade på det som då hette Televerket. Blev klubbordförande på Telia mobitel i Stockholm i början på 90-talet för att sen bli anställd som studieombudsman på Sekos förbunds kontor 1997.

Efter några år flyttade jag över till förhandlingsenheten, vilket kändes helt rätt för det var ju kanske förhandlare jag var allra mest. Jag ansvarade för flera olika avtalsområden innan jag så småningom blev biträdande avtalssekreterare innan jag 2009 började på LO.

Där arbetade jag i sju år med många olika saker: skolinformation, näringspolitik, facklig-politisk ombudsman, organisering och mycket mer. Under ett år därefter var jag utlånad till Socialdemokraternas partikansli. Det skulle ha blivit två år, men så fick jag frågan om jag ville ställa upp till valet som vice ordförande i Seko. Och det ville jag ju, komma hem till Seko igen.

**När började du arbeta fackligt?**

Tror att det kanske var 1990.

**Vad hade du för målsättning med ditt fackliga arbete när du började som fackligt ombud?**

Drivkraften har väl alltid varit att förändra det som funkade mindre bra, att förbättra och känna att mina arbetskamrater också kunde få inflytande över sitt arbete.

**Hur länge har du suttit med i förbundsstyrelsen och vad har du haft för roller där?**

Jag var faktiskt ersättare i förbundsstyrelsen under en kortare tid för väldigt länge sen, men annars är det de senaste fyra åren som vice ordförande.

**Hur tror du dina kollegor betraktar dig?**

Oj, jättesvårt att veta förstås. Kanske att jag är rak, orädd? Jag vet inte faktiskt.

**Vad är aktuellt inom Seko just nu?**

Det är massor på gång just nu, men framförallt ser jag ju fram emot fortsättningen på kongressen den 12-13 oktober. Det ska bli superroligt, och viktigt förstås. Det är ju där grunden läggs för de nästkommande fyra åren för hela förbundet.

Sen rivstartar vi med medlemsveckan direkt efter kongressen. Äntligen kan vi genomföra en medlemsvecka som är lite mer normal än förra året. Det finns inget roligare än att träffa medlemmar på deras arbetsplatser och ta del av deras synpunkter och verklighet. Det är där idéer föds och mycket av inspirationen hämtas. I det lite längre perspektivet kommer vi ha fyra år framför oss med mycket jobb. Alla kongressbeslut ska verkställas och vi har ju dubbelt så många motioner på denna kongress jämfört med förra. Ett styrkebesked tycker jag, men också fler saker som ska hinnas med att göra.



INTERVJU MED  
GABRIELLA LAVECCHIA  
FÖRBUNDSORDFÖRANDE  
SEKO

**Hur ser du på Sekos framtid?**

Vi har stora utmaningar framför oss. En hel del av dessa kommer vi att diskutera på kongressen när rapporten Seko Framtid ligger på bordet.

Seko är ju ett väldigt speciellt förbund och har en bredd som ingen annan. Vi organiserar medlemmar inom nio branscher vilket bara det är helt unikt. Sen ska till detta läggas en mängd olika yrkeskategorier inom varje bransch. Vi har ju som tema på kongressen, vilket även är lite av hela vår story, ”Utan Sekos medlemmar stannar Sverige”. Det är verkligen mitt i prick. Det räcker liksom att gå utanför dörren för att träffa en Seko-medlem.

Våra medlemmar har en helt avgörande roll för att samhället ska fungera. Men vår största utmaning inom överskådlig framtid är att fortsätta hålla en hög organisationsgrad och leverera bra resultat till medlemmarna även i tider av strukturomvandling, ökad individualism och konkurrens med andra förbund. Det är i organisationsgrad och antal medlemmar som vi bygger styrkan, inte minst i förhandlingsverksamheten.

**Tack för samtalet Gabriella!**

Tack själv!

# ”Det gäller att hänga med och anpassa sig”

**Fr.o.m. årsskiftet** (driftstart 10/1 2022) är tanken att vi i Region Väst samordnar alla skåpbilar i Storgöteborg till tre arbetsplatser.

Vi frågade Christofer Karlsson, Projekt- och verksamhetsstöd i region Väst, om vad skälet är.

## **Varför gör vi denna förändring?**

Tillväxten inom e-handeln är hög och konkurrensen från andra snabbfotade aktörer är benhård. Framför allt i våra storstäder!

Distributionen går allt mer mot kvällar och helger utifrån efterfrågan hos våra kunder. Men också för att ge oss själva förutsättningar till att säkerställa kapacitet för att omhänderta den ökande paketvolymen. För att kunna hålla korta ledtider och hög flexibilitet väljer vi nu att gå med ren logistikdistribution från färre platser.

## **Vilka arbetsplatser är det vi pratar om? Är planerna och organisationerna färdiga?**

Grunden för paketdistributionen kommer att utgå från Mölndal, Hisingen och Härryda. Berörda enheter i olika omfattning är utöver dessa Kungsbacka, Västra Frölunda, Centrum, Partille och Angered. Arbetet med organisationen pågår och kommuniceras löpande.

## **Hur kommer det sig att man drog gränsen där, och inte t.ex. Kungälv?**

Det handlar om en kombination av utrymme, volym och avstånd. Vad gäller Kungälv så är det en bit att åka, plus att det inte finns det inte plats i våra befintliga lokaliseringar, vilket därmed ger en naturlig avgränsning.

## **Detta innebär att skåpbilarna kommer tillbaka till Härryda paketterminal alltså?**

Ja, det stämmer och det kommer bli jättespännande. Här vill vi nyttja fördelen i att kunna lasta mer eller mindre direkt från maskinen.

Vi minskar manuell hantering, tunga transporter samt förbättrar tomgodslödet.

## **När det gäller Mölndal och Grimboåsen (Hisingen) så finns det redan många skåpbilar där. Kommer de nya att få plats?**

Tanken är att inte behöva öka på med speciellt många skåpbilar per arbetsplats. Utan att de befintliga skall nyttjas bättre genom att låta dem gå fler timmar på dygnet.

## **Kommer man få lasta och lossa i omgångar istället då?**

Det sker redan idag, men kommer att ske i ännu större utsträckning när större andel av distributionen sker under kvällen.

## **Finns det risk/möjlighet att fler arbetsplatser framöver också samordnar sina skåpbilar?**

Det är klart att konkurrens och marknadsutveckling kommer att ställa andra krav på oss över tid. Då gäller det att hänga med och anpassa sig både vad gäller arbetssätt och infrastruktur. Dock, som det ser ut just så nu har vi inga sådana planer.

## **Men var inte tanken att vi skulle hitta synergier mellan brevbäring och skåpbil? Att vi skulle samutnyttja lokaler och utkörning av både brev och paket. Faller det nu då?**

Nej, synergier kommer att finnas kvar mellan brev och paket, det är en av våra främsta styrkor.

Det som nu lyfts mot skåpbil är framförallt tidstyrda hemleveranser i storstadsgeografin. Andra paket kommer att ligga kvar och ambitionen är att småpaket även fortsatt skall gå i brevbäring.

## **Nu när Partille, Gbg Centrum och Kungsbacka släpper sina skåpbilar till de nya arbetsplatserna, följer personalen också med då? Eller finns det en möjlighet att önska sig till ett nytt ställe, i samband med förändringen?**

Det hade såklart varit önskvärt om man som chaufför vill jobba kvar i sin geografi och följer med till ”nya”



**INTERVJU MED**  
**CHRISTOFER KARLSSON**

**PROJEKT- OCH VERKSAMHETSSTÖD**  
**REGION VÄST**

arbetsplatsen. Det är ju ett sätt att säkra kompetens och trygghet vad gäller att leverera vårt kundlöfte. Men beslutet är individuellt och finns det andra önskemål så försöker vi såklart svara upp för dem.

## **Du nämnde tidigare att vi skall börja mer med hemleverans av paket på kvällstid och nu har vi hört även på lördagar. När börjar vi med detta?**

Distribution kvällstid är i sig inget nytt. Under senaste året har det rört på sig rejält och allteftersom hemleveranserna ökar så sker en successiv förskjutning i form av fler och fler kvällslingor.

Redan tidigare år så har vi kört hemleveranser och postombud på lördagar under Peak. Så även i år med start 13 november. Efter Peak kommer vi fortsätta med lördagsleveranser i Storgöteborg och intilliggande kommuner, då alltså med utgångspunkt från de ”nya” placeringarna på Hisingen, Härryda och Mölndal.

## **Stort tack för dina svar på våra frågor. Något annat du vill skicka med oss?**

Ett stort tack till alla medarbetare som dagligen inspirerar mig!



# JOBBA RÄTT 10 ÅR

För 10 år sedan vecka 38, hade Seko Posten en riksomfattande kampanj där vi över hela Sverige (inom Leverans) skulle börja Jobba rätt.

Det innebar att vi inom brevbäring, brevterminal, ODR och till våra chefer/specialister tog fram ett koncept och lathundar m.m. för hur vi borde jobba. Att vi bättre skulle följa de rutiner och de processer som Posten/Postnord har tagit fram.

Vi hade en tendens att ”gena” lite i våra arbetsgöromål. Vi kom för tidigt till våra arbeten, tog inte rasten fullt ut, stressade på i jobbet och sprang istället för att gå. Vi tog för stora buntar och dubbla vagnar/behållare m.m. för att tjäna några minuter här och där.

Detta var inte hållbart i längden och därför gjorde vi denna landsomfattande kampanj. Logistik var ett eget företag då och de gjorde också en likande kampanj något år senare. Frågan är om detta gav något eko bland oss. Jobbade vi enbart rätt i den veckan eller tog vi med oss detta arbetssätt framåt?

**Vi frågade** vårt HSO Claes Söderling, som ansvarade för kampanjen centralt för tio år sedan, om hans uppfattning.

## Hur var kampanjen, lyckades den?

Ja, det är en bra fråga. Vi la ner väldigt mycket tid och kraft för planering och upplägg. Inte minst försökte vi skapa opinion runt frågan. Både internt och utåt. Media var jätteintresserade och vi var med både i TV, radio och tidningar i samband med detta.

Det var en ovanlig kampanj, att jobba på det sätt som vår arbetsgivare faktiskt planerade för oss att göra, enligt våra processer. Skulle vi få förståelse från omvärlden? Dessutom var våra chefer väldigt skraja den veckan kommer jag ihåg.

## Fick vi någon medial förståelse?

Ja, det vill jag nog påstå. Vi siktade in oss på framförallt brevbärarna

utåt, för det är i den rollen som medborgarna träffar oss. Inte sagt att terminalens eller ODR:s verksamhet inte var viktig, men för att få gehör i samhället behövde vi lyfta fram en roll som alla känner igen.

Men media var med oss, det blev ingen ”maskningsaktion” i deras ögon, utan en seriös debatt, där vi kunde lyfta upp de problem som vi såg ute.

## Blev det någon skillnad? Gjorde veckan nytta?

Ja, det vill jag nog påstå. Vi ”ägde” verkligen arbetsplatserna den veckan. Allt arbete vi lagt ner lönade sig. Alla seko-ombud och skyddsombud på alla arbetsplatser la ner ett jättejobb. Material och en specialframtagen tidning m.m. hade skickats ut.

## Men hur är det nu? Jobbar alla rätt nu?

Nja, tyvärr har vi kvar ett slags betingbeteende fortfarande. Allt för många sliter och kämpar för att schemat och arbetstiderna skall stämma. Vi måste vända på den tanken, om inte mina arbetstider stämmer med mitt arbetsinnehåll, är det inte mig det är fel på. Då är det fel på schemat. Vi skall inte behöva komma ner på fritiden eller att inte ta ut våra raster, för att klara arbetsdagen. Stämmer det inte, får turtider och processer räknas om. Alla skall självklart göra sitt bästa, men tanken är inte att man skall gå på högvarv hela tiden.

## Behöver vi en ny Jobba rätt kampanj?

Ja, det skulle vi nog behöva. Framförallt nu när både Brevterminalerna och brevbäringen gått in i Solo och paketen ökar hela tiden. Samtidigt säger man centralt att Postnord skall vara bäst i branschen när det gäller arbetsmiljö och då bör vi få stöttning för att just Jobba rätt.



## INTERVJU MED CLAES SÖDERLING

HSO  
REGION VÄST

**Vi tackar Claes** för detta. Uppe till vänster ser du Jobba rätt symbolen, som vi tog fram för just den veckan. Uppmaningen gäller fortfarande, i allra högsta grad; **JOBBA RÄTT!**

## BESÖK PÅ HUB BRODALEN

**En regnig dag** i september besöker Postfacket huben i Partille. Väl inne i huset så möts vi av en medlem som släpper in oss genom FC. Runtomkring i lokalen ser allt ut att vara i sin ordning. Lokalen är stor med högt i tak, tur är väl det för i den andra änden av huset står det mängder med paket som är redo för leverans.

Här i Partille är det många brevbärare som även delar ut paket på turen. Man kammar in ett extra flöde för att underlätta utdelningen av alla flöden som ska med ut på tur. Vi är med på morgonmötet där alla brevbärarna lyssnar på gruppledaren som går igenom dagen. På hub Partille har man morgonmöten varje dag. Efter att ha presenterat oss på morgonmötet så minglar vi runt i lokalen och ställer några frågor hur det har gått med Solo.

**De flesta vi pratar med** går en ”tjock slinga” efter kamningen. En av brevbärarna hade i början svårt att hinna med sin tur. Men nu efter





att man justerat turen så tycker han den fungerar bra. Men långt ifrån alla är nöjda med sina turer och man tycker att de är för långa. Det är tungt att gå brevbäring med mer post och långa turer tycker man. Några säger att de gärna hade gått "tunn slinga" som variation.

När man inte hinner, eller kan göra övertid, skall man ringa in för att få hjälp på turen. Arbetsledningen vill helst att man ringer vid klockan 13 för att meddela om man inte tror sig hinna klart. För att undvika kvarligg försöker man skicka ut någon som kan ta över eller hjälpa till. Vi pratar även med en gruppleddare. Det verkar som att gruppleddaren delar bilden med brevbärarna. Man har gjort förbättringar och jobbar fortfarande med detta. Det finns fortfarande mycket att göra.

Vi pratar även om hur man jobbar på deras depåer. Där hjälps man åt och ingen går hem förrän alla är klara med sin utdelning. Alla är olika snabba beroende på olika fysiska förutsättningar, säger gruppleddaren.

**I fikarummet** är stämningen bra och man har idag fått en ny kaffemaskin. Efter att ha fikat en stund tar vi ett besök uppe hos cheferna för att höra deras syn på läget. Cheferna håller till på andra våningen.

Väl därinne pratar vi om hur det går och vad man gör för slags förbättringar. Man ser över turerna så de håller säger man. Man ser även över kamningar inne så man ska få mer tid ute. Vi delger cheferna även den informationen vi samlat på oss under dagen av brevbärarna. Sen är det dags att bege sig hemåt.

**Vägen ut** går genom FC igen där vi hamnar i samtal med tre medlemmar. En av medlemmarna ska veckan därpå gå i pension. Det ska bli väldigt skönt, tycker hon. Vi önskar henne lycka till och lämnar sedan Partille för den här gången.

## NYTT POSTOMBUD I VARBERG

**I Varberg finns** ett postombud som nu har sagt upp kontraktet och detta ombud måste därför ersättas med ett nytt eller två. Man har då hittat ett nytt postombud hos Pressbyrån belägen vid järnvägsstationen i Varberg. Problemet med det är att hela stationsområdet just nu är en byggarbetsplats.

I Varberg pågår ett tunnelbygge för att bygga ut till dubbelspår (påminner om kaoset i Göteborg och västlänksbygget). Tunneln ska vara färdig år 2024 och sträcka sig under hela Varbergs stad.

**Detta innebär** att för vår lastbilstransport blir det mycket krångel, då denna ska ta sig in genom två grindar och har ingen möjlighet att vända på området. Så antingen får man backa in eller backa ut. Att backa inne på ett område där man kör längs ena spåret och tågresenärer som kommer fram och tillbaka känns riskabelt. Inte så lätt att hålla koll på folk som stressar till sina avgångar, som har mer koll på sin mobil och lurar i öronen, än på vår backande lastbilstransport.

Våra kunder som ska hämta sina paket har inte heller någon möjlighet att parkera i närheten, eftersom gatan utanför är avspärrad. De kommer att få gå en bra bit för att sedan släpa tillbaka sina paket.

**När förslaget om** Pressbyrån kom upp på en lokal samverkan



sa samtliga deltagare nej till detta. Men det togs ingen hänsyn till vad vi tyckte. Enheten i Göteborg (Retail), som förhandlar fram våra ombud, skrev kontrakt med Pressbyrån ändå. Ett motargument som man får höra är att andra varutransporter kan ju köra in där. Naturligtvis kan dom det, men de är inte där varje dag som vi. Kanske har dom mindre fordon?

För tillfället kör vi ner med en skåpbil som med nöd och näppe går att vända. Detta kan man göra så länge det är små mängder. Men snart kommer Black Friday och julen.

### Hur går det då, när vi måste köra med lastbil?

- Det får inte ske nyetablering av ombud på ett sånt här sätt. Det måste vara en självklarhet att skyddet är med från start. Riskbedömning skall göras på platsen, där man ser över faror och risker för såväl chaufförer som allmänheten och vilka åtgärder som måste till för att skapa säker arbetsmiljö. Det här är ett skräckexempel som drabbar både oss och våra kunder, säger Tomas Dahl, Seko-ombud på huben i Varberg.



Tomas Dahl



## HIA

**Vad är handintensivt arbete?** Det finns en AFS (Arbetsmiljöverkets Författningssamling) som heter Medicinska kontroller i arbetslivet (AFS 2019:3). Den innebär att alla arbetsgivare måste anordna medicinska kontroller om man som arbetstagare utsätts för faktorer som kan leda till ohälsa. Sådana saker kan vara nattarbete, vibrationer, värme/kyla, buller eller kemiska produkter som kan ge allergier m.m.

**2019 lade man till** handintensivt arbete. Det innebär att om man har ett yrke där man jobbar med händer/handled i snabbt tempo, i ytterläge och med kraft, kan detta betraktas som handintensivt, om man gör det i minst 4 timmar. Så just nu håller vi på och kartlägger om några av våra arbetsuppgifter är att betrakta som handintensiva.

HR och HSO har därför träffat alla PC och skyddsombud för att diskutera frågan och kartlägga våra arbetsuppgifter. Detta måste göras på varje arbetsplats, för det handlar inte bara om vilka arbetsmoment det är, utan det handlar också om hur många det är och hur länge vi jobbar med dem. Det är ju olika på alla våra arbetsplatser. Om det förekommer handintensiva arbetsuppgifter är steg 1 minimera dem. Alltså; Kan arbetsmomentet tas bort? Går inte det skall man organisera arbetet så att man har en god arbetsvariation. Kvarstår det handintensiva (i 4 timmar) skall man som anställd erbjudas en medicinsk kontroll, var tredje år. Kontrollen är frivillig och den görs på Previa (utanför arbetstid).

**När vi har tittat** generellt på detta, kan man säga att brevtterminal, ODR och brevbäring är de yrken som verkar ha mest arbetsmoment som är att betrakta som handintensiva. Paket, skåpbil och lastbil använder också händerna så klart, men man lyfter oftast med större muskelgrupper än bara med händerna. Vi måste se över alla våra arbetsmoment i vilket fall som helst. Tanken är att det är personalen vi skall fråga ute. Det finns en särskild mall som vi skall använda som heter HAL och den har en subjektiv skala. Det är därför viktigt att fråga både män och kvinnor, långa och korta samt nyanställda och mer rutinerade. Kartläggningen skall vara klar senast 31/10.

## TILLBUD OCH NOLLVISION

**Efter att ha** gått igenom årets arbetsmiljöenkät (Focus) är det två områden vi skall ha extra fokus på i Region Väst under hösten.

Det ena området är tillbud. Vi behöver få in fler tillbud helt enkelt. Det kommer in alldeles för få rapporter om tillbud i vårt C2-system. Regionen har därför tagit fram ett material om tillbud som skall visas på alla arbetsplatser (APT) innan året är slut. Att dessa skall rapporteras in handlar om att vi vill undvika olyckor i nästa steg. Ju fler tillbud vi får in, desto fler olyckor kan vi undvika i nästa steg.

## ARBETSMILJÖVECKA 43: ATT HAMNA RÄTT I HJULET

**Varje år har vi** två arbetsmiljöveckor, vecka 15 och vecka 43. Då gör vi gemensam sak, arbetsgivare och skyddsombud, och hittar gemensamma aktiviteter i arbetsmiljöns tecken. 2021 har varit ett intensivt år och det återstår en del planerade aktiviteter som vi vill och behöver göra inom arbetsmiljöområdet. Nu har alla arbetsplatser möjlighet att samla ihop de aktiviteter som man ev. ligger efter med och få det gjort. Det kan t.ex. vara skyddsronder (både allmän och riktade), riskbedömningar, brandövningar eller att man har för många C2-ärenden som är försenade.

**Det lokala ansvaret** och ägarskapet för de arbetsmiljöaktiviteter som skall göras varje år är avgörande i strävan att skapa en hållbar arbetsplats. Låt oss ta vara på möjligheten att komma rätt i hjulet, om ni inte redan ligger i fas!

### Upplägg arbetsmiljöveckorna 40-43:

PC och skyddsombud skall se över sin lokala Prim-lista och ta fram de aktiviteter som man eventuellt ligger efter med. T.ex. skyddsronder (både riktade och allmän), utrymningsövningar, riskbedömningar eller skvalpande ärenden i C2 etc.

PC och skyddsombud gör sedan omgående upp en plan för att göra dessa aktiviteter senast under vecka 43. Ligger man i fas, kan man istället göra en tillbudsaktivitet. Använda ett framtaget bildspel på APT och uppmana om att ta fram (fotografera) exempel på typiska tillbud. Dessa kan vi sedan samla in och sprida vidare. Informera om PostNord Sveriges Friskvårdsbidrag, vilket är fördubblat från 2021. Påminna om PostNord Plus och olika bidrag för att öka trivselen på arbetsplatsen. Efter gjorda aktiviteter uppdaterar PC sin Prim-lista.



Det andra området är nolltolerans. Vår vision är att det inte skall förekomma några kränkningar, mobbing, hot och våld eller sexuella trakasserier inom vår region över huvud taget. Om någon utsätts för detta är det viktigt att man vågar anmäla det och att arbetsplatsen direkt inför åtgärder eller en aktivitet runt detta. Nollvisionen innefattar även missbruk.

**Har du blivit utsatt?** Tag kontakt med din chef, sekoombud eller skyddsombud och rapportera det. Självklart har man rätt att vara anonym.

# “Jag skulle vilja att vi håller i paketen så få gånger som möjligt”

**Hej Sören Boysen! Vem är du?**

Hej! Jag är 48 år, har två döttrar och bor i Torslanda.

**Har du några särskilda fritidsintressen?**

Jag gillar att spela poker, men även schack (hellre än bra). Jag gillar också att bada/simma, även vinterbad om tillfälle ges. Sedan är jag medlem i republikanska föreningen (som verkar för monarkins avskaffande).

**Hur länge har du arbetat på Posten/Postnord?**

Jag jobbar på Härryda Paketterminal och har varit med sedan starten 2005. Jag började dock redan när pakethantering var uti i Mölndal.

**Har du haft andra jobb än på Posten/Postnord?**

Jag har jobbat på Volvo Personvagnar, inom Svenska Kyrkan, men är också utbildad lärare.

**Vad fick dig att bli skyddsombud och sedan även huvudskyddsombud (HSO)?**

Jag blev skyddsombud för att lättare kunna påverka arbetsmiljön som vi verkar i.

**Är det några särskilda arbetsmiljöfrågor du brinner mer för än andra?**

Vi behöver minska förslitningen

på våra kroppar genom smartare arbetssätt. Men vi behöver också införskaffa bättre arbetsredskap och ha mindre vikt per paket.

**Vad tror du är den största utmaningen för Postnord, när det gäller paket?**

Största utmaningen är att klara ökade volymer, samtidigt som arbetsmiljön skall förbättras, inte bara bibehållas. Att säkerhet ska gå först och att det måste få kosta pengar.

När paketmängden ökar, hur skall arbetsmiljön hänga med, så att vi inte sliter mer på våra kroppar än vad vi behöver?

Jag skulle vilja att vi blev mer maskinoperatörer och ”håller” i paketen så få gånger som möjligt. Så därför är jag intresserad av tekniska lösningar och arbetsredskap som minskar förslitning. Att vi arbetar här tillsammans och delar på de tunga momenten och jobbar mer med huvudet än bara med kroppen.

**Vi behöver ju ha fler som engagerar sig både fackligt och som skyddsombud, framförallt på Härryda, hur kan vi lösa det? Hur skall vi locka fler att ta steget?**

Intresset för att bli skyddsombud eller facklig måste komma inifrån, men det som kan behövas är den sista pushen. När någon som har många



**INTERVJU MED  
SÖREN BOYSEN  
HUVUDSKYDDSOMBUD  
HÄRRYDA PAKETTERMINAL**

frågor och förslag på lösningar, kan det vara ett bra tillfälle att se om den personen är intresserad av att bli del av skyddsorganisationen t.ex.

**Finns det någon särskild hälsning du vill ge till dina arbetskamrater på Härryda?**

Om alla tänker på arbetsmiljön, utan att tänka på det, så skapas det en bra arbetsmiljö. Det ska inte bara vara en organisation som sköter det som ett särintresse.

**Stort tack för att du ville dela med dig och fortsatt lycka till med ditt uppdrag!**

Tack!



## BUSSHÅLLPLATS VID HPT

**Busshållplatsen** på ena sidan utanför Härrydas paketterminal har hela tiden saknat ett väderskydd, så man har fått stå i regnet eller i blåsten och vänta på bussen.

Härrydas HSO (Sören Boysen) kontaktade Västtrafik och påtalade problemet. Efter bara ett par veckor kom det sedan upp ett väderskydd (busskur) även på den sidan.

*Ett mycket bra initiativ och ett stort tack till Sören för detta!*

# “LAS-uppgörelsen har skakat om LO i grunden”

Just nu är det väldigt osäkert kring vad som ska hända med allt när det gäller LAS-frågan. Vissa delar som försäkringslösningar och pensionsavtal är väldigt invecklade och komplicerade och där finns inget förslag på lösning än. Det vi dock vet är att från och med juni 2022, när lagändringen träder i kraft, kommer det råda en större osäkerhet för alla på den svenska arbetsmarknaden.

Många av er har säkert följt debatten om förändrad arbetsrätt. Det har varit turbulent politiskt, men också inom LO-familjen, när uppfattningarna skilts åt om hur en förändrad arbetsrätt skulle kunna se ut.

I grunden var det inte nödvändigtvis fel av LO och TCO att förhandla med Svenskt Näringsliv om arbetsrätt och omställning. LO ville bland annat få stopp på missbruk av anställningsformen ”Allmän visstid” och ”hyvling” av heltidsanställningar till deltid. Svenskt Näringsliv hade

naturligtvis sina hjärtefrågor om ”ökad flexibilitet”, vilket för oss vanliga människor allt som oftast är ett likhetstecken med sämre anställningstrygghet. Problemet har varit att LO tvingats förhandla under galgen.

Hur kunde det bli såhär? Det är en fråga jag har ställt mig flera gånger det senaste året, turerna har varit många och jag har varit minst sagt förbannad på både vår regering, LO, IF Metall och Kommunal. Men i grund och botten är det varken regeringen, LO, IF Metall eller Kommunals fel.

Att förändra eller ”modernisera” arbetsrätten har varit en önskan från de borgliga partierna under snart ett decennium. När Centern och Liberalerna fick möjlighet i och med januariavtalet att förverkliga sin dröm var de inte sena att ställa krav. Krav som innebär en större osäkerhet för alla som har en anställning.



INLÄGG FRÅN VÄNSTER  
SANDRA SVENSK

ORDFÖRANDE  
SEKO POSTEN

Våra medlemmar behöver en mer ökad trygghet på jobbet, inte en ökad otrygghet som till stora delar C och L vill. Att en urholkad arbetsrätt dessutom skulle skapa fler jobb finns det inget stöd för, däremot visar viss forskning på att det skulle få motsatt effekt.

Då blir det för mig väldigt tydligt att de endast företräder arbetsgivarnas intresse, alternativt tycker de genuint illa om arbetarkollektivet och värdesätter

## CORONA TILLBAKABLICK



inte de människor som i grund och botten får Sverige att gå runt.

**I omgångar har** parterna fått flera chanser att försöka förhandla fram ett avtal, men det har aldrig varit lika villkor. Under resans gång gjordes även en utredning, en utredning som var till klar fördel för arbetsgivaren, och som skulle ligga som grund inför lagändringen om inte parterna kom överens om något annat.

Tänk såhär; om du får en godispåse med bara goda karameller, inte sjutton skulle du byta ut vissa av dem med en kompiskompis som har mindre goda karameller och du visste att du fick behålla alla om ni inte kom överens om bytet. Så nej, parterna fick aldrig chansen och det har vi Centern och Liberalerna att tacka för, men till viss del även regeringen som åtminstone kunde slängt utredningen i papperskorgen.

Jag inser att Socialdemokraterna aldrig hade drivit igenom en försämring av arbetsrätten om man haft egen majoritet i riksdagen, men jag kan ändå inte låta bli att känna en stor besvikelse över den uppkomna situationen.

**Efter att** förhandlingarna än en gång strandat och det varit tyst en period, kallade Kommunal tillsammans med IF Metall till en presskonferens. Det var den 4:e december 2020 och jag tror ärligt talat att en majoritet av LO:s medlemmar, inklusive de flesta i LO:s styrelse, blev chockade av vad de hade att förtälja. Att de tillsammans valt, utan övriga LO:s vetskap, göra upp med Svenskt näringsliv och ansluta sig till LAS-uppgörelsen. Den uppgörelse som tidigare Svenskt näringsliv och TCO gjort. Den uppgörelse som vi tillsammans med Kommunal och hela LO bara månader tidigare valt att rata utifrån att den inte var till gagn för våra medlemmar.

Jag var och är fortfarande mest besviken på Kommunal utifrån att de tillsammans med bland annat oss i Seko varit hårdast i att kritisera förslaget, som skulle innebära försämringar av svensk arbetsrätt. Allt detta har definitivt satt sina spår. Det har skakat om LO i grunden och många ifrågasätter varandra utifrån det som har hänt. Det har definitivt förändrat det fackligt-politiska sammabetet mellan LO och

Socialdemokraterna, en samverkan som är av yttersta vikt för våra medlemmar.

**Min uppfattning** är att arbetarrörelsen måste ta lärdom av vad som hänt. Socialdemokraterna får inte kompromissa ihjäl sig i förhandlingar med C och L, och LO måste kunna hålla ihop bättre. Arbetarrörelsen måste helt enkelt kraftsamla om vi ska kunna driva samhällsutvecklingen i en riktning som är bra för oss.

Det jag också tycker vi ska kan ta med oss, trots alla dessa svek och det ohederliga rävspel som pågått, är att Sekos företrädare har stått upp och varit tydliga. En sak är säker, Seko kommer fortsatt att stå upp för våra medlemmar och driva frågor som påverkar oss både när det gäller arbetsrätten men även i andra frågor.



## PANDEMIN SNART ÖVER?



**Äntligen verkar** pandemin klinga ut (?) och antalet nyinsjuknade och intensivvårdande sjunker. Som grund till detta ligger en god vaccinationstakt, där runt 80 procent av Sveriges befolkning idag fått minst en spruta (födda 2005 eller tidigare).

Vaccinerna har visat sig vara effektiva. Vi har en god vaccinationstäckning och man kan tydligt se effekten av vaccinationerna.

**Nu har regeringen** tagit bort ytterligare ett steg i våra restriktioner. Det som återstår efter den 29 september – steg 5 – handlar till exempel om att stanna hemma när man är sjuk, hålla avstånd och ha god handhygien. Det finns inget datum eller månad satt för när det sista steget skall kunnas tas bort.

**Steg fyra** beräknas t.o.m. den 29 september och innebär bland annat att:

- deltagartaken för allmänna sammankomster och offentliga tillställningar tas bort
- deltagartaken för privata sammankomster i till exempel hyrda lokaler tas bort
- de kvarvarande restriktioner som finns på serveringsställen tas bort
- Folkhälsomyndighetens råd om att arbeta hemifrån tas bort och en successiv återgång till arbetsplatsen kan inledas.

**När vi stämt av** med arbetsplatserna, är det några som redan har börjat återgå till ”det gamla vanliga”. Men pandemin är inte över än, framförallt sprids smittan bland de yngre just nu.

Så tänk er för, fortsatt hålla avstånd, tvätta händerna och var hemma när du känner symptom, ett tag till.

**Det är** upp till var och en om hen vill vaccinera sig, men Folkhälsomyndigheten håller fast vid att rekommendationerna som riktas mot ovaccinerade är strängare.

# ATT TÄNKA PÅ INNAN DIN PENSION

**Det här ska du tänka på innan du går i pension:**

**Du ska säga upp** dig 2 månader innan du vill sluta.

Din **allmänna** pension ska du ansöka på:

[www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se)

Vi har en flexibel pensionsålder. I dagsläget så kan du gå tidigast vid 62 års ålder om du är född innan 1960. Om du är yngre, så är pensionsåldern högre.

**Du har också** ett antal **tjänstepensioner**. Det normala är att ta ut dem vid 65 års ålder. Det bästa är att kolla på: [www.minpension.se](http://www.minpension.se) vilka tjänstepensioner du har. Där kan du även göra en prognos.

En del av tjänstepensionerna är på 5 år eller livsvariga och man kan välja att ändra utbetalningstiden. Det är bra att kontakta de olika bolagen du har din tjänstepension i, gärna några månader innan, t.ex. Kåpan. En del av bolagen kontaktar dig, men inte alla.

## ÖB-rätt

**Du som har rätt** att gå enligt övergångsbestämmelserna, kan gå i pension vid 60 år eller 63 år. Detta gäller personer som är födda 1963 eller tidigare och som var anställda

1991.04.01 på en lägre pensionsålder än 65 år och fyllt 28 år senast 1991.12.31 och haft fortsatt likvärdig anställning. Du får då 65 % av din pensionsmedförande lön. Ett tips är att försöka höja den pensionsmedförandelönen när du är 59 om du ska gå vid 60. Det gör du genom att ta ut all semester, ob-tillägg och kompensationsledighet det året.

## 80-90-100

**Du ska ha fyllt 58 år** och ha minst 20 års sammanhängande anställning. Jobbar 80 %, får 90 % i lön och 100 % insatt till tjänstepensionen.

Om du har ÖB-rätt förbinder du dig att jobba till 62 år innan du kan ta ut ÖB-rätt. Om du har 63 år med ÖB-rätt så försvinner den.

## A-kassan

Om du vill gå ut ur A-kassan så måste du göra det aktivt på: [www.sekosakassa.se/avsluta](http://www.sekosakassa.se/avsluta)

Som pensionär kan du byta till pensionärsklubben, även detta måste du göra aktivt.



# MEDLEMSUTBILDNINGAR 2021

**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: 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 fysiskt.

**DATUM FÖR 2022 KOMMER I NÄSTA NUMMER.**

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

**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.

**GÖTEBORG 2-3 NOVEMBER**

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

**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

KAMP	OND	HUMOR	HAN I STAR WARS	VIDA KÄND	KASE		KRATT- OR	
FLOD						GREK. ETA →		
DRÅP						TVÅ LIKA →		
TRÄD			VEN		LIKVÄL TVIVEL	↓		BLEV DET 1921 ↓
LAVO- ARER						SYRE ↘		
							FLÖDE	
			FÖDÅ		KONSTRÄ TIDS- ÅLDER		VISARE	
			FACK- FÖR- ENING					DOM- STOL
			FLÄCKA FRÖN					
ARBETS- GIVARE	↓	Ω						
FLYTTADE MÅNGA TILL PÅ 1800-T								PEKKA SALONEN
GRYNIG OST						HÄMND- GUDINNA FOSFOR		
SPOL- VÄT- S						SNUS FÖRST		
DOM- ESTI- CERADE						ROS		



Namn: .....  
 Adress: .....  
 Postnr: .....  
 Ort: .....

**Krysset skickas in till:**  
 Seko Posten  
 Kruthusgatan 17  
 405 24 Göteborg  
**Fem rätta svar** kommer att belönas med  
 ett pris. Senast den **11 november 2021**  
 vill vi ha in Ditt svar. **Lycka till!**

**Rätt svar på krysset i  
 Postfacket 2021-2 hade:**  
 Ove Flink, Trollhättan  
 Ann-Sofie Thelin Wahlberg, Bullaren  
 Lars Persson, Göteborg  
 Per Olander, Veddinge  
 Yvonn Andersson, Hisings Backa

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

# Värva en arbetskamrat – få 200 kr!

Från den 1 oktober till den 31 december får du ett superpresentkort på 200 kronor för varje ny medlem du värvar till Seko.

Så här funkar det:

- 1 Prata med en arbetskamrat om att bli medlem**  
Kanske har du någon på jobbet som funderar på att gå med i Seko, kanske de nyanställda ännu inte blivit tillfrågade?

- 2 Skriv in personen och ange dig själv som värvare**  
Använd QR-koden för att komma till Sekos inträdesansökan, eller gå direkt till [seko.se/blimedlem](https://seko.se/blimedlem). När du skriver in den nya medlemmen, ange dig själv som värvare i fältet längst ned på sidan.



- 3 Använd ditt presentkort!**  
Så fort den nya medlemmen betalat sin första avgift skickar vi ett superpresentkort på 200 kronor till dig. Det finns ingen övre gräns för hur många nya du kan värva. Möjligheten är endast öppen för medlemmar i Seko.