

POSTFACKET

En facklig tidning för Sekomedlemmar i Region Väst



ODR STANDARD FÖRSVINNEN
Övertalighet på GBT

INLÄGG FRÅN VÄNSTER
av
Mikael Lindmark

INTERVJU
med nya ombuden
Malin Lindén, Richard Leivo
och Ernest Tiberg

Seko Posten klubb VästPostnord 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

Ansvarig utgivare

Sofia Svensson

**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****Pontus Norman**Telefon: 0707-43 46 33
pontus.norman@postnord.com**Förhandlingsansvarig Brevterminalen****Tesfaldet Semere**Telefon: 0736-37 42 28
tesfaldet.semere@postnord.com

LEDARE

De anställdas yrkesstolthet har saktat men säkert brutits ner...



Året var 2000 och jag steg in på postkontoret på Jaegerdorffsplatsen i Göteborg. Mitt första jobb. Utbildningen skulle vara en vecka. Man fick snabbt lära sig att det var noga med ordning och reda. Telefonen var ens största fiende. Kunderna ringde direkt till kontoret på den tiden. Jag vet inte om det fanns någon kundtjänst, men man ville inte att telefonen skulle ringa och man ville absolut inte att telefonsamtalet skulle vara till en själv. Telefonen innebar oftast att man gjort något fel.

På den tiden hade man fasta distrikt. Det betydde också att man kände ett stort ansvar för alla kunder på sitt distrikt. Ett ansvar för att posten skulle hamna hos rätt kund. ALLT skulle delas ut! Det fick inte ligga kvar ett enda litet brev någonstans, för då ringde telefonen. Kulturen var sådan. Alla tänkte och kände likadant. Man kände en stolthet för sitt arbete!

Så vad hände? När började det gå snett? När började man bryta ner de anställdas yrkesstolthet? Var det i samband med koncept utdelning? Var det när vi började rotera på 2-3 distrikt? Eller var det när depå-mentaliteten spred sig även till de stora kontoren? Hur som helst så finns inte den känslan kvar längre. Nu spelar det inte längre någon roll om all post, klump och reklam delas ut. Det kanske inte påverkar de som är nya i företaget, för de känner inte till något annat. Men för dem som jobbat i 30-40 år är det en skam. Jag har "bara" jobbat drygt 20 år i företaget och jag skäms! Det är inte kul att gå till jobbet när man inte längre har förutsättningarna att vara noggrann, att inte längre kunna fokusera på kunden.

För fokuset ligger inte längre på kunden. Den ligger på hur många varubrev som skannas. Den ligger på hur många stopp i timmen en skåpbilschaufför eller den som kör tunn slinga kan göra. Numera är det budgeten som styr hur många anställda som ska kunna utföra arbetet, inte verkligheten.

-Gör så gott du kan! Känner ni igen er? Det får man höra rätt ofta och det är väl fint. Men det innebär också att ledningen vet att man inte har en chans att hinna sin tur på utsatt tid. "Gör så gott du kan" innebär att man som företag frångår sig sitt ansvar. "Gör så gott du kan" innebär att man inte ger sina anställda förutsättningar att utföra sitt arbete. "Gör så gott du kan" bryter ner vår yrkesstolthet.

Med den nya organisationen där ODR standard ska bort, bygger man i många fall större turer. Vi har ställt frågan hur man planerar att göra de dagar man får en exklusiv eller ODR-total? Hur ska man tackla de dagarna? Svaret vi får är att man ska ta in extraanställda på eftermiddagen som kammar upp det och att man

därmed ska kunna komma ut tidigare på sin tur dagen efter. Men vad kommer det innebära i praktiken? Jo, det kommer först innebära att ännu fler brevbärare kommer ner innan sin starttid och jobbar gratis. Detta eftersom man känner att man inte hinner annars. Sen kommer ännu fler att ta sin rast på annan tid än det som står på schemat, om man ens tar någon rast (för annars hinner man inte).

Är det så här vi vill ha det? Nej, såklart inte. Det vill ingen! Så vem kan sätta stopp för det? Det kan ingen annan än vi själva göra. Så länge vi inte enas på arbetsplatserna och bestämmer oss för att tillsammans ställa krav på arbetsgivaren, så kommer fler att må dåligt, bli sjukskrivna. Så ställ krav! Jobba rätt! Tillsammans!

Avtalsrörelsen drar igång

Nu inleds avtalsrörelsen 2023 och Seko Posten kommer att lämna över sina avtalsyrkande till PostNord innan sommaren. Under avtalsrörelsen förhandlar facken fram nya kollektivavtal. Det är här man förhandlar om löner, ledighet, förmåner, arbetsmiljö med mera. Därför är avtalsrörelsen en av våra viktigaste händelser. Du kan läsa mer om hur avtalsrörelsen går till inne i tidningen. På Seko hemsida kommer det finnas information så snart ett nytt avtal har tecknats eller om vi tvingas varsla om konflikt på något avtalsområde.

Ibland tar livet nya vändningar

Den 5 april avsäger jag mig mitt uppdrag som ordförande för Seko Posten klubb Väst och den 13 april börjar jag mitt nya jobb som ombudsman på Seko Väst i Göteborg. Mitt fackliga engagemang startade år 2012 då jag blev jag vald till lokalt skyddsombud på dåvarande BBK Masthamnsgatan och senare även samordnande skyddsombud där jag hade ansvar för att hjälpa och stötta andra skyddsombud i mitt område.

Efter ändrad inriktning till seko-ombud och förhandlingsansvarig 2017 ledde det vidare till vice ordförande i Seko Posten Klubb Väst 2018 och året därpå fick jag förtroendet att leda klubben vidare som ordförande samt regionalt förhandlingsansvarig, vilket jag har gjort fram tills nu.

Seko väckte mitt intresse för rätt och fel och det intresset växer sig starkare för varje dag. Medlemmars och förtroendevaldas tråkiga berättelser om hur arbetsgivare behandlar sina anställda har motiverat mig att hitta stöd i lagar och avtal för att hjälpa dem.

Jag kommer som sagt var att lämna PostNord, vilket känns lite vemodigt efter drygt 20 år i företaget. Men jag vet att det finns kunniga förtroendevalda som kommer att fortsätta driva medlemmars krav och frågor mot arbetsgivaren. Vill du vara med och se till att arbetsgivaren följer våra avtal tycker jag att du ska anmäla ditt intresse till vår kvalificerade medlemsutbildning som genomförs i april.

Jag vill passa på att tacka alla medlemmar och förtroendevalda som ställt frågor, uppmuntrat och stöttat varandra (och mig) under mina år som ordförande för Seko Posten klubb Väst! Ge aldrig upp och fortsätt jobba rätt... för varandra!

Sofia Svensson

Förhandlingsansvarig för Region Väst
Ordförande för Seko Posten klubb Väst

Innehåll:

2-3	Ledaren
4-5	Postnords nya organisation
6	Övertalighet/ ÖB-pension/ Sju tycker
7	Intervju med Marcus Sahlin / Blev det bättre?
8	Twister 2022/ Sekos avgiftssystem
9	Avtalsrörelsen/ Aktivitetsveckor
10-11	Fackliga framgångar
11	Henriks Poddtips
12	Facklig framgång GBT/ Medlemsnytta HPT
13	Inlägg från vänster
14	Intervju med nya om- bud som gått utbildning
15	Försäkringar/ Incidentrapport
16	Klubbens årsmöte
17	Ny klubbstyrelse/ Vi behöver dig!
18-19	Från mönsterarbetsplats till monsterarbetsplats
20	Arbetsskador och till- bud i Region Väst 2022
21	Skyddsombudsrollen/ Roger svarar & förklarar
22	Medlemsutbildningar
23	Krysset
24	Viktig information om medlemsavgiften

Följ Seko Posten klubb Väst på Facebook:



POSTNORDS NYA ORGANISATION

1 april brukar ju vara en dag man skämtar på, men i år 2023 är det inget skämt att Postnord ändrar hela sin organisation. Arbetsplatserna i sig drabbas inte direkt, men ledarskapet kommer förändras på varje arbetsplats och det innebär ju en förändring indirekt så klart.

Om vi backar lite, så är det enligt Mathias Krümmel, Postnord Sveriges VD, ett antal skäl till denna förändring. Dels tar man bort ODR standard, som påverkar våra brevterminaler och brevbärarturerna. Den kostar mycket för oss och är en förlustaffär (enligt Postnord).

Produktionspersonalen har minskat varje år, men överbyggnaden har mer eller mindre varit intakt. Nu minskas även administrationen. Man vill även se över ledarstrukturen. Varje chef skall ha ca 25 anställda under sig och man skall ha ledning på arbetsplatsen under hela produktionsdygnet.

Det som händer nu är att man planerar för verksamhet utan ODR. Det blir färre brevbärarslingor, som då blir längre. På brevterminalen försvinner ganska många arbetsuppgifter och det blev även en övertalighet med 11 heltidsanställda i Göteborg. Ingen annan brevterminal verkar ha fått någon övertalighet, men i Göteborg tyckte man att vi har motsvarande 11 heltidare för mycket.

När det gäller brevbäringen löser man troligtvis det mesta ute. Eventuellt kan någon brevbärare få byta arbetsplats, men ingen skall behöva lämna Postnord.

All administration ses nu över. Hur många säljare, partneransvariga, säkerhetsansvariga, HR, fordonsansvariga och inom utdelningsförbättringar m.m. skall vi ha? Alla stödfunktioner? Allt slängs upp i luften och alla dessa personer måste nu söka alla de jobb som blir kvar. Över 200 tjänster kommer att försvinna.

När det gäller cheferna är det samma sak. Alla tjänster slängs upp i luften och alla får söka om de tjänster som kommer finnas i den nya

organisationen. Alla från gruppleddare och uppåt.

Hur blir då den nya organisationen? Det är den stora förändringen egentligen. Dagens regioner kommer att upplösas. Man delar in Postnord i tre affärsområden.

Brev

Man skapar 10 Brevdistrikt. Varje Distrikt får en Distriktschef. Hos oss kommer vårt Distrikt att heta Distrikt Göteborg. Där ingår enbart brevbärare och brevterminal. Det kan även vara skåpbilschaufförer om man inte har så många på en enhet och FC-personal.

Varje Brevdistrikt följer en Brevterminal, vilket innebär att Borås (50-51) kommer in till Göteborg igen. Alltså postnummer 40-51. Det blir ingen mellannivå mellan Distrikt och Hub, utan nya Distriktschefen kommer ha direktkontakt med Platschefen, som är titeln på den som är högsta chef på en Hub. Nivån under eller chefen på en mindre enhet kommer att heta Distributionschef. I vissa fall kommer det även att finnas Produktionsledare.

På Brevterminalen kommer det finnas en terminalchef, en driftchef, en chef för teknik och underhåll samt produktionschefer och produktionsledare.

Paket

Här skapar man en organisation med 8 Paketterminaler. Vårt område kommer att heta Härryda och utöver själva paketterminalen, kommer även de större skåpbilsfilialerna att ingå, nämligen Härryda, Mölndal och Hisingen. Här kommer då att finnas terminalarbetare inom paket och skåpbilschaufförer på tre arbetsplatser samt de på LKM.

Det kommer finnas en terminalchef, en driftchef, en chef för teknik och underhåll samt chefer för spridning och uppsamling. På skåpbil kommer det att finnas distributionschefer och trafikledare.

Logistik

Här skapar man 5 Distrikt. Vårt kommer att heta Distrikt Göteborg/Jönköping och vi skall alltså slås ihop med Torsvik/Jönköping. Var navet för detta område kommer att vara vet vi inte i dagsläget, men troligtvis i Göteborg eller i Jönköping.

De som kommer ingå i detta område är lastbilschaufförer, truckförare på SGT (Styckegodsterminaler) och ibland skåpbilschaufförer, åtminstone de i Varberg, Uddevalla, Trollhättan och Borås.

Har man logistik på en arbetsplats, skall skåpbilschaufförerna ingå med dessa. Även här kommer man ha Platschefer och/eller Distributionschefer, samt trafikledare och produktionsledare.

Övrigt

Utöver dessa tre affärsområden kommer Postnord även ha: Kundsupport och Säkerhet, HR och Hållbarhet, Finans, IT, kommunikation och Marknad samt Försäljning Paket och Logistik. När det gäller Brev kommer man ha en särskild organisation för Försäljning och Produktledning.

Nu kan man fundera på om detta är bra eller dåligt? Varför gör man det här överhuvudtaget? Att man inte rör produktionspersonalen, utöver den ODR-relaterade delen, är det administration och ledarskap man ser över. Att den delen varit intakt, trots att produktionsdelen har minskat varje år är minst sagt märkligt. Det är aldrig bra när arbetskamrater tvingas sluta, men nu är det åtminstone inte produktionspersonal.

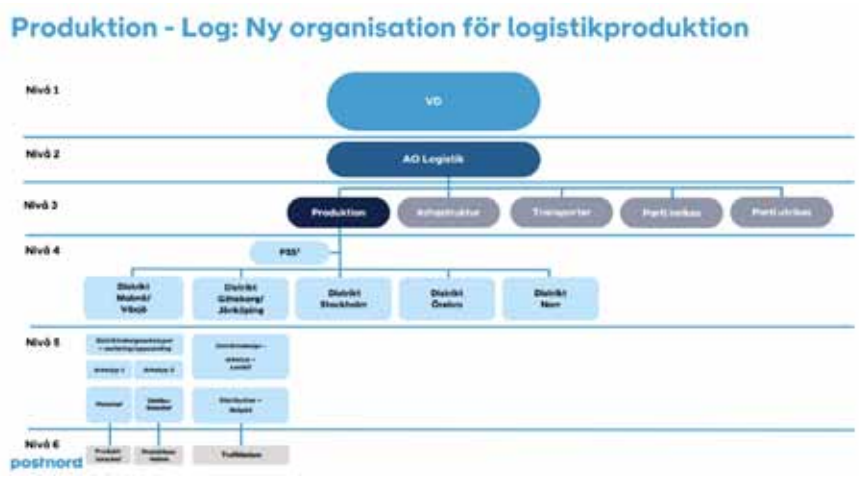
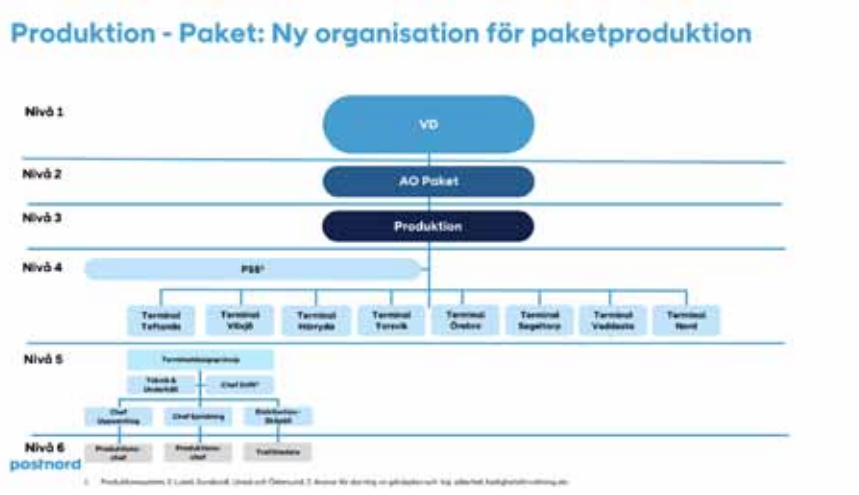
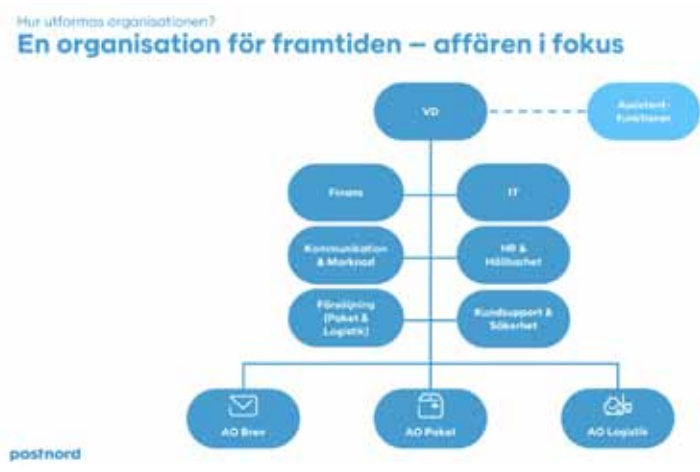
Mathias Krümmel är tydlig med att synergier mellan t.ex. brev och paket måste fortsätta. Bra tycker vi, men om det börjar ”kosta interna pengar” (ibland kallar vi det för Kalle Anka pengar) kan en chef helt plötsligt anlita någon annan som är billigare än en brevbärare eller skåpbilschaufför. Vart tar i så fall arbetsväxlingen vägen?

Vi förstår också att denna organisation blir tydligare mot staten. Vad kostar det att producera brevet? Skall paketen täcka det, om det inte går ihop? Vad kostar all logistik som sköter allt mellan våra terminaler och enheter. Nu blir detta tydligare.

Till sist är vi lite fundersamma runt ODR-verksamheten. Det är enbart standard som försvinner. Exklusiv och Total kommer finnas kvar. Hur detta skall skötas kan ingen svara på just nu. Skall Brevterminalerna sköta fördelningen, trots att man kommer plocka bort alla bladningsmaskiner? Hur gör man om man har flera exklusiva samtidigt? Hur skall vi dela ut det från våra fordon? Kamma in i posten? Hur blir det vid nästa val, när det kanske kommer flera ODR-sorter samtidigt? Blir brevbarturernas storlek mindre då? För nu byggs ju dessa helt raka utan ODR.

När det gäller vår klubbs verksamhet kommer den också att "störas" lite. Vi följer ju alltid arbetsgivarens organisation. Nu kommer vi att delas upp i tre delar samt att Borås kommer tillhöra oss i Brev. Plus att Logistikdelen slås ihop med Jönköping. Så det blir en del att fundera på.

Samma med våra skåpbilschaufförer. Dessa kommer nu att finnas i alla tre affärsområdena. Grunden är i Paket, men vissa kommer finnas i Logistik och några enstaka i Brev. Kan vara svårt att samla dessa om det är tre olika områden?



ÖVERTALIGHET

Nu när Postnord lägger ner ODR standard från april har det drabbat Göteborgs Brevterminal. Flera arbetstillfällen försvinner, så mycket som 11 FTE (årsarbetskrafter) anser Terminalledningen.

Med tanke på situationen på arbetsmarknaden, så är det en stor förlust för många arbetskamrater och för våra medlemmar. Förutom att vissa personer får sluta, försvinner också kompetens från golvet och den är svår att ersätta, även om det kommer nya på sikt.

Vi har inte fått fullständig information, men några har fått möjlighet att sluta frivilligt och då får man ett avgångsvederlag på 6 månader. Då detta inte räckte har även några fått gå i tidigare ÖB-pension. Man har då fått tre månadslöner och sedan tar man sin ÖB-pension. Då några av de som slutat frivilligt är deltidare, har det blivit fler än 11 personer.

ÖB-PENSION

Övergångsbestämmelse för tidigare pension för vissa äldre anställda betyder ÖB-pension. Under vissa förutsättningar fick några behålla en lägre pensionsålder när pensionsåldern blev 65 år för alla i pensionsavtalet PA91:

- anställd den 1 april 1991 på en tjänst med lägre pensionsålder än 65 år
- den 31 december 1991 hade fyllt 28 år
- samt därefter haft oförändrade arbetsuppgifter

Detta innebär till exempel att en del brevbärare, chaufförer och sorterare kan pensionera sig vid 60 års ålder och några före detta kassörer och andra grupper kan få gå vid 63 års ålder. I pension får dessa då 65 procent av pensionsmedförande lönen fram till 64 år och 11 månader. Grundlön plus fasta lönetillägg samt 1/12 av summan av rörliga lönetillägg kalenderåret före pensioneringen.

De som enligt övergångsreglerna har möjlighet att gå vid 60 eller 63 års ålder, har också möjlighet att skjuta upp pensioneringen. Pensionen för den återstående tiden fram till 65 års ålder blir då 0,261 procent högre för varje månad de skjuter upp pensionen.

SJU TYCKER

Hur ser du på att ODR Standard försvinner?



Hub Mölndal

Hanna Ejnell

Hade jag fått önska skulle man dra ner på de största turerna så marginal finns även om reklamen försvinner. För då finns det en större chans att man hinner när det kommer exklusiva sorter. Sen att man inte ska göra turerna större bara för att reklamen försvinner. Bättre att man på den tiden som blir över (om man har mindre turer) kan lägga på innearbete t.ex. eftersändningar, förbereda kamningar om det behövs samt om någon behöver hjälp ute med något så finns det en chans om man är färdig med sitt att kunna åka ut å hjälpa sin kollega. Att göra turer större för reklam försvinner gör ju ingen vinning alls, eftersom vi inte idag hinner med allt vi ska göra.



Hub Mölndal

Dennis Lidström

Så länge reklamen verkligen försvinner och inte kommer som en exklusiv och att tiden för slingan stämmer överens med faktisk tid, så kommer det att fungera. Tveksam till om något kommer bli som det är sagt. Ta då sen om det kommer en eller flera totaler. De är nästa potentiella hot mot tiden. Det kanske är just den reklamen som kommer att slå hårdast.



Hub Uddevalla

Anna Blom

Det är ju inte bra, men det var nästan väntat med tanke på att våra "ODR-lägg" har minskat.



BBK Strömstad

Håkan Fransson

Det är inte bra att ODR försvinner för Terminalarbetarna. För oss brevbärare blir det längre turer och en tur kommer att försvinna.



Göteborg Brevterminal

Marie Nilsen, HSO

Jag tycker att det är synd att det försvinner arbetstillfällen. Men hoppas att personalen från ODR trivs på sina nya arbetsplatser.



ODR Göteborg Brevterminal

Drazena Gugunovic

Jag är ganska glad. Det är verkligen ett tufft jobb och jag har fått många arbetsskador under mina 22 år i detta yrke.

Firouzeh "Fiffi" Zarrinnegar

Jag är ledsen. Jag har arbetat med ODR i 23 år.



INTERVJU MED
MARCUS SAHLIN
HUVUDSKYDDSOMBUD
S BOHUSLÄN/ N HALLAND

Hej! Grattis till ditt nya uppdrag som huvudskyddsombud.

Vem är du?

Hej och tack! Jag är 33 år, bor själv, i en bostadsrätt i Stenungssund.

Vad jobbar du med?

Mestadels brevbäring på depån i Stenungssund. Depån tillhör Hub Kungälv, men där är jag inte så ofta.

“Produktionen borde styra budgeten och inte tvärtom”

Hur länge har du arbetat på Postnord?

Jag har jobbat här i 8 år.

Har du alltid trivts att jobba i Postnord?

Jag har haft många fina år i Postnord, men för tillfället känner jag tyvärr inte att det är så kul att gå till jobbet.

När blev du förtroendevald första gången?

Det blev jag 2017.

Har du jobbat med något annat än Postnord?

Ja, jag har jobbat i kiosk, på lagerarbetare och som lärarassistent.

Hur ser du på företaget PostNord och dess framtid?

Tyvärr jobbar vi i en bransch (Brev) som håller på att avvecklas, så det beror på om vi bara ser på brevsidan eller på Postnord som helhet. På paketsidan är nog framtiden mer ljus.

Om en arbetsplats skall fungera optimalt i Postnord, vad skulle du vilja ändra på då?

Jag skulle vilja att det är produktionen som styr budgeten och inte budgeten som styr vår produktion.

Vad gör du på fritiden?

Då spelar jag golf, tar promenader och spelar spel.

Har du något ”roligt” minne från ditt arbetsliv du skulle vilja delge?

Ja, när en av våra chefer skulle åka ut på en tur som ”alla” kan, så åkte hen en mil åt fel håll. Det pratar man om fortfarande.

Tack för intervjun! Och lycka till med ditt nya uppdrag!

Tack! Dock är jag inte HSO så länge, då organisationen ändras 1/4. Men tack!

BLEV DET BÄTTRE?

Här nedanför är en bild som tecknaren Max Gustafson gjorde till det senaste numret av Sekotidningen. En facktidsning som han tecknat för i 17 år. Historien bakom bilden är en sönderstressad postanställd som larmat internt om den ohållbara arbetssituationen och hur Postnord då gett henne en varning för att ha brutit mot ”lojalitetsplikten”.

Max undrar varför de anställda på Postnord tvingas jobba så hårt och varför de utsätts för repressalier när de försöker påtala missförhållanden. Han berättar vidare:
- Om ni tillåter mig att gå bakåt i tiden litegrann så var den svenska postutdelningen statlig i 358 år. Det fungerade bra. Posten var pålitlig och det var ovanligt att brev försvann eller inte kom i tid. Men plötsligt var det någon regering (host... Carl Bildt) som tyckte att det var dåligt att Postverket hade ensamrätt på att på att få dela ut post.

- **Postverket måste få konkurrens av andra!!!** tyckte regeringen. Inte för att postutdelningen var dålig eller för att det fanns några bevis för att den skulle bli bättre av konkurrens, utan för att deras ideologiska övertygelse inte tillät dem höra några andra argument än att allt mår bättre av att «marknadsanpassas». Så man upphävde

Postverkets monopol och gjorde om Postverket till ett statligt aktiebolag. RIP Postverket 1636–1994. Sedan dess har man successivt skurit ner på personal och antal terminaler i konkurrensens namn. Och frågan uppstår: Blev det bättre?



TVISTER 2022

Tyvärr var vi tvungna att skicka in ett stort antal tvister under 2022 på grund av att arbetsgivaren bröt mot flera av våra avtal. Brott mot kollektivavtal om bemanning stod för den största andelen tvister.

Nedan är en redovisning över de tvister som vi skickat in samt kommit till en överenskommelse med arbetsgivaren. Om inte annat anges har dessa resulterat i skadestånd till Seko Posten.

- **I Trollhättan** fick man ej underlag inför samverkan av grundbemanning Q4 2022.
- **I Vänersborg** hade man inte samverkat grundbemanning för Q4 2022 över huvudtaget, vilket också framgick av protokollet. I båda dessa tvister har klubben fått del av skadeståndet. Det är ännu inte beslutat vad klubben ska göra för dessa pengar
- **GBT fick inte** underlag av arbetsgivarna inför samverkan av grundbemanningen för Q4 2022.
- **En medlem hittade** sitt gamla anställningsavtal. Där stod det att hen hade 31 semesterdagar. Hen har enbart fått ut 25 semesterdagar per år sedan hen anställdes 2010. Överläggningen regionalt avslutades i oenighet och skickades upp till Seko Posten. PostNords bud där var en ersättning på 10 000 kronor + skriva om avtalet till 25 semesterdagar. Medlemmen var inte nöjd med detta, så det avslutades i oenighet även centralt och ärendet gick vidare till Seko och Almega. Uppgörelsen blev till slut 15 000 kronor och att hen skrev om sitt anställningsavtal. Medlemmen var nöjd med detta.

- **Arbetsgivaren ändrade** schema från dag till kvällsskift för 13 medlemmar på Göteborgs Brevterminal utan att samverka detta med Seko. Både överläggningen på region och centralt slutade i oenighet. Ärendet avgjordes hos Seko och Almega, vilket resulterade i att 7 personer fick tillbaka semesterdagar. Mer om just denna tvist kan du läsa på sidan 10.
- **Göteborg brevterminal** gick över 15 % på extraanställda och bemanning i Q4 2021. Detta fanns med i protokoll och Seko Posten fick ett skadestånd. En del av detta skadestånd utbetalades till klubben som köpte in After Eight och delade ut till medlemmarna på GBT under december 2022.



Avgift från 2023-01-01 Seko Posten klubb Väst

Avgiftsklasser					
	Bruttoink/mån	Förbund	Klubb	A-kassa	SUMMA
1	Intro	50	0	148	198
2	0-5999	50	0	148	198
3	6000-8999	50	0	148	198
4	9000-11999	50	0	148	198
5	12000-14999	150	30	148	328
6	15000-17999	170	35	148	353
7	18000-20999	200	35	148	383
8	21000-23999	230	40	148	418
9	24000-26999	270	45	148	463
10	27000-29999	280	45	148	473
11	30000-32999	305	45	148	498
12	33000-35999	310	45	148	503
13	36000-38999	315	45	148	508
14	39000-42999	320	45	148	513
15	43000-46999	325	45	148	518
16	47000-	330	45	148	523

SEKOS AVGIFTSSYSTEM

Sekos avgiftssystem har i stora drag sett likadant ut i många år. Antalet avgiftsklasser har minskat och beloppen har ändrats i de olika avgiftsstegen, men inkomstgränsen för den högsta avgiftsklassen har varit oförändrad på 26 000 kronor i månadslön. Löneutvecklingen från 2009-2019 har varit ca 23 %, vilket innebär att en mycket stor grupp av förbundets medlemmar idag ligger över systemets sista steg. Vilket innebär att de som tjänar lite, procentuellt sett, betalar mer än de som tjänar mycket.

För att komma till rätta med detta föreslog avgiftsutredningen på kongressen 2021 bland annat att antalet klasser ökar från 7 till 15, att den högsta avgiftsklassen höjs från 26 000 till 47 000 samt att förändringen görs i tre steg med start 2022. Det nya avgiftssystemet klubbades igenom på kongressen 2021 och här bredvid ser du årets medlemsavgifter.

AVTALSRORELSEN - SA GAR DEN TILL

Under avtalsrörelsen förhandlar facken fram nya kollektivavtal. Förhandlingarna sker mellan Seko och en arbetsgivarorganisation.

Det är här man förhandlar om löner, ledighet, förmåner, arbetsmiljö med mera. Därför är avtalsrörelsen en av våra viktigaste händelser. Några av Sekos största förhandlingsmotparter är Almega och Arbetsgivarverket.

Vi har två förhandlingar kan man säga. Först är det Seko som förhandlar för hela branschen (där även t.ex. Citymail finns). Sedan förhandlar Seko Posten mot PostNord.

- Seko tar fram underlag till yrkanden
- Seko och övriga LO-förbund enas om en gemensam linje som drivs under avtalsrörelsen.
- Seko får med sig en rekommendation med gemensamma krav inför avtalsrörelsen.
- Seko utformar detaljerade yrkanden för olika avtalsområden.
- Avtalskonferenser hålls med lokala förtroendevalda.

När man kommit så här långt är det dags att börja förhandlingen om nya avtal med arbetsgivaren som motpart.

- Förhandlingsdelegationen lämnar över sina yrkanden till arbetsgivaren. Och arbetsgivaren lämnar över sina till Seko.
- Förhandlingarna startar. Målet är att komma överens och förhandlingarna kan därför variera i tid.
- Ett avtal tecknas. En avtalsperiod varierar men är vanligtvis mellan ett och tre år.

Förtydligande: Ett yrkande är ett krav inom en förhandling. Exempelvis kan Seko i avtalsrörelsen yrka (kräva) en allmän löneökning. Vanligtvis möts detta yrkande av motkrav och motbud från det arbetsgivarverk som berörs – exempelvis Almega. Det är detta som kallas för förhandling.

AKTIVITETSVECKOR I SEKO & SEKO POSTEN

Varje år har skyddsorganisationen ihop med arbetsgivaren två arbetsmiljöaktiviteter. Dessa sker **vecka 15 och vecka 43**. Vecka 43 är dessutom gemensam inom hela EU. Dessa veckor brukar vi ha någon form av tema. Temat för vecka 15 blir troligtvis **Från bör till skall**.

Det innebär att vi skall försöka flytta fram positionerna i vissa frågor, t.ex. cykelhjälm. Vi bör inte ha cykelhjälm utan vi SKALL ha cykelhjälm. Vi bör inte ha två hörlurar i öronen under truckkörning eller ute på turen med vare sig lastbil, skåpbil eller postbil. Vi SKALL inte ha det. Vi SKALL ha bilbälte på oss. Vi bör inte dra flera behållare eller lådvagnar samtidigt, vi SKALL enbart skjuta en behållare i sänder. Mer info kommer, när det närmar sig.

Vecka 17 har hela Seko sin **medlemsvecka**. Då är tanken att Seko skall synas extra mycket på varje arbetsplats. Målet är både medlemsvärvning men framför allt visa vikten av en stor organisering. Ju större vi är, desto starkare blir vi som fackförening. Förbundet, Seko Posten och Klubben kommer att besöka så många arbetsplatser

som möjligt. Vi kommer bjuda på godsaker och lite presenter. Glöm inte att hjälpa oss värva, varje dag.

Jobba rätt gjorde vi under **vecka 38**

förra året. Det är inte klart om vi gör en aktivitet under just vecka 38 i år igen, men någon typ av aktivitet kommer vi att göra. 2022 ansvarade Seko Posten för helheten, men i år är det tänkt att varje Klubb själva skall ansvara för innehållet. Troligtvis kommer vi att bryta ut några särskilda teman och fokusera på dem. Vi återkommer med mer detaljer när det närmar sig aktiviteten. Vikten av att Jobba rätt är jättestor, då det annars är svårt att få fram hållbara scheman och ett arbetsliv där man orkar jobba ända fram till pension. Och tänk på att om man kortar ner sin rast med 10 minuter varje dag, jobbar man en vecka gratis per år...



MEDLEMSVECKAN 2023
VECKA 17, 24-30 APRIL

FACKLIGA FRAMGÅNGAR I REGION VÄST

En medlem som haft en extraanställning uppmärksammade det lokala Seko-ombudet på att hen förmodligen jobbat för mycket. Seko-ombudet fick då se alla hens anställningsavtal och lönespecifikationer från år 2019 fram till januari 2022. Det visade sig att medlemmen har haft ett antal olika anställningar under perioden.

Under Q3 och Q4 2020 jobbade medlemmen som extraanställd och jobbade ca 266 tim (ca 55% av en heltidsanställning som brevbärare. En extraanställd får jobba max 40% av en heltidsanställning). Seko-ombuden lyfte frågan med chefen vilket resulterade i att medlemmen fick en tillsvidareanställning från 1 februari 2022.

Arbetsgivaren ville förflytta eller avskeda en medlem med alkoholproblem. Efter ett par sittningar med medlemmen, lokalt Seko-ombud och arbetsgivaren kom man överens om att hjälpa och stötta personen genom att betala för rehab via Aleforsstiftelsen. Medlemmen fick sedan tjänstgöring på en annan arbetsplats under en period med chans att få gå tillbaka till sin ordinarie arbetsplats.

En skåpbilschaufför hade glömt låsa framdörren och åkte fast i en last- och låskontroll. Här ville arbetsgivaren ge en erinran och kom samtidigt med fler anklagelser om andra saker som inte alls hörde ihop med den olåsta dörren. Arbetsgivaren ville helst att medlemmen skulle säga upp sig själv och få 3 månadslöner. Det ville inte medlemmen.

Efter diskussioner mellan Seko-ombudet och arbetsgivaren kom man överens om att personen behöll sitt jobb, fick en erinran för den olåsta dörren, men lyckades också få upp ögonen för det dåliga klimatet bland skåpbilschaufförerna.

På arbetsplatsen förekom en hel del mobbing, missförstånd och snack bakom ryggen, vilket både Seko och skydd har flaggat upp under en längre tid.

En studieledig medlem hade fått återkommande löneskulder på grund av att arbetsgivaren inte haft tillräcklig kunskap om lönesystemet. Man hade vid ett flertal tillfällen lagt in studieledighet för halva månaden (trots att medlemmen varit studieledig sen september 2018). Medlemmen hade då fått ut lön trots att hen inte jobbat. Vid ett tillfälle uppkom en löneskuld som inte ens löneservice kunde förklara. Arbetsgivaren hade inte heller låtit medlemmen komma in och jobba av skulden då hen hade bett om att få göra detta.

Efter månader av diskussioner mellan Seko och arbetsgivaren (som kommit dragandes med alla möjliga och omöjliga förklaringar) drog man till slut av den del av skulden som var skatt och lät medlemmen komma in och jobba av resten av skulden. En överenskommelse som medlemmen godtog.

Vi hade en känsla av att trafikledningen använder GPS-systemet, som är till för att planera verksamheten, för att ha koll på chaufförerna. Ett Seko-ombud rapporterade in ett case där en chaufför stod parkerad mellan ett par hämtningar, då han blev kontaktad av trafikledningen som ifrågasatte varför han stod där han stod. Så får systemen inte användas.

Lokalt Seko-ombud kallade till överläggning och kom överens med arbetsgivaren om att Seko skulle delta på arbetsplatsens ledningsgrupp för att säkerställa att all personal som kommer i kontakt med systemen förstår begränsningarna och att de inte får missbrukas. Seko gick då igenom ändamålen och syfte

med ETA, Live Tracking och Connected Fleet.



Fackliga framgångar

behöver inte alltså ske inom PostNords väggar. Ett huvudskyddsombud kontaktade Västtrafik och bad dem att sätta upp en busskur istället för hållplatsstolpen som stod där. Det är många som åker från denna arbetsplats med buss, och vid tråkigt väder är det vara skönt att få lite skydd i busskuren medan man väntar. Västtrafik var inte särskilt intresserade av detta, men efter fortsatta påtryckningar från huvudskyddsombudet och förmågan att hitta rätt kontaktperson, står där nu en busskur.

En medlem hade skrivit på ett anställningsavtal med en tillsvidareanställning. Efter några veckor på jobbet kom arbetsgivaren och sa att anställningsavtalet inte gått igenom och att hen behövde skriva på ett nytt anställningsavtal. Detta avtal gällde ett tidsbegränsat vikariat. Medlemmen tyckte detta lät konstigt, men skrev på. Då detta inte kändes rätt hörde medlemmen sedan av sig till sitt lokala Seko-ombud som direkt gick och pratade med arbetsgivaren. De kom överens om att det var det första anställningsavtalet som gällde och att medlemmen naturligtvis skulle ha sin tillsvidareanställning.

I en överläggning där arbetsgivaren hade varslat om avsked på en av våra medlemmar kom vi till slut överens om att medlemmen skulle få säga upp sig själv och att hens löneskuld skulle skrivas av.

I slutet på förra året fick 13 medlemmar information om att man skulle bli flyttade från ett helt skift till ett annat. Detta skedde med väldigt kort varsel, ca 1,5 timme innan man skulle sluta på fredagen. Ändringen skulle gälla från måndag och hela veckan därpå. Ville man inte jobba de nya tiderna var man välkommen att ta ut semester, vilket 7 personer valde att göra på grund av att man både blev ledsn, besviken och hade planerat saker att göra andra saker på sin fritid.

Arbetsgivaren ansåg inte att detta var en större förändring för våra medlemmar, utan en vanlig schemaändring. Då varken medlemmarna eller Seko tyckte att detta gått rätt till och att det var ett brott mot medinflytandeavtalet, valde Seko först att begära överläggning mot arbetsgivaren lokalt. Den avslutades i oenighet och skickades därför vidare upp till Stockholm och Seko Posten. Även där avslutades förhandlingarna i oenighet och skickades upp ytterligare en nivå.

I Seko:s förhandlingar mot Almega kom man överens om att PostNord agerat fel och att man därmed skulle återbetala upp till 3 semesterdagar till de medlemmar som tagit ut semester. Det innebar att totalt 11 semesterdagar kommer att återgäldas.

Mer om detta fall läser du på sidan 10.



HENRIKS PODDTIPS

Det finns många bra poddar och ljudböcker att lyssna på. Du hittar poddar där poddar finns.

Tipsa om en podcast eller ljudbok!

Maila till: henrik.pettersson@postnord.com



Vikingar

Vikingar är en podd i nio delar där Gustav Skarsgård berättar Snorre Sturlassons odödliga historier om vikingar. Skådespelare gestaltar huvudpersonerna i sagorna.



Vi jobbar ihjäl oss

P3 Dystopia

Ett avsnitt om hur arbetsrelaterad stress ökar i samhället och vilka konsekvenser det kan få.



Det stora postrånet i Göteborg

P3 Dokumentär

I skydd av januarinattens mörker genomför en stor rånarliga ett spektakulärt rån mot postterminalen i Göteborg. Rånarna lamslår polisen och försätter staden i kaos. De drömmer om 80 miljoner i rånbyte men det går inte som planerat.



90-talskrisen, räntechocken och bankkraschen

P3 Dokumentär

Ett avsnitt från 2008. Nu i högre ljudkvalitet. Den 19 november 1992 faller den svenska kronan. Det blir början till slutet för en av de värsta ekonomiska kriser som Sverige någonsin genomgått.

FAKTLIG FRAMGÅNG PÅ GBT

I september 2022 fick arbetsgivaren kalla fötter då de tyckte att det låg alldeles för många produktionstimmar på dagen i den följande arbetsveckan, samtidigt som det var ganska lite brev på dagtid samma vecka.

Det fick till följd att ett stort antal medlemmar blev informerade sent på fredagen att de efter helgen helt plötsligt skulle arbeta kvällsskift kommande vecka. Arbetsgivaren lät gruppledare informera om förändringen, samtidigt sa arbetsgivaren att om man ville ha semester var det inga problem. Men de glömde samverka detta med Seko.

En sådan förändring är av väsentlig karaktär för våra medlemmar när man läser vad som står i lagstiftningen och därför borde arbetsgivaren ha samverkat detta. Ett solklart brott mot Medinflytandeavtalet tyckte vi och anmälde upp ärendet som en tvist.

Något som stack i ögonen på flera av våra medlemmar var att arbetsgivaren lånade in brevbärare från HUB Centrum för att jobba på dagen i brevterminalen, det gjorde det ännu konstigare att förstå behovet av att flytta terminalarbetare från dag till kväll.

När arbetsgivaren tror att vi är livegna och att de kan flytta arbetstid hur de vill och bara betala ut ett ynka schemaändringstillägg för en sådan stor förändring, så har de missförstått hur viktigt det är med förutsägbarhet för våra medlemmar. Många valde att ta ut en eller flera semesterdagar, någon sjukskrev sig och ytterligare några

knöt näven i fickan och jobbade på kvällsskiftet.

Under hösten så har frågan förhandlats både lokalt på terminalen och efter oenighet även centralt i PostNord. Även där avslutades förhandlingen i oenighet.

Seko Posten valde därför att lyfta frågan till förbundet där förhandling skedde med Sekos ombudsman och arbetsgivarorganisationen Almega. Efter några timmars förhandlande valde Almega och PostNord att gå på vår linje och erkände brott mot avtalet där en förlikning nåddes efter förslag från Seko.

Vår inställning har hela tiden varit att våra medlemmar skulle hållas skadeslösa när arbetsgivaren valde att förändra deras scheman, att ta ut ofrivilliga semesterdagar är en sådan omständighet där det drabbat våra medlemmar. Så förlikningen ledde till att arbetsgivaren gick med på att återbetala upp till 3 uttagna semesterdagar för de som tagit semester, sammanlagt 11 semesterdagar återbetalas till våra medlemmar.

För de som arbetat eller varit sjukskrivna blev det tyvärr ingen kompensation. Men vi tycker ändå att det blev en framgång, och medlemmar vi talat med är nöjda att vi drivit frågan, mindre nöjd är nog arbetsgivaren som förmodligen tänker en extra gång innan de går vidare med en väsentlig förändring, och dialog med de fackliga är ju alltid bra!

MEDLEMSNYTTA PÅ HPT

En medlem som jobbat som visstidsanställd nästan ett år på Härryda Paketterminal fick möjlighet till en tillsvidareanställning som terminalarbetare på 75 % fr o m 22-08-01, hen skrev på anställningsavtal 22-07-22. Medlemmen jobbade på som vanligt till hen en dag i slutet av september blev kontaktad av sin chef som meddelade att det var fel på det anställningsavtal medlemmen skrivit på några månader tidigare, och att det inte "gått igenom" hos HR.

Arbetsgivaren ville därför att vår medlem skulle skriva på ett nytt avtal digitalt. Detta för att allt skulle "ordna sig", vilket medlemmen gjorde. Det var bara det att i det nya avtalet så var anställningsformen tidsbegränsad och som sommarvikarie för namngiven person.

Det lokala sekoombudet blev sent omsider kontaktad av en anhörig efter att anställningen upphört sista januari, den anhörige tyckte det var märkligt med två olika anställningsavtal där det senare var sämre än det första. Då medlemmen inte talar mycket svenska och inte riktigt förstod vad det var för avtal hen skrivit på, så kontaktades vi av den anhörige som ansåg att vår medlem blivit lurad på sin anställning i och med det nya avtalet.

Det första avtalet var en tillsvidareanställning, medan

det andra avtalet var en tidsbegränsad anställning som då upphörde per den 31 januari. Till saken hör att medlemmen för tillfället har en längre sjukskrivning. Och som när den upphör mynnar ut i att medlemmen blivit arbetslös under sjukperioden.

Vi agerade ganska snabbt och tog kontakt med arbetsgivaren för att påtala det orimliga i att det finns två anställningsavtal, efter lite diskussion blev vi överens med arbetsgivaren om att det första avtalet är det som gäller och att vår medlem har en tillsvidareanställning. Det innebar också att vår medlem har en anställning att komma tillbaka till efter sin sjukskrivning. Arbetsgivaren kommer även se över sina rutiner för att skriva avtal, vilket är viktigt på en så stor arbetsplats som Härryda där det arbetar många hundra personer och där behovet skiftar över tid beroende på paketvolymerna.

Det är också viktigt att du som medlem tar kontakt med oss om du är osäkra eller tror att något fel har begåtts. Tveka inte att prata med oss i Seko, det är därför man är medlem i facket, för att få den hjälp och stöd man kan behöva!

”Kraven för att få en förslitningsskada godkänd som arbetssjukdom är näst intill ouppnåelig”

Under 2022 dog 44 personer i Sverige i arbetsolyckor. Det är 44 för många. En fråga jag skulle vilja vill ha svar på är hur många människor i Sverige som dör varje år till följd av att de har haft ett ohälsosamt arbetsliv. Om jag får gissa så är det tusentals, kanske tiotusentals.

Jag träffar fler och fler som inte i är närheten av pensionsåldern men som är helt utslitna i kroppen. Jag träffade en person som inte kunde arbeta mer eftersom axlarna var så utslitna att det var omöjligt att hålla i en kaffekanna utan extrem smärta. Personen var 39 år och hade jobbat med att städa och bädda. En stor orsak till skadan var bäddning av speciellt våningssängar i fel höjd. Utslitna axlar är ett stort problem för framför allt kvinnor.

På topplistan över vanliga arbetsskador finns också ryggar, knän och nackar. Men det som ökat på sista tiden är den psykiska ohälsan kopplad till stress. Människor som aldrig har haft problem att sova ligger vakna halva natten med hjärtklappning och oro för hur morgondagens arbete ska bli.

Jag vet inte hur ofta jag har hört personalchefer eller andra chefer säga att ”det här är ett genomgångsyрке, ingen ska arbeta här hela sitt yrkesliv”, ”det här är ett slitsamt jobb, men de anställda är unga så de klarar det”. Dessa uttalanden får mig att må illa. Det finns jobb som är farliga av sin natur och då måste man vidta alla åtgärder man kan för att ingen ska komma till skada. Här är många svenska arbetsgivare väldigt bra, men lika bra som de är där, lika dåliga är de när det kommer till att förebygga förslitningar och ohälsosam belastning.

Nu pekar allt på att vi är på väg in i en lågkonjunktur, och med det kommer varsel om nerdragningar

och effektiviseringar. Räkningen för den ökade produktionstakten skickas rakt till de anställda. Summan de får betala räknas i än fler utslitna ryggar, ömmande knän och sömnlösa nätter till följd av stressiga arbetsdagar.

Några hjälpmedel för att underlätta arbete finns det inte pengar till när det går sämre. När det går bra ska ägarna ha extra bra betalt som kompensation för sämre tider. I sämre tider ska anställda producera lika mycket, men på färre timmar. I Sverige kan en arbetsgivare slita ut en anställd på några år och kostnaden som arbetsgivaren får betala är två veckors sjuklön. Resten får skattebetalarna stå för. ”Resten” kan vara en lång tid - ibland en persons hela återstående liv.

Vi måste få till ett systemskifte i Sverige. En arbetsolycka, en arbetsskada eller arbetsrelaterad sjukdom måste kännas mycket mer i företagets plånbok eftersom det inte finns något annat språk än pengar som företag förstår. Har ett företag medvetet slitit ut en människa ska samma företag också betala för det. Notan ska inte skickas till skattebetalarna.

Vi inom fackföreningsrörelsen har varit hyfsat bra på att få till reallönehöjningar om vi ser till historien. Kommande avtalsrörelse kommer bli en plump i protokollet. Ibland känns det som att vi har lämnat ”walk over” när det kommer till att stå upp för kollegor som blivit utslitna eller skadade på jobbet. När de fått sin sjukersättning så lämnar vi ofta ärendet. Men de ska inte bara få sjukpenning. De ska få ersättning som om de fortfarande arbetade. För det är på grund av att de blivit utslitna på jobbet som de inte kan arbeta kvar.



INLÄGG FRÅN VÄNSTER
MIKAEL LINDMARK

OMBUDSMAN
SEKO SJÖFOLK

Fackföreningsrörelsen måste lägga större fokus på förbättringar kring arbetsmiljön, men kanske än mer driva frågan om att arbetsgivarna ska stå för kostnaden när anställda blir sjuka. Det måste också bli enklare att få en skada godkänd som arbetsskada. Kraven för att få en förslitningsskada godkänd som arbetssjukdom är näst intill ouppnåelig. Om chansen är en på tusen när det är en fysisk skada, så är den en på en miljon när det handlar om psykisk sjukdom. Lite raljant vill jag påstå att det är större chans att vinna drömvinsten på Lotto än att få en psykisk skada godkänd som arbetssjukdom.

Som fackföreningsmedlem hade jag velat uppleva att medlemmar i en avtalsrörelse ställer riktigt tuffa krav på förbättrade villkor gällande arbetsmiljö. Kanske så långt att man är beredd att gå ut i strejk för att få till förbättringar.

För om vi hårdrar det så gäller arbetsrätten din anställning, lön och villkor. Arbetsmiljön gäller din hälsa, hur du kommer må i framtiden och i värsta fall ditt liv. För mig är valet enkelt vad vi inom Seko, LO och svensk fackföreningsrörelse måste arbeta med framöver!

INTERVJU MED NYA OMBUD EFTER DEN KVALIFICERADE MEDLEMSUTBILDNINGEN

1. Varför valde du att söka till kvalificerad medlemsutbildning?
2. Vad fick du med dig från utbildningen?
3. Skulle du rekommendera utbildningen och i så fall varför?



Skyddsombud Hub Göteborg City
Malin Lindén

1. Jag hade blivit tillfrågad att bli skyddsombud på jobbet och kände mig inte hundra på vad det innebar. Så jag gick utbildningen för att få en bättre inblick.
2. Jag fick jättebra information om vad Seko gör och vad rollen som skyddsombud innebär. Vi gjorde övningar om potentiella saker som kan hända. Båda handledarna var jättebra. Jag har bara positiva saker att säga om kursen.
3. Absolut. Om man är intresserad av vad Seko gör och har det extra suget att kunna vara med och påverka lite. Det är ingen press efteråt att bli ombud om man inte känner för det.



Seko-ombud Hub Uddevalla
Richard Leivo

1. Flera medlemmar på min arbetsplats frågade om jag skulle vara intresserad av att vara Sekoombud, så jag tog chansen att gå utbildningen för att få veta mer och nätverka.
2. Jag tog med mig att det inte alltid är så lätt att vara förtroendevald som man tror. Att man som förtroendevald får ta hand om många individärenden. Och att det krävs en del kontrollfrågor, både till medlemmen och arbetsgivaren innan man får hela bilden och kan börja försöka lösa problemet. Det är inte alltid som det ser ut vid första anblicken
3. Största anledningen att gå utbildningen är att få en inblick om uppdraget och får träffa likasinnade från andra arbetsplatser.



Skyddsombud Hub Mölndal
Ernest Tiberg

1. Vårt fackliga ombud Joakim Elg föreslog att jag gick den kvalificerade medlemsutbildningen för att få en bättre idé om vad man gör som ombud.
2. Jag fick med mig väldigt mycket. Vad uppdraget handlar om. Vilka skyldigheter man har. Hur man hanterar olika situationer. Det bästa är att man löser så mycket som möjligt på lokal nivå. Hur man pratar med chefer.
3. Jag kan absolut rekommendera utbildningen till andra. Nu behöver jag inte fråga hur jag ska gå till väga. Jag har redan fått reda på vem man ska kontakta. Utbildningen var en bra kickstart in i uppdraget. Det har hjälpt mig väldigt mycket.

“Se över dina försäkringar”

Vi har förstått att inte alla ansöker eller kollar upp sina försäkringar eller de avtal som finns om man t.ex. skadar sig i jobbet?

Ja, det är tyvärr rätt. Detta kallar vi för ”bom-pengar”. Alltså pengar som brinner inne för att man inte har kunskap eller ork att ansöka om dem.

Hur vanligt är detta?

Tyvärr mer vanligt än man tror. Det är därför våra träffar och kontakter med t.ex. våra långtidssjuka är så viktiga. Då upplyser vi dem om detta och hjälper dem att ansöka m.m. Vi har även ”försäkringsexperter” på Seko som vi kan få hjälp av vid krångliga fall.

Har du några exempel?

Ja, vi har några exempel. Förra året hade vi en medlem som hade fått en hjärtinfarkt och hen visste inte om att hen hade Folksams Sjuk- och efterlevandeförsäkring (som de flesta av oss har). Hen fick 50 000 kronor och var mycket tacksam för det.

Vi hade en annan medlem precis nu, som vi tillsammans skickade in en ansökan om arbetsskada till Försäkringskassan. Medlemmen fick rätt och fick livränta (uppfyllnad till ordinarie lön utifrån sin sjukpenning). Hen fick över 200 000 kronor retroaktivt från 2020, plus motsvarande sin nuvarande lön fram till 2024.

I vår tandvårdskassa hade vi en medlem som gjorde ett större ingrepp

för c:a 8000. Hen fick hälften tillbaka (4000 kronor).

Oj, det var ju mycket pengar!?

Precis och dessa pengar hade inte betalats ut om vi inte uppmanat och stöttat våra medlemmar i detta.

Så vad är tipset?

Man skall alltid se över sina försäkringar, vare sig de är arbetsrelaterade eller inte.

- Ring Folksam 0771-950 950 när det gäller olyckor/sjukdomar på din fritid. De kan se vilka försäkringar man har via sitt medlemskap i Seko (och vilka extra man ev. har).
- Kontakta AFA 0771-88 00 99 om din skada är arbetsrelaterad. De ersätter din sjukskrivning och alla läkarutlägg etc.
- Har du skadat dig med försäkringspliktigt fordon i arbetet (även truck, men ej cykel) är det Protector 08-410 637 00 man kontaktar.
- Försäkringskassan 0771-524 524 kontaktar man om arbetsskadan är varaktig och framförallt om din inkomst påverkas (negativt) över längre tid pga en arbetsskada.
- Tandvårdskassan 0735-62 69 20 kan man gå med i och betala 100 kronor i månaden.



**INTERVJU MED
CLAES SÖDERLING
HUVUDSKYDDSOMBUD
REGION VÄST**

Sedan får man hälften tillbaka, max 10 000 kronor per år, på alla behandlingar (utom kosmetiska).

- Lämna in dina övriga läkar-kvitton och apotekskvitton (ej arbetsskaderelaterade) till din chef på Postnord. Man får även tillbaka på sjukgymnastik och om man blir inlagd på sjukhus etc.
- Använd dig av Postnords friskvårdspengar. Man får tillbaka upp till 3000 kronor per år. Gäller även för t.ex. massage och gymnastik-grupper.

OK, tack för informationen.

Tack, och kontakta ditt lokala ombud eller mig (Claes Söderling 010-436 18 39), om du är osäker eller behöver hjälp.

INCIDENTRAPPORT

Det här är en information till dig som medlem med anledning av en personuppgiftsincident. Klubbens dator blev stulen vid ett inbrott på Seko region Västs kontor kvällen den 13 februari. På grund av detta kan dina personuppgifter (ej personnummer) komma i orätta händer.

Vi som förbund är skyldiga att informera dig om denna incident och vill meddela att vi just nu vidtar lämpliga åtgärder för att begränsa eventuell skada samt undvika liknande händelser i framtiden.

Återkom gärna till oss vid eventuella frågor eller läs mer om vårt dataskyddsarbete på www.seko.se/gdpr



KLUBBENS ÅRSMÖTE

Den 1 mars hade klubben årsmöte på Kruthusgatan 19 i Göteborg. På mötet var 42 personer närvarande. Klubbens ordförande Sofia Svensson öppnade mötet med ett inledningsanförande. Därefter blev Ida Lindouf, som sitter i Seko Postens styrelse, vald till årsmötesordförande.

Sofia Svensson gick igenom verksamhetsberättelsen för 2022 och den godkändes. Jens Cedervall, klubbens kassör, gick igenom årsbokslutet för 2022 och även den godkändes. Jeanette Lundvall, klubbens revisor, läste upp revisorernas berättelse för 2022 och mötet godkände den. Mötet beslutade att ge den avgående klubbstyrelsen ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2022.

En motion hade inkommit in som handlade om att Sektion Göteborg Väst yrkar att Seko Posten klubb Väst och Seko Posten, gentemot arbetsgivaren, driver frågan om att se över utbildningen för nya skyddsombud och att man verkar för att arbetsgivaren går ifrån bruket av E-BAM mot normal praxis på fysiska utbildningar på 3–5 heldagar. Styrelsens förslag var att styrka motionen och representantskapet valde att ställa sig bakom motionen.

Sen kom valen och dessa gjordes med acklamation (bifallsrop):

Håkan Hallengren till vice ordförande på 2 år
Jens Cedervall till kassör på 2 år
Angelica Alfaro Espinoza till ledamot på 2 år
Per-Erik Rohrmüller till revisor på 2 år
Fatima Ammalou som första revisorsersättare och
Richard Leivo som andra revisorsersättare på 1 år
Claes Söderling till huvudskyddsombud för Region Väst på 3 år
Maria Papamoustou och **Håkan Karlsson** till valberedare på 2 år
John Mambo till valberedare på 1 år
Sören Boysen som första ersättare och **Helena Sällberg** som andra ersättare i valberedningen på 1 år

Sektionerna hade haft sina sektionmöten i januari och där valt en förhandlingsansvarig. Den förhandlingsansvarige har en ordinarie plats som ledamot i klubbstyrelsen. Mötet konfirmerade valen av:

Henrik Pettersson, Johan Andersson, Claes Olsson, Tesfaldet Semere, Roger Stämby och Pontus Norman

Håkan Hallengren hade tidigare blivit vald till förhandlingsansvarig i sin sektion, men eftersom han på årsmötet blev vald till vice ordförande i klubben föll successionsordningen in. Roger Stämby, som är vice förhandlingsansvarig sektionen, valdes in i styrelsen i hans ställe.

På mötet rapporterade Ida Lindouf om att våra medlemmarna inte längre kommer kunna betala medlemsavgiften via löneavdrag efter den 31 mars. Det smidigaste sättet är att skaffa autogiro. Affischer som förklarar hur medlemmarna ska gå tillväga kommer att finnas på alla arbetsplatser.

Claes Söderling informerade om Postnords nya organisation. Rikard Andersson, från LO distriktet i Västsverige, pratade om LO:s nätutbildningar och hur vi får fler medlemmar att engagera sig. Pontus Norman informerade om en manifestation på Järntorget på Internationella kvinnodagen den 8 mars. Camilla Hjelm berättade att klubbens dator blivit stulen på region Seko Väst och att tidningen Postfacket inte kommer att se precis likadan ut som tidigare.

Ida Lindouf tackade alla deltagarna för ett väl utfört årsmöte och avslutade detsamma.



Representantskapsledamöterna



Ida Lindouf

KLUBBENS NYA STYRELSE



Ordförande:

Sofia Svensson

Vice ordförande:

Håkan Hallengren

Kassör:

Jens Cedervall

Sekreterare:

Camilla Hjelm

Ledamöter:

Solweig Kalén

Annica Sand

Angelica Alfaro Espinoza

Henrik Pettersson

Johan Andersson

Claes Olsson

Tesfaldet Semere

Roger Stämby

Pontus Norman

Adjungerat HSO:

Claes Söderling

VI BEHÖVER DIG!

“En kedja är aldrig starkare än sin svagaste länk” är ett ganska känt begrepp som man ofta använder när man diskuterar potentiella brister i organisationer. Personligen så tycker jag att det är förkastligt att använda den liknelsen när man pratar om människor, då det är just personer vi pratar om, med sina egna historier och problem och inte livlösa objekt. Det finns däremot en poäng som jag vill komma fram till med uttrycket som just nu kan appliceras på facket, det är för få röster som hörs.

“Facket lyssnar inte” är ett uttryck som ibland slängs runt lunchbordet. För vår överlevnad som folkrörelse och fackförbund så måste vi bli fler som engagerar oss, allra helst att alla medlemmar engagerar sig på något sätt. Vi har alldeles för länge sålt in bilden av facket som ett glorifierat försäkringsbolag och inte den demokratiskt medlemsstyrda folkrörelse som vi faktiskt är. Nej, ditt medlemskap är inte en räkning som du betalar varje månad för att försäkra din anställning. Det är en medlemsavgift till en förening där vi alla stärker varandras position med hjälp av kollektiv styrka. Den centralisering av beslutsfattande som skett i alla fackförbund är bara en överlevnadsåtgärd som tvingat sig fram på grund av bristande engagemang.

Vi behöver att du, du och ingen annan, engagerar sig mer. Vi behöver att alla medlemmar faktiskt går på våra medlemsmöten och att alla medlemmar engagerar sig i hur vi faktiskt vill ha det på arbetsplatserna. Vi måste göra detta för vår överlevnad som rörelse, för den trenden som pågår nu pekar bara mot att vi tillslut tynar bort och då kommer vi återigen vara tillbaks där kapitalet får fria tyglar att exploatera arbetarklassen ohämnat.



INSÄNDARE

PONTUS NORMAN

LEDAMOT I STYRELSEN

SEKO POSTEN KLUBB VÄST

Vi behöver också fler personer som är villiga att ta på sig ett förtroendeuppdrag, antingen som fackligt ombud eller skyddsombud. Vi har väldigt många eftersatta arbetsplatser utan ordentligt med representation. Vad vi verkligen också behöver är fler unga människor som vill engagera sig. Vi har ett stigande åldersnitt i rörelsen och vi måste få in fler yngre som ofta har ett helt annat perspektiv på arbetet och samhället.

Så tveka inte! Att bli vald och få förtroendet av sina kamrater på arbetsplatsen för att representera dem är något av det finaste man kan få äran att göra. Att känna att man kämpar för något större och viktigare än sig själv är en helt otrolig känsla.



FRÅN MÖNSTERARBETSPLATS - TILL MÖNSTERARBETSPLATS

Postfacket har följt Uddevalla sedan 2013 då man startade upp ”koncept utdelning” och det framtida PostNord. Depåerna började poppa upp lite här och var. Det nya arbetssättet skulle öka andelen försorterad post, minska sortering och kamning på kontoren och öka brevbärarnas tid ute. Rak möblering ersatte de tidigare ”hagarna”. Rak möblering skulle också skapa en bättre överblick och vara mer effektivt.

C5 breven (den finställda posten) skulle komma separat i blålädor till varje tur/slinga vilket innebar att man fick fyra flöden att dela ut (kammad post, C5, klump och reklam). För många innebar detta att man fick problem med tumgreppet då man skulle hålla i två separata buntar + klumpen och reklamen. Kvalitén på den finställda posten var dålig och väldigt många brev som t.ex. skulle till annan ort låg blandat i bunt. Maskinerna kunde inte sortera ut eftersändningar och lagringar.

Dessa fel skapade en stress som inte fanns innan. En känsla av att inte kunna göra ett bra jobb, att inte sätta kunden i första rummet infann sig. Den stolthet brevbärarna haft i att varje dag hålla en fantastisk hög kvalitet försvann sakta men säkert. Synergier gällande brev och paket var en av de positiva sidorna av konceptet. Chaufförer och brevbärare jobbade sida vid sida och behövde inte åka med olika bilar till samma adress. Brevbärare tog med paket och chaufförer kunde tömma brevlådor eller hämta hos ombud.

En del av ”koncept utdelning” var också införandet av depåer, vilket skyddsombudet Johan Andersson var kritisk till.

-Depåerna är torftiga och de har ofta en ganska dålig arbetsmiljö då det inte finns någon ledning på plats. Man funderade mycket över arbetsmiljön. Bärvästar köptes in. Nya ställ i bilar och elbilar monterades och nya prototyper på

cykelväskor gjordes.

I det ursprungliga konceptet ”fyra flöden” var det meningen att alla oavsett fordon eller utdelningsform skulle följa konceptet. 2017 hade man gjort en del undantag när det gäller trappbrevbäring, cykelslingor och i vissa områden med stor omflyttning.

Uddevalla var tvungna att möblera om i lokalerna p.g.a. att de fick in fler depåer vilket också innebar att man fick överge den raka möbleringen och att man började dubbelanvända nästan alla kamfack. Den stora förändringen var att de inte längre fick klumpen i säck till varje slinga utan började sortera klumpen på kontoret igen. Det tog mycket tid och plats, så mycket plats att vissa postnummer sorterades i garaget. 2017 var stämningen på kontoret bra, trots att man har gjort om fyra kontor till depåer. Det märktes att Uddevalla, till skillnad från många andra kontor, hade väldigt liten personalomsättning.

Dåvarande reportern för Postfacket Kent Nordkvist hade inte sett så fint städade fordon någon annanstans! PostNord i Uddevalla hade ett samarbete med Uddevalla kommuns dagliga verksamhet. Det samarbetet innebär att några personer med olika funktionsnedsättningar, som medförde att de har svårt att få arbete på öppna arbetsmarknaden, var inne på huben några timmar om dagen. De hjälpte bland annat till att hålla rent i fordonen. Förutom detta höll de ordning i lunchrummet och serverade en enklare frukost, som personalen fick köpa till självkostnadspris. Något som var mycket uppskattat av alla!!

PostNord betecknade och lyfte fram Uddevalla och ”koncept utdelning” som en mönsterarbetsplats.

Postfacket frågar sig hur det ser ut nu 10 år senare. Kontoret ligger kvar på Kärranäsvägen. Det är numera ca 150 anställda, personalomsättningen är högre än tidigare och enkäter visar att arbetsmiljön är under all kritik

i vissa avseenden. Bland annat på den psykosociala arbetsmiljön (t.ex. stress, kränkande särbehandling och mobbing).

Problemen ökade och eskalerade med ”Solo-organisationen”, där man från ledningens sida inte lyssnade på de fackliga eller skyddsorganisationen om vikten av att korta ner de ”tjocka slingorna”. Man fick heller inte öva på allt nytt förarbete. Detta gjorde att man kände sig otillräcklig och många kände sig stressade.

Organisationen resulterade i en hel del kvarligg. Arbetsvariationen blev lidande då det inte fanns tillräckligt med ”tunna slingor” att variera på. Några personer körde ”tjock slinga” tio veckor på raken och det sliter på kroppen. Uddevalla har ingen konkurrens av Citymail eller VTD, vilket innebär att man har mer post att dela ut än i t.ex. Göteborg.

Arbetsgivaren har gjort en hel del förändringar i organisationen sedan Solostarten, men har aldrig riktigt kommit i mål. Sjukfrånvaron har ökat från en låg till en markant hög nivå. Skyddsorganisationens analys är att det beror på den höga arbetsbelastningen, som i sin tur orsakar stress och ohälsa.

Varken i Uddevalla eller på andra postkontor har man tidigare avbrutit turer. Det fanns inte på kartan. Men denna Soloorganisation har inte varit hållbar. Frustrationen ökade succesivt då man överhuvudtaget inte hade förutsättningar att göra sitt jobb, d.v.s. sätta kunden i fokus och dela ut deras post och paket. Det tär på brevbärare och skåpbilschaufförer att inte hinna med sitt arbete. Dessa organisatoriska förhållanden har med största sannolikhet varit det som lett till stress, kränkande särbehandling och mobbing på arbetsplatsen.

Till slut var måttet rågat för de lokala skyddsombuden och man lämnade in en så kallad 6:6A (begäran om arbetsmiljöåtgärd enligt Arbetsmiljölagen Kap 6 §6A)

sommaren 2022. I Uddevalla arbetar man fortfarande med att komma iordning med organisationen och arbetsmiljön. Det är väldigt tråkigt att Postfacket fått följa Uddevalla från en monstearbetsplats där personalen trivdes till en monstearbetsplats med hög personalomsättning, dålig organisation och dålig arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen 6 kapitlet 6a § säger:

Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, ska skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder. Skyddsombudet kan också begära att en viss undersökning ska göras för kontroll av förhållandena inom skyddsområdet. På framställning ska arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att arbetsgivaren mottagit dennes begäran. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan. Gör arbetsgivaren inte det eller beaktas inte begäran inom skälig tid, ska Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud enligt 7 kapitlet 7 § ska meddelas.



Hub Uddevalla 2013



Hub Uddevalla 2016

ARBETSSKADOR & TILLBUD 2022 I REGION VÄST

2022 var åter ett bra år när det gäller att fylla i och att jobba förebyggande med tillbud. Ett tillbud är en händelse som skulle kunna vara en olycka och orsaka en arbetsskada, men som vid inrapporteringstillfället stannade just vid ett tillbud. Ibland kallar vi tillbudena för OJ och arbetsskadorna för AJ. Ju mer OJ vi anmäler, desto fler AJ slipper vi förhoppningsvis.

2022 rapporterade vi in 987 tillbud i Region Väst, att jämföra med 604 stycken 2021. När det gäller olyckor rapporterade vi 214 stycken 2022, exakt samma antal (214 stycken) som 2021.

Vi hade 8 stycken anmälningar om arbetssjukdom (18 stycken 2021) och 15 färdolycksfall (10 stycken 2021). Färdolycksfall är en olycka på väg till/från arbetet. Vi hade totalt 58 ärenden som ledde till sjukfrånvaro (81 stycken 2021), på totalt 200 sjuklönedagar (466 dagar 2021). Om vi anmäler och utreder fler tillbud, kan vi få ner denna siffra ännu mer.

Vi har ett måttetal i Postnord, där man jämför hur många tillbud vi

rapporterar per arbetsskada. De senaste åren har vi haft ungefär 1,0 - 1,1 tillbud per arbetsskada. D.v.s. ungefär samma antal. Men 2021 hände något, framförallt på Härryda Paketterminal. Där gjorde man allvar av att anmäla in tillbud och detta har gett effekt på hela regionen. 2022 fortsatte det goda arbetet med tillbud och vi noterade 4,6 tillbud per arbetsskada (2,8 2021).

Men hur skadar vi oss främst i Postnord? Jo, i region Väst är det Fall/snubbla/halka som drabbar oss främst. 57 anmälda händelser (60 stycken 2021). Sedan kommer Slog/stöt/klämt emot något på 51 (50 stycken 2021). När det gäller tillbud är det fysisk belastning som är värst, 225 stycken (127 stycken 2021). Man är alltså orolig att skada sig för att man t.ex. lyfter för högt, för lågt eller för tungt och liknande.

Inom Terminalområde Härryda (där även Gbg Lastbil och Styckegodsterminal ingår) anmäler man flest arbetsskador, 66 stycken,

och i särklass flest tillbud, 814 stycken. Göteborgs Brevterminal hade 27 arbetsskador och 49 tillbud. Mölndal hade 25 tillbud och 9 arbetsskador, Frölunda 23 tillbud och 12 arbetsskador och Uddevalla 19 tillbud och 12 arbetsskador. Vänersborg hade 0 tillbud, Strömstad/Tanum 1, Gbg City 1 och Alingsås 2 tillbud. Det har troligtvis hänt fler saker där, men av någon anledning har vi svårt att få in dessa händelser i systemet.

Samtliga arbetsplatser har rapporterat in arbetsskador (minst 2). Arbetsskadorna är viktiga att utreda, men även att få in till Försäkringskassan och till AFA om man har haft inkomstbortfall eller utlägg. Har ett försäkringspliktigt fordon varit inblandat, skall man skicka in sina krav till Protector.

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



En brand i Kalmar

SKYDDSOMBUDSROLLEN

När man är skyddsombud, så blir man ofta länken mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna. Själv tycker jag det är viktigt att höra efter med flera källor, om möjligheten finns, gällande ett problem som finns eller har uppstått. I den bästa av världar skulle ju vår roll vara överflödigt, men sådan är inte alltid verkligheten.

Om ett problem inte har lösts och vi anser att de behöver lösas kan man exempelvis tänka på följande: när man talar med berörd chef angående problemet för första gången, gå inte in och slå näven i bordet och gorma. Chefen kanske inte har fått till sig att det skulle vara något problem, varken av sina underställda chefer eller personalen. Det är aldrig trevligt när någon skriker och gapar på en, vare sig man är chef eller anställd. Och förmodligen ska man samarbeta i andra frågor kanske till och med nästkommande dag. Vi ska väl vara

de som föregår med bra exempel gällande arbetsmiljö, i detta fall psyko-social arbetsmiljö.

När vi vill lösa ett problem (kan gälla arbetsredskap, avsaknad av dem, vakter, värme m.m.), förklara på ett bra sätt varför det är ett problem. Att bara säga något är skit eller det ska vi ha för att vi tycker det, är ofta inga fantastiska argument.

Motsvarande gäller ju också åt andra hållet, arbetsgivaren, man vill inte bara ha ett nej utan en motivering varför det blev nej, på vilka grunder. Det är alltid bra, om det är möjligt att få till många anledningar till varför det skulle vara bra: minskad sjukfrånvaro, säkrare arbetsmiljö, tidsbesparingar etc. Om man har ett väl underbyggt underlag med flera olika förbättringar, som skulle ske genom att förslaget genomförs, desto större chans är det ju då att så blir fallet.



INSÄNDARE

SÖREN BOYSEN

HUVUDSKYDDSOMBUD

HÄRRYDA PAKETTERMINAL

Att lyssna av och prata med arbetskamraterna är väldigt viktigt, mer lyssna än prata för det är viktigt att bli hörd. Återkoppla alltid om att vad som sker i en fråga som de är intresserade av eller har tagit upp. Synliggör skyddsarbetet så långt det går och visa att vi finns där.



ROGER SVARAR OCH FÖRKLARAR

Jag har en fråga som håller mig sömnlös varje natt, som jag hoppas du har svaret på. Varför har man munskydd när man åker ensam i bilen?

Håkan

Hej Håkan! Tack för en bra fråga, har själv funderat på det. Under coronapandemin såg man detta fenomen ganska ofta och då var min tanke, att man just hade släppt av någon och glömt att ta av sig skyddet. Men att man ser detta idag, när pandemin är över, gör att jag tänker gräva lite djupare i orsaken...

Efter att brainstormat (själv förvisso!), så har jag kommit fram till följande troliga orsaker:

- * Precis släppt av någon och orolig att det flyger omkring virus i kupén.
- * Glömt att man har den på.
- * Blivit beroende av munskydd efter ett alltför flitigt användande.
- * Undviker böter från fartkameror.
- * Gillar lukten av munskydd.
- * Gillar sin egen andedräkt.
- * Har köpt för många munskydd och måste använda upp dem innan sista förbrukningsdag.
- * Har köpt ett svindyrt, som man vill visa upp.
- * Är snyggare med än utan.
- * Dålig i magen...ja, ni fattar!

Det kan finnas fler orsaker, men de här borde vara de rimligaste. Hoppas du har fått svar på din fråga Håkan. Och till er vetgiriga där ute: "Om man inte frågar får man inget veta" som min gamla lärare sa.

Skicka din fråga till: roger.stamby1@postnord.com

Roger Stämby, styrelseledamot i klubben

MEDLEMSUTBILDNINGAR 2023

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.

Seko Posten klubb Västs introduktionsutbildning:
FYSISKA UTBILDNINGAR I GÖTEBORG:
4 MAJ, 7 JUNI, 7 SEPTEMBER ELLER 7 NOVEMBER

DIGITAL UTBILDNING:
10 OKTOBER

Anmäl dig till: 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: 8, 15 OCH 22 MAJ
UDDEVALLA: 11, 18 OCH 25 SEPTEMBER
GÖTEBORG: 16, 23 OCH 30 OKTOBER

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

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.

GÖTEBORG: 17 APRIL

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

helena.sallberg@postnord.com, tel.0790-67 58 38
Anmäl med namn, fullständig adress och personnummer.

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



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.

KRYSSET

	SNARAN	SLASK	SHEERAN	INNEHÄLLER OOLONG	FLYGER I ENGLAND		
UT-FODRAR						SAMLAR DETTA?	
BUSKE							
ÄR D Y R T		GÖPA	BÖN-DRYCK DRAR			↓	TÖJBAR GREK-H
S N O					P L Ä D		
WESTERN-FILM HIGH					FICK JAKOB BAK		
			L E D		F A R T		FÖRLAG V Ä G
SKRIV ETT AV BLOMMANS NAMN			P R FRANSKA RIVIERAN MÄRKE				↓
KALE---	↓	SKOGS-INDUSTRI	F I L O S O F	OLJIG			K S K A
M E N E R A					SKIDBANA		
M Ä T T A					D R Ä G		BOKORH
V B Ä R D E V			F J Ä S K A				10 KM
			I T U				
GULD-PENG				S O B O			
				P R SVENSK BIL			
KUNGENS HUS-HÄLL	↳	S Y R E		H Ä S T H U S		F Ö R S T	50 I R O M

Namn:
 Adress:
 Postnr:
 Ort:

Krysset skickas in till:
 Seko Posten
 Kruthusgatan 19
 405 05 Göteborg
 Fem rätta svar kommer att belönas med ett pris. Senast den 15 maj 2023 vill vi ha in Ditt svar. Lycka till!

Vi gratulerar vinnarna av krysset nr 4 2022:
 Thomas Claesson, Lysekil
 Birgitta Larsson, Brastad
 Sven Åsberg, Angered
 Eva Andersson, Skärhamn
 Ove Flink, Trollhättan

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

Viktig information till medlemmar i Seko om betalning av medlemsavgiften

Löneavdrag upphör 31 mars

De flesta Seko-medlemmar på PostNord har hittills betalat sin medlemsavgift via så kallat löneavdrag. Det betyder att medlemsavgiften dragits direkt på lönen.

De banker som tillhandahåller denna tjänst har nu meddelat att de den 31 mars upphör med servicen löneavdrag för PostNord-anställda.

För att du ska kunna fortsätta betala din medlemsavgift på ett enkelt och smidigt sätt rekommenderar vi dig att så snart som möjligt teckna dig för att betala med autogiro.

Ta chansen att vinna 500 kronor

Bland alla Seko Postens medlemmar som den 31 mars betalar sin medlemsavgift via autogiro genomförs en utlottning av 5 superpresentkort värda vardera 500 kronor.

Ta chansen att delta i utlottningen genom att teckna dig för autogiro redan idag!

Teckna dig för autogiro här!

Att teckna sig för autogiro är enkelt och går snabbt, rikta din mobilkamera mot QR-koden eller gå in på seko.se/autogiro. Du kommer till ett färdigt formulär där du fyller i dina uppgifter och godkänner din ansökan med mobilt bank-id.

