



seko

Facket på Postnord

Nr 1 2025

POSTFACKET

En facklig tidning för Sekomedlemmar i Klubb Öst-Väst



DEN

NYLIBERALA

VÅGEN

FEM TYCKER

YRKANDE TILL AVTALSFÖRHANDLINGAR

LÖNEREVISONEN 2024

HUR GICK DET?

FORDONSAPPEN

SYFTET MED APPEN



BLI MEDLEM!



Förhandlingsansvarig Distrikt Brev Göteborg
Claes Söderling
Telefon: 0709-80 03 51
claes.soderling@postnord.com



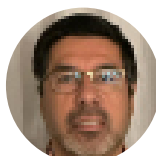
Förhandlingsansvarig Distrikt Brev Nässjö
Anne-Sofie Hill
Telefon: 0721-44 62 79
ann-sofie.hill@postnord.com



Förhandlingsansvarig Nässjö Brevterminal
Ann-Charlotte Kling
Telefon: 0703-67 73 04
ann-charlotte.kling@postnord.com



Förhandlingsansvarig Göteborg Brevterminal
Ann Korsan-Bengtson
Telefon: 0725-94 43 17
ann.korsan-bengtson@postnord.com



Förhandlingsansvarig Distrikt Paket Torsvik
Edgardo Rosales
Telefon 0736-79 87 78
edgardo.rosales@postnord.com



Förhandlingsansvarig Distrikt Paket Härryda
Håkan Hallengren
Telefon: 0709-80 09 70
hakan.hallengren@postnord.com



Förhandlingsansvarig Distrikt Logistik Göteborg-Jönköping
Roger Stämby
Telefon: 0725-81 36 49
roger.stamby1@postnord.com



Redaktör, layout och redigering
Henrik Pettersson
Telefon: 0790-67 58 04
henrik.pettersson@postnord.com

LEDARE

Tiden går fort, nu har vi varit en ny gemensam Klubb i ganska exakt ett år. Hoppas att alla medlemmar och förtroendevalda tycker att det fungerar bra? Från styrelsens sida är vi nöjda. Vi har kopplingar mellan våra Sektioner direkt in till Klubbstyrelsen. Då blir alla steg in och ut både enklare och snabbare. Klubbens årsmöte gick av stapeln 24 februari i Nässjö. Det blev inga förändringar i styrelsen, utan de som blev valda förra året, är fortfarande kvar. Det tyder förhoppningsvis på att vi har gjort ett gott jobb.

Det som kommer förändrats dock, är Postnord (igen). Nu skall man dra ner på administrationen och bland mellancheferna på Brev. Samtidigt skall Brevterminalerna organisatoriskt in under varje Brevdistrikt. Inom vår Klubbs geografi kommer det bli motsvarande 7 chefer mindre på Brevdistrikten och vad som ev. händer på Brevterminalerna vet vi inte i skrivande stund. Våra 2 Paketterminaler tappar 2 PL totalt och Logistik drabbas inte alls. Inga brevbärare, chaufförer terminalarbetare eller tekniker kommer att drabbas. Det känns rimligt att ledarorganisationen bättre speglar produktionsorganisationen, som ju har blivit mindre med åren. Men det är alltid trist när personer får lämna mot sin vilja, vare sig man är chef eller produktionspersonal. Som väl är har vi ett bra omställningsverktyg i Postnord. Visst är det bra med kollektivavtal!?

Och apropå kollektivavtal. IF Metall kämpar vidare med sin konflikt mot Tesla och vi i Seko har fortsatt sympatiåtgärder mot Tesla. Vi delar fortfarande inte ut deras post eller paket på särskilt utsedda adresser. Om man nu inte tyckte att detta var skäl nog för att INTE köpa eller leasa en Tesla, bör ju Trumps utspel med att tillsätta Elon Musk (en av Teslas investerare och ägare) för att leda arbetet med att minska USA:s offentliga utgifter eller lägga ner vissa myndigheter, vara tillräckligt. Elon Musk hyllar de tyska högernationalistiska AFD och gör Hitler-hälsningar på scen. Världen rikaste man, högernationalist och ivrigt påhejad för att dra ner på USA:s humanitära hjälp m.m. Vart är vi på väg?

Nu har man ändrat öppettiderna i de flesta av våra Företagscenter. De flesta har nu samma delade öppettider, utöver en handfull FC som har kvar heldagsöppet. Om detta är bra eller inte, kan vara svårt att svara på, men det som inte känns bra, är att man tydligt kommer se över hela kundmötesstrategin. Alltså hur, var och när möter vi våra kunder i egen regi? Att man dessutom pratar om "vi och dom" igen i större utsträckning när det gäller Brev och Paket, är heller ingen bra känsla. Det är klart att vi som företag måste kunna möta våra företagskunder på ett proffsigt och säkert sätt i egen regi.

Hoppas att så många av er som möjligt har passat på att vara med på de medlemsmöten som vi har anordnat ute nu. Utöver att ni fått möjligheten att påverka vilka yrkanden vi skall lämna till i kommande avtalsförhandlingar med Postnord, har vi också bjudit på mat och på 2 timmars betald facklig info-tid. Sammanhållningen och det sociala ute på arbetsplatserna är nog så viktigt, när arbetsklimatet och arbetsmiljön många gånger är hårt ute.

Är du inte med i vår Tandvårdskassa? Då har du möjligheten nu. För nu tar vi bort karensen för dem som valde att inte gå med när man var ny medlem, eller när det blev en hopslagning mellan några av våra tidigare klubbar. För 100 kr i månaden får man hälften tillbaka för alla tandläkarbesök under ett år, upp till 15 000 kr. Passar perfekt nu när den borgerliga regeringen ihop med SD fortsätter att montera ner delar av välfärden. Personer mellan 19 och 23 år är de stora förlorarna i denna neddragning som de nu har beslutat om.

Vi har precis fått till oss Postnord Sveriges resultat för 2024. Vi gör en vinst på 135 miljoner kr (justerat resultat 961 miljoner kr). Breven har gått ner med 15% och paketen upp med 6%. Kvaliteten ligger på nästan 95% på både brev och paket. När det gäller brevet, klarar vi faktiskt inte Post och Telestyrelsens (PTS) mål på 95%. Något vi fick veta i samma stund resultatet kom, var att man tänker ta bort postflyget från 1/9 och enbart köra post med tåg/lastbil. Detta trots att PTS ännu inte har ändrat möjligheten att ge oss tre dagar i utdelningsgaranti. Nu är det två dagar vi har på oss och då behövs flyget för att klara detta (i vissa delar av landet). Vi i Seko tycker att Postnord går lite för fort fram här. Det är viktigt att vi även fortsättningsvis kan klara vårt kundlöfte som vi har i samhällsupdraget. Nu blir det tuffare, även om vi förstår varför. Och det är kostnaden så klart man tänker på, plus en viss klimatpåverkan så klart. Men målet på 95% i utdelade volymer inom rätt tid har vi lovat våra kunder, vare sig vi har flyg eller inte.

Med dessa ord vill jag önska er en god läsning och en önskan om att ni hör av er om vår tidning. Saknar ni något? Vill ni bidra med något? Eller bara vill ge oss ris eller ros, tar vi gärna emot det.

Claes Söderling
Klubbordförande Seko Posten Klubb Öst-Väst



Innehåll:

- 2-3 Ledaren
- 4 Inlägg från vänster
- 5 Tandvårdskassan/Medlem värvar medlem
- 6 Löneförhandlingar 2024
- 7 Årsmöte klubb Öst-Väst
- 8 Förändringar i postnord
- 9 Fordonsappen/Förändringar i FC
- 10-11 Arbetsmiljö
- 12-13 Kyrkovalet 2025
- 14 Nya Förtroendevalda
- 15-17 Intervju med Alexandra Tollén
- 17 Förändringar i föräldraförsäkringen
- 18 Medlemmar tycker
- 19 Frågor till Roger/Mina sidor
- 20 Medlemsaktiviteter
- 21 Medlemsutbildningar
- 22 Annas boktips/ Visste du att...
- 23 Krysset
- 24 Gullholmen

Följ klubben på Facebook:



Den nyliberala vågen

Jag åker emellanåt ut till olika skolor för att informera om vad facket är för något. Jag brukar då ställa frågan:

Vet ni vad ordet solidaritet betyder?

Ibland är det någon som kan svara men oftast inte. Då ställer jag en till fråga:

Vad betyder ordet egoism?

Den brukar alla kunna svara på. Jag kan då förklara att solidaritet är motsatsen till egoism. Att facket är en organisation som för en solidarisk och kollektiv kamp för att vi som skapar värdet också ska ta del av värdet.

Jag brukar också fråga vad de vill jobba med när de går ut skolan. De vanligaste svaren idag är egenföretagare, VD, youtubestjärna eller influencer. Inte direkt säkra kort, men en gemensam nämnare är att om de lyckas så resulterar det i rikedom. Allt handlar egentligen om status och pengar.

Finns ingen tanke på att man kollektivt kan skapa en bättre värld.

I slutet av 1900-talet tog den nyliberala vågen västvärlden och Sverige med storm. Ut med Keynesianismen där staten guidade ekonomin med skatter och investeringar för att jämna ut konjunkturcykler och med ett fokus på full sysselsättning. In istället med Milton Friedmans teorier om att avreglera marknaden och låta den styra sig själv. Framför allt sade Friedman att en viss arbetslöshet är bra för det trycker ner löner och sänker inflation. Ekonomin mår bra av att samhället har ett skikt av utsatta och desperata människor som tvingas sälja sitt arbete för lägre pris.

Fram till det här så hade näringslivet och den samlade högern konstant förlorat mark till växande fackföreningar och socialdemokrati. Genom fackliga kamper och politiska beslut fick arbetarklassen det bättre för var år som gick. Samhällets välbefinnande fördelades på så vis att alla skulle kunna ta del av det, inte bara de som från början ägde allt.

Näringslivet förstod då att de behöver göra något för att bromsa in socialiseringen av samhället för att behålla sin plats på toppen av pyramiden. De börjar då aktivt organisera sig i sitt påverkansarbete.

Svenskt Näringsliv (då Svensk Arbetsgivareförening) behövde en sidoorganisation för att det inte skulle vara lika uppenbart från vem budskapet kom. Denna insikt kom att leda till grundandet av tankesmedjan Timbro på 70-talet, som snabbt satte igång med nyliberal opinionsbildning.

De startade då upp en massiv kampanj som löd ”Satsa på dig själv”. Som syftade på att få människor att främst bry sig om sin egna framgång istället för kollektiva lösningar.

De började trycka upp läroböcker som gratis delades ut till landets skolor och lärare. Där man aktivt valt att plocka bort stora delar av arbetarrörelsens historia och den kollektiva styrkans framgång.

De startade upp radiokanaler vars huvudsakliga syfte var att få människor att sluta lyssna på politiska diskussioner. De var märkbart opolitiska och saknade all form av meningsfull diskussion. Förutom att de ibland riktade en känga mot fackförbunden och Socialdemokraterna.

När näringslivet drog igång sitt samlade påverkansarbete samtidigt som Friedmans teorier blev populära skapades den perfekta stormen. Sverige gick från att ha varit världens mest jämlika land till att bli ett skatteparadis för kapitalägare. Från att ha en av världens bästa skolor till att aktivt sälja ut den till högstbjudande. Från att uppmuntra bildning och kultur till att endast värdera saker och personer efter hur lönsamma de är.

Nu 50 år senare så måste man nog ändå säga att deras kampanjer varit väldigt lyckade...

...och ordet solidaritet har glömts bort.



Karensen tas bort i Seko Postens Tandvårdskassa

Vår klubb, Seko Posten klubb Öst-Väst, har tillsammans med Seko Posten Klubb Syd och Seko Posten Klubb Mellansverige en gemensam Tandvårdskassa (TVK). Alla våra medlemmar som jobbar inom Postnord har möjlighet att vara med i den. Man betalar 100 kr per månad via autogiro och får sedan hälften tillbaka vid varje tandläkarbesök, dock max 15 000 kr per år. Man får inte ersättning för kosmetisk tandvård, t.ex. tandblekning.

Tidigare fick enbart nya medlemmar erbjudande om att gå med och om man inte gjorde det inom 6 månader, utan gick med senare, fick man en karens på 6 månader. Nu tar vi bort den karensen. Det innebär att alla klubbens medlemmar som vill vara med, får lov att anmäla sig till vår TVK. De som går med förbinder sig att vara med i minst 12 månader. Går man ur efter det, kan man inte ansöka om nytt medlemskap förrän inom 12 månader.

Att hälsan är viktig och inte minst tandhälsan, kan vi nog alla skriva under på. Framförallt är det väldigt dyrt att ha dåliga tänder. Att inte tandvården ingår i den vanliga sjukvården är en fråga i sig, som Seko driver och vill uppmärksamma utåt. Dessutom sänker nu högerregeringen (ihop med SD) åldersgränsen för fri tandvård från 23 år till 19. Så skälen till att gå med, är större än någonsin.

Passa därför på att gå med nu. Hör av dig till: kontakt@klubbostvast.se så mailar vi dig en anmälningsblankett, anmälan om autogiro och de regler som gäller.

Medlem värvar medlem!

Nu får alla medlemmar i Seko ett presentkort på Coop på 200 kr för varje ny medlem de värvar. I anslutning till inträdesansökan på seko.se anger du att det är du som värvat den nya medlemmen. *Gäller fram till den sista november!*

Löneförhandlingar 2024

Senaste löneavtalet 2023-2025 har innehållit historiskt höga procentsatser och därför också höga lönepåslag för de flesta medlemmarna. Många har fått en löneökning på minst tvåtusen kronor under två år, inget vi är vana vid för de stora grupperna. Samtidigt var inflationen ovanligt hög under 2023 och något mer normal under senare delen av 2024. Därför gick en betydande del av första årets löneökningar åt till dyrare mat och högre hyra.

Yrke	Kvinna		Man		Totalsumma	
Terminalarbetare pall & paket	27 848	27	26 700	147	26 878	174
Chaufför B	28 461	17	27 732	65	27 883	82
Brevbärare	28 850	414	29 206	506	29 046	920
Terminalarbetare brev	29 803	78	28 964	76	29 389	154
Chaufför C	31 890	31	32 389	137	32 297	168
Chaufför CE	31 580	11	32 901	143	32 807	154
Snitt produktionspersonal	29 136	578	29 655	1 074	29 473	1 652

Slutsatser från lönerevisionen

För att kunna jämföra lönerna mellan medlemmar, yrken och arbetsplatser har vi räknat om alla löner till heltid. Alla siffror är ett snitt inom den gruppen som beskrivs.

Snittlönen för produktionspersonalen (som är Sekomedlemmar) hamnade på 29.473 kr, en ökning med 849 kr mot 2023. Kvinnorna är löneledande om de är terminalarbetare pall, paket och brev samt chaufför B. För övriga yrken har männen högre snittlön.

Terminalarbetare pall & paket: Har lägst lön av alla våra yrken, 26.878 kr. Det är en klar övervikt av män inom yrket. Kvinnorna ligger nära 1150 kr högre än männen, och skillnaden har ökat lite mot 2023. Kvinnorna är ganska få och därför kan enstaka löner påverka statistiken mycket. (12 kvinnor har under 27.000 kr, samtidigt som 5 kvinnor har över 30.000 kr.). Seko behöver titta orsakerna till skillnaderna och försöka jämna ut under kommande lönerevisioner.

Chaufför B: Yrket med den näst lägsta lönen, 27.883 kr. En klar övervikt av män, men också vår minsta yrkesgrupp. Kvinnorna ligger drygt 700 kr före männen i snitt, precis som för terminalarbetare pall & paket är gruppen kvinnor ganska liten och därför är statistiken lite osäker.

Brevbärare: Klubbens största yrkesgrupp. Strax under snittet med 29.046 kr. Ganska jämnt fördelat mellan kvinnor och

Inflationen mattades av under 2024, men den är inte nere på noll. Därför fortsätter de redan höga priserna på mat, bränsle och boende att öka. Löneökningarna var för de flesta högre än inflation och vi kunde sakta knappa ifatt det vi förlorade i köpkraft under 2023.

Lönerevision omfattar inte riktigt alla medlemmar. Seko förhandlar för de som är tillsvidareanställda och har minst 40%. De som är timanställda, visstid eller extraanställda placeras in på den nya lägsta timlönen eller månadslönen enligt avtalet: 142,13 kr/timme eller 25.200 kr/månad på heltid.

män (414 resp. 506). Männen ligger ca 350 kr för kvinnorna, för ett år sen var skillnaden ca 500 kr – så det går åt rätt håll.

Terminalarbetare Brev: Den grupp som ligger närmast snittet för all produktionspersonal, 29.289 kr. Fördelningen mellan könen ligger nästan på exakt samma antal. Däremot sticker kvinnorna ut med nära 850 kr mer än männen.

Chaufför C/CE: Löneledande bland produktionspersonalen med 32.297 resp. 32.807 kr. Inom båda grupperna består majoriteten av män. I båda grupperna har männen mer än kvinnorna, 500 kr för C-kortare och 1300 för CE. I underlaget går det inte hitta någon självklar orsak till den stora skillnaden mellan män och kvinnor med CE-behörighet, och skillnaden har ökat mot 2023 då skillnaden var 1160 kr. CE-kvinnorna är en väldigt liten grupp – precis som för några andra yrken påverkar en hög eller låg lön väldigt mycket på en liten grupp. De 11 kvinnorna jobbar på 7 olika arbetsplatser, så de stora löneskillnaderna verkar inte vara kopplat till enstaka arbetsplatser. Tyvärr kan man inte se hur lång tid de jobbat i företaget, kort anställningstid är många gånger orsaken till en lägre lön. Seko behöver jobba för mindre skillnaderna i kommande lönerevisioner.

Den uppmärksamme ser att det saknas flera yrken i sammanställningen, men de är få i varje yrkesgrupp. Då går det inte att få fram ett statistiskt bra underlag och det är ofta lätt att lista ut vilken lön enskilda medlemmar har – vilket inte är syftet med denna genomlysning av lönerna.

KLUBB ÖST-VÄST ÅRSMÖTE 2025

Årsmötet gick av stapeln i Nässjö den 24/2. Det var 48 deltagare och vi hade Seko:s förbundsordförande Gabriella Lavecchia som årsmötesordförande. Elionore Lind Johansson förärades med Seko:s förtjänsttecken och Ann-Charlotte Kling fick mottaga Klubbens hedersutmärkelse Lyftet. För övrigt godkändes alla handlingar för 2024 och styrelsen fick ansvarsfrihet. Vi valde om Lotta Kling som vice ordförande, Jens Cedervall som kassör, Henrik Pettersson som ledamot, Ann-Helen Svensson som revisor, Per-Erik Rohrmüller och Johan Spånberg som revisorsersättare. Till valberedare valdes Joakim Elg, Malin Lindén, Gunilla Samuelsson och Johan Andersson samt till ersättare valdes Björn Gustavsson och Pontus Norman.

Patrick Theodorsson från Seko Posten var också med som gäst plus Linda Arelid från Seko:s A-kassa.



På bild: Elionore Lind Johansson och Gabriella Lavecchia



På bild: Ann-Charlotte Kling och Claes Söderling



Förändringar i Postnord från Q2 2025

Postnord har gått ut med att man kommer göra en del förändringar inom Postnord Sverige. 150 tjänster skall bort och på det skall man spara 105 miljoner kronor. Utöver detta har man också höjt brevpportot från 18 kr till 22 kr.

De som berörs finns främst i två delar. Det är inom administrationen och bland mellanchefer på Brev. Inom administrationen kommer det att effektiviseras. Färre får göra mer jobb helt enkelt, plus att nya system har köpts in, som också är tänkt att avlasta personalen. När det gäller mellancheferna säger man att det finns en övertalighet. Produktionspersonalen kommer inte att beröras i detta. Inom vår Klubb kommer det att bli en chef mindre inom Brevdistrikt Nässjö. I Brevdistrikt Göteborg kommer det att bli sex chefer färre än idag. Just i skrivande stund har alla chefer inom Brevdistrikt fått ”söka om” sina tjänster. Tillsättningarna sker centralt. Våra två Brevterminaler ligger inte med i detta, men deras organisation skall genomlysas heter det. Det kan innebära en viss chefsförändring även där, men det vet vi inte nu.

Den nya organisationen i Brev från 1/4 innebär att Brevterminalerna kommer att gå in under resp. Brevdistrikt. Brevdistrikt Nässjö kommer man att ha åtta Platschefer och en Terminalchef (utöver Distriktschefen). Följande Platschefsområden blir det:

- Linköping
- Falköping (inklusive Ulricehamn)
- Jönköping (inklusive Huskvarna)
- Mjölby (inklusive Tranås och Motala)
- Skövde (inklusive Mariestad och Tibro)
- Vimmerby (inklusive Västervik, Vetlanda och Oskarshamn)
- Lidköping
- Nässjö
- Nässjö Brevterminal

Det som vi nu inväntar är vilka chefer som får vilka roller. Under varje Platschef kommer det att finnas ett antal Distriktschefer samt ett antal Produktionsledare beroende på hur många anställda det är på resp. enhet. Just nu berörs inte antalet PL, men det kan ev. hända att någon/några får byta arbetsplats. Sedan har vi samverkan. Det är inte heller klart om det blir fortsatt samverkan ute på arbetsplatserna eller om den tas över av resp. Platschef. Klubbens åsikt är att det är av stor vikt, att samverkan hålls så långt ute i verksamheten som det går, så arbetsplatsen kommer nära besluten. Flyttas samverkan och besluten till Platschefen, är det svårare med den lokala kollen. Men detta beslut äger vi inte själva, utan även detta kommer beslutas centralt.

Logistikdistrikt Gbg-Jkp berörs inte alls av detta, utan de kommer ha kvar samma ledning som idag. Däremot kommer både Torsvik Paket och Härryda Paket tappa varsin PL. Brevterminalerna skall genomlysas. Just nu vet vi att GBT tappar 2 chefer och en PL. Vi får återkomma om ev förändringar på Nässjö BT.

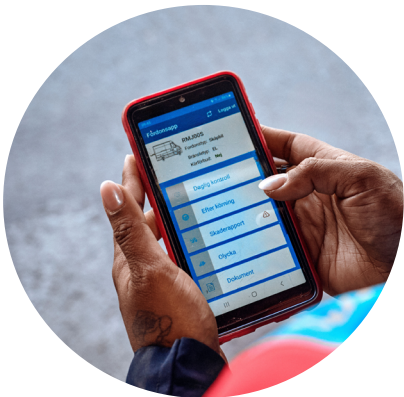
I Brevdistrikt Göteborg blir det sju Platschefsområden och en Terminalchef (utöver Distriktschefen).

- Trollhättan (inklusive Vänersborg)
- Uddevalla (plus Tanum och Strömstad)
- Borås (inklusive Kungsbacka och Varberg)
- Hisingen (inklusive Kungälv)
- Partille (inklusive Angered och Alingsås)
- Göteborg City
- Frölunda (inklusive Mölndal)
- Göteborg Brevterminal

FORDONSAPPEN

Under sommaren 2024 genomförde Postnord en revision med fokus på fordonshantering. De granskade bland annat arbetet med tidbokning, felrapportering och daglig tillsyn. En snabb observation var att många enheter inte ens hade påbörjat arbetet med att genomföra dagliga fordonskontroller i vår fordonsapp, trots att funktionen funnits tillgänglig under en längre tid.

Syftet med kontrollerna är att snabbt kunna identifiera brister och få in dem i ett system där fordonsansvariga kan arbeta aktivt för att hitta kostnadseffektiva reparationsalternativ. Det handlar också om att förhindra att vi som förare ger oss ut i trafiken med undermåliga fordon, vilket kan minska risken för olyckor och förhindra onödiga kostnader. Under den muntliga återgivningen av revisionsrapporten blev det tydligt att Postnord ville öka användningen av appen, men att individer inte skulle jagas. Inga arbetsrättsliga konsekvenser, som exempelvis



arbetsvägran, skulle tillämpas. Fokus låg istället på utbildning och att motivera personalen att utföra uppgiften genom att öka förståelsen för varför det är viktigt. Det fanns även planer på att förbättra appen, med enklare inloggningsförfarande och färre, mer relevanta frågor.

På pappret låter detta bra, men när det möter verkligheten och våra organisationer blir tid en avgörande faktor. Om det inte finns tid, och om arbetslistan redan är full, försvåras vägen mot en hög svarsfrekvens. Detta försvåras ytterligare om man börjar i fel ände. Baserat på revisionsrapporten kan man tycka att den naturliga arbetsordningen borde ha varit att först förbättra appen och göra den användarvänlig, för att sedan be folk genomföra arbetet. Det borde vara enklare att motivera en beteendeförändring på det sättet.

En oroande signal är att chefer eventuellt följer upp hur individer sköter app-rapporteringen, vilket kan påverka hur den enskilde arbetstagaren bedöms vid exempelvis nästa lönerrevision. Här måste både förtroendevalda och medlemmar vara vaksamma. Om man känner att en ”jakt” på denna fråga inleds, är det arbetsgivarens ansvar att kunna visa var tiden finns för detta arbete. Rimligtvis borde det finnas en särskild tidspost för att fylla i fordonsappen i våra färgscheman.

Förändringar i FC

Postnord har nu sett över vilka öppettider vi skall ha i våra Företagscenter (FC) framöver. Tidigare har det spretat lite mellan olika ställen. Nu skall det mer följa samma mall och framförallt följa när transporter kommer eller går. De flesta FC kommer att ha delade öppettider: 8:30-9:30 och 15:00-17:00. Några kommer att ha öppet till 18:00. Några få FC kommer att ha öppet 9:00-10:00, 9:30-11:30 eller 10:00-11:00. Några enstaka FC kommer enbart ha en timmes öppet på em. I vårt Klubbområde kommer det enbart vara fem FC framöver som har heldagsöppet: Linköping, Mölndal, Göteborg Kruthusgatan, Borås och Härryda (som Paket ansvarar för).

Nästa fundering som Postnord har är kundmötesstrategin. Alltså var möter vi våra kunder i egen regi? Som fackförening tyckte vi det var bra när LKM (Lokal Kund Mötesplats) och FC slogs ihop och kunderna kunde göra både Brev- och Paketärenden. Plus att vi delade på personal- och lokalkostnader när vi hade allt på ett och samma ställe. Men nu när det är stor övervikt av paketärenden, men främst personal från Brev i våra FC, är frågan om dessa platser kommer att delas upp igen? Paket för sig och Brev för sig? Vi hoppas inte det, men det är tydligt att Postnord har gått ”all in” i resp. affärsområde och att man i första hand ansvarar för sitt eget.

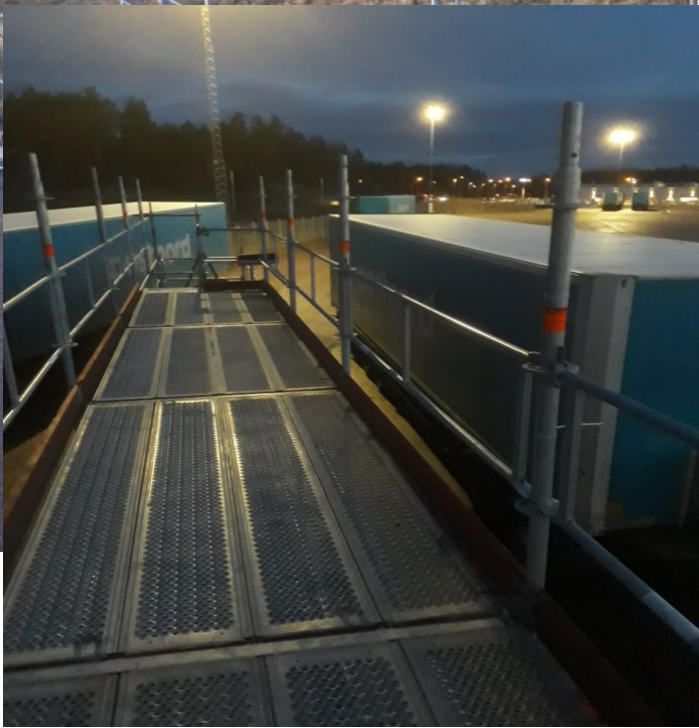
Vi förutsätter att de FC som nu får ändrade öppettider har riskbedömt detta innan det startar. Det gäller både om bemanning, arbetsuppgifter och kundklagomål m.m.



SNÖBORTTAGNING PÅ LASTBILAR

Den ständigt aktuella frågan om hur vi ska ta bort snön från taket på våra högre fordon innan färd har diskuterats i distriktssamverkan i Jönköping. Lokala avtal har skrivits med externa aktörer, och ett bra initiativ har kommit från Västerås, där en ställning har byggts så att man kan köra på båda sidor av ställningen och därmed arbeta med två fordon samtidigt. Ställningen är i två etage – ett lägre för skåpbilar och ett högre för lastbilar och efterfordon.

Vi har inte fått någon utvärdering av hur det har fungerat i praktiken, eftersom det inte har varit så mycket snö denna vinter. Det känns bra att PostNord har hört våra klagomål i detta ärende och börjat arbeta med frågan. Till sist vill vi påminna alla om att vi inte kan bli tvingade eller förväntas köra iväg med ett fordon som är olagligt att framföra, om det ligger snö på taket, om det är fel på ABS, EBS, lampor som inte fungerar, slitna däck med mera. Anmäl bristerna till arbetsledningen eller motsvarande, och om vi inte kan åtgärda felet, låt fordonet stå tills problemen är åtgärdade.



Snöramp för att ta bort snö från lastbilstak samt på paketbilar på HUB Västerås.



Rutiner gällande snörampen

Varje måndag genomför ansvarig kontroll av snörampen, så inget har skett, som kan påverka stabiliteten och säkerheten, checklista kommer finnas och bockas av med signatur.

Årlig besiktning kommer ske av företaget som har byggt snörampen. Besiktningen kommer ske i Oktober och läggs i på lokal Prim lista.

Lokal riskbedömningen genomförs innan rampen tas i drift.



Är rangerare ett ergonomiskt riskfyllt arbete?

På paketterminalen i Härryda har det genomförts en ergonomisk studie av rangeringsjobbet. Rapporten har bedömt ett stort antal moment. Man konstaterar att det trots en begränsad arbetsbeskrivning finns variation i arbetsmomenten. Vi måste analysera rapporten för att se vilka förändringar som bör och kan göras. Den tydligaste var att förbättra möjligheten att se bakåt. Backspeglar vibrerar ofta med följd att man sticker ut huvudet och vrider bakåt. Detta kan lösas med backkamera. Det är även belastning genom de många in- och ur-stegen av fordonet. Det är ett mycket bra initiativ från Härryda att belysa denna yrkesgrupp. Det är tveksamt om det finns tillräckligt bra introduktion för att göra de som arbetar här medvetna om riskerna. Bara en sådan sak som att bestämma att det ska finnas en kon framför lastbäraren medför ergonomisk belastning eftersom det blir så många koner som ska flyttas.



Ta era raster och vila!

Vi lever i hektiska tider. Krig i Europa och en oberäknelig ledare på andra sidan Atlanten. Sådana tider kan leda till oro. Oro är en av flera orsaker som kan leda till stress. Stress är en fysisk reaktion som resulterar i uppvarvning. Historiskt har stress hjälpt oss att överleva. Kortvarig stress som uppkommit vid attack eller flykt.

Skillnaden idag är att stress ofta kan bli långvarig. Ju längre stress pågår desto mer negativa effekter uppstår.

Kronisk stress kan göra dig mer mottaglig för tillstånd som sträcker sig från frekvent huvudvärk och gastrointestinala problem till högt blodtryck, vilket medför en ökad risk för hjärtsjukdomar och stroke.

Viktiga varningssignaler att uppmärksamma är exempelvis sömnstörningar, koncentrationssvårigheter, minnesproblem, humörförändringar, olust, gråtmildhet och upplevelsen att man ständigt har tidsbrist. Även fysiska symtom kan vara stressrelaterade. Till exempel värk i muskler, ländrygg och leder, huvudvärk, hudproblem, magproblem eller infektioner.

Kortare perioder av stress går ofta bra ifall man återhämta sig och koppla av efteråt. Återhämtning är att låta kroppens olika system befinna sig i vila. Det betyder att andning, puls och blodtryck återgår till sina bas- och normalnivåer. Det är bra att känna till att alkohol påverkar både sömn och detta negativt. Regelbunden motion och bra kost har visat sig positivt för återhämtningen.

Det absolut viktigaste för att må bra och stressa ner, är god sömn på natten och perioder av vila på dagen. Det absolut viktigaste för återhämtning är en god sammanhängande sömn 7–8 timmar. Djupsömnen infaller i början av natten och är den period där maximal återhämtning sker. Att skippa sin rast regelbundet kan riskera din framtida hälsa och förhindra dig från att stressa ner.

Tankar från ett HSO
Johan Spånberg

Kyrkoval 8-21 september 2025. Valdagen är den 21/9, med förtidsröstning är från 8/9. Svenska kyrkan är sedan år 2000 skild från svenska staten. Nu ansvarar man för valen själva. Svenska kyrkan har idag ca 5,5 miljoner medlemmar. I september 2024 var 25 389 personer anställda i Svenska kyrkan, varav 22 902 var anställda med månadslön och 2 487 var anställda med timlön. (källa: Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation)

Varför är det då viktigt att rösta även i kyrkovalet?

Det påverkar de anställda vilka som bestämmer över kyrkans framtid. Var ska kyrkan lägga intäkterna som medlemmarna betalar in via skatten? Här har de olika partierna olika intressen, precis som i övriga samhället. Många anställda är medlemmar i fackförbundet Kommunal. De största yrkesgrupperna är kyrkogårdsarbetare, kyrkvaktmästare, barnskötare/barntimmeledare, församlingssköterska/husmor och städpersonal. (Källa: Kommunal.se)

Kyrkan är också en stor mark- och skogsägare. Vilket också gör det intressant om vilka som leder kyrkan. Hur det vårdas och säljs (klimatavtrycket).

Vem får rösta och hur röstar man?

Alla som fyllt 16 år och är medlemmar i svenska kyrkan får rösta i valet och man kan göra det på valfri ort i Sverige. Man röstar sedan i tre olika val.

DALLAS KANDIDERAR TILL KYRKOVALET 2025

Lars-Erik Dahlquist (alias Dallas) är skyddsombud på brev i Göteborg och aktiv medlem i Socialdemokraterna. Han kommer ställa upp som kandidat till kyrkovalet. Vi ställde några frågor till honom om kyrkovalet.

Vilket partidistrikt är du medlem i?

—Jag är medlem i SDF Älvstranden.
I vilket val kan man rösta på dig?
Man kan rösta på mig i kyrkovalet den 21 september om man tillhör Lundby församling.

Varför ställde du upp i kyrkovalet?

—Jag vill se en stark kyrka som inkluderar alla oavsett bakgrund, en kyrka som fungerar som en plats där man kan känna trygghet och där det finns möjlighet för läkande förtroliga samtal.

Varför ska man rösta i kyrkovalet?

—Det är en demokratisk rättighet som vi har att gå och rösta. Stödja kyrkor och trossamfund som en del av det

Kyrkofullmäktige styr församlingarnas arbete, vars grundläggande uppgift är att fira gudstjänst, bedriva undervisning och att utöva diakoni och mission.

Stiftsfullmäktige styr arbetet i respektive stift. Stiftens grundläggande uppgift är att främja och ha tillsyn över församlingslivet i stiftet.

Kyrkomötet är Svenska kyrkans högsta beslutande organ med 251 ledamöter, varav två utses från utlandskyrkans valkrets. På kyrkomötet fattas beslut om frågor som handlar om kyrkoordningen (Svenska kyrkans regelverk) och andra frågor som har betydelse för hela Svenska kyrkan, till exempel kyrkohandboken och psalmboken.



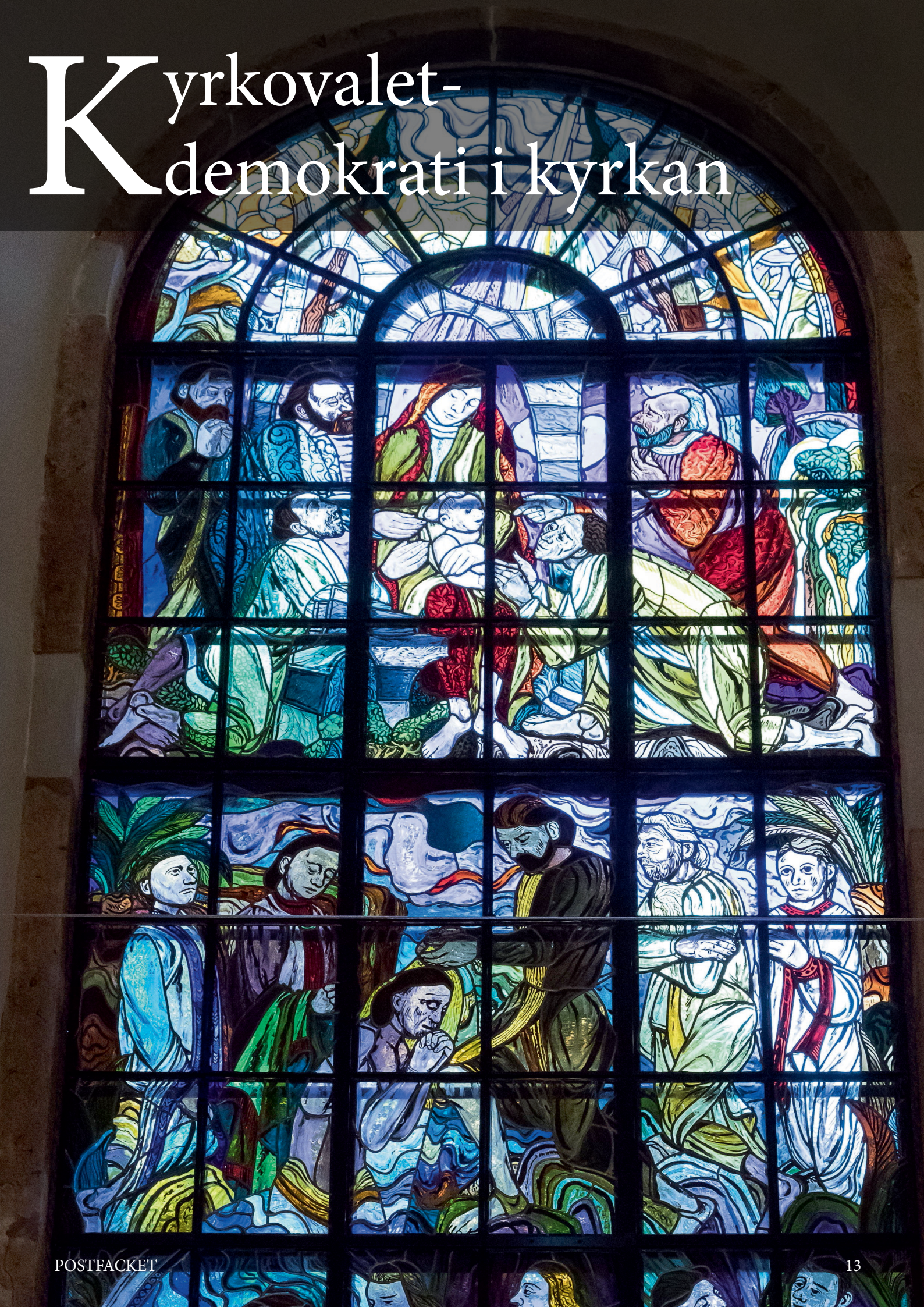
civila samhället värna religionsfriheten – att alla människor som vill ska kunna utöva sin tro att kyrkor och samfund ska leva upp till samhällets krav om demokrati, jämlikhet och alla människors lika värde.

Mvh Dallas

Tack och lycka till i valet!



Kyrkovalet- demokrati i kyrkan



Nya förtroende- valda i klubben

Vi i seko jobbar med något vi kallar för återväxten. Vi värvar nya medlemmar och förtroendevalda. Vi jobbar med återväxten för att vi ska bli ännu starkare. Utan medlemmar och förtroendevalda ute på arbetsplatserna så finns inget fack. Det är vi som är facket.

Vi fick nyligen ett nytt Sekoombud inom paket.

Välkommen och grattis till förtroendet, ALI LEKA!

Men vem är du?

Hej!

Jag jobbar i PostNord på Mölndals terminalen sedan 3 år. Jag jobbar som skåpbilschaufför. Jag valde att bli Sekoombud för att jag tyckte om att lära mig arbetsvillkoren och att jobba rätt,



ALI LEKA
Sekoombud på skåpbil i Mölndal



Fyra fakta om Alexandra:

- Seko-ombud på Härryda paketterminal.
- Bor med Sambo, barn och katt i Gråbo.
- **På fritiden är det mycket aktiviteter med barnen.**
- Gillar pyssel, växter och bakning.

Hej Alexandra Tollén!

Du är vice förhandlingsansvarig inom Härryda Paket och sekreterare i er Sektion. Men vem är du?

—Jag är 43... tro det eller ej, känner mig inte som det. Jag har 2 barn, Cornelia 13 år och Noel 10 år. Sambo Tommy 45. 2 katter - Dino och Lakrits. Vi bor i en liten villa i Gråbo.

När började du jobba på Posten/Postnord?

—Allra första gången jag jobbade på Posten var som julvikarie på Göteborg Brevterminal 1999. Det var genom min pappa (Bengt Svensson) som jag fick nys om Posten först -kontakter som det brukar vara. Sedan fick jag olika sorters tillfälliga anställningar på GBT fram till 2002 när jag fick 75% fast anställning tillsvidare. Först jobbade jag ju på Posten för att jag behövde ett jobb och tjäna pengar, sedan märkte jag ju snabbt hur underbara kollegor det var, vi hade kul och man kände sig trygg. Det gick bra på jobbet och jag trivdes jättebra som jag gjort för det allra mesta -det var kul att gå till jobbet. Jag hade 75% fast anställning på GBT ända fram till augusti 2022 när jag pga. omorganisation blev flyttad till enbart kvällar och pga. detta fick sluta och söka nytt jobb. Jag började på Härryda Paketterminal i augusti 2022, där jag fortsatte min fasta anställning på 75%. I mars 2023 fick jag 100% fast anställning tills vidare på HPT!

Har du jobbat med annat innan Posten/Postnord?

—Ja, det allra första jobbet var ett sommarjobb på lunchrestaurang Parasollen i Gråbo 1998. 1999 sommarjobbade jag på ett äldreboende i Gråbo. Jag hade också flera andra jobb innan jag fick fast anställning på GBT. Jag jobbade i skolkök på Lektorpsskolan i Gråbo, på Hemköp i Lerum i kassa och chark, på hotell i Bournemouth i England som servitris på hotellets restaurang och i baren. Medan jag pluggade på Universitetet i Karlstad jobbade jag på Turistbyrå.

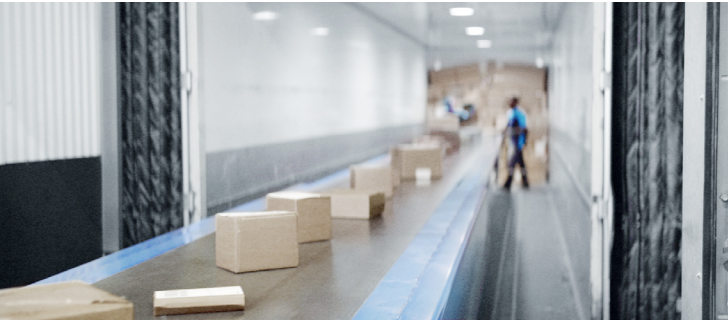
Du har ju varit på både Brevterminal och Paketterminal, vilken är den största skillnaden tycker du?

—Det är mycket som natt och dag faktiskt, väldigt olika. I början när jag kom till HPT kände jag mig i princip som att jag inte kunde någonting och lärde mig väldigt långsamt... Jag kände mig trög, började undra om det var åldern... Men någon sa till mig: Känn inte så, för detta är en helt ny värld från brev, väldigt olika. Nu har jag kommit in i jobbet ganska bra. Det är mycket mer tekniskt på HPT i terminal. Man har chattar som man kommunicerar med hela tiden, telefon/handdator och scanner. Vi jobbade mycket mer analogt /manuellt på GBT. Jag har jobbat alla olika skift på GBT, men aldrig bara på dag där. Jag jobbar ju bara dag på HPT och här är arbetet faktiskt mycket mer självständigt. En och en på varje station är man för det mesta. Och det är faktiskt mycket svårare och stressigare tycker jag och oftare ont om tid. Men också utvecklande, man lär sig mycket. Prioritering blir väldigt viktigt.

Man får alltid hjälp om man behöver på HPT, det är ett bra samarbete. Men på GBT var vi oftast alltid minst 2 på varje station och det minskade ju stress och vi samarbetade nästan hela tiden.

Du är ju numera Seko-ombud, men du har även varit skyddsombud tidigare. När fick du ditt första förtroendeupdrag?

—Det var när jag blev skyddsombud på GBT 2018.



Varför blev du förtroendevald?

—Först var det Gertrud Ivarsson, f.d. HSO på GBT som frågade mig många gånger ihärdigt om jag ville bli skyddsombud. Jag sa först nej, inte än i alla fall, jag kände att jag hade så mycket annat. Men sen hoppade jag på 2018. Hade en stor tro på Gertrud, kände att hon hade mycket att lära ut och det var väldigt kul att jobba med henne -och resten av gänget så klart! Sen när jag kom till Härryda ville jag först inte bli facklig eller skydd alls. Men fick frågan nästan direkt jag kom hit. Jag var faktiskt först arg på facket, på samma sätt som jag är arg på arbetsgivaren på GBT ang hur de behandlade mig vid omorganisationen när jag blev flyttad till ren kväll och de inte kunde hjälpa mig eller kompromissa på något sätt för att jag skulle kunna behålla mitt jobb på GBT när jag inte fick ihop det med familjelivet /mina barn. Jag vet och förstår att arbetsgivaren är styrd uppifrån och måste göra något när det inte går bra för företaget... det är inte det. Men viljan fanns inte ens hos arbetsgivaren att göra ett försök för att jag skulle få vara kvar -och det var det som gjorde mig så ledsen. Ja, jag är inte ensam, jag vet och jag är så klart lika arg och ledsen för hur andra blivit behandlade på samma sätt, råkat ut för samma... Jag är inte ego -så långt ifrån man kan bli faktiskt! Men arbetsgivaren kan hjälpa, bara de vill! Andra undantag kan de ju göra ibland. Det är när de inte behandlar alla lika och ger de drabbade känslan av att de inte har så stor betydelse och inte försöker hjälpa, utan bara har gett upp som jag blir så ledsen och sviken av. När man får känslan att man betydde mycket mindre än man trodde och arbetsgivarna inte var den man trodde. Det kändes kallt, bara hej då och det är något jag alltid kommer leva med som minne. Ja, i alla fall så insåg jag ju sen att detta inte är fackets fel och jag valde lite att se min ilska som en styrka och valde att bli facklig i januari 2024. Och hur det än är så är ju det fackliga arbetet också roligt, lika mycket som det är svårt och man får utvecklas så mycket, nya utmaningar och så träffar man så mycket kollegor från hela landet.

Ska sägas att jag också hade fullt upp med att komma in i mitt nya jobb här på HPT innan jag blev facklig här – och fortfarande mycket att lära så klart.

Vad gör du på fritiden?

—Är med min familj, mina barn har mycket aktiviteter, friidrott, fotboll och gitarr hela veckorna. Jag tränar lite, ska börja mer, har precis köpt gymkort för friskvårdspengarna. Jag umgås med vänner. Reser ibland, då mest med familjen, gillar verkligen att resa och det är då man verkligen känner sig ledig. Jag gillar också att pyssla i hemmet och gillar växter och att baka. Gottegris är jag.

Du har ju några år inom Posten/Postnord nu. Vad tycker du har förändrats mest under din tid?

—Mer och mer omorganisationer, neddragningar osv har kommit med tiden. Större oro. Fokus på siffror, mer och mer kontroll på arbete och medarbetare genom siffror -antal brev /paket /h, antal stopp /h. Ibland kan man undra om kvantitet har blivit viktigare än kvalitet? Förstår att det är lättare att påvisa saker /redovisa dem genom siffror, men det finns ju också annat som också måste räknas med. Det finns ju mas-sor med arbete som görs bredvid. Känns som att man glömt det lite? lastas. Har det glömts att det är lika viktigt att göra rätt som att sortera många brev /h? Eller att det inte går att sortera paket om inte förberedelserna gjorts? Eller att gods måste lossas och Finns så många pusselbitar. Dessa kringar-beten tycker jag att man fokuserar mycket mindre på och det får jag ju säga att jag tycker är en negativ förändring, att bara vissa saker räknas. Kan det vara så att förr när det gick bättre för företaget så räckte det att man talade om vad man gjorde och man såg det med egna ögon och nu för tiden så krävs statistik på allt och då mäter man bara det som går? Allt har hela tiden blivit mer och mer digitalt, det är ju en ständigt pågående förändring och det har både för- och nackdelar. Det positiva är väl att det blir lättare att mäta vissa saker och redovisa, men också att det som inte går att mäta blir mer osynligt, som jag nämnde nyss. En annan nackdel är ju att man träffas mindre fysiskt när det gäller möten och så. Oftast förenklar det ju att ses fysiskt och är mer trevligt, fast när man sitter i olika delar av landet och så klart inte kan få ihop att ses varje gång så är det ju väldigt smidigt med digitala möten också. Det har kommit mer och mer extra bemanning inom Postnord, under många år bara växte det och växte och det kändes som att det nästan bara skulle vara extra bemanning. Det är jättebra med extra hjälp och många är jätteduktiga! Men ett tag kändes det som att den vanliga personalen blev lite bortglömd. Nu tycker jag nog att det känns som att det har gått ner något med bemanning även fast det fortfarande är mycket, men att arbetsgivaren också tänker på att fråga egen personal när extra hjälp behövs. Det är ju en känsla av positiv förändring. Att paketindustrin har vuxit mer och mer och brev går sämre och sämre är ju något som blivit mer och mer tydligt. Brev blir mer och mer digitalt, alltmer kommer via kivra -och mail är också en stor förändring. Corona gjorde väl kanske paket ännu större när många fysiska affärer lades ner och folk inte kunde gå ut och handla i samma utsträckning.

Vad är bäst med Postnord?

—Arbetskamraterna och mångsidigheten av arbetsuppgifter. På nästan alla platser jag har varit på inom Postnord så har det funnits väldigt go stämning mellan kollegor -värme. Det är så himla mycket värt, man känner sig välkommen och gör också ett bättre jobb då. Det blir en glädje att gå till jobbet. Och ang mångsidigheten av arbetsuppgifter: Det finns någon slags trygghet /chans att det löser sig även om något skulle hända. -Finns annat att söka inom. Se det som något bra att det är ett stort företag och att man kan se olika saker och utvecklas och träffa kollegor - gamla och nya!



Vad har du för tankar om Postnords framtid?

—Brev blir som sagt alltmer osäkert, går ner mer och mer. Kommer kanske inte att överleva så länge till? Eller kanske blir en mycket mindre verksamhet? Blir det färre brevterminaler eller mindre brevterminaler eller både och? Specialiserar man sig på det som är lönsamt? **Paket:** Volymen går upp och verkar hålla i sig, paket kan man inte få digitalt. Blir det bara paket i framtiden /endast paketterminaler? Eller läggs paket och brev ihop? Samarbetar man och blir starkare? Kundens efterfrågan kommer ju inte att försvinna även om den ändras då får man ju försöka möta den.

Är det svårt att prata medlemskap och vikten av att hålla samman på din arbetsplats?

—Ja, det är inte så många som tar sig tid att lyssna på det faktiskt, de är för stressade, många är också tyvärr negativa. Det är svårt att hitta tillfälle att prata om det också, så man får ta till vara på det när det kommer, inte stressa själv. Men det är ännu svårare att värva medlemmar, folk är med i andra fack. Vanligaste argumentet: De har billigare avgift. Och många vet inte /tror inte att facket gör något. Många har blivit negativa till facket tyvärr. Det är svårt att påverka någon som redan i förväg har bestämt vad de har för åsikt. Är det individualistsamhälle som bidrar till det? Man tror man klarar allt själv? Vi behöver visa på mer tydligt när facket hjälper till, tydliga exempel och att man behöver hjälpas åt -och att det är lättare om man är många. -Om man samarbetar.

Om du hade fått önska vad du vill inom Postnord. Vad skulle du ändra på då?

—Att man vid tex omorganisationer istället för att skära ner på de anställdas jobb på golvet skär ner på toppchefernas höga löner. Att man har ut miljoner varje år är ju inte direkt rimligt i proportion. De med så höga löner klarar ju sig med lite mindre... Och drabbas faktiskt inte så mycket om de får lite mindre. Så där kan man börja titta istället för att det ska drabba de anställda så de inte klarar sig/ inte kan jobba kvar. Att ledning i förändringar gör det som är bäst och vad som är bäst för de anställda, inte vad som är lättast och smidigast för ledningen. Att man vågar ifrågasätta om man tycker att beslut är fel /kan ifrågasätta för att ge de anställda svar. Få bort ofrivilliga deltidsanställningar i största möjliga mån, sträva efter heltidsanställningar så mycket det går. Det är väldigt vanligt med deltid i posten. Och att låta postanställda jobba mer när tillfälle ges -alltid erbjuda dem jobb före be-manning -tänker främst på våra deltidare. Få bort tunnelseende /ego där det finns. Som man tyvärr ibland ser bland medarbetare/ mellan skift. Få bort att man bara kör sitt race och gör inget utanför det området, ställer sig med armarna i kors även fast en kollega står och stressar en bit bort. När en kollega behöver hjälp hjälper man ju till, att samarbeta är ju A och O tycker jag. Få bort jämförelser, de andra gör inte det, varför ska jag göra det då? Detta är väldigt tråkiga uttryck som man inte kommer någonvart med: Det finns det väl andra som gör, jag är inte här för att göra det, jag är klar med mitt. Inte jämföra sig med andra.

Vilken är den viktigaste frågan för oss i Seko eller skyddet att driva tycker du?

—Att ej diskriminera någon -av någon anledning. Behandla alla lika efter lika förutsättningar. Ha tydliga regler /lagar och eliminera fel. Att alltid i alla situationer hålla hårt på reglerna -men samma regler för alla, inte undantag åt något håll. Ingen ”svägerpolitik”, ingen särbehandling. Ha ett bra klimat och trygghet för de anställda. Att man hjälper medlemmar /de anställda i största möjliga mån när de är i knipa, när de behöver oss som mest. Jag vet att arbetsgivaren väldigt ofta har rätt att bestämma, men i vissa fall kanske vi måste våga säga emot /ifrågasätta arbetsgivaren mer och hjälpa den utsatta och få den att känna sig respekterad och som att den har lika stort värde som arbetsgivaren. Sánt som man kan anspela på är tex: Uppsägningsärenden, omplaceringar, omorganisationer, förändringar i anställning. Om man får bort stress /oro /missnöje -om folk inte behöver gå och bära på det -då är jag också säker på att mycket färre olyckor skulle ske.

Stort tack för att vi intervjuar dig och lycka till med dina uppdrag framöver!

Föräldrapenning

Nya regler för föräldrapenning för dagar då du inte jobbar.

Från och med den 1 april 2025 ändras reglerna för hur du kan få föräldrapenning på helger eller andra dagar då du inte skulle ha arbetat.

Tidigare har det varit möjligt att ta ut föräldrapenning på lägsta nivå (180 kr/dag) för lediga dagar. Det kommer nu att ändras. Om du ska ta ut föräldrapenning för dagar du inte skulle ha arbetat, måste du ta ut ersättning i minst samma omfattning för en dag direkt före eller en dag direkt efter de dagar då du inte skulle ha jobbat. Detta gäller för helger och röda dagar.

VAB

Från och med den 1 januari 2025 måste arbetsgivaren rapportera till Skatteverket när du är hemma för vård av barn eller är föräldraledig. Rapporteringen sker i samband med att arbetsgivardeklarationen lämnas in. Skatteverket överför sedan uppgifterna till Försäkringskassan. Syftet är att kunna kontrollera om man har avstått från arbete för de dagar man söker ersättning. Målet är att komma åt problemen med bidragsbedrägerier.



MEDLEMMAR TYCKER TILL INFÖR AVTALSFÖRHANDLINGARNA 2025



Siri Aasen brevbärare Tanumshede

—Jag tycker att man skall höja övertidsersättningen, så det kostar varje gång det blir övertid. Vilket kanske kan resultera i att man inte utnyttjar övertiden istället för att till exempel höja grundbemanningen.



Ida Poppen, brevbärare Göteborg city

—Ingen mertidsersättning när man är föräldraledig och jobbar övertid. Nu får man mertid upp till 100% om man är partiellt föräldrarledig på 20%. Det är sämre villkor än i arbetstidslagen. Eller ännu bättre vore om man slopade mertidsersättningen helt och hållet. Alla får övertidsersättning! Det ska tydligt ha kommit något EU-direktiv om det...



Bodil Clausén, nattarbetare på Nässjö Brevterminal.

—OB-tillägget ska gälla hela passet ut. Nu har vi OB-tillägg till kl 6.00 och vi slutar ofta kl 7.30.



Petter Ivarsson Brevbärare Västervik

—Höjd ersättning för läkarbesök.

CHAT GPT

—Jag yrkar på att kollektivavtalet mellan SEKO och PostNord bör revideras för att stärka arbetsvillkoren och förbättra arbetsmiljön för de anställda. Det bör införas förbättrade åtgärder för att hantera arbetsbelastning, särskilt under högsäsong, samt ökad flexibilitet för att bättre balansera arbete och fritid. Jag anser också att avtalet bör säkerställa en rättvis och transparent lönesättning, samt stärka skyddet för anställda vid omstruktureringar och personalnedskärningar. Slutligen bör avtalet inkludera tydligare regler för kompetensutveckling och möjlighet till vidareutbildning för att stödja de anställdas karriärutveckling.

FRÅGER TILL ROGER



Hej Roger!

Igår hörde jag någon säga att Kinesiska muren kan ses från månen. Kan det stämma eller är det en myt? Om det är en myt, finns det fler "sanningar" som egentligen är myter? Jag tycker det är svårt att veta i dagens samhälle vad som är sant och inte. Känner mig ofta förvirrad.

Mvh Ebba

Hej Ebba!

Jag håller verkligen med att det är svårt att navigera i ett samhälle, som är så förvirrande som det är nu. Vad är sant och vad är fejk? Vem kan man lita på? Det man tror är sant kan lika gärna vara propaganda, från okänd källa.

Det du hörde om Kinesiska muren är en modern myt. Sanningen är att det skulle vara som att urskilja ett hårstrå från 3 km håll. Denna "sanning" började spridas långt innan någon människa satt sin fot på månen.

Men vad är då en modern myt? Det är något som många människor tror är sant, men som faktiskt är falskt. Ofta handlar det om roliga eller spännande saker, sådant som många tycker är kul att sprida vidare. Både i tal och skrift. Jag har plockat fram några fler exempel på moderna myter:

Vikingahjälm med horn - "Vikinger prydde sina stridshjälm med horn"

Sanning: Nej, detta skulle vara synnerligen opraktiskt i strid. De flesta vikinger bar inte hjälm alls.

MINA SIDOR PÅ SEKO.SE

Vill du ha Seko Postens medlemsinfo direkt till din e-post? Eller få annan info av Seko? Då går du in på www.seko.se/mina-sidor/ och loggar in som medlem med bank-id. Du kan också skanna QR-koden nedan, så kommer du dit direkt.

Där kan du kontrollera de uppgifter som finns om dig och där kan du lägga till eller ändra tex e-post eller mobilnummer.

Lukten av människa - "Djurungar som luktar människa överges av sina föräldrar"

Sanning: Vilda djurs föräldrastinkt är stark och de tar hand om sina ungar även om människor tagit i dem"

Bermudatriangeln - "I Bermudatriangeln försvinner fartyg och flygplan oförklarligt"

Sanning: I det området i Atlanten mellan Florida och Bahamasöarna, försvinner inte farkoster oftare eller mer oförklarligt än någon annan stans. Myten har sitt upphov i en tidningsartikel från 1964. Där det spekuleras om försvinnanden i området.

Outnyttjad hjärna - "Vi använder bara 10 procent av hjärnan"

Sanning: När vi gör sådant vi är vana vid använder vi en mindre del av hjärnan (procentsats okänd). Hjärnans delar har olika uppgifter, så totalt sett använder vi hela hjärnan. Ha det bäst!/ Roger



Medlemsaktivitet i Trollhättan

Den 7 februari höll vi ett medlemsmöte i Trollhättan där vi diskuterade och debatterade resultatet av medlemsenkäten inför kommande avtalsförhandlingar. Det var många siffror att hålla koll på, men fakta är alltid intressant att fördjupa sig i. Vi avslutade den första delen av mötet med att enas om vilka tre yrkanden vi skulle skicka vidare till Seko, vilket också har gjorts. Efter mötet åt vi middag och fikade tillsammans. Kvällen avslutades med inomhusgolf. Ingen av oss var särskilt kunnig inom golf, men vi gav oss ändå in i det med gott humör. På bilden ser vi förtroendevalda Jonas Karlsson, som behärskar bandy och det visade sig vara en fördel. I övrigt var deltagarna trötta men glada och gjorde sitt bästa med golfklubbarna. Som vanligt är det alltid roligt att prova på nya aktiviteter under medlemsmöten, och det är något vi kommer fortsätta med.



På bild: Jonas Karlsson



På bild: Camilla Ericsson, Mattias Jansson, Susanne Olsson, Ebba Wahlman, Julia Andersson, Johanna Berntsholt, Petra Waltersson, Carl Engström och Elionore Lind Johansson.

Medlemsaktivitet i Oskarshamn

Fackliga utbildningar med LO

LO har ett ansvar att samordna viss del av den fackliga utbildningen. Genom samarbete mellan förbunden ökar vi kunskapen om varandras vardag och förutsättningar och därmed förståelsen för varandra.

Arbetslivet och samhället är föränderligt. Därför är det viktigt att vi ständigt utbildar oss. Facklig utbildning är vårt viktigaste verktyg för att vara en jämbördig motpart mot arbetsgivaren. Såväl medlemmar som förtroendevalda måste ständigt bevaka att kollektivavtal följs, att arbetsmiljön är tillfredställande och att nya medlemmar rekryteras till föreningen osv. Med ökad kunskap och fackligt engagemang desto större chans har vi att förändra och förbättra.

Våra utbildningar utgår från deltagarna och är grupporienterade och deltagarstyrda. De problem som deltagarna tar med sig in i kursen blir en kunskapskälla för diskussion och erfarenhetsutbyte. Handledaren och lärarens roll är att ge stöd på vägen mot den nya kunskapen.

På sidan Fackliga utbildningar för dig kan du se vilka utbildningar som är aktuella för dig. Välj Seko när du söker på utbildning.

https://www.lo.se/start/verksamhet/facklig_utbildning



MEDLEMSUTBILDNINGAR

Medlemsutbildningen går du som är medlem i Seko. På utbildningen kommer du lära dig om facket, arbetsmiljön, Postnords villkorsavtal, pensioner och försäkringar.

Utbildningen är på tre dagar och kommer att hållas fysiskt. Du kommer få ett skattefritt stipendium på 1072 kr/dag och klubben står för lunchen.

Göteborg 17-19 Mars

Nässjö 2-4 April

Göteborg 14-16 Maj

Anmäl dig till: studier@klubbostvast.se senast tre veckor innan kurstillfället.

Digital Medlemsutbildningen

Vi planerar för att genomföra en digital medlemsutbildning i vår och höst 2025. Skicka intresseanmälan för digital medlemsutbildning till: studier@klubbostvast.se

Introduktionsutbildningen går du som är medlem i Seko eller 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. Du kommer få ett skattefritt stipendium på 1072 kr/dag och klubben står för lunchen. Utbildningen sker efter behov på repektive kontor.

Här är några datum då vi planerat för introduktionsutbildning internt i klubben:

Göteborg (Exportgatan) 15 mars

Nässjö 1 Mars

Falköping 5 April

Linköping 26 April

Anmäl dig till: studier@klubbostvast.se senast två veckor innan kurstillfället.

Mattias Timander
**Din vilja sitter
i skogen**

roman
vinsten



Tre vuxna bröder samlas efter sin mors död för att sprida hennes aska vid familjens sommartorp. Nutid varvas med tillbakablickar och långsamt får läsaren växa upp tillsammans med bröderna. Mänskligt och vemodigt förstår vi familjekonstellationen, men också att det kanske är något mer som inte stämmer.

Glasgow under 1980-talet. I en tid av
åstämningar och arbetarkvarter med utbredd
arbetslöshet och machokultur växer pojken
Shuggie upp med en ensamstående mamma
som vänder sig till spriten. Vad händer med en
mjuk och försiktig pojke i en hård, grå miljö?

Walden berättar humorfyllt om en stökig uppväxt på 80-talet som kantats av sju olika fadersgestalter på sju år, men aldrig hans biologiska pappa. Bara en massa jävla karlar som hans mamma skulle ha sagt. Det är fyndigt och varmt berättat.

[schwa]
roman

emma carroll

kim thúy

Fiction

A cartoon illustration of a detective wearing a green hat and coat, holding a magnifying glass over a red question mark. The detective has a mustache and a concerned expression. The background is a light brown circle.

Enligt vårt kollektivavtal ska du få svar på din ledighetsansökan inom 14 dagar. Du ska också få en tydlig motivering vid ett eventuellt avslag. Om du får avslag ska facket kunna ta del av motiveringen och bedöma om den är rimlig. Om inte, kan vi som fack hjälpa dig att ifrågasätta varför du inte beviljades ledigt.



POSTFACTET

Ort:

Krysset skickas in till:
Seko Posten
Kruthusgatan 19
405 05 Göteborg
Fem rätta svar kommer att belönas med
ett pris.
Senast den **28 April 2025** vill vi ha in Ditt
svar. **Lycka till!**

- Kristin Åslund, Göteborg
- Tomas Claesson, Lysekil
- Susanne Olsson, Orskarshamn
- Tommy Lundh, Motala
- Niklas Niklasson, Hisings backa
- Sofia Svensson, Göteborg

**seko**

Facket på Postnord

Porto betalt
Port Payé
Sverige

Avs: Seko Posten klubb Öst-Väst, Kruthusgatan 19, 405 05 Göteborg

GULLHOLMEN

Bland saltstänkta klippor ligger denna pärla, en av Bohusläns äldsta fiskelägen. På Härmanö i Bohuslän ligger Gullholmsbaden där du kan som medlem kan hyra stuga till förmånligare pris.

Vid bokning av stuga/stugor, välj Seko Västs stugor som är 25, 34, 45 (stuga där man får ta med sig sina husdjur), 47, 52 och 54.

Bokning:
Telefon: 0304-573 27
E-mail: gullholmen@hsb.se

Mer info hittar du på
www.gullholmsbaden.se

**seko**
REGION VÄST