

POSTFACKET

En facklig tidning för Sekomedlemmar i Region Väst



Foto: Håkan Hallengren

GULLHOLMEN

En medlemsförmån

INTERVJU

med
Lasse Berntsson

SAMMANSLAGNING

Klubb Väst och
Terminalklubb Väst

Seko Posten klubb Väst
Kruthusgatan 17
405 24 GöteborgSeko Direkt
Tel: 0770-45 79 00
sekodirekt@seko.seTandvårdskassan:
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**

Claes Olsson

Telefon 0705-14 33 79
claes.c.olsson@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**

Joakim Elg

Telefon 0708-30 55 67
joakim.elg@postnord.com**Förhandlingsansvarig Brevterminalen**

Tesfaldet Semere

Telefon 0736-37 42 28
tesfaldet.semere@postnord.com

LEDARE



Nu är det dags att prioritera grundbemanningen!

Seko och arbetsgivaren är överens om att heltid är utgångspunkten för alla anställningar (det är i alla fall ambitionen). Och att deltid på så hög anställningsomfattning är ett komplement till heltidsanställningar. Sen har vi även en typ av anställning som heter extraanställning.

Extraanställda ska **enbart** nyttjas de dagar då det finns ett behov, d.v.s. om det är en väldigt stor frånvaro på arbetsplatsen. De ska alltså inte användas dagligen.

Detta är något som våra två Terminaler verkligen bör titta på, för där verkar man använda sig av både extraanställda och bemanningsföretag dagligen. På Göteborgs brevterminal har man inte tillsvidareanställt en enda person på heltid på många år.

Åren innan vi gick in i Solo (vilket vi gjorde i början på förra året) var vi också överens om att inte tillsvidareanställa (fastanställa) så många, utan de fick istället visstidsanställningar.

Varför gjorde vi så, kan man undra?

Jo, av den enkla anledningen att arbetsgivaren inte skulle behöva säga upp personal. Arbetsgivaren räknade med att man skulle behöva göra sig av med ca 30 % av personalen.

Tyvärr resulterade detta i en otrolig omsättning av personal, vilket både var påfrestande på chefer (som hela tiden var tvungna att leta ny personal), men framför allt på den ordinarie personalen som hela tiden fick lära upp nya och dra det tyngsta lasset.

Nu har vi snart haft Solo i region Väst ett helt år och företaget landade på ett ekonomiskt plusresultat på 2,48 miljarder för 2021. Ja, du läste rätt **miljarder!** Ingen i vår region behövde sägas upp.

Så, vad får vi anställda för detta? Vi "medarbetare" som står överst i PostNords berömda diamant. Vi kanske får bättre arbetsmiljö? Tryggare anställningar? Resultatdagar? Lite mer pengar i våra potter i kommande löneförhandlingar? I skrivandets stund går det rykten om att man ska få 500 kr i bonus/anställd att göra någon aktivitet för på arbetsplatsen.

"Vi vill inte ha ett tack, vi vill ha ett varsågod!"

Seko kämpar för att PostNord SKA sätta sina anställda överst i diamanten. Det anser vi att man gör genom att ge tillbaka till de som har varit på plats, som har utfört arbetet för företaget det senaste året. Utan oss hade PostNord inte haft det fina

ekonomiska resultatet. Vi vill inte ha en klapp på axeln, eller ett tack. Vi vill ha ett varsågod!

Vi vill att man ska hålla det man lovar. Arbetsgivaren har gång på gång lovat att man ska samverka grundbemanningen, men det fallerar kvartal efter kvartal på ett antal arbetsplatser, på grund av att de tydligen själva inte vet vad en grundbemanning är.

Det är ganska konstigt eftersom man faktiskt skrivit ett avtal som heter just "Kollektivavtal om bemanning".

Att veta hur många anställda man behöver i daglig drift borde väl inte vara så svårt? Att grunden är tillsvidareanställda på heltid, kanske några deltidsanställda och självfallet några som vikarierar för personer som är tjänstlediga (t ex för studier). Det är grunden.

En vanlig dag borde det inte finnas en enda person på en arbetsplats som gör övertid! En vanlig dag borde det inte finnas extraanställda eller bemanningsföretag på våra arbetsplatser! En vanlig dag borde grundbemanningen hålla. Nu är det banne mig dags att prioritera grundbemanningen!

För att detta ska fungera är det dags att VI börjar jobba rätt! Att VI jobbar de tider som finns på vårt schema (det vill säga att vi börjar jobba den tiden som står på schemat och att vi går hem den tiden som står på schemat). Det är det vår **tid** vi säljer. I gengäld får vi **lön** och ett **antal rättigheter och skyldigheter**.

Från och med vecka 38 kommer vi uppmana alla medlemmar att verkligen jobba rätt! Det handlar inte om att maska eller göra saker och ting långsammare, utan att vi ska jobba enligt de rutiner och tider som arbetsgivaren faktiskt säger att vi ska göra. Så håll utkik efter "jobba rätt" kampanjen v. 38!

Ingen har väl undgått det som händer i Ukraina. Seko fördömer naturligtvis invasionen av Ukraina, den förödelse och lidande som det ukrainska folket nu får utstå. "Det finns ingen väg till fred – fred är vägen", Mahatma Gandhi. Detta gäller alltid, överallt i världen. Solidaritet och människovärdet står vi upp för.

Seko Posten klubb Väst beslutade på sitt årsmöte den 2/3 att skänka 10 000 kronor till humanitär hjälp för människorna i Ukraina. 5 000 kronor till UNHCR och 5 000 kronor till Olof Palmes internationella center.

Sofia Svensson

Förhandlingansvarig för
Region Väst

och

Ordförande för
Seko Posten klubb Väst

Innehåll:

- 2-3 Ledaren
- 4 Klubbarnas årsmöten
- 5 Klubbsammanslagning/
Henriks poddtips
- 6 Nyheter på Härryda HPT
- 7 Åtta tycker/ Hockeyspel
- 8 Friskvårdsbidraget
- 9 Komp eller övertidsersättning?/ Alla hjärtans dag
- 10 Utlämning på depå Torslanda
- 11 Folksamns sjuk- och efterlevandeförsäkring/ Hemsidan
- 12 Intervju med **Lasse Berntsson**
- 13 Ombyggnation på GBT
- 14 Arbetsplatsbesök i Alingsås
- 15 Stugor på Gullholmen
- 16 Arbetsmiljö
- 17 Arbetsskador & tillbud 2021
- 18 Förändring i pakethantering/
Byt fack inom LO
- 19 Diamanten
- 20-21 Inlägg från vänster
- 21 Brott mot kollektivavtalet
- 22 Medlemsutbildningar 2022
- 23 Tävling/ Krysset
- 24 Bli medlem i Seko

Följ Seko Posten klubb Väst på Facebook:



Följ Seko Posten Terminalklubben Väst på Facebook:



KLUBBARNAS ÅRSMÖTEN

Seko Posten Terminalklubb Västs årsmöte

Mötet hölls den 26 februari 2022 på Hotell Riverton. Sofia Svensson, ordförande i Seko Posten Klubb Väst, blev inbjuden att sitta som mötesordförande. Tesfaldet Semere som mötessekreterare.

På mötet deltog 30 röstberättigade medlemmar. Håkan Hallengren valdes om till klubbens ordförande. Till ledamot valdes Johan Sandgren och som ersättare Nidia Bäckström. Revisor för klubben blev Anders Andinsson. Valberedning blev Oscar Soffici, Michele Andersson och Aram Faizullah Hassan.

Då man på årsmötet skulle ta beslut om sammanslagning med Seko posten Klubb Väst, fick Sofia Svensson berätta lite om bakgrunden till förslaget om sammanslagning. Hon visade ett bildspel för att visa vad klubbarna gör tillsammans i nuläget. Mötet fick chans att diskutera farhågor och fördelar med att slå ihop klubbarna. Fördelarna med att slå ihop vägde över och årsmötet röstade för en sammanslagning.

Terminalklubbens styrelse ser ut så här fram till sammanslagningen:

Ordförande: Håkan Hallengren, **Vice ordförande:** Roger Stämby, **Kassör:** Solweig Kalén, **Sekreterare:** Tesfaldet Semere, **Ledamöter:** Johan Sandgren och Sarah Tajjyik, **Ersättare:** Nidia Bäckstrand.



Seko Posten klubb Västs årsmöte

Det var 32 deltagare på Seko Posten klubb Västs årsmöte den 3 mars 2022.

Mötet hölls på Hotell Kusten. Klubben hade lånat den lilla utställningen ”Vi som arbetar med våra kroppar” av LO i Västsverige. Camilla Hjelm visade en film om utställningen och under pauserna kunde deltagarna titta på utställningen.

Daniel Hansen, som sitter i Seko Postens styrelse, satt årsmötesordförande. På årsmötet valdes Sofia Svensson om till ordförande för klubben och Camilla Hjelm till sekreterare. Annica Sand och Maria Papamoustou valdes till ersättare i styrelsen.

Representantskapet konfirmerade även valen av ledamöter till styrelsen som sektionerna utsett; Henrik Pettersson i sektion Göteborg Öst, Johan Andersson i sektion Uddevalla/Trollhättan, Claes Olsson i sektion Södra Bohuslän/Norra Halland och Joakim Elg i sektion Göteborg Väst.

Jeanette Lundvall valdes till revisor. Camilla Widman och Stefan Ottsjö till revisorsersättare. Pontus Norman blev vald till valberedningen. Helena Sällberg och Artur Gross till ersättare för valberedningen.

Klubb Västs styrelse ser ut så här fram till sammanslagningen:

Ordförande: Sofia Svensson, **Vice ordförande:** Johan Andersson, **Kassör:** Jens Cedervall, **Sekreterare:** Camilla Hjelm, **Ledamöter:** Henrik Pettersson, Claes Olsson och Joakim Elg, **Ersättare:** Annica Sand och Maria Papamoustou.

Håkan Hallengren, ordförande för Seko Posten Terminalklubb Väst, var med på årsmötet. Han och Sofia Svensson visade tillsammans bildspelet om bakgrunden till förslaget om sammanslagning. Även här öppnade vi upp för diskussion gällande farhågor, för- och nackdelar. Även representantskapet i Seko



Posten klubb Väst röstade för en sammanslagning med Seko Posten Terminalklubb Väst.

Johan Büser, riksdagsledamot för Socialdemokraterna, var gäst på årsmötet. Han pratade om OSSE (Organisationen för samarbete och säkerhet i Europa), kriget i Ukraina och valåret 2022.

Claes Söderling pratade om Jobba rätt vecka 38, nya arbetsredskap för skåpbilschaufförer och Previas rapport gällande Solo.

Daniel Hansen rapporterade om aktuella frågor i Seko Posten (heltid, kärnverksamhet i egen regi och ansvarsfull personalomställning) Det finns två arbetsgrupper centralt: Kollektivavtal om bemanning och Medinflytandeavtalet. Årsmötet hade en diskussion gällande individuella löner och ett alternativt lönesystem.

På den sista beslutspunkten på dagordningen beslutade representantskapet att skänka 10 000 kronor till Ukraina; 5 000 kronor till Olof Palmes internationella center och 5 000 kronor till UNHCR.

Helena Sällberg och Pontus Norman tackades för sin tid i styrelsen med en liten present.



Johan Büser

SAMMANSLAGNING AV KLUBBARNA

Under de senaste två åren har Seko Posten Klubb Väst och Seko Posten Terminalklubben Väst ökat sitt samarbete.

I dagsläget gör vi väldigt mycket gemensamt. Vi ger ut vår tidning Postfacket, vi genomför medlemsutbildningar, träffar för långtidssjuka och har medlemsmöten för chefer och ledare tillsammans för att nämna några saker.

I och med PostNords senaste omorganiseringar har vi inte längre skilda verksamheter. Terminalklubben har inte bara terminalverksamhet, utan har även skåpbilschaufförer och lastbilschaufförer i sin klubb, precis som Klubb Väst. Det innebär att båda klubbarna har medlemmar i dessa yrkeskategorier.

Med denna bakgrund har de båda klubbstyrelserna diskuterat en eventuell sammanslagning av klubbarna och detta togs upp för beslut på klubbarnas årsmöten. Både årsmötena beslutade att genomföra en sammanslagning under 2022.

Kommer detta påverka er medlemmar?

Nej, detta kommer inte påverka er särskilt mycket. Klubbarnas förhoppning är snarare att det ska underlätta för er. Att det ska bli lättare för att få kontakt med Seko.

Kommer det att påverka de förtroendevalda?

Ja, på ett förhoppningsvis positivt sätt. Vi blir fler som kan samordna aktiviteter, utbildningar och möten för medlemmar. Vi lär och stöttar varandra bättre i en och samma klubb, än i två klubbar som gör samma saker, var för sig. Vi tror alltså att det kommer att stärka alla seko- och skyddsombud.

Vi vill med denna sammanslagning genomföra fler aktiviteter och medlemsmöten lokalt, på respektive arbetsplats. Terminalklubbens medlemmar kan även få möjlighet att gå med i Tandvårdskassan*.

**Tandvårdskassan kostar 100 kr/månad och ersätter 50% av dina kostnader för tandvård, upp till 10 000 kr/kalenderår. Du skickar bara in dina kvitton till Tandvårdskassan och så får du tillbaka hälften av det du betalt.*



Det finns många bra poddar och ljudböcker att lyssna på.

Du hittar poddarna där poddar finns.

Tipsa om en podcast eller ljudbok!

Maila till: henrik.pettersson@postnord.com



Folkbildningens fantastiska framtid

En podcast om demokrati, innovation och människor



Allt är arbetsmiljö

Allt är arbetsmiljö
Allt är arbetsmiljö är en oberoende podd med syfte att inspirera och sprida kunskap. Det här är en podd främst för dig som är nyfiken på eller arbetar med företagshälsa, eller är HR, chef eller skyddsombud.



Gräns

Förstå hur Sverige försvarar sig mot hoten som finns här och nu. En podd om säkerhetspolitik och maktspelet som sker i det dolda.



Dokumentär Palmeutredningen inifrån del 1/7: Olof Palmes sista timmar

Den 28 februari 1986 skjuts Sveriges statsminister Olof Palme ner på öppen gata. Den 55-årige länspolisöversten i Stockholm, Hans Holmér, ställs inför sitt livs största utmaning: att hitta gärningsmannen bakom Palmemordet.



P4 Dokumentär
Del 1/3 Algots - Löpande bandet, experimentet som förändrar allt.
Klädimperiet Algots klär folkhemmet – i färgglada, bekväma kläder som alla har råd med. Miljontals plagg ska lämna Borås och nyckeln är en ny uppfinning - det löpande bandet. Men sömmerskorna tvekar.

NYHETER PÅ HÄRRYDA PAKETTERMINAL

Pollare vid inbanorna

Vecka 9 kommer, förhoppningsvis, ett arbete att påbörjas som kommer öka säkerheten för terminalarbetarna väsentligt.

Det kommer att sättas dit skyddspollare, som är 120 cm höga vid inbanorna. Inbanor är där man lägger på paket som åker upp i sorteringsmaskinen. Det kommer att fästas pollare i golvet framför den som står och lägger på paket på inbanan och en pollare bakom, vilket omöjliggör att pallarna trycks fram för långt av trucken. Detta minimerar därmed skaderisken för personal som lossar och lägger upp paket. Den inbana som blir först ut som en testinbana är A13.



Kylvästar

Kylvästen är en tunn väst som doppas i vatten och sedan kyler den kroppen i fyra timmar. Efter det måste den doppas i vatten igen för att få ny kyleffekt.

Paketterminalen i Toftanäs (Malmö) har testat den med ett positivt resultat. Den passar perfekt när man står på släp under eftermiddagar och kvällar och lastar eller lossar. Släpen kan bli väldigt varma efter att stått i solen en hel dag. Alla som kommer ha behov av en sådan på Härryda ska kunna få en.

Värmeväst

Det köptes in sex värmevästar till vår paketterminal under vintern för att testa om dessa var bra och funktionsdugliga att arbeta

i. Västartarna är tänkta att främst användas av truckförare, personal som inte rör sig så mycket men ändå arbetar i terminalen och av underhållspersonal som arbetar vid öppna portar m.m.

Västen är vindtät och vattenavvisande samt har tre värmeslingor i sig som drivs med en extern powerbank med USB-anslutning. Utvärderingen av västen pågår, men det lutar åt att det blir fler inköp av värmevästar.

Pakethiss

I juni öppnades en LKM (Lokalt kundmöte) på Härryda paketterminal. Det var en hastig process efter att ett ombud valt att avsluta sitt samarbete med PostNord.

Under tiden som har gått fram till nu så har arbetsplatsen utvecklats mer och mer och nu i månadsskiftet januari/februari så har en "pakethiss" installerats.

Det är en riktig bjässe som är sex meter hög, tre meter djup och fyra meter bred. Den ska spara på utrymmet och komplettera de hyllor som finns och enligt uppgift ska man kunna lagra upp till 1500 mindre paket i den.

Paketet kommer ut ur maskinen till den anställde i normal disknivå och därmed en lämplig arbetshöjd för att kunna lyfta paketet på rätt sätt.

Maskinen är ett välkommet tillskott på arbetsplatsen och det finns bara ytterligare en liknande pakethiss på paketterminalen i Veddesta. Vårt HSO Sören Boysen har varit aktiv och deltagit i hela processen och slutbesiktning och riskbedömning innan uppstart ska ske i vecka 8.

Vi tycker det är roligt när man satsar på att utveckla arbetsplatsen med fler smarta arbetsredskap, som sparar våra medlemmars kroppar och minskar risken för förslitningsskador. Arbetet på paketterminalen är redan tungt som det är.



ÅTTA TYCKER

Det är val den 11/9. Vilken fråga är viktigast för dig?



Styckegodsterminalen

Haris Avdic

Inflationen. Med läget som det är nu, gäller det att ekonomin fungerar.



Hub Uddevalla

Daniel Johansson

Jag tycker att miljön är valets viktigaste fråga.



Göteborg Lastbil

Christian Sjöberg

Stärka upp vården. Att vi inte hamnar i samma läge, som när pandemin startade.



Hub Göteborg Centrum

Rauno Rautavirta

Försvarsfrågan är den viktigaste frågan i denna stund.



Styckegodsterminalen

Tomas Nordström

Äldrevården. Jag vet hur dåligt skött den är, med personalbrist mm.



Göteborgs Brevterminal

Peshwan Behrami

Miljö och Demokrati är brinnande dagens och framtidens frågor!



Göteborg Lastbil

Per Backlund

Att inte borgarna/SD får ta över makten. Det är mycket viktigt att SD hålls utanför någon makt.



Styckegodsterminalen

Zlatko Grgic

Välfärden, ordning och reda i samhället. Det fungerar inte annars.



Josefine Larsson testar det nya hockeyspelet.

HOCKEYSPEL

Nu har Hub Hisingen äntligen packat upp sitt hockeyspel, som de ska använda på arbetsplatsen.

Josefine Larsson fick äran, för att det var hon och Naomi Garnatz som var med på det vinnande fotot.



Det vinnande fotot.

FRISKVÅRDSBIDRAGET 2022



Under 2022 har du som arbetar i PostNord 3 000 kronor i friskvårdsbidrag, om man är tillsvidareanställd och arbetar 100%.

Epassi

Den 3 januari gick PostNord över från ActiWay till hälsoportalen Epassi som är deras samarbetspartner för friskvård. Epassi är en del av förmånsportalen MyBenefit.

En nyhet, som kommer med Epassi, är att man kan göra köp i Epassis app. Du slår in önskat belopp och visar kvittot i appen för leverantören.

Precis som innan kan man betala friskvårdsaktiviteter genom att endast visa legitimation hos leverantören. För att köpa friskvård online loggar man in i förmånsportalen. Som tidigare kan man även lämna in ett kvitto i efterhand. Epassi-appen laddar man ner där appar finns.

Visstidsanställda och timanställda

Visstidsanställda och timanställda har inte tillgång till förmånsportalen och kan således inte ta del av friskvårdsbidraget via portalen. Dessa grupper av anställda 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.

Exempel 1 (anställningsgrad 100 %): Anställningen påbörjas 1 mars och avslutas 31 augusti (6 månader). Personen får i augusti registrera sitt kvitto i Rese och får då 1 500 kronor i friskvårdsbidrag.

Exempel 2 (anställningsgrad 50 %): Anställningen påbörjas 1 januari och avslutas 31 mars (3 månader). Den anställde får i mars registrera sitt kvitto i Rese och får då 376 kronor i friskvårdsbidrag.

Tillsvidareanställda timanställda kan erhålla sitt friskvårdsbidrag när som helst under året. Bidragets storlek anpassas till hur mycket de arbetat i förhållande till en års- och heltidsanställning under anställningsperioden.

Det är upp till varje chef att se till att alla anställda under ett kalenderår får maximalt 3 000 kronor i friskvårdsbidrag.

Extraanställda

Extraanställda har inte tillgång till förmånsportalen och kan således inte ta del av friskvårdsbidraget via portalen. Denna grupp anställda får istället köpa sin friskvård hos en friskvårdsleverantör och därefter registrera sitt kvitto i Rese som en reseräkning.

För extraanställda gäller att de får ta del av årets friskvårdsbidrag med 600 kronor/kalenderår. Detta oavsett anställningsgrad.

Exempel 1 (anställningsgrad 40 %): Anställningen påbörjas 1 januari och

avslutas 31 december (12 månader). Medarbetaren får 600 kronor i friskvårdsbidrag genom att registrera sitt kvitto i Rese. Detta kan göras när som helst under året.

Exempel 2 (anställningsgrad 1 timme under ett helt år):

Medarbetaren får 600 kronor i friskvårdsbidrag genom att registrera sitt kvitto i Rese. Detta kan göras när som helst under året.

Uppgifter som kvittot måste innehålla för att vara giltigt

För att anställda skall kunna få sitt friskvårdsbidrag från PostNord måste kvittot innehålla följande uppgifter:

- Den anställdes namn
- Datum då köpet gjordes
- Datum då aktiviteten utfördes eller skall utföras
- Köpt tjänst
- Pris
- Moms
- Leverantörens namn
- Leverantörens organisationsnummer
- Leverantörens adress



KOMPENSATIONSLEDIGT ELLER ÖVERTIDSERSÄTTNING?

Under vintern så har en fråga om att begränsa våra medlemmars möjlighet att ta ut kompensationsledigt aktualiserats. Arbetsgivaren vill sätta ett tak och begränsa möjligheterna att spara ihop kompedighet när man utför övertidsarbete, då de tycker att vissa arbetstagare har för många timmar på kontot.

Vi har haft dialog med arbetsgivaren om detta och det finns inte något i vårt kollektivavtal som säger att man inte får ta ut övertiden i komp. Det är inte heller reglerat hur många timmar man kan ha sparade.

Så här står det i kollektivavtalet §7 mom 7:

”Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledigt). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas”



Vår tolkning av avtalet är att många timmar ”komp” på kontot inte innebär särskilda skäl för arbetsgivaren att neka våra medlemmar att få ut sin kompensation för övertidsarbete i ledig tid (kompensationsledigt). Vi har inte någon överenskommelse med arbetsgivaren om begränsningar i antal timmar som man får ha (varken på regionen eller centralt).

Om arbetsgivaren av något skäl nekar dig att skriva upp ”komp” för den övertid du jobbat, vill vi att du tar kontakt med er fackliga klubb eller ert lokala sekoombud.”

Arbetsgivare har alltså **inte** rätt att kräva att ni endast tar ut er övertidsersättning i pengar!

ALLA HJÄRTANS DAG

Den 14 februari kallas ju för Alla hjärtans dag och en del firar den och andra gör det inte. Den brukar ju möjligen firas tillsammans med sin käresta.

Så döm om vår förvåning när vi kom in på paket-terminalen och välkomnades av ett kärleksbudskap. Det var minst sagt förvirrande, för nåt liknande har nog aldrig inträffat på arbetsplatsen under dess 16-åriga historia så vitt vi kan komma ihåg.

Ett kul initiativ från några av våra produktionschefer tycker vi!



UTLÄMNINGEN PÅ DEPÅ TORSLANDA

På Torslanda depån jobbar ca fem stycken brevbärare varje dag. Den fungerar dessutom som lunchställe för paketchaufförer och brevbärare som kör tunn slinga.

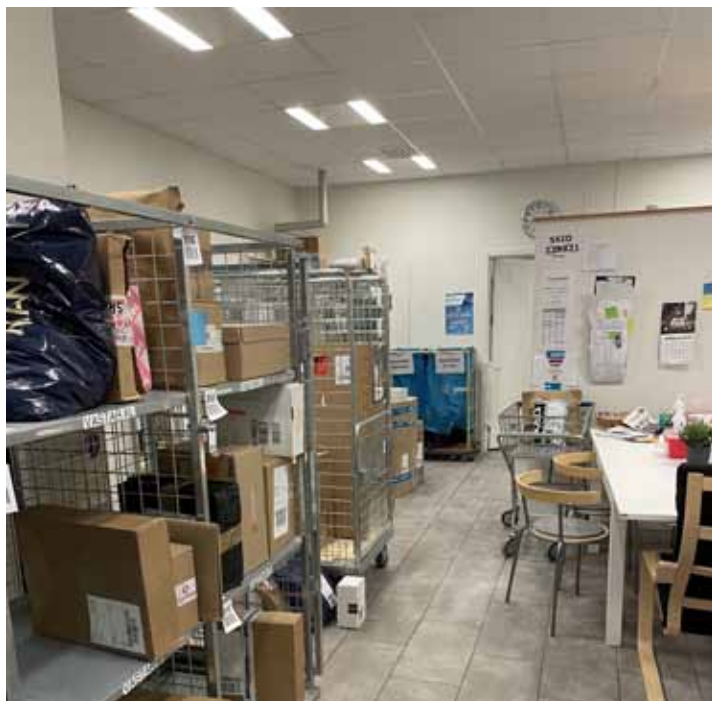
Utöver att vara depå för brevbäring, så är även Torslanda depån en inlämningspunkt varje vardag mellan kl. 16 och 17. Detta innebär att företag kan komma med färdigbetalda produkter, såsom varubrev, och lämna in dessa. Så har det varit sedan Torslanda företagscenter stängde.

I och med att peaken har gjort paketvolymerna så mycket större, så togs beslutet att depån var tvungen att agera som en utlämningspunkt för att avlasta ett av de ordinarie ombuden. Detta var från mitten av november till mitten av januari.

Från början skulle man ta över paketen till två postnummer och ha öppet mellan kl. 9-11 och kl. 15-19 varje vardag. Två brevbärare om dagen fick turas om att ha det tidiga respektive sena passet kombinerat med brevbäring. Dock så gjorde pandemin att i princip all personal på det ordinarie ombudet blev sjuka, så då fick Torslanda depån ta över paketen för alla postnumren vissa veckor.

Men lokalen är inte utformad för att vara någon form av utlämningsställe, så det blev ganska trångt. Man fick tänka till när det gällde själva kundmötet. Lokalen har en dörr med titthål direkt in till depån. Så för att skärma av tydligare mot kund sattes det bl.a. en grind upp i dörröppningen och man satte även dit en hurts som avlastningsyta.

Med facit i hand kan man konstatera att mer planering hade behövts och att lokalen inte direkt är utformad för utlämning och lunchrum. Förhoppningsvis så är detta något att ta lärdom av för nästkommande jul!



FOLKSAMS SJUK- OCH EFTERLEVANDEFÖRSÄKRING

För dig som har en Sjuk- och efterlevandeförsäkring i Folksam blir det från den 1 januari några ändringar i villkoren.

Ändringarna gäller Diagnosförsäkringen, som är en del av Sjuk- och efterlevandeförsäkringen. Diagnosförsäkringen ger dig ett engångsbelopp om du skulle få en allvarlig sjukdom. För att få en så tydlig och rättvis försäkring som möjligt har Folksam sett över de diagnoser som du kan få ersättning för. Det betyder att några diagnoser tas bort och några nya läggs till.

För dig som är yrkesverksam medlem eller medförsäkrad

Exempel på diagnoser som läggs till är ytterligare cancerdiagnoser (cancer in situ), hjärnhinneinflammation och reumatoid artrit. Exempel på diagnoser som tas bort är diabetes, förlamning, dövhet och blindhet.

Om du har en medförsäkrad som fyllt 65 år

Exempel på diagnoser som läggs till är ytterligare cancerdiagnoser (cancer in situ), multipel skleros (MS) och reumatoid artrit. Exempel på diagnoser som tas bort är blindhet, dövhet, stroke och demens vid Alzheimer.

Vilket villkor gäller om jag får en diagnos?

Får du en diagnos som fastställs den 1 januari 2022 eller senare, så får du ersättning enligt de nya villkoren. Får du en diagnos som fastställs före den 1 januari 2022, så får du ersättning enligt de tidigare villkoren.

De här diagnoserna gäller medlem och medförsäkrad som inte har fyllt 65 år:

Diagnos	Beskrivning
Alzheimers sjukdom (ICD F00, G30)	
Andra demenssjukdomar (ICD F01-F03, G31.0 - G31.1, G31.8-G31.9)	
Cancer (ICD C00-C97 (maligna tumörer) och D00-D09 (cancer in situ) exklusive C44, C91.0, C91.0a-C91.0b, C92.0-C92.1, C92.3-C92.6, C92.0a-C92.0b, C93, C94.4, D00-D00.1, D01.4-D01.9, D02.0, D02.4, D04, D07.0-D07.4, D07.6, D09.0-D09.2, D09.7, D09.9)	Diagnosen ska baseras på och vara fastställd vid histologisk eller cytologisk undersökning av borttagen tumör eller på genomförd biopsi av specialistläkare i vävnadsundersökningar (patologisk anatomi).
Hjärnhinneinflammation (ICD A39, G00.0, G00.1)	
Hjärtinfarkt (ICD I21-I22)	
Multipel skleros (ICD G35)	
Muskeloskeletala sjukdomar (ICD M00-M01, M30-M32, M34, M86.3-M86.4, M87.0)	
Sjukdomar i njurar (ICD E10.2, E11.2, N02-N07, N18)	
Parkinsons sjukdom (ICD G20)	
Psoriasisartrit (ICD M07)	
Reumatoid artrit (ICD M05-M06)	
Schizofreni (ICD F20, F25)	
Sjukdomar i hjärnans kärl (ICD G46.0-G46.8, I60-I61, I62.0, I63, I67.0, I68.1-I68.2, I69.1-I69.2)	
Virussjukdomar i centrala nervsystemet (ICD A83-A86)	

SEKO POSTEN KLUBB VÄSTS HEMSIDA

Kolla in Seko Posten klubb Västs moderniserade hemsida på www.klubbvast.se

På hemsidan hittar du kontaktuppgifter till styrelsen, länkar till klubbens facebookside, Postnords villkorsavtal, digitala nummer att tidningen Postfacket m.m.

“Ta vara på den kunskapen som finns i organisationen”

Hej! Berätta lite kort om dig själv.

Jag är 63 år och bor sedan maj 2020 i Mölndal, innan det bodde jag många år i Landala men är uppväxt i Biskopsgården. Jag är sambo med Annette, har 3 barn och 5 barnbarn som blir 6 i mars om allt går väl.

Vi har förstått att du har fått ett nytt jobb inom Postnord, vad innebär det?

Jag har sedan augusti 2020, vid sidan om mitt produktionschef uppdrag, arbetat som förändringstränare i utbildningen ”Leda i förändring” en utbildning som samtliga chefer och ledare i företaget skall gå. Augusti 2021 fick jag förfrågan om att arbeta på heltid med denna utbildning, från och med december gör jag det. Arbetet innebär utöver att hålla utbildningar så skall jag också hålla i samordningen av utbildningen i hela landet. Jag ingår i ett team som heter Ledar- och Kompetensutveckling.

När började du jobba på Posten och var?

1973 sorterade jag mina första julkort på Svenska Mässan i Göteborg, direkt efter det blev jag biträde och jobbade lördagar, skollov och liknande. 1979 blev jag heltidsanställd brevbärare på Göteborg 1, Drottningtorget.

Har du jobbat med annat än Posten/Postnord?

Ja, mellan skolan och militärtjänsten utbildade jag mig till rörläggare på Götaverkens industriskola, men när jag muckade fanns det i stort sett inget varv kvar. Då blev tanken att jobba på Posten tills jag bestämt mig för vad jag skulle bli och jag har inte bestämt mig än.

Jag har också varit heltidsanställd ishockeytränare under en tid.

När märkte du att du ville bli ledare/chef?

Det är väl en blandning av slumpen och nyfikenhet, det började med att jag frågade min förman vad han

gjorde mer än att tala om vad jag skulle göra. Svaret blev ”du kan väl öva med mig ett par dagar” och så blev det. Jag hade inte övat många timmar innan jag fick frågan om att hoppa in som vikarie. Jag har alltid haft ett intresse av att vara med och påverka, och lite svårt att sitta på läktaren och titta på. Jag har mina rötter inom lagidrotten och tog väl tidigt en ledande roll där som lagkapten etc. och det gav väl mig något slags självförtroende att våga även inom arbetslivet.

Om du jämför dagens Postnord med gamla Posten, vad är det mest som har förändrats?

Det enda som inte har förändrats är kärnaffären, vi distribuerar fortfarande brev och paket. Under mina år har det såklart skett stora förändringar, bolagiseringen, kassaverksamheten, betinget i brevbäringen och senast varannandagsutdelning är några exempel. För mig är förändring ett positivt ord, hela samhället förändras och vi måste gå i takt med det.

Har du alltid varit med i Seko/SF? Ja!

När du inte jobbar på Postnord, vad gör du då?

Ishockey har alltid varit en stor del av mitt liv, först som aktiv och sedan som tränare. Jag försöker också hinna med så många golfvänner som möjligt när vädret tillåter.

Hur ser du på framtiden för Postnord? Hur ser det ut om 5-10 år?

Från min horisont ser det ljus ut, lyckas vi att ta oss i den riktning som ledningen pekat ut kommer vi att bli ett modernt och konkurrenskraftigt företag. Vi har en kultur att förhålla oss till och den behöver vi förflytta i önskvärd riktning, en kultur där självledarskapet råder där alla tar ansvar för kundlöftet, att vi



INTERVJU MED
LASSE BERNTSSON
FÖRÄNDRINGSTRÄNARE
LEDA I FÖRÄNDRING

vågar pröva nya idéer, och genom involvering skapa arbetsglädje och engagemang.

Vad tycker du är viktigast för en arbetsplats? Så att den fungerar så bra som möjligt.

Involvering är nyckelordet, att man tillsammans hittar lösningar som ger så stor acceptans som möjligt. Skapa en arbetsmiljö där det är tillåtet att ha nya idéer och att våga testa, tillsammans ta ansvar för helheten och ta fram dom spelregler som skall gälla på enheten.

Har du någon rolig anekdot som du vill dela med dig av?

Det har såklart hänt många roliga saker både innanför och utanför väggarna under resans gång. En händelse när jag var brevbärare på Avenyn, jag tog hissen upp till översta våningen, där stod en herre med hatt och käpp och väntade, lite småirriterad hytte han med käppen och sa att ”hissen är till för oss som bor i huset” och det kanske den var?

Ha ha! Något annat du vill hälsa till oss i Region Väst?

Ja, ni gör ett fantastiskt jobb varje dag. Sträva efter att jobba tillsammans och hitta gemensamma lösningar. Ta vara på den kunskapen som finns ute i organisationen.

Tack för intervjun och lycka till med ditt nya jobb!

Ett stort Tack!

OMBYGGNING PÅ GÖTEBORGS BREVTERMINAL

Den 7 juni kommer det ske en stor förändring för PostNord på Göteborgs Brevterminal. Då släpper PostNord hela plan 6 (staben), löneenhetens lokaler på plan 3 samt hela omklädningsrumskorridoren på plan 4. Man kommer flytta in i helt ombyggda lokaler där Brevterminalen tidigare hade sitt lunchrum, möteslokaler med mera.

Man bygger om och gör två våningsplan, där det tidigare var högt i tak och enbart en entresol. På dessa två våningsplan kommer dagens plan 6 (staben) och löneenheten att husera. Även regionens skydd och fackförbund kommer att ha ett eget rum där.

Det blir en ny entré, Kruthusgatan 19, som kommer vara placerad i den gamla sambandscentralen, jämte garagenerfarten där dagens gula lådor står (jämte Företagscentret). Här kommer det att bli nybyggda omklädningsrum, fika/lunchrum samt nya möteslokaler. Terminalarbetare, chefer, säljare och administrativ personal kommer alltså att samsas i samma utrymme efter den 7 juni.

Brevbärarna kommer däremot att vara kvar där de är idag på plan 4 och ha sina omklädningsrum på plan 3 med Kruthusgatan 17 som entré.



Den nya entrén till Kruthusgatan 19.



Här byggs de nya kontoren.



Ny korridor till kontorslokalerna.



Lunchrummet före ombyggnationen.



Lunchrummet under rivningsarbetet.

ARBETSPLATSBESÖK I ALINGSÅS

Veckan innan jul kom Postfacket till Alingsås på ett arbetsplatsbesök. Kammarna var fyllda av post. Flera medlemmar tog sig tid att prata lite om sina turer och den stundande julen. Andra försökte gömma sig för att slippa vara med i tidningen.

Alingsås har inga depåer längre, vilket alla är mycket glada över. Lokalen i Vårgårda är kvar, men bara som lunchställe. Verksamheten fungerar bra, förutom när det är höga sjuktal. Det är en bra sammanhållning på arbetsplatsen och en bra arbetsmiljö. Det är stor uppslutning vid Sekos medlemsaktiviteter, för arbetskamraterna umgås gärna på fritiden.

Postfacket träffade också flera förtroendevalda. En av dem var Per-Erik Rohrmüller. Han visade oss runt i brevbärrlokalen och i garaget. Alingsås har inte så många elfordon, utan mest personbilar (Fiat och Renault). De har även fyra skåpbilar, varav en är inhyrd och det är dyrt i längden. Alla fordon, som inte går på el, står på utsidan av garaget. Per-Erik, även kallad Perra, visade även sitt kontor där han sitter som fordonsansvarig och Seko-ombud.

I lunchrummet var det fint pyntat med julgran. Alla längtade till julveckan, då deras "hustomte" Bosse Lindström skulle komma och servera frukost i tre dagar. En verkligt fin tradition. Postfacket talade lite med Toivo Vappula, Mikael Wängberg och skyddsombudet Stefan Hjärkéus när de satt och åt sin lunch.



Bo "Bosse" Lindström serverar frukost under julveckan.



Per-Erik "Perra" Rohrmüller på sitt kontor.



Stefan Hjärkéus



Mikael Wängberg



Toivo Vappula

MEDLEMSPRISER STUGOR GULLHOLMEN 2022

Stughyra

Lågsäsong v.45-17
Mellansäsong v.18-24, 34-44
Högsäsong v.25-33

Dygn

1041 kr
1148 kr
1509 kr

Helg

1425 kr
1696 kr
2882 kr

Vecka

2291 kr
4016 kr
6243 kr

Ankomstbäddning 275 kr/bädd
Hyra bäddset 150 kr
Hyra badlakan 50 kr
Avresestäd 750 kr/stuga

Seko region Väst och förbundet Seko har ett flertal stugor här. Glöm inte att meddela att du är medlem i Seko när du bokar stugan.



Kontaktuppgifter Gullholmsbaden:

Telefon: 0304-573 27, e-post: gullholmen@hsb.se

ATT UPPLEVA PÅ GULLHOLMEN OCH HÄRMANÖ

Museum

Skepparhuset

I **skepparhuset** visas ”hur en kutterskeppare levde vid sekelskiftet 1900”. Familjens hem – som i princip stått kvar orört i över 100 år – har visats sedan 1988. Vi utlovar ett möte med en ovanlig familj och en resa till en tid som flytt.

www.skepparhuset.se

Gullholmens konstmuseum

På **väggarna** i konstgalleriet hänger alster av ett 70-tal konstnärer varav många är kända. Albin Amelin, Evert Taube, Edvin Ollers, Gordon Macfie, Ferdinand Boberg, några fina Olle Olsson-Hagalund. Även John Jon-And med hustrun Ann Cleve och Carl Wilhelmsson samt Karl Nordström är representerade.

Tavlornas motiv är hämtade både till lands och till sjöss och historierna bakom har anknytning till mellersta Bohuslän – då speciellt Gullholmen.

www.gullholmenkonstmus.se

Minigolf

I **receptionen** kan du hyra golfklubbor för att spela minigolf.

Bastu

Gullholmsbadens fina bastu ligger med utsikt över havet och du kan snabbt hoppa i vattnet för att lätt åter sätta dig i värmen. Bastun bokas i receptionen.

Promenader & vandringar

Urvalet av trevliga och sköna promenader är stort. Man kan gå runt det genuina och mycket tätbebyggda fiskesamhället på Gullholmsön eller välja att utforska Härmanö, som har en unik flora och fauna, med salt västerhav, stränder, klippor, jordbruk och ängsmark.

Härmanö är ett av Bohusläns största naturreservat, med en lummig sprickdal och en karg västsida. Det finns många vackra promenadleder och ett antal väl markerade stigar med olika svårighetsgrad.





Arbetsmiljövveckor i Postnord 2022

Som vanligt har vi våra två arbetsmiljövveckor i Postnord, vecka 15 och vecka 43. I skrivande stund är inte tema eller detaljerna klara ännu, men det lutar att vecka 15 bli en "fota-fel" aktivitet. Att vi skall hitta saker som inte är bra och fotografera dem.

Sedan är tanken att vi löser problemet och så följer vi upp det under vecka 43. T.ex. om en utrymningsväg är belamrad med gods, skall detta vara åtgärdat vecka 43 och kanske tydligare skyltat eller uppritat att det är en utrymningsväg. Även via information på en APT eller liknande. Det kan också vara hål i vägar, trappor eller lastkajer m.m. Fordon som saknar backspeglar eller har blankslitna däck m.m. Men vi återkommer med vad de olika aktiviteterna komma att ha för teman.



Menssäkra arbetsplatser?

Vi har både regionalt och centralt lyft frågan om att menssäkra våra

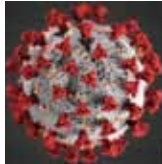
arbetsplatser. En jämställdhetsfråga som verkligen ligger i tiden. Det handlar om att vi, likväl som att ha plåster, 1:a förband och handsprit m.m. på våra toaletter, också har mensskydd.

Detta handlar inte om att Postnord skall stå för alla menstruerande personers mensskydd jämt, utan tanken är att det skall finnas på våra toaletter, den gången menssen kommer tidigare än beräknat eller att man missat att ta med sig sina egna mensskydd.

Den dagen menssen kommer och man inte har förberett sig, måste man bryta sitt jobb, åka och handla eller kanske t.o.m. åka hem för att byta kläder m.m. Detta slipper man om det finns skydd på arbetsplatserna. För övrigt skall man så klart alltid stå för sina egna produkter själv, men när det kommer överraskande, är det en hjälp för alla att ha och en vinst för

Postnord.

Frågan är som sagt uppmärksammad och har mottagits positivt, åtminstone i vårt centrala arbetsmiljöutskott. Så nu hoppas vi att vår arbetsgivare inser klokheden i detta och köper in mensskydd.



Covid-19

Ja, då har vi kommit så långt i denna pandemi att landet och övriga världen skall försöka gå

tillbaka till ett slags normalläge.

Det är fortfarande varje individ som måste ta eget ansvar skydda sig själv och andra mot spridning av covid-19. Det bästa sättet är så klart att vaccinera sig. Men det som gäller nu, är att man fortfarande skall vara hemma vid symptom om man tror att man har fått covid-19.

Övriga restriktioner har nu i skrivande stund tagits bort. Men att fortsätta ha en bra handhygien är fortfarande viktigt. Om man inte har vaccinerat sig bör man vara särskilt försiktig. Då bör man undvika trängsel och stora folksamlingar inomhus. Ovaccinerade tillhör en riskgrupp och löper större risk att bli allvarligt sjuka. Dessutom ökar risken med stigande ålder.

Inom Postnord vill Seko och skydd att vi skall fortsätta med c-19 signatur, d.v.s. att man inte behöver skriva under som kund. Men Postnord har nu, med kort varsel, dragit in denna åtgärd. På FC/LKM skall vi fortfarande försöka undvika trängsel. Skyltar med att hålla avstånd, tillgång till handsprit och uppsatta plexiglas i FC bör vara kvar ett tag till.

De som har varit hemma med smittbärrpenning skall ta ledigt från jobbet och söka ersättning från FK timme för timme. Karensavdraget skall man också i efterhand ansöka om hos FK fram till 31/3. Man behöver inte ha sjukintyg för dag 8 till 14 mellan 12/1 och 31/3.

Nu kan vi börja ha fysiska möten igen (när man kommer från flera

olika arbetsplatser) och vi kan också besöka andra arbetsplatser under ordnade former. De som har haft möjligheten att jobba hemifrån skall nu succesivt börja komma tillbaka till sina arbetsplatser igen.

1 april förväntas alla kvarstående restriktioner tas bort och vi kan återgå till ett "normalt läge" igen.

Focusenkäten

Den 9-29/3 skall årets focusenkät göras, där arbetsmiljö ingår. Glöm inte att fylla i den!



Jobba rätt

Under vecka 38 kommer Seko Posten att ha en Jobba rätt kampanj. Ni som har jobbat ett tag kommer

kanske ihåg att vi hade en central kampanj 2011 för Meddelande AB och en för Logistik AB 2012? Nu gör vi en repris på kampanjen och det kommer gå ut mer information efter hand.

Men kampanjen handlar om att vi jobbar rätt, att vi har scheman och rotationer som vi kan följa, på rätt tid och med rätt innehåll. Att vi hinner med det vi skall göra, utan att "gena i kurvorna". Vi skall inte behöva komma ner till jobbet innan starttid eller knäpa in på rasten för att hinna med vårt jobb. Eller gasa på för mycket och bryta mot trafikreglerna.

Det viktiga är att vi kan lita på våra scheman och rotationer, att det vi får på papper också stämmer med verkligheten. Detta skall vi göra under vecka 38 och alla andra veckor. Stämmer inte min arbetstid med mina göromål, är det inte mig det är fel på, utan på schemat.



ARBETSSKADOR OCH TILLBUD 2021 I REGION VÄST

2021 var ett bra år när det gäller att fylla i och att jobba förebyggande med tillbud.

Ett tillbud är en händelse som skulle kunna vara en olycka och orsaka en arbetsskada, men som vid inrapporteringstillfället stannade just vid ett tillbud. Ibland kallar vi tillbudena för OJ och arbetsskadorna för AJ. Ju mer OJ vi anmäler, desto fler AJ slipper vi.

2021 rapporterade vi in 604 tillbud i Region Väst, att jämföra med 242 stycken 2020. När det gäller olyckor rapporterade vi 214 stycken 2021, medan det var 212 stycken under 2020. Ungefär samma alltså. Vi hade 18 anmälan om arbetssjukdom (12 st. 2020) och 10 färdolycksfall (18 st. 2020). Färdolycksfall är en olycka på väg till/från arbetet. Vi hade totalt 81 ärenden som ledde till sjukfrånvaro (94 st. 2020), på totalt 466 sjuklönedagar (632 dagar 2020). Kan vi lösa fler tillbud, kan vi få ner denna siffra.

Vi har ett mätetal i Postnord, där man jämför hur många tillbud vi rapporterar per arbetsskada. De senaste åren har vi haft ungefär 1,0-1,1 tillbud per arbetsskada. D.v.s. ungefär samma antal. Men 2021 hände något, framförallt på Härryda Paketterminal. Där gjorde man allvar av att anmäla in tillbud och detta har gett effekt på hela regionen. Så 2021

hade vi 2,8 tillbud per arbetsskada och på Härryda har arbetsskadorna gått ner från 44 till 32.

Men hur skadar vi oss främst i Postnord? Jo, i region Väst är det Fall/snubbla/halka som drabbar oss främst. 60 anmälda händelser. Sedan kommer Slog/stöt/klämt emot något på 50. När det gäller tillbud är det fysisk belastning som är värst, 127 stycken. Man är alltså orolig att skada sig för att man t.ex. lyfter för högt, för lågt eller för tungt och liknande.

På Härryda Paketterminal anmäler vi flest arbetsskador (32) och i särklass flest tillbud (370). Göteborg Lastbil anmäler också många arbetsskador (23), tätt följt av Partille (22) och Brevterminalen (21).

Fyra arbetsplatser har enbart anmält in en arbetsskada per enhet och det är Angered, Kungsbacka, Vänersborg och Styckegodsterminalen. Det har troligtvis hänt fler saker där, men av någon anledning har vi svårt att få in dessa händelser i systemet. Dessutom kan ju kollegor skada sig så pass att man får men av det, eller åtminstone någon kostnad. Då måste man av den anledningen lämna in en anmälan, annars får man ingen ersättning.

När det gäller tillbud kommer Brevterminalen som god tvåa efter Härryda med 43 tillbud. Sedan är det Trollhättan med 37 och Frölunda

Högst tillbud/arbetsskada 2021 (T/A)

• SGT	13,0 (13/1)
• Härryda PT	11,7 (370/32)
• Angered	5,0 (5/1)
• Kungsbacka	4,0 (4/1)
• Trollhättan	2,2 (37/17)
• Göteborg BT	2,0 (43/21)
• Mölndal	1,8 (25/14)
• V. Frölunda	1,7 (27/16)
• Strömstad/Tanum	1,5 (3/2)

postnord

Lägst tillbud/arbetsskada 2021 (T/A)

• Alingsås	0,2 (1/6)
• Partille	0,4 (8/22)
• Gbg Centrum	0,5 (5/11)
• Kungälv	0,7 (7/10)
• Uddevalla	0,7 (14/19)
• Varberg	0,9 (6/7)
• Vänersborg	1,0 (1/1)
• Gbg LB	1,0 (24/23)
• Hisingen	1,1 (11/10)

postnord

med 27. Två enheter hade bara ett tillbud per arbetsplats och det var Alingsås och Vänersborg.

Tittar vi särskilt på covid, har det anmälts 24 tillbud om smittämne/smitta och 6 arbetsskador. Det borde kanske ha varit några fler tillbud anmälda?

Vi fortsätter jobba med både tillbud och arbetsskador. Ta tag i ditt skyddsombud eller chef om du råkat ut för något eller vill uppmärksamma något som skulle kunna leda till en arbetsskada.

Sammanställning 2021 (2020)

• Tillbud	604 (242)	• Tillbud/Arbetsskada*	2,8 (1,1)
• Olyckor	214 (212)	• Olyckor med sjukfrånvaro	81 (94)
• Sjukdom	18 (12)	• Antal sjuklönedagar	466 (632)
• Färdolyckor	10 (18)		
• Arbetsskador totalt	242 (242)		

*I tillbud/arbetsskada räknas ej färdolyckorna med

postnord

2

FÖRÄNDRING AV PAKETHANTERINGEN I DISTRIBUTION

Under 2020 besökte Arbetsmiljöverket (AV) flera olika företag och arbetsplatser som distribuerar paket. Bl.a. besökte man Postnord i Uddevalla och Trollhättan.

Det AV hade åsikter om var framförallt hur Postnord undersöker och bedömer arbetsbelastningen hos våra chaufförer och hur man hanterar tunga paket i utdelning m.m. AV krävde ett svar av Postnord senast i november 2021, som sedan sköts upp till februari 2022. Om man inte inkommer med svar, eller ett tillräckligt bra svar, kan AV lägga ett förbud mot företaget att göra vissa moment.

AV kan också utdöma ett vite, d.v.s. ett bötesbelopp om man inte gör åtgärder enligt de krav AV har ställt Postnord började först med att kartlägga och utreda de olika moment man gör som skåpbilschaufför, för att få kunskap om hur tunga de olika momenten.

Det finns en del olika verktyg och mätmetoder man kan använda (t.ex. KIM 1 och KIM 2). Sedan har Postnord också tagit hjälp av Företagshälsovården (Hälsobolaget) för att på plats se hur man jobbar praktiskt i Uddevalla och Trollhättan.

Det man gör nu är att bygga upp en ny typ av organisation, där fler personer är med och fördelar paketen, vilket innebär att varje person rör och lyfter färre paket per person. Man vill också enhetslasta paket på pall, till de företag som har många paket från olika avsändare, som skall till samma ställe.

När man har paket över 20 kg är det tänkt att dessa skall gå till en särskild slinga/vakt. Den personen skall ha tillgång till särskilda arbetsredskap som pallyft, pirra och elektrisk trappklättrare, för att underlätta både sortering och utdelning.

Detta är troligtvis lättare inom tätort, men på landsbygden skall man stämma av med kunden och försöka få hjälp med att lyfta, men går inte det, skall man kunna ha dubbelbemanning, d.v.s. vara två. Man har centralt tagit fram ett antal nya arbetsredskap som bärsele, bärväst och lyftbälte. Dessa testas nu och alla som hanterar paket skall också ha genomgått Postnords lyftteknikutbildning.

Postnord har också kontaktat ett antal större företag som ofta skickar stora paket, att dela upp dem i mindre delar. Det kan bli en kostnadsfråga, då det är billigare att skicka ett större paket än flera mindre. Men detta får Postnord och företagen sköta ekonomiskt gemensamt.

Arbetsmiljön blir bättre för oss alla, även om paketen blir fler, om det blir mer hanterbara för oss. Tyvärr har inte skyddsombuden i Uddevalla fått vara med i framtagandet av det nya arbetssättet eller i det svar som Postnord hade tänkte skicka in till AV. I Trollhättan har samarbetet varit bättre.

Men skyddsombuden på de båda arbetsplatserna är dock nöjda med det som nu sker och har fått vara med i den sista utformningen av svaret,

dock efter påtryckningar. Nu har man förhoppningsvis etablerat ett bättre samarbete. Så vi hoppas att det blir så här vi jobbar framöver och att företaget tar kravet från AV på stort allvar.

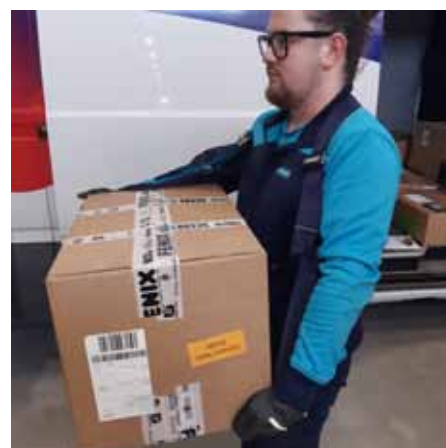
Även om detta svar bara gäller för Uddevalla och Trollhättan, bör detta arbetssätt ändå gälla för alla våra skåpbilsarbetsplatser.



En batteridrivna trappklättrare.



Bärsele - ett nytt arbetsredskap för chauffören när hen ska bära paket.



Jonathan Turesson använder bärsele.

Vi hjälper dig!

Vi hjälper dig att byta fackförbund, eller teckna nytt medlemskap.
<https://www.bytlofack.se/byt>

1

Fyll i formuläret



2

Bekräfta med Bank-ID



3

Klart!



I DIAMANTEN ÄR ALLA DELAR LIKA MYCKET VÄRDA



Denna bild är den som Postnord använder, för att pedagogiskt visa vilka fem beståndsdelar som är grunden i företaget.

På APT och samverkan är våra chefer oerhört bra på att återkoppla om våra kunder, våra mottagare, vår kvalitet och vår lönsamhet. Men våra ”medarbetare” som står högst upp i Diamanten, är vi värda lika mycket uppmärksamhet som de övriga delarna?

Frågar man cheferna är vi såklart det. Men om man lyssnar på vad som sägs och visas upp ute, kan man börja undra...

Heltid eller deltid? Det är frågan, framförallt på våra terminaler. Hade man satt de anställda högst upp i diamanten, även i praktiken, hade de flesta troligen haft heltid.

Om den anställde hade värderats högst, hade man inte haft vakter med dubbla inställelser, där man har ett ofrivilligt tjänsteuppehåll på ett par timmar.

Arbetsgivaren lägger ut scheman där de anställda ska jobba 5 timmar och 59 minuter, enbart för att de ska slippa lägga ut rast. Istället ska man ha ett måltidsuppehåll (som man inte informerar om) och förväntas därmed stanna skåpbilen och äta vid någon lämplig plats (om man hinner?).

Vad ÄR egentligen en lämplig plats? Och ÄR det lämpligt att stanna

i 15-20 minuter då man följs i realtid av kunden?

Finns det värmeskåp i bilarna? Eller förväntas de anställda inte nyttja sin rättighet att åka tillbaka till sin arbetsplats och äta sin mat under säkra former?

Hade man värnat om att ha ”medarbetaren” högst hade man lyssnat mer på oss.

Man hade låtit oss

under bra arbetsmiljöformer kamma in all post. Inte låta oss vara som bläckfiskar med fyra-fem flöden att plocka ifrån ute på turen.

Hade vi haft ett adresserat flöde, ett flöde med klump och ett med ODR, hade jobbet ute gått enklare, snabbare, haft högre kvalitet och med en bättre arbetsmiljö.

Hade vi inte roterat mellan så otroligt många turer hade vi känt oss tryggare och mått bättre på jobbet, samtidigt som det hade sparat tid!

När det gäller arbetsmiljö verkar det alltid vara upp till oss själva. Självklart KAN man höja/sänka kamfacken, men vi får ingen tid för att göra det.

Brevbärare måste utföra fler och fler moment, men får aldrig mer tid för detta! Vi ska använda en mobil i arbetet (vilket av många anledningar är bra), där vi ska skanna, lägga in uppgifter och fotografera klumpar och varubrev, men åter igen förväntas vi göra detta på befintlig arbetstid.

Hade ”medarbetaren” värderats högst, hade man inte behövt bära upp paket på 30-35 kg flera våningar utan hiss, när en kund/mottagare skall ha ett paket levererat.

Om det väger så mycket skall man få hjälp heter det, men hur då? Om kunden inte är hemma och alla chaufförer/brevbärare har åkt åt olika håll och man står där själv?

Om ”medarbetaren” hade värderats högst hade man inte infört semesterperioder och vi hade fått resultatdagar även för 2021. För utan ”medarbetaren” hade inte det fina resultatet för 2021 levererats?

Det finns exempel där en redan Postnord-anställd vill byta arbetsplats, för att man har flyttat till ny ort, men det säger den lokala chefen nej till, fastän det finns lediga tjänster.

Arbetsgivaren anser att t.ex. en terminalarbetare, brevbärare eller skåpbilschaufför som flyttat eller vill flytta, ska söka tjänsten som alla andra, trots att man redan är anställd i företaget! Är det att sätta ”medarbetaren” högst?

Eller som i det fallet då en tillfälligt anställd som skadade sig i jobbet och därmed blev sjukskriven en period, inte fick fortsatt anställning.

Varför kunde man inte förlänga dennes tjänst? Eller varför kunde man inte ge ett intyg som sa att hen troligtvis hade jobbat kvar OM hen inte skadat sig. Exempelen är tyvärr allt för många...

Så frågan vi ställer oss:

Ses de anställda som en resurs eller enbart som en kostnad?

Vi tycker att vi är en resurs och vi tycker därför att vi bör behandlas så. Inte som en kostnad, som vi oftast redovisas som.

I alla aktiviteter som görs, nämns sällan ”medarbetaren” det vill säga den anställde. Det är kvalitet, service och ekonomi, men vart tog den anställde vägen?



ÄPPLEN OCH PÄRON

Jag vet inte hur många gånger jag i ett samtal möts av påståendet att man inte kan jämföra äpplen och päron.

Det får väl ses som ett ganska effektivt sätt av den ena parten att stänga möjligheten till fortsatt diskussion. Att gå vidare, från det i och för sig vedertagna begreppet när man själv anser med stark övertygelse jämförelsen vara fullt relevant, visar sig oftast vara fruktlöst.

Själva andemeningen med uttrycket är att skillnaden skall vara av så stor vikt i det aktuella ämnet att en jämförelse synes vara åt det absurda hållet. Nu är ju uppfattningen om vad "stor vikt" innebär subjektiv och det är nog lika bra det så vi slipper kalla in skiljenämnden.

I England använder man sig i stället av apples and oranges, vilket nog alla förstår att det tydliggör olikheten mer. Vi kan så klart se en större skillnad på ett äpple och en apelsin än på ett äpple och ett päron. Man kan t.o.m. få äpplen och päron från samma träd med lite jobb. Det är med andra ord, enligt mig, fullt möjligt att jämföra äpplen och päron.

De kommer, om man ska nördna ner sig lite, från samma familj Rosacea. De är nyttiga båda två, päronet plussar på med mer mineraler och fibrer samt ger lite mindre socker.

Äpplet å andra sidan ger en bättre påfyllning av vissa vitaminer. En liten oväntad uppgift är att det största päronet (2,9kg) vägde ett kilo mer än det största äpplet. Båda födda och uppvuxna i Japan av jämlika skäl och vi människor har förstås stor nytta och glädje av dem.

Om man nu byter stödjeben för en stund och låter familjen Rosacea byta namn till familjen PostNord med alla oss löntagare som på ett eller annat sätt är involverade i den transformation och digitalisering som nu pågår vare sig vi vill eller inte.

Är vi jämlika? Ja, till viss del i och med att vi alla är anställda för att planera eller utföra ett jobb som i praktiken (med några undantag) innebär att bistå och säkra

förflyttningen av en produkt från punkt A till punkt B.

Att det sen är mycket som är ojämnt när det gäller löner, arbetstider och villkor är naturligtvis de flesta medvetna om men där arbetar vi i Seko mot möjligen mer rättvisa förhållanden via kollektivavtal och politisk påverkan även om det senare har hackat väsentligt i maskineriet av kända skäl.

Är vi då jämbördiga parter? Grundtanken är att vid varje arbetsplats inom produktionen där det finns en chef (PC) skall det också (med vissa undantag) finnas en samverkansgrupp. Den ska bestå av representanter för de fackliga organisationerna samt ett skyddsombud.

Samverkansgrupper finns sen som ni säkert vet på flera nivåer i PostNord. Det pågår ett arbete med att skriva om det medinflytandeavtal vi har som är 25 år gammalt där även samverkans- och arbetsmiljöavtal ingår. Jag har goda förhoppningar om att de nya skrivningarna säkrar ett gott medinflytande på alla nivåer i företaget.

Målet med samverkan är att skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och en arbetsmiljö som präglas av inflytande, delaktighet och utveckling för oss anställda.

Till grund för samverkanssystemet ligger tre lagstiftningar; Medbestämmandelagen (MBL), Arbetsmiljölagen (AML) och Förtroendemannalagen (FML).

För att nå en så god effekt som möjligt för våra arbetskamrater av samverkansmötena krävs naturligtvis facklig tid. Behovet av tid är formulerat lite luddigt som "skäligt uttag" i FML vilket förvisso ger tolkningsutrymme för bägge parter.

Arbetsgivaren har dock under mina år som facklig i företaget åberopat ett behov av att kontinuerligt minska det fackliga uttaget. Det här uttalandet dök upp i mitt flöde för ett eller ett par år sedan. "Det fackliga tidsuttaget fortsätter att



INLÄGG FRÅN VÄNSTER
ANDREAS ASP

ORDFÖRANDE
SEKO POSTKLUBB
STOCKHOLM

utvecklas i rätt riktning. Utmaningen är att få ner tidsuttaget till 5 timmar per medlem." Man kan tycka det är märkligt att ett företag av vår storlek och med vår historia finner det lämpligt att kommunicera något liknande. Det låter mer som om Svenskt Näringsliv snickrat ihop något tillsammans med Centerns Martin Ådahl och med hans ungdomsförbund på barrikaderna.

Även om inte arbetsgivaren nått sin "målsättning" så är det en process som pågår att minska tidsuttaget för varje år. Jag har aldrig varit intresserad av att diskutera facklig tid beräknat på timmar per medlem, men för arbetsgivaren verkar det vara ett enkelt sätt att standardisera uttaget för Sverige som helhet.

Jag kommer heller inte undan det då det är enkelt att dividera överenskommen tid med antal medlemmar i regionen. När när vi vägs ände för möjligheten att nå ett avtal om facklig tid? Vad vi behöver för vår förhandlingsorganisation är tid för förberedelse, tid för väl genomförda samverkansmöten samt tid till kommunikation med våra medlemmar.

Vi ska också komma ihåg att allt vi fattar beslut om i samverkan och de uppgörelser vi når i kollektivavtal påverkar samtliga anställda inom företaget. Att stötta våra medlemmar under svåra stunder är även det något som kräver kunskap och förberedelse och inget man hastar in till eller ut från.

För att möjliggöra ett fortsatt tillflöde av förtroendevalda behöver vi så klart satsa tid till utbildning och fortbildning samt begära att arbetsgivaren frikopplar den förtroendevalda på ett ansvarfullt och rättvist sätt.

Vi ska vara ledande inom systematisk arbetsmiljö enligt Mathias Krümmel (VD för PostNord Sverige) och det är bra, fast för mig hänger de här sakerna ihop. Facket och skyddet har en logisk koppling. Det är vi i Seko som utser skyddsombuden och i många fall har ombuden dubbla roller.

Från Svenskt Näringsliv med flera aktörer finns det en tydlig vilja att koppla bort fackförbunden från rätten att utse skyddsombud. Låt oss tillsammans fortsätta striden mot detta.

Vad innebär då det här krasst ekonomiskt för PostNord? I vår region handlar det om lite drygt 2 promille av totalt arbetade timmar. Det kan stå i relation till sjukskrivningen som normalt ligger runt 8 procent om man nu väljer att jämföra tider oemotsagd...

Vad PostNord, alltså vi själva, tjänar på ett inkluderande medinflytandeavtal är svårt att säga, men för mig är det uppenbart att där vi har en väl fungerande samverkansgrupp som ges tid och utrymme också skapar en bättre arbetsplats.

Som varande ett statligt ägt bolag och en av Sveriges största arbetsgivare bör naturligtvis PostNord fortsatt ligga i framkant när det gäller arbetsmiljö och medinflytande. Jag får dock signaler om att man försvårar för lokalt fackliga genom att inte lämna ut uppgifter av vikt för att våra fackliga ska ha möjlighet att kontrollera hur organisationen byggs och avtal följs.

Vi måste värna vårt fackliga tidsuttag för att kunna bedriva en god verksamhet och ge nya förtroendevalda meningsfulla uppdrag. Ett gott samarbete parterna emellan sparar tid och främjar utvecklingen.

Genom historien har äpplet haft en mer framträdande roll i historier och sägner medan päronet fört en mer perifer tillvaro. I Stockholm Syd håller jag dem som jämbördiga parter även om någon protesterar mot det absurda i hela sammanhanget.

BROTT MOT KOLLEKTIVAVTALET

Ett antal medlemmar på olika arbetsplatser i vår region har hört av sig till Seko Posten Klubb Väst. Man har uppmärksammat att arbetsgivaren brutit mot vissa punkter i vårt kollektivavtal.

Detta kunde inte lösas på de berörda arbetsplatserna, vilket gjorde att vi kallade till en så kallad tvisteförhandling mot arbetsgivaren. Seko vann förhandlingen och pengarna ska självklart gå tillbaka till arbetsplatserna där brotten mot kollektivavtalet har skett. Denna gång gjorde vi det genom att bjuda på tårta på berörda arbetsplatser.



Fotografierna på tårtorna är tagna i Lysekil, Munkedal, Hub Uddevalla, Hub Göteborg Centrum, på Sofiadepån och Hub Hisingen.

MEDLEMSUTBILDNINGAR 2022

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.

SEKO REGION VÄST introduktionsutbildning:

DIGITALT: 29 SEPTEMBER

DIGITALT: 24 NOVEMBER

Anmäl dig till: studier.vast@seko.se senast fem veckor innan kurstillfället.

SEKO POSTEN introduktionsutbildning:

DIGITALT: 12 OKTOBER

DIGITALT: 9 NOVEMBER

Anmäl dig till: sekoposten@postnord.com senast två veckor innan kurstillfället.

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.

UDDEVALLA: 2, 9 och 16 MAJ

GÖTEBORG: 10, 17 och 24 OKTOBER

GÖTEBORG: 31 OKTOBER, 7 OCH 14 NOVEMBER

Anmäl dig till: [Camilla Hjelm](mailto:Camilla.Hjelm) senast tre veckor innan kurstillfället på tel. 0709-80 36 14, studier@klubbvast.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.

UDDEVALLA: 5 - 6 MAJ

Anmäl dig till: [Helena Sällberg](mailto:Helena.Sallberg)

tel. 0790-67 58 38, helena.sallberg@postnord.com

Anmäl med namn, fullständig adress och personnummer.

Personlig uträkning av din pension

6 april, 13 april, 4 maj och 11 maj sitter en av Seko:s pensionsinformatörer beredd att erbjuda dig en timmes personlig genomgång av pensionen. Vi gör en preliminär kalkyl över vad just du kan förvänta dig och ger information om dina valmöjligheter och lite mer som är värt att tänka på.

PLATS: KRUTHUSGATAN 17, GÖTEBORG

Anmäl dig till: [Helena Sällberg](mailto:Helena.Sallberg)

tel. 0790-67 58 38, helena.sallberg@postnord.com

Anmäl med namn, fullständig adress och personnummer.

Om du vill ha en personlig uträkning av din pension, och inte kan ovanstående datum, anmäl ditt intresse till [Helena Sällberg](mailto:Helena.Sallberg), så kan ni boka tid och plats.



Ledighet: Du tar ledigt enligt studieledighetslagen med helt löneavdrag. Seko betalar ut ett skattefritt stipendium. Stipendiet är på 124 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.

FOTOTÄVLING

Skicka in ett fotografi som speglar din arbetsdag. Det kan vara ett foto till och från arbetet, under arbetsdagen eller på rasten. Berätta lite om fotografiet. Vad det föreställer, vart det är taget m.m. Om det finns personer på fotografiet vill vi veta namnen på dem.



Skicka in fotot till: postfacket@klubbvast.se senast den 6 maj 2022.

Lycka till!

Fotografiet till höger: Ingela Wangerås demonstrerar utdelning av fyra flöden från bil. Fotografiet är taget och redigerat av Jan-Anders "Linkan" Lindqvist.



KRYSSET

	ANEMONE HEPATICA		 BESÖK SKILJA METALLER	SEX I ROM	VISKAN	B R O ↓	P A R →	PENG	RIKTN.
→	NARRA	VATTEN							SVOR- DOM
GRYMT- OXE				KASSE SKEDE				SPÄR	
ESTRAN- PLAST							F I S K		
EJ- DRAR		KLOCKA							SOLGUD
FÄRG- GRANN FÅGEL				S K A K A	FÖRST	RÖNTGEN			

Tyvärr så fattades raden längst ner i Krysset i Postfacket 2021-4, men flera finurliga medlemmar fixade till en egen rad och därför fick vi ihop vinnare även denna gång. *Grattis!*

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 **6 maj 2022** vill vi ha in Ditt svar. **Lycka till!**

Rätt svar på krysset i Postfacket 2021-4 hade:
 Ove Flink, Trollhättan
 Mikael Larsson, Brastad
 Birgitta Larsson, Brastad
 Sven Åsberg, Angered

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

STARK

STARKARE

MEDLEM

Som medlem i Seko blir du starkare på jobbet. Vi ser till att allt går rätt till - vare sig det gäller din anställning, dina arbetstider eller din lön. Har du frågor reder vi ut vad som gäller, behöver du stöd står vi upp för dig. När du och dina jobbkompisar vill förändra på er arbetsplats har ni en stark organisation i ryggen.

Det spelar ingen roll om du är nyanställd eller har jobbat i många år, om du går på timme eller är inhyrd - facket är till för dig och dina arbetskamrater.

LÄS MER OM MEDLEMSKAPET I SEKO:

Rikta din mobilkamera mot QR-koden så kommer du vidare till vår info-sida.

Du hittar även sidan här:
www.starkpåjobbet.se



BLI MEDLEM DIREKT:

Skicka ett sms till 71350 med ordet SEKO följt av ett mellanslag och ditt namn - så ringer vi upp och fixar resten.

Du kan också gå direkt in på
www.seko.se/blimedlem

50 KRONOR I MÅNADEN UNDER FÖRSTA HALVÅRET

Som ny medlem i Seko betalar du bara 50 kronor per månad det första halvåret, förutsatt att du tecknar dig för att betala med autogiro.