

# POSTFACKET

En facklig tidning för Sekomedlemmar i Region Väst



**INLÄGG FRÅN VÄNSTER**  
av  
Ulrika Nilsson

**INTERVJU**  
med  
Thomas Gorin Weijmer

**HELP**  
Nyheter i försäkringen

**Seko Posten klubb Väst**Postnord Region Väst  
405 05 Göteborg  
Besöksadress: Kruthusgatan 19**Seko Direkt**Tel: 0770-45 79 00  
sekodirekt@seko.se**Tandvårdskassan:**Seko Posten, Tandvårdskassan  
Box 941  
391 29 Kalmar  
Tel: 0735-62 69 20**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 0709-80 93 98  
joakim.elg@postnord.com**Förhandlingsansvarig Brevterminalen****Tesfaldet Semere**  
Telefon 0736-37 42 28  
tesfaldet.semere@postnord.com

# LEDARE



## Ytterligare ett hundprojekt...

**Som ni alla vet** är vi inne i ett nytt projekt, vilket innebär att PostNord ska lägga ner ODR standard. Projektet är döpt till Lady från Lady och Lufsen. Något som är fullständigt ointressant egentligen, för det som är intressant är hur det kommer påverka oss som arbetar i PostNord

Kommer det leda till övertalighet?

I nuläget vet vi inte det. Det vi vet är att arbetsgivaren sitter och räknar. Man gör kalkyler osv. Det som ändå är lite intressant är att man direkt vill göra brevbärarturerna längre. Är det verkligen lösningen? Ja, det är den enkla lösningen. Men å andra sidan tänkte man inte så när vi gick in i Solo och fick dubbel post att dela ut, reklam i princip varje dag och ett nytt arbetssätt där vi skulle scanna klump. Då var det ingen som pratade om att göra slingorna kortare. Visst är det konstigt att det är så lätt att lägga på, men svårt att ta bort!?

Om det ändå blir en konstaterad övertalighet någonstans så är jag glad att vi har ett bra omställningsavtal. Du kan läsa processbeskrivning och checklista för chefer vid personalomställning i tidningen.

## Alla ska prestera exakt lika mycket!

**Pressen** på cheferna ökar. Hetsen mot personalen blir allt större. Många medlemmar hör av sig till oss just nu. Individärendena blir allt fler. Arbetsgivaren använder ord som underpresterare. Vad är egentligen en underpresterare? Är det inte en väldigt subjektiv bedömning?

Arbetsgivaren sätter t.ex. upp ett måltal på antalet paket man ska hinna dela ut per timme. Det måltalet man ska använda för att bygga en organisation. Några kommer överskrida målet medan andra inte kommer nå upp till det. Alla kan inte vara lika snabba. Det är omöjligt!

Ett av våra skyddsombud sa det så himla bra. "Om vi alla tar på oss träningskläderna och går ut och springer 2 kilometer så ser vi om vi kommer i mål samtidigt". Det gör vi naturligtvis inte eftersom vi har olika förutsättningar! Det kan vem som helst räkna ut. Så ta hand om varandra på arbetsplatserna. Stötta varandra. Vi är alla olika och har olika styrkor. Och när vi lär oss acceptera det, så kommer arbetsplatserna må mycket bättre.

## Alla är med och påverkar...

Nästa år går vårt kollektivavtal ut. Vi har redan nu börjat samla ihop yrkanden från er medlemmar. Alla arbetsplatser ska ha genomfört eller kommer att genomföra medlemsmöten och medlemsaktiviteter där ni medlemmar får komma med era idéer om vad vi ska ändra eller förbättra i avtalet.

## God jul och gott nytt år!

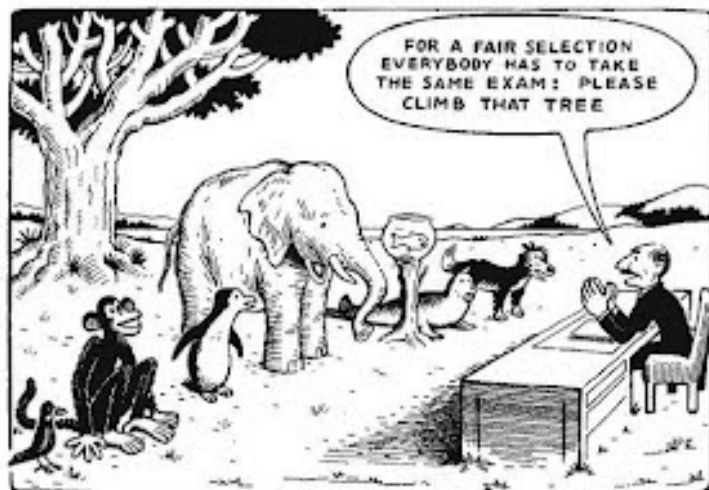
Nu går vi mot jul och de flesta av oss kommer att vara i produktion. Det kan innebära lite längre svarstider på era frågor, men vi försöker återkoppla så fort vi bara kan. Jag vill därför passa på att önska er alla en fin jul.

Det känns som att det på riktigt är första gången efter coronapandemin som vi kan träffa nära och kära som vanligt igen. Ät gott och ta hand om varandra. Glöm inte skicka julkort!

Sofia Svensson

Förhandlingsansvarig för  
Region Väst

Ordförande för  
Seko Posten klubb Väst



## Innehåll:

- 2-3 Ledaren
- 4 Jobba rätt/ Roger svarar
- 5 Fyra tycker/  
Henriks poddtips
- 6 Lönerrevision & chaufförspengar/ Folksam
- 7 Inlägg från vänster
- 8 Arbetsmiljövecka 43
- 9 Help
- 10-11 Intervju med Thomas Gorin  
Weijmer om nya LAS
- 11 Nu är det vinter
- 12-13 Checklista personalomställning
- 13 Höstens representantskap/  
Avtackning Tomas Dahl
- 14 Intervju med Solweig Kalén/  
Rapport GBT/ Årsmöte 2023
- 15 Medlemsmöten/ Aktiviteter
- 16-17 Medlemsutbildningar 2023
- 18 Information till långtidssjuka
- 19 Krysset
- 20 Bli medlem i Seko

Följ Seko Posten klubb Väst på Facebook:





**Klubben** vill börja med att tacka alla medlemmar inom Region Väst, för det engagemang och det intresse ni visade under vecka 38 nu i höst.

Att vi skall ha en hållbar arbetsmiljö, scheman som håller och att vi skall kunna orka jobba ända fram till pension, tar nog de flesta av oss som en självklarhet. Ändå jobbar för många av oss fel, då man känner sig både pressad och stressad från chefer, arbetskamrater och kunder. Då tar vi genvägar och bryter mot både lagar och avtal. Vi kommer aldrig att få scheman som håller, så länge vi inte Jobbar rätt och detta måste vi göra tillsammans.

När vi tittar på de enkäter som de förtroendevalda och medlemmarna har svarat på, märker vi att i princip alla tycker att kampanjen varit bra och att diskussionerna har varit viktiga. Många anser att man har tagit till sig alla argument och att man tänker mer på hur man jobbar nu. Sedan Jobbar inte alla Rätt, men fler av oss tänker på detta efter vecka 38.

Ute på arbetsplatserna har man varit tacksam för både vattenflaskor, frukt och en liten Seko-gåva, men det i

särklass viktigaste var de dokument som gruppen tagit fram och spridit på arbetsplatserna. Dessa innehåller tips och tankar om hur man bör jobba. Samma sak med de affischer vi satte upp på alla våra arbetsplatser och visat upp på vår Facebook-sida.

Alla måste nu försöka hålla i detta och inte släppa det. Om vi inte fortsätter att Jobba rätt, kommer vi aldrig att få hållbara scheman. Då fortsätter vi stressa och gena och risken för en dålig arbetsmiljö och kanske även en olycka på sikt är överhängande.

Så stötta varandra och fortsatt prata om att Jobba rätt. Om man kortar sin rast, eller kommer ner för tidigt till sin arbetsplats, med 10 minuter om dagen, jobbar man en vecka gratis om året. Fortsätt kämpa och gör det tillsammans. Under 2023 kommer vi att uppmärksamma Jobba rätt på något sätt igen.



## ROGER SVARAR OCH FÖRKLARAR

Är "stoppa huvudet i sanden" en bra idé?

*Svenne*

**Ja du Svenne**, det var en bra fråga. Ett väldigt vanligt sätt att försöka lösa problem. Det kan vara bra i vissa situationer som vid t.ex. kraftig sandstorm. Men efter ett tag, måste man ändå ta upp huvudet igen och då är nästan alltid problemet kvar. Och du kan ju missa bra saker under tiden.

Är lagom bäst?

*Donald*

**Hej Donald!**

Tack för en intressant fråga. Sverige kallas ju ibland för landet lagom. Fel enligt mig, för vi är extrema i många fall. Ofta är lagom bäst i de flesta situationer. För mycket eller för lite av något/någon är inte önskvärt egentligen. Men bedömningen är subjektiv. Lagom är bäst skulle jag ändå säga stämmer.

**Ställ en fråga till Roger!** Maila till: [roger.stamby1@postnord.com](mailto:roger.stamby1@postnord.com)

# FYRA TYCKER TILL OM YRKANDEN TILL AVTALS RöRELSEN

Vad utöver lön är viktigt att ha med som yrkande i avtalsrörelsen?



Hub Frölunda

Christian Brandberg

Att vi ska få behålla våra heltidsanställningar.



Hub Hisingen

Mattias Hellqvist

Att kunna växla semesterersättning till fler lediga dagar. Ett pensions-system som fanns förr, där man hade en möjlighet att gå i pension före 67.



Angered

Hamdija Bilajbegovic och Tommy Selonen

Fler semesterdagar! Genom semesterväxling eller på något annat sätt, men lön är fortfarande viktigast.



## Fack you podcast

Vi har tipsat om den här podcasten i ett tidigare nummer. Men den tål att tipsas om igen. Här tar för-troendevalda upp sina tips och kunskaper i fackliga frågor.



## Radio Rantorget

En podcast om GAIS.



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.petterson@postnord.com](mailto:henrik.petterson@postnord.com)

## Fråga Anders & Måns

Anders och Måns svarar på lyssnarfrågor och tänker högt.



## Flashback forever

Varje vecka söker Emma Knyckare, Ina Lundström och Scroll-Mia svaren på livets stora frågor genom att dyka rätt ner i visdomens källa: Flashback forum. I december gör dom en julkalender!



## Magasinet

Dagens Arenas nyhetsfördjupande podcast Magasinet tar upp aktuella ämnen. Allt från VM i Qatar, klimat och om fackliga frågor.



## Arbetets mening

En bok av David Eklind Kloo som diskuterar arbetets mening. Hur ser möjligheterna ut i dag till att känna mening med sitt arbete. När samhälls-effektiviseras, vad händer då med våra möjligheter till sociala kontakter och möjligheten till givande samarbeten? Ensamjobb blir vanligare för

oss som jobbar inom PostNord.

Du kan lyssna på ett kapitel av boken i MAGASINET podcast. <https://podtail.se/podcast/arena-tyckonomi/arbetets-mening/>



## Världens jämlikaste land

En bok av Erik Bengtsson som ifrågasätter den bild av Sverige som ett land med lång tradition av jämlikhet. Hur såg det ut på 1300-talet och framåt. Vad har vi varit och vart är vi på väg? Även den här boken kan du lyssna på om i Arenas podcast Magasinet.

# LÖNEREVISIONEN OCH CHAUFFÖRSPENNGAR

Årets löneförhandlingar har minst sagt varit speciella. Inflationen stiger och vi hade ett avtal om löneökningar på 2 % eller kronotal på 536 kronor som insamlingsmodell till potten. Ett avtal som skrevs för två år sen då man inte kunde se om att framtiden skulle se ut så här.

Individuella löner och hur de påverkar oss är något vi måste fortsätta diskutera. Prata inte om era löneförhöjningar. Det är inte särskilt intressant vem som fick 400 kronor i löneförhöjning eller vem som fick 800 kronor. Det som är intressant är det som står på sista raden. Vad era löner är innan skatt.

**Hur stora skillnader** ska det vara mellan två personer som utför samma arbete? Vilket lönesystem skulle du vilja ha? Hade du velat veta hur din löneutveckling skulle se ut kommande år? Är individuella löner i den formen vi har nu verkligen bra?

**På intranätet** i september skriver PostNord om en unik lönesatsning till våra lastbilschaufförer.

”För att fortsatt vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare på marknaden görs nu en unik satsning för att se till att våra lastbilschaufförer; chaufför C och CE, har marknadsmässiga löner vilket motsvarar i snitt ett påslag på cirka 3 000 kronor per månad och chaufför.”



”**Satsningen görs ensidigt** från PostNord Sverige och ligger utöver lönerrevisionen. Då individuell lönesättning tillämpas kan lönepåslaget variera mellan chaufförer. Det extra påslaget kommer att betalas ut i samband med utbetalning av ny lön efter revision.”

**Det här lät fantastisk** och vi i Seko var glada över att de äntligen lyssnat på oss och våra medlemmar. Samtidigt såg vi röda varningsflaggor. Denna fördelning skulle göras ensidigt från PostNord.

På de flesta arbetsplatser verkar detta fungerat. Har du synpunkter på fördelningen av dessa pengar ska du i första hand vända dig till din chef. Behöver du stöd eller råd vänder du dig till ditt lokala Seko-ombud.



## Folksam

**Vi som är med** i Seko har ju Folksam som försäkringsbolag. Mycket ingår i medlemskapet och vi kan bland annat lägga till t.ex. sjuk- och efterlevande försäkring, utökad medlemsolycksfall och hemförsäkring.

Gå gärna in på Mina sidor på [www.folksam.se](http://www.folksam.se) för att se dina egna försäkringar.

**Just nu har Folksam** ändrat en del i försäkringarna, t.ex. i **hemförsäkringen**. Den har gått från **individuell till kollektiv**, vilket innebär att den blir lite billigare. Gå in på Mina sidor och titta under Mina försäkringar. Där kan du ha fått ett erbjudande och det måste man klicka på och säga ok om du vill att försäkringen skall bli lite billigare. Se gärna över dina uppgifter när du ändå är inne på Mina sidor.



# “VD:ar borde ta ett ansvar för deras egna löneökningar”

Vi befinner oss minst sagt i en väldigt annorlunda tid. En tid som för många människor är väldigt jobbig och som präglas av oro för vad framtiden innebär.

Vi i fackföreningsrörelsen kan inte lösa allt men vi kan åtminstone göra något. Hela vår grundtanke, meningen med föreningen, är att ge våra medlemmar trygghet. Det handlar om att stötta medlemmarna i tvister med sin arbetsgivare.

Det handlar om att driva viktiga frågor för våra medlemmar gentemot arbetsgivarna, att bilda opinion och att påverka politiken. Förhandlingsverksamheten är en av våra huvuduppgifter, teckna kollektivavtal, såväl lokala som centrala, där löner och anställningsvillkor regleras. Helt enkelt att se till att våra medlemmar har en trygghet, ett skydd, i sin anställning.

I spåren av en världsomspännande pandemi och det fruktansvärda kriget i Ukraina är hela världsekonomin i kris. Mitt i allt detta går vi med raska steg in i en avtalsrörelse. Kanske den tuffaste på länge. Inflationen är i skrivande stund uppe på osannolika nivåer. Riksbanken höjer räntorna i ett försök att få kontroll på prisökningarna.

Energi- och drivmedelspriserna når rekordnivåer och företag passar på att höja priser även om det egentligen inte är motiverat. Vi går med andra ord mot tuffa tider där många människor, i synnerhet lågavlönade grupper, kommer att få det svårt att klara sin privata ekonomi.

Det är inte svårt att förstå att många medlemmar nu ställer krav på sina fackliga organisationer när det gäller löneökningar som kompenserar för den minskande köpkraften. Det är fullt förståeligt och ett rimligt krav från alla de anställda som håller igång Sverige, varje dag, året om.

Men läget är komplicerat och som part på arbetsmarknaden så har vi givetvis ett ansvar när det gäller att inte bidra till att förvärra den samhällsekonomiska situationen. Men samtidigt kan det inte alltid vara våra medlemmar som ska ta ansvar för att inflationen inte ökar mer än nödvändigt. Sekos medlemmar ser till att samhället inte stannar, det borde även visa sig i lönekuvertet.

Det är inte längesedan som våra medlemmar tvingades avstå löneökningar under pandemin. Min bild är att det ändå fanns en viss acceptans för det, de allra flesta hade förståelse för att det var en extraordinär tid. Men det sved ordentligt i våra medlemmars plånböcker. Nu hävdar man från arbetsgivarhåll att utrymmet för att ta ut lönehöjningar är minimalt igen. Denna gång är det inte en pandemi som begränsar, utan en lågkonjunktur.

Man lyckas alltid från arbetsgivarorganisationerna att hitta skäl för att bromsa löneökningstakten. Men det finns gränser för hur mycket ansvar som kan utkrävas av arbetare samtidigt som näringslivets toppar hela tiden hittar sätt att höja sina egna löner utanför ramarna. Fler måste ta ansvar i svåra tider.

Jag har aldrig hört företrädare från näringslivets organisationer vara kritiska mot att en börs-VD:s lön höjs med 10-15 procent, samtidigt som de anställda ska nöja sig med några få procent. Den signal som skickas till våra medlemmar är att det finns hur stora plånböcker som helst att tömma när det gäller löneökningar till högavlönade chefer, men när lågavlönade arbetare kräver lite extra, då är det ett hot mot hela samhällsekonomin.

Det finns en del i övrigt att önska hos Svenskt Näringsliv och deras medlemsorganisationer. Ibland kan jag inte förstå hur de kan se sig själva i spegeln utan att bli lite generade.



INLÄGG FRÅN VÄNSTER  
ULRIKA NILSSON  
AVTALSSEKRETERARE  
FÖRBUNDET

Missförstå mig rätt. Jag menar inte att vi den kommande tiden, med rådande inflationsnivåer, kan kräva eller förvänta oss att våra medlemmar ska få reallöneökningar. I skrivande stund skulle det innebära löneökningar på kanske 10–12 procent. Det är inte realistiskt. Men det som är rimligt är att hela löneutrymmet tas ut. Och det är faktiskt rimligt att högavlönade VD:ar för en gång skull tar ett ansvar när det gäller deras egna löneökningar, åtminstone som en signal till alla andra om att man fattat poängen.

Som många av er säkert noterat så har LO-styrelsen nu beslutat att rekommendera förbunden att kräva 4,4 procent i löneökningar i en modell som ger de med lägre löner lite mer procentuellt än de med högre. Vi som förbund hade gärna sett att vi landat i högre krav denna gång och vi har gjort vad vi har kunnat för att pressa upp nivåerna.

Nu handlar det om att få ut så mycket som möjligt i de kommande förhandlingarna så att utfallet hamnar så nära kraven som möjligt. Vi kommer att göra allt vi kan för att utifrån förutsättningarna leverera ett så bra resultat som möjligt till dig som medlem.



# ARBETSMILJÖVECKA 43

Skyddsorganisationen genomförde under vecka 15 2022 en aktivitet som bestod i att skyddsombuden skulle samla in foton på saker som inte har blivit som det varit tänkt och som skulle åtgärdas. Vecka 43 skulle skyddsombuden samla in foton på samma saker igen och se om bristerna hade åtgärdats.

Syftet med fotona ska inte på något sätt användas för att hänga ut någon enskild person vare sig anställd eller chef. Fotona ska vara ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet där foton som tas kan vara underlag i samverkan eller skyddskommittéer för att belysa hur det ser ut.

Tanken med aktiviteten var att man skulle fota samma sak under vecka 15 och 43. Det var naturligtvis en förhoppning att det har skett en förbättring under de 28 veckor som har gått mellan tidpunkterna.

I region Väst hade 15 skyddsombud på 11 olika arbetsplatser skickat in bilder under vecka 15. Under vecka 43 skickade 8 skyddsombud på 7 olika arbetsplatser in bilder med åtgärder. Här följer lite olika exempel på saker som man har uppmärksammat ute och åtgärdat inom Region Väst.

Fråga ditt skyddsombud eller din PC vad ni har fotat och åtgärdat på er arbetsplats.

v.15



v.43







Sekos juristförsäkring via HELP har varit en uppskattad medlemsförmån sedan 2015. Vid årsskiftet presenteras flera nyheter och förbättringar i försäkringen. Bland annat täcks flera nya juridiska områden upp. Medlemmar som tidigare har tackat nej till eller sagt upp försäkringen får dessutom, från och med årsskiftet, möjlighet att ansluta sig till försäkringen på nytt.

Juristförsäkringen från HELP är en tilläggsförsäkring och kostnaden för denna tillkommer på medlemsavgiften. Från och med årsskiftet höjs premien med 2 kronor, från 30 kronor till 32 kronor i månaden.



## HELPS juristförsäkring

Din användbara medlemsförmån



# Hjälp och trygghet. För 30 (32\*) kronor i månaden.

\*Nytt 2023

### Obegränsad Juridisk rådgivning



- Inget timarvode, det är redan täckt av månadspremien.
- Alla viktiga privaträttsliga områden ingår.
- Trygghet som omfattar både dig, din sambo, make/maka och dina hemmaboende barn under 20 år.
- Svensk, dansk och norsk lag.

### 2 miljoner kronor i rättsskydd



- Sjalvrisik 3 000 kronor om ett ärende går till domstol, aldrig annars.
- Ingen annan kostnad tillkommer.
- Om du förlorar en tvist står HELP för alla eventuella tildömda rättegångskostnader

### Min sida och digitala avtal



Min sida är HELPS BankID-skyddade kundplattform där du själv kan följa ditt ärende, hålla kontakt med din jurist och, om du vill, själv upprätta:

- Testamente
- Gåvobrev
- Skuldebrev
- Samboavtal
- Hyresavtal
- Köpeavtal

# OMFATTANDE FÖRÄNDRINGAR AV ANSTÄLLNINGSTRYGGHETEN

Som många av er säkert har hört, har vi fått en ny LAS (Lagen om Anställnings Skydd). Vi frågade en av Seko:s ombudsmän, Thomas Gorin Weijmer, som själv har varit brevbärrare i Citymail för ett antal år sedan, om han kunde hjälpa oss att reda ut det här.

## Thomas, vad har hänt med LAS och varför?

Ja, detta är kanske inte helt enkelt, men jag skall försöka reda ut begreppen.

Den första oktober i år, nådde år av politiskt maktspel sitt slut, när Lagen om anställningsskydd (LAS) till slut reformerades i grunden. Spelet bakom förändringarna av LAS och tillkomsten av det nya huvudavtalet, med alla turer rörande Januariavtalet, striderna i LO och hanteringen av frågan i vårt och andra förbund lämnar jag till någon annan att redogöra. Förändringarna är verkställda och en ny verklighet är här, vare sig vi gillar det eller inte. Vi måste alla förhålla oss till hur det nu ska fungera.

Förändringarna av anställningstryggheten är de mest omfattande sedan 70-talet och exakt vilka konsekvenser som dessa kommer att få i praktiken återstår att se. Den fulla omfattningen kommer inte att vara känd innan lag och avtal har testats i Arbetsdomstolen. Den arbetsrättsliga kartan håller verkligen på att ritas om och mycket är okänt i nuläget.

## Med brasklappen inlämnad, vilka är de stora förändringarna och hur påverkar förändringarna den enskilde medlemmen och vårt fackliga arbete?

Det är svårt att sammanfatta alla förändringar på ett rättvisande sätt på ett kortfattat sätt. Det finns stora, genomgripande förändringar som kommer att förändra relationerna på arbetsmarknaden rejält och det finns mindre förändringar som kommer göra skillnad om än inte på ett lika radikalt sätt. Det är framför allt tre förändringar: uppsägning på grund av arbetsbrist, uppsägning och sakliga

skäl samt anställningar på särskild visstid. Det finns ytterligare fler förändringar som är värda att nämna, som förändringarna gällande omställning, skyddet vid hyvling och ordningsreglerna vid långvarig inhyrning till exempel.

En av de mest omskrivna förändringarna är arbetsgivarens rätt att undanta personer vid arbetsbristsituationer. Det är en rätt som mycket små arbetsgivare har haft sedan tidigare. Denna rätt ges nu alla arbetsgivare. Den gamla principen om "sist in, först ut" gäller fortfarande men arbetsgivaren kan nu välja ut ett antal personer bland de senast anställda, dessa får behålla jobbet även om deras anställningstid inte ger dem det skyddet.

Undantaget innebär inte att arbetsgivaren fritt kan välja ut personer som ska bli uppsagda, arbetsgivaren får behålla ett antal personer som annars hade fått gå. Antalet undantag beror på hur många som sägs upp och hur stor arbetsgivaren är – en stor arbetsgivare har rätt till fler undantag än en mindre arbetsgivare. I praktiken kommer dessa regler enbart i spel om fack och arbetsgivare inte kan enas om en avtalslista, alltså ett avtal om vem som får vara kvar och vem som får gå.

Även om arbetsgivarens rätt till undantag vid arbetsbrist är en stor förändring så står den blek i jämförelse med förändringarna rörande arbetsgivarens möjligheter att säga upp folk på det som tidigare hette personlig grund men som nu heter sakliga skäl. Den viktigaste delen är att anställningen upphör när uppsägningstiden löper ut, även om uppsägningen är ogiltigförklarad.

Före den första oktober så bestod anställningen så länge som en tvist pågick och arbetsgivaren var tvungen att fortsätta betala lön. Idag upphör skyldigheten att betala lön när anställningen upphör, därefter gäller A-kassa även om tvisten fortsätter. Arbetsgivarens incitament att göra



## INTERVJU MED

THOMAS GORIN WEIJMER

## OMBUDSMAN

FÖRBUNDET

upp och "köpa ut" folk minskar radikalt med de nya reglerna.

I huvudavtalet finns det specificeringar av lagstiftningen rörande vad som menas med sakliga skäl, syftet är att ta bort osäkerheten om vad som gäller och fokus ligger hela tiden på det påstådda brottet snarare än historia, omständigheter och framtidsprognos. Uppsägningen blir mer svartvitt. Det är därför mycket viktigt att bekanta sig både med lagtexten och dess förarbetet samt med huvudavtalet. Men kom också ihåg att huvudavtalet är ett kollektivavtal, så exakt hur avtalet ska tolkas är inte en beslutsfråga som arbetsgivaren ensamt förfogar över.

Som facklig gäller det att ifrågasätta arbetsgivarens tolkning om den känns fel. Det finns ingen fri uppsägningsrätt, inte ens nära. Förändringarna rörande sakliga skäl kan enkelt summeras med att arbetsgivaren lättare och billigare säga upp enskilda personer. Riskerna är mindre och flexibiliteten större även om skadeståndsnivåer ökar kraftigt. För fackliga företrädare det viktigt att snabbt vara på bollen, att ogiltigförklara och företräda medlemmarna i förhandling.

Regelverket styr mer mot lösningsinriktade förhandlingar än tvist vilket i grund och botten är bra. Arbetsgivarna har lättare att säga upp folk men det är inte fri uppsägningsrätt. Arbetsgivaren har fortsatt bevisbördan på sin sida och det finns fortfarande tydliga

tidsfrister att följa. Fackets roll är på många sätt än viktigare nu än tidigare.

**En positiv förändring** är omvandlingen av allmän visstid till särskild visstid. Införandet av allmän visstid för mer än 15 år sedan var en av de mest destruktiva reformer på arbetsmarknaden i modern tid. I grund och botten gav allmän visstid arbetsgivaren en möjlighet att ersätta fasta, trygga tillsvidarejobb med jobb utan någon reell anställningstrygghet – timmisar, springvikarier, arvodister anställningarna har många namn.

Även om möjligheten kvarstår så innebär förändringarna att flexibiliteten minskar avsevärt. Den så kallade konverteringstiden, alltså tiden innan man får en tillsvidareanställning, halveras, från 24 månader till tolv månader, samtidigt så får mycket mer tid än tidigare räknas med. Om man jobbar tre eller fler dagar

under en kalendermånad får man tillgodoräkna sig de mellanliggande dagarna som anställningstid. Tidigare räknade man bara faktiska arbetsdagar.

Förändringarna är genomgripande och kommer minska de otrygga anställningarnas destabiliserande funktion på arbetsplatserna. Arbetsgivarnas möjligheter att bygga sin verksamhet helt eller delvis på otrygghet och personalens utbytbarhet minskar rejält. Facken kommer ha en viktig roll att hjälpa de enskilda hålla koll på olika tidsfrister, omvandlingsregler och rättigheter.

Vi kommer kunna erbjuda den otryggt anställda högre värde av sitt medlemskap och potentialen att bygga starkare kollektiv på arbetsplatserna är större än tidigare. Detta arbete börjar med att organisera folket på jobbet, oavsett anställningsform. Här har vi ett jobb att göra, medlemmar såväl som förtroendevalda.

**Det finns uppsidor** med både nya LAS och huvudavtalet, men på det hela taget tippar maktbalansen på arbetsmarknaden nu än mer i arbetsgivarnas favör. Det finns en uppenbarhet risk att även om den organisatoriska eller strukturella otryggheten minskar när allmän blir särskild visstid så kommer den upplevda otryggheten kommer att öka bland de tillsvidareanställda.

Men de nya reglerna är långt ifrån det frikort vid uppsägning eller den avslutningsknapp som arbetsgivarna önskade sig. Starka fack med stor närvaro och engagemang på gräsrotsnivå fortsätter att vara den bästa motvikten och det starkaste skyddet mot arbetsgivarens godtycke.

**Stort tack Thomas** och tack för att du hjälpte oss att reda ut det här.

---

## NU ÄR DET VINTER (IGEN)!

**Ja, då var vintern** (i skrivande stund) tillbaka. Både med snö och minusgrader. Det viktiga nu är att vi alla klär oss rätt och inte chansar när vi jobbar. Ser det oframkomligt ut, så är det troligtvis det.

Har alla våra fordon bytt till vinterdäck? När man plogar utanför våra arbetsplatser är det viktigt att snön inte staplas utanför våra nödutgångar. Har alla fordon fått bort snön från taket innan vi kör? Framförallt lastbilar kan ge bakomvarande trafikanter negativa överraskningar när både snö och is blåser av under färd.

Var försiktiga vid tågen när de lossas och lastas. Snö och is kan vara förrädiskt, även när det smälter inne på terminalen. Ha alltid med dig jacka, mössa och vantar i fordonet på turen/slingan. Man vet aldrig om man blir ståendes och kylan kan komma fort i ett stillastående fordon. Använder vi kupé och motorvärmare under natten? Har vi diesel i dieselvärmarna? Har vi spolärvätska med rätt mängd frostskyddsmedel?

Detta är viktiga frågor, som varje förare måste ansvara för, innan man kör iväg. Är du osäker, prata med din chef eller ditt skyddsombud.

**Ta det försiktigt där ute, även till och från jobbet.**

**Har du några fina vinterbilder du tagit på turen/jobbet?**

**Skicka gärna in dem till:** [postfacket@klubbvast.se](mailto:postfacket@klubbvast.se)



# PROCESSBESKRIVNING OCH CHECKLISTA FÖR CHEFER VID PERSONALOMSTÄLLNING

## Steg 1 - Initiera kontakt med HR

- **Ha alltid dialog** med HR i samband med övertalighet.

- Informera personalorganisationerna  
- Om/när övertalighet befaras på din enhet ska du varsla de fackliga samverkansparterna. Detta sker lämpligen inom ramen för samverkan i Medinflytandeavtalet.

Varsel ska i normalfallet ske minst två månader innan ev. tänkt uppsägning av medarbetare enligt de alternativ som finns att tillgå i Kollektivavtal om personalomställning.

## Steg 2 - Kommuniera

- **Informera enheten** om framtiden och storleken på den beräknade övertaligheten.

- Sök frivilliga

- Innan faktisk övertalighet på individnivå fastställs ska samtliga medarbetare med minst fyra års sammanlagd anställningstid ges en möjlighet att anmäla önskemål om att lämna sin anställning frivilligt med ett avräkningsfritt avgångsvederlag motsvarande sex månadslöner som inte är semester- eller tjänstepensionsgrundande.

Det är alltid vi som arbetsgivare som slutligt avgör vem som beviljas sex månaders avgångsvederlag mot att lämna sin anställning frivilligt. Utgångspunkten är dock att tillgodose intresset för frivillighetslösning så långt det är möjligt.

- Äldre medarbetare Delpension

- För medarbetare över 60 år kan du överväga lösningar i enlighet med Bilaga 1 Äldre medarbetare – första sektionen. Detta kräver samråd med HR.

- Äldre medarbetare med rätt till ÖB.

- För medarbetare över 60 år kan du överväga lösningar i enlighet med Bilaga 1 Äldre medarbetare – andra sektionen. Detta kräver samråd med HR.

## Steg 3 - Omplacerings-utredning

- **När den** kvarvarande övertaligheten är klar, dvs. den ursprungliga övertaligheten reducerat med det antal frivilliga som lagts fast, genomför omplaceringsutredning tillsammans med HR.

Vid situation där möjlighet till omplacering finns ges erbjudande om denna i omvänd LAS-ordning, d.v.s. av de som befaras bli övertaliga så får de med längst anställningstid erbjudande om omplacering. Vid erbjudande om omplacering ska samtliga villkor för den nya tjänsten vara tydliga.

## Steg 4 - Övertalighet på individnivå

- **När** övertalighetsförhandlingarna (i samverkan) är avslutade ska berörda medarbetare informeras. Därefter inleds en s.k. notifieringstid om en månad. Vid övertalighet sker uppsägning i turordning i enlighet med bestämmelserna i Lagen om anställningsskydd (LAS) och tillämpliga kollektivavtal. Det innebär att en medarbetare med längre anställningstid har företräde till kvarvarande tjänster framför en medarbetare med kortare anställningstid (sist in – först ut).

Dock krävs tillräckliga kvalifikationer för att vara aktuell för en kvarvarande tjänst. De medarbetare som står i tur för uppsägning och har mer än fyra års sammanlagd anställningstid erbjuds omställning enligt Bilaga 2 Novum. Under den tiden ska de berörda medarbetarna ha 14 dagars betänketid för val mellan inträde i Novum (i förekommande fall) eller arbetspliktig uppsägningstid.

Notifieringstiden kan användas för överlämning eller avslutsarbete om du bedömer att det finns behov av det.

## Villkoren för Novum

**Medarbetare som** omfattas av villkoren för Novum erbjuds

avgångsvederlag motsvarande: 4–6 års anställningstid 9 månadslöner, 7–9 års anställningstid 10 månadslöner, 10 års anställningstid eller mer 12 månadslöner. Har medarbetare uppnått 55 års ålder vid tidpunkten för inträdet i Novum utgår ytterligare två (2) månadslöner.

Det är medarbetaren som bestämmer hur utbetalningen av avgångsvederlaget kommer att ske och de tre alternativ, samtliga arbetsbefriade, som är möjliga är:  
1. En utbetalning, ingen avräkning  
2. Två utbetalningar på två olika kalenderår, ingen avräkning  
3. Månadsvis utbetalning med full avräkning mot andra inkomster

Avgångsvederlaget är tjänstepensionsgrundande men ej semesterlönegrundande. Anställningen avslutas med uppsägning på grund av arbetsbrist och om alternativt Frivillighet eller alternativt Novum väljs har medarbetaren också av sagt sig företrädesrätt till återanställning.

## Villkoren för uppsägningstid

**Medarbetare som har** mindre än fyra års sammanlagd anställningstid och medarbetare som visserligen har mer än fyra års sammanlagd anställningstid men ändå valt att tacka nej till omställningspaket enligt Novum sägs upp på grund av arbetsbrist och har förlängd uppsägningstid, med arbetsplikt under uppsägningstiden.

Förlängningen är beroende av arbetstagarens sammanlagda anställningstid i PostNord vid uppsägningstillfället. Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § Lagen om anställningsskydd (LAS).

## Informera och dokumentera

- **Personligt möte** med varje berörd medarbetare där beslutspunkter, t.ex. val mellan förlängd uppsägningstid eller Novum, dokumenteras. Använd checklista samt upprätta dokument enligt de mallar som finns.

## Avsluta

- **Medarbetare** som sagts upp på grund av arbetsbrist ska ges utrymme för en lämplig överlämningsperiod för att avsluta och överlämna sina tidigare arbetsuppgifter innan medarbetaren lämnar sitt arbete. Längden på denna överlämningsperiod är beroende av arbetets karaktär och bestäms i dialog mellan dig och varje enskild medarbetare.

## Steg 5 - Uppföljning

- **Gör uppföljning** tillsammans med HR och informera personalorganisationerna vid nästa samverkan.

## Checklista vid övertalighet

Denna checklista ska användas som stöd till chefer i samtal med konstaterat övertaliga medarbetare. Medarbetare ska få information enligt nedan.

För medarbetare med mindre än fyra års anställningstid:

- Uppsägningstid enligt Personalomställningsavtal med rätt till återanställning
- Stöd från Trygghetsrådet (TRR)

Mer än fyra års anställningstid:

- Uppsägningstid enligt Personalomställningsavtal med rätt till återanställning
  - Novum utan rätt till återanställning.
- Om medarbetaren väljer

Novum ska han eller hon välja modell för utbetalning enligt Personalomställningsavtalet. Dvs en utbetalning, två utbetalningar eller månadsvis utbetalning (med avräkning)

- Information om hur tjänstepensionspremie kommer betalas ut i Novum
- Information om TRR
- Medarbetare har rätt till 14 dagars betänketid innan man måste bestämma sig för omställningslösning
- Information om eventuell överlämning



# HÖSTENS REPRESENTANTSKAP



**Den 16 november** hade klubben sitt representantskapsmöte på Dalheimers hus i Göteborg. Vi tog beslut om flera aktiviteter för att involvera och engagera medlemmar och förtroendevalda. Bland annat genomföra en medlemsvecka, jobba rätt kampanj, anordna medlemsmöten, medlemsaktiviteter samt genomföra en konferens för alla förtroendevalda under 2023.

Klubben beslutade om oförändrade klubbavgifter för 2023, men vi är däremot fortfarande inne i

Sekos (förbundets) 3-stegsraket gällande att göra medlemsavgiften mer rättvis i förhållande till vad man tjänar. Det kan innebära att vissa medlemmar ändå kommer att få något förändrade medlemsavgifter.

Thomas Gorin Weijmer (ombudsman på Seko) gästade mötet och informerade om nya LAS. Mycket uppskattat inslag. På eftermiddagen pratade Staffan Lindström om valet och Claes Söderling presenterade utfallet av Jobba rätt enkäterna.



Staffan Lindström

# AVTACKNING AV TOMAS DAHL

**Klubben fick även** möjlighet att tacka av Tomas Dahl som har betytt mycket för klubben genom sitt engagemang, ifrågasättande och kloka ord. Tomas är en förtroendevald som vi saknar oerhört mycket, men vi hoppas han har det riktigt fint som pensionär.

Klubben delade ut vår utmärkelse ”Lyftet” till Tomas. Det är en utmärkelse som klubben instiftade runt år 2005 och har delats ut till några få personer som man ansett gjort betydande insatser för klubben. En mycket fin utmärkelse.



# “Utmaningen är att behålla så hög procent som möjligt”

## Hej Solweig Kalén, vem är du?

Jag är en 57-årig tjej som bor i Kallebäck sedan ett år tillbaka. Flyttade hit efter att ha bott över 30 år i Eriksbo. Jag jobbar natt på Göteborgs Brev Terminal (GBT) och har gjort det i över 15 år nu.

## Var är du uppvuxen någonstans?

Jag är uppvuxen i Frölunda, i en lägenhet där min mamma fortfarande bor kvar.

## Vad gillar du att göra på fritiden?

Jag gillar att läsa böcker, läser både romaner och deckare men de har ofta ett antal år på nacken. Lyssnar även på böcker. Tycker det är väldigt trevligt om det är en bra uppläsare och man slipper anstränga ögonen då och det är bra för mig eftersom jag är väldigt närsynt.

## När började du jobba på GBT?

Jag började jobba på brevterminalen första gången julen 1995 och jobbade där några månader. Sedan var jag tillbaka 1997 och har blivit kvar sedan dess på olika procent. Ett tag jobbade jag på slutet av 90-talet jobbade på 2 ställen samtidigt. Satt i kassan på Billhalls på Stigbergstorget samtidigt som jag jobbade på en låg procent på Posten. När jag fick 90 % så slutade jag på Billhalls. För några år sedan tillhörde jag det gänget som man ”hyvlade” och fick gå ner till 80 %

## När blev du förtroendevald?

För drygt 10 år sedan kände jag att jag ville engagera mig i vår arbetsmiljö. Sedan skulle kassören i terminalklubben gå i pension, då blev jag tillfrågad om jag ville bli kassör och det har jag varit ända tills vi gick ihop med distributionsklubben.

## Vad ser du för utmaningar på Brevterminalen?

Utmaningen för oss är att vi skall få behålla så hög procent som möjligt. Många av heltidarna försvinner för att de går i pension och de ersätts inte med nya heltidare. En annan sak är att få bra arbetstider, där folk kan jobba och även kunna ta sig till/från jobbet.

## Stort tack för intervjun och lycka till med det fortsatta fackliga arbetet!

Tack så mycket.



INTERVJU MED  
SOLWEIG KALÉN

VICE SEKTIONSORDFÖRANDE  
GÖTEBORGS BREVTERMINAL

## RAPPORT FRÅN GÖTEBORGS BREVTERMINAL

**Strax efter** sommarledigheterna så påbörjades planeringen för arbetet med projektet Jobba Rätt (vecka 38) som skulle rulla i hela Sverige. Alla i styrelsen deltog. Med stöd av både Claes Söderling och Sofia Svensson som ryckte in och delade ut frukt och annat till personalen som arbetade natt.

**Under början** av oktober månad påbörjades löneförhandlingar för Göteborgs brevterminal. Efter några sittningar så lyckades vi komma i hamn i mitten av oktober.

Som det är känt nu så kommer PostNord att avveckla ODR Standard helt och hållet. Detta kommer att påverka brevterminalen väldigt mycket. I skrivande stund har det inte nämnts något om vilka konsekvenser det här kommer att få för personalen på brevterminalen.

**Terminalchef** Petra Andersson kommer att sluta i Postnord. I dagsläget har vi inte någon information om vem som kommer att ersätta Petra. Vi får vänta och se.

Under de kommande veckorna, innan årets slut, så ska vi välja seko-ombud för 2 år och skyddsombud för 3 år.

## KLUBBENS ÅRSMÖTE 2023

**Seko Posten klubb Västs** årsmöte 2023 kommer att vara den 1 mars. Tid och plats är inte bestämt ännu. Skicka gärna in motioner till årsmötet och gör din röst hörd. Motionerna ska vara klubben tillhanda senast den 31 december 2022 till mailadress: kontakt@klubbvast.se

Tack för ditt bidrag!



# MEDLEMSMÖTEN OCH MEDLEMSAKTIVITETER

På hub Uddevallas medlemsmöte den 9/11 valdes både Seko-ombud och skyddsombud. Aktuell information gicks igenom. Grupparbete om yrkanden inför nästa års avtalsrörelse genomfördes och vi "kokade" ner dem till dom 3 viktigaste. Så roligt att vi var cirka 40 taggade medlemmar.



Den 25/11 hade hub Frölunda medlemsmöte på arbetsplatsen. Efter mötet åt de en trivselmiddag på Schnitzel Platz. 15 medlemmar deltog på mötet och aktiviteten.



Den 26/11 var medlemmarna på hub Mölndal i Seko Västs lokaler på Fjärde Långgatan 48 i Göteborg och hade ett trevligt medlemsmöte. Mötet följdes av en aktiviteten Crime Walk i Majorna på Allmänna vägen 36. Jan Palmén berättade om hur självaste bödeln hade för liv runt 1800-1850 talet. Det var en väldigt uppskattad och trevlig kväll.



# VAD ÄR SKILLNADEN PÅ MEDLEMSUTBILDNINGARNA?

Vi får en del frågor kring våra medlemsutbildningar. Det är inte alltid lätt att veta i vilken ordning man ska gå dem och vem man ska anmäla sig till. Vi försöker reda ut begreppen.

## Steg 1 - Introduktionsutbildning

En 8-timmars introduktionsutbildning som fokuserar på varför facket är viktigt. Utbildningen tar upp vad som är kärnan i den fackliga verksamheten. Introduktionsutbildningen vänder sig även till ickemedlemmar. Det finns både fysiska och digitala utbildningstillfällen. Anmälan sker till: studier@klubbvast.se

## Steg 2 - Medlemsutbildning

Under tre dagar får du lära dig mer om dina rättigheter och skyldigheter på din arbetsplats. Får chefen verkligen beordra övertid? Och vad gör du om du råkar ut för en arbetsskada? Innehållet kommer i första hand fokusera på innehållet i våra avtal, din arbetsmiljö och hur en löneförhandling går till. Dessa utbildningar hålls fysiskt. Anmälan sker till: studier@klubbvast.se

## Steg 3 - Kvalificerad medlemsutbildning

Denna utbildning är på två dagar och riktar sig i första hand till dig som funderar på att ta ett förtroendeuppdrag, men som

vill veta mer om vad det innebär. Innehållet i utbildningen kan variera då den i mångt och mycket anpassas efter deltagarnas behov och önskemål. Anmälan sker till: sekoposten@postnord.com

## Ledighetsansökan

Samtliga utbildningar utförs på dagtid. Enligt studieledighetslagen har du rätt att ta ledigt från jobbet. Det är viktigt att du ansöker om ledighet så fort som möjligt och minst två veckor före kursstart. Fyll en ledighetsansökan, kryssa för annan ledighet och skriv namnet på utbildningen. Din förlorade lön ersätter Seko med ett skattefritt stipendium på 125 kronor/timme.

**Ledighet:** Du tar ledigt enligt studieledighetslagen med helt löneavdrag. Seko betalar ut ett skattefritt stipendium. Stipendiet är på 125 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.

## “Börja planera din pension i tidig ålder”

Börjar du närma dig pensionsåldern? Då kan det komma tankar till dig ganska automatisk att det är dags att börja tänka på hur och när man ska gå i pension. Vad man inte tänker på är att ju tidigare du har en plan för din pension desto bättre kan det bli.

Jag heter Helena Sällberg och jobbar som brevbärare i Mölndal. Jag är fackligt engagerad och har uppdrag som pensions- och försäkringsinformatör. Jag håller i utbildningar tillsammans med Anette Gunnarsson, som jobbar på Göteborgs Brevterminal.

Jag upplever att många inte riktigt vill ta sig an detta med pensioner, det är ju så långt fram i tiden. “Jag gör det sen”.

Fackligt förtroendevalda är duktiga att prata med nyanställda och ge dem information att gå med i facket. Är de osäkra så kan de gå en introduktionsutbildning. Introduktionsutbildningen riktar

sig även till nya medlemmar. Efter ett tag så ska de få ett erbjudande om att gå en medlemsutbildning på 3 dagar, varav en av dagarna är om pensioner. Då går vi igenom hur pensionssystemet fungerar.

Men har du jobbat flera år kan det vara bra att gå pensionsutbildningen. Är du mellan 25-68 år så tycker jag att du ska gå den. Skulle det vara så att du inte har planerat att stanna i detta yrke hela arbetslivet, så är det ändå bra om du har gått den. Pensionen följer med dig hela livet.

Du kanske är en av dem som tänker “men jag är yngre än 25 vad gäller då?” PostNord betalar inte in till din tjänstepension förrän du har fyllt 25 år (så det är på de flesta företag med kollektivavtal). Så är du yngre än 25 och inte har gått medlemsutbildningen, rekommenderar jag dig att gå den först och främst.



INSÄNDARE AV  
HELENA SÄLLBERG  
PENSIONSINFORMATÖR  
HUB MÖLNDAL

Hur tar jag ledigt då? Är du osäker så fråga ditt fackliga ombud. Du får stipendium från Seko dessa två dagar och du anmäler dig till mig via mail. Samma sak gäller om du har några frågor angående din pension. Det är lättast för mig att svara via mail, eftersom jag oftast är i produktion när jag inte håller i utbildningar.



# MEDLEMSUTBILDNINGAR 2023

**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 eller fysiskt.

**Seko Posten klubb Västs introduktionsutbildning:**

**FYSISKA UTBILDNINGAR I GÖTEBORG:**

12 JANUARI, 9 FEBRUARI, 6 APRIL, 4 MAJ, 7 JUNI,  
7 SEPTEMBER ELLER 7 NOVEMBER

**DIGITALA UTBILDNINGAR:**

7 MARS ELLER 10 OKTOBER

Anmäl dig till: [studier@klubbvast.se](mailto:studier@klubbvast.se) 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.

**GÖTEBORG:** 13, 20 OCH 27 MARS

**GÖTEBORG:** 8, 15 OCH 22 MAJ

**UDDEVALLA:** 11, 18 OCH 25 SEPTEMBER

**GÖTEBORG:** 16, 23 OCH 30 OKTOBER

Anmäl dig till: [studier@klubbvast.se](mailto:studier@klubbvast.se) senast tre veckor innan kurstillfället.

**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:** 20-21 FEBRUARI

**GÖTEBORG:** 2-3 MARS

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

tel. 0790-67 58 38, [helena.sallberg@postnord.com](mailto:helena.sallberg@postnord.com)

Anmäl med namn, fullständig adress och personnummer.

POSTFACKET 4-2022

**Har du funderat över att bli Seko- eller skyddsombud?**

**Seko Posten** behöver fler förtroendevalda och därför genomför vi en tvådagars-utbildning för den som eventuellt vill bli fackligt aktiv.

Utbildningen heter ”**Kvalificerad medlemsutbildning**” och kurstillfällena är:

**STOCKHOLM:** 17-18 APRIL

**DIGITALT:** 19-20 APRIL

**Den digitala utbildningen** passar bra för den som inte kan eller vill resa iväg. Då sitter man hemma vid datorn och följer med på distans.

**Den fysiska utbildningen** i Stockholm lämpar sig för den som vill träffas ”på riktigt”. Resa och hotellövernattning står vi för. Naturligtvis ersätter vi även lön under utbildningsdagarna, oavsett om du deltar fysiskt eller digitalt. Så är du själv intresserad eller vet någon annan som skulle passa bra – anmäl er!

**Den som går** utbildningen behöver inte lova att sedan ta på sig ett fackligt uppdrag, så man förbinder sig inte till något. På samma sätt kan Seko Posten inte heller lova att man får bli förtroendevald – det får medlemmarna på respektive arbetsplats avgöra.

**Innehållet i kursen** kommer delvis att bestämmas av deltagarna men vi kommer bland annat prata om våra kollektivavtal, rollen som förtroendevald, arbetsmiljö, hur samverkan fungerar, PostNords och Sekos organisation samt löneförhandling.

Anmälan görs till: [sekoposten@postnord.com](mailto:sekoposten@postnord.com) senast den 15 mars. Ange vilket av tillfällena du vill delta på.

**Personlig uträkning av din pension**

Seko:s pensionsinformatörer erbjuder dig en timmes personlig genomgång av pensionen. De 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.

**UDDEVALLA:** 22 FEBRUARI

**GÖTEBORG:** 1 FEBRUARI, 6 MARS, 15 MARS ELLER 17 APRIL

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

tel. 0790-67 58 38, [helena.sallberg@postnord.com](mailto:helena.sallberg@postnord.com)

Anmäl med namn, fullständig adress och personnummer.

## TRÄFF FÖR LÅNGTIDSSJUKA DEN 25 JANUARI

Är du långtidssjuk och inte riktigt vet vilka regler, avtal och försäkringar som gäller? Eller att du bara vill träffa andra långtidssjuka eller klubbens fackliga företrädare för att prata om rehab och din situation m.m. Då är du välkommen till en träff för klubbens långtidssjuka medlemmar den 25 januari. Vi är på Seko Väst, Fjärde Långgatan 48 i Göteborg (hållplats Masthuggstorget).

**Vi kommer** bl.a. att prata om rehab, Försäkringskassans sjukregler, Posten Omstart, tjänstegruppliv och försäkringar m.m. Även långtidssjukskrivna personer på deltid är välkomna, men då är det viktigt att man stämmer av sin arbetstid med sin chef. Annars får man ta ledigt och komma på sin fritid.

Vi startar klockan 10:00 och avslutar 15:00. Seko Posten Klubb Väst bjuder på lunch denna dag och står för eventuella resekostnader.

**Du anmäler dig** senast 20 januari till:

Claes Söderling (Huvudskyddsombud i Region Väst)

010-436 18 39 (0709-800351)

[claes.soderling@postnord.com](mailto:claes.soderling@postnord.com)

P.S. Har du frågor om hur du hittar till lokalen etc. kan du också maila detta.






---

## JULKLAPP TILL LÅNGTIDSSJUKSKRIVNA

**Alla medlemmar** som är helt långtidssjukskrivna från den 1 oktober till den 31 december varje år uppvaktas med en julklapp från klubben. I år blir det en röd påse med trevligt innehåll.



# KRYSSET

MÄSTER- SKAP →	ORÖRLIG	KHAZAD- DUM	EX- KLU- SIVE	MÄTT I KÖK	SPAR- SYMBOL	NATRIUM	SKREV DIKTEN OM TOMTEN? 	
UNDRAR ÖVER LIVETS GÅTA								
GAEL- ISKT SPRÅK								
I ETT NH					HAR 99 SKÖNA NAMN	LUGN	↓	RAPACE
				BÄTTYP		ENTAL		
GOT- LANDS- KOMMUN				N Å L				
			S K R A					
				SFÄR				KAN KAVLAS
TILLÖNSKAS ALLA EN...			GEORGIA			UDDE		
↓			VREDA			HJÄLPER		
Å R A	OERHÖRD	↓		FEGIS				
O S S				KRÅLA	GROLL LÄG- LAND	TV- SPEL		
K J U S A							KAN SES I KUB- FORM	GRANN- LAND
50		24/7						
		GRAM						
LÄGSTA BETYG →			FÖRST		TRÄD			

Namn: .....

Adress: .....

Postnr: .....

Ort: .....

POSTFACKET 4-2022

**Krysset skickas in till:**

Seko Posten

Kruthusgatan 19

405 05 Göteborg

**Fem rätta svar** kommer att belönas med ett pris. Senast den **2 februari 2023** vill vi ha in Ditt svar. **Lycka till!**

**Rätt svar på krysset i**

**Postfacket 2022-3 hade:**

Jan Abrahamsson, Kode

Ann-Charlotte Remmert, Härryda

Robert Algeröd, Brastad

Ulrika Karlsson, Hjärteby

Ove Flink, Trollhättan

Avs: Seko Posten klubb Väst, Postnord Region Väst, 405 05 Göteborg



**GOD JUL  
&  
GOTT NYTT ÅR  
2023!**

Bli medlem i Seko för 50 kr/mån - Anmäl dig på [www.seko.se](http://www.seko.se)