

Skyddsombudens arbetsmiljöundersökning

Under hösten i år genomförde skyddsorganisationen en undersökning av arbetsmiljön inom i PostNord. s3

Så löste Årsta övertaligheten

Utfallet av flytten från Årsta till Rosersberg har fallit väl ut. Nu hoppas också de få ordning på bemannings- och schemasystemet Medvind. s6-8

Sandra Svensk, ordförande:

Behöver vi varsla om konflikt har vi övriga LO-förbund som är en del av samordningen bakom oss. Det är styrkan i att vara många. s2



SEKOPOSTEN



Högre lön, mer ledig tid

Resultatet av avtalsenkäten
är nu inne. s4-5



11%

Så många uppger i skyddsorganisationens enkät att de har stannat hemma pga hög arbetsbelastning

Seko Postens styrelse



Sandra Svensk
Ordförande
010-436 12 86
sandra.svensk@postnord.com



Stefan Fougt
Kassör
010-436 27 35
stefan.fougt@postnord.com



Siv Andersson
Ledamot
073-063 50 66
siv.k.andersson@postnord.com



Daniel Hansen
Ledamot
072-232 99 61
daniel.hansen@postnord.com



Ida Lindouf
Ledamot
072-084 72 90
ida.lindouf@postnord.com



Mårten Pavlov
Ledamot
070-243 89 32
marten.pavlov@postnord.com



Patrick Theodorsson
Ledamot
010-436 18 31
patrick.theodorsson@postnord.com

Följ Seko Posten på sociala medier

- Varje vecka lägger vi ut nyheter, bilder och länkar på vår Facebook-sida.
- Du som är medlem i Facebook söker helt enkelt på "Seko Posten" och klickar sedan "gilla" för att följa sidan.
- Du som inte är medlem i Facebook går in på www.facebook.com/SekoPosten
- Vi finns också på Instagram, följ oss på instagram.com/sekoposten

**Kontakt****Seko Posten**

www.seko.se/posten
sekoposten@postnord.com
105 00 Stockholm
facebook.com/SekoPosten
instagram.com/SekoPosten

Ordförande har ordet

Därför står vi bakom LO-samordningen

Att gå in i en avtalsrörelse och veta att vi kan få uppbackning är viktigt. Behöver vi varsla om konflikt har vi övriga LO-förbund som är en del av samordningen bakom oss. Det är styrkan i att vara många.

För ett par veckor sedan presenterade LO vilka krav som ska ingå i en framtida samordning inför avtalsrörelsen nästa år och Seko valde som enda LO-förbund att reservera sig mot förslaget. Nu innebär det inte att vi valt att stå utanför samordningen.

Det här kan vara lite svårt att förstå. Att reservera sig som Seko gjorde handlade om att vi saknade ett viktigt krav som borde varit en del av årets samordning, nämligen arbetstidsförkortning. Mer ledig tid är viktigt inte bara för Seko Postens medlemmar utan för hela LO-kollektivet. Detta var något som diskuterades ordentligt på senaste LO-kongressen. Beslutet blev dessutom att vi skulle driva frågan både via lagstiftningen och avtalsvägen. Seko anser att kravet om arbetstidsförkortning skulle varit en del av LO-samordningen redan i avtalsrörelsen 2025!

Trots reservationen har Seko valt att ställa sig bakom samordningen och vara en del av den i avtalsrörelsen 2025. Jag tycker att det är bra. I samordningen kräver LO löneökningar på 4,2 procent, vilket jag kan tycka är lågt, under en avtalsperiod på 12 månader. Precis som i årets lönerrevision vill man ha en modell med krontalspåslag med brytpunkt för procent. Brytpunkten ska vara 29100. Alla som tjänar under den nivån ska generera till lönepotten som om de tjänar 29100 kronor. De som tjänar mer genererar i stället det procentuella påslaget. Vi i Seko Posten har historiskt haft svårt att förhandla fram ett avtal som innehåller krontal utan att det ska räknas av från löneutrymmet. Det var bland annat i den frågan som vi 2013 varslade om konflikt och vi i medling fick ett bud

som innehöll både krontal och procent. Att gå in i en avtalsrörelse och veta att vi kan få uppbackning i just en sådan fråga är viktigt. Det ger styrka i förhandlingarna. Behöver vi varsla om konflikt har vi övriga LO-förbund som är en del av samordningen bakom oss. Det är styrkan i att vara många. Det innebär att andra LO-förbund kan be oss om hjälp genom sympativarsel eller att vi själva kan be om hjälp.

Att kunna lägga sympativarsel och hjälpa varandra är en viktig del av den svenska modellen och en styrka för alla medlemmar.

Utöver löneökningar kräver LO höjd ersättning för mertidsarbete, något Seko Posten drivit under många avtalsrörelser. Det handlar om att alla medlemmars fritid ska vara lika mycket värd samt en pusselbit i att fortsätta driva heltidsfrågan. Att anställa människor på deltid och sedan låta samma personer arbeta mertid för att det blir billigare är inte förenligt med god personalpolitik.

Året börjar närma sig sitt slut och snart är det dags att lyfta på locket och se vad 2025 har att bjuda på. Att avtalsrörelsen kommer att bli en viktig del av vårt fackliga arbete nästa år står klart och nyårsloftet från oss till er är att vi i kommande avtalsrörelse ska fortsätta att driva våra medlemmars viktigaste frågor. Vi vet vad som är viktigt för er och känner förtroendet vi har fått. Vi gjorde en jätligt bra avtalsrörelse sist, låt oss tillsammans göra så även 2025.

Avslutningsvis vill jag önska alla medlemmar en God Jul och ett Gott nytt år och lite extra återhämtning. Det är ju ändå lite fler lediga dagar i år än vad det var förra året, en mer arbetstagarvänlig jul och det är vi alla värda.

Sandra Svensk, ordförande Seko Posten
sandra.svensk@postnord.com





Så gick skyddsombudens arbetsmiljöundersökning

Under vecka 43 i år genomförde skyddsorganisationen en undersökning av arbetsmiljön inom de tre affärsområdena i PostNord Sverige. Undersökningen var en enkät där man kunde svara på 40 frågor som rörde vem man är, var man jobbar och hur man upplever vissa situationer.

● Initiativet och frågorna till enkäten kommer från Huvudskyddsombuden själva. Anledningen är att arbetsgivaren valde att ersätta den tidigare så uppskattade arbetsmiljöenkäten med ett mindre antal frågor som bara kommer som en rapport och är svår att analysera för att bygga aktiviteter kring.

Det totala utfallet av enkäten har just ställts samman och kommer att presenteras i respektive skyddskommitté. Tanken är att vi utifrån utfallet ska kunna ha kreativa diskussioner som ska leda till effektiva aktiviteter för att förbättra de brister som upplevs.

Eftersom svaren går att få per distrikt eller terminal kommer det att generera aktiviteter både centralt och på terminal- och distriktsnivå. Självklart går det inte att jobba med alla frågor på en gång, men svaren har gett oss en väldigt värdefull kunskap som vi ska försöka förvalta på bästa sätt. Tack alla ni som tagit er tid att svara. Utan att ha delat upp det på olika områden är här ett urval av de svar som ni gett oss.

Det var drygt 2432 svarande varav en tredjedel kvinnor och två tredjedelar män. Även i övrigt speglar de som svarat väl mot totalt anställda då det gäller yrke, arbetsplats, anställningstid, ålder, anställningsform och anställningsomfattning vilket känns väldigt bra inför kommande arbete.

Det finns önskemål om bättre både skor och kläder som vi kommer att ta med inför kommande upphandlingar av kläder. Ungefär en tredjedel tycker att arbetsplatsen är för kall på vintern och en tredjedel tycker den är för varm på sommaren. Här krävs en djupare analys om det beror på lokaler eller fordon.

En fjärdedel uppger att man

aldrig eller sällan använder de arbetsredskap som finns. Det finns även andra frågor som ställs för att se om man jobbar rätt. Något som man här kan reagera på är att 37 procent uppger att man inte förutsätter att jobba rätt och nästan 40 procent som inte känner att de kan ta de pauser de behöver.

Då det gäller att ge förutsättningar att jobba på ett sätt som inte leder till ohälsa finns det även en del frågor. 24 procent har inte fått information om vilka risker som finns i arbetet och hur man ska kunna undvika dem, vilket naturligtvis är ett lagkrav. Likaså upplever 33 procent att arbetsgivaren inte har sett till att man har tillgång till toalett under arbetet. Det finns även krav på att ha genomgått lyftteknikutbildning vart tredje år och här brister det på nästan hälften av de anställda.

Ett annat förvånande svar eller möjligen en följd av bristerna som nämnts ovan är att det är 26 procent som svarat att man stannat hemma från jobbet på grund av otrivsel, schemaläggning eller för hög belastning av olika slag. Många av de som svarat ja har angett flera anledningar.

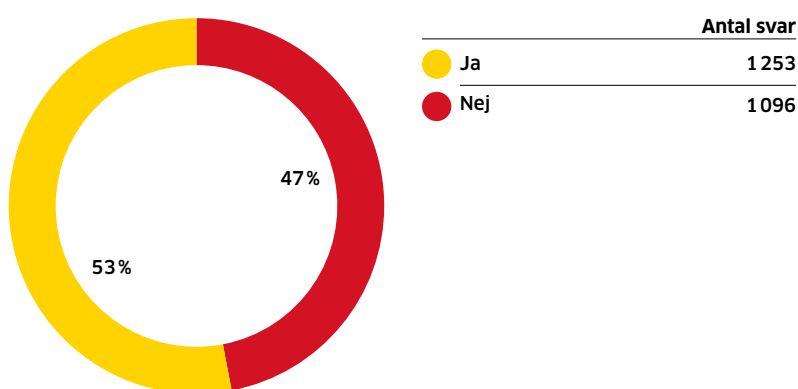
Det har även kommit in olika typer av förslag och kommentarer kring både hur det är idag och vi ska verkligen använda era synpunkter till att försöka få till förbättringar för er.

Arbetet kommer att ha fokus på att skapa bra processer som inte är skadliga för anställda och att se till att alla har rätt förutsättningar för att kunna följa dem. Sedan ligger det på den enskilde att alltid prioritera rätt, det går inte att arbeta så man riskerar att skada sig själv eller andra när man inte fått rätt förutsättningar att jobba rätt.

Stefan Fougts
stefan.fougts@postnord.com

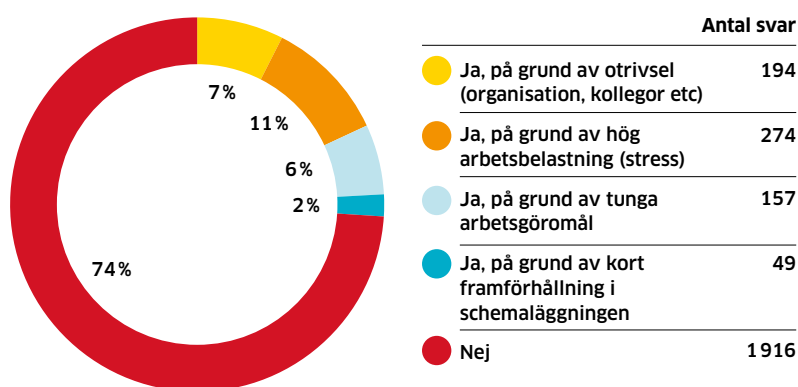
Fråga

Har du genomgått utbildning i lyftteknik de senaste tre åren?



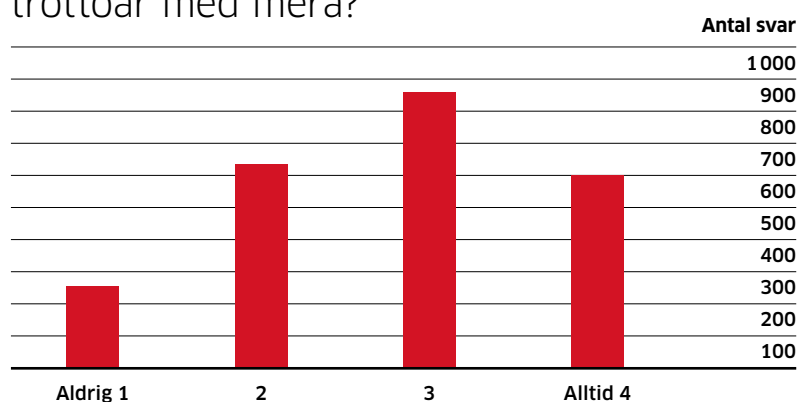
Fråga

Har du stannat hemma vid något tillfälle de senaste 12 mån. för att det är för hög arbetsbelastning, otrivsel eller schemaläggning?



Fråga

Har du möjlighet att jobba rätt, följa instruktioner, lyfta rätt inte köra på trottoar med mera?





Resultatet från avtalsenkäten – högre lön och mer ledig tid

Vi är som facklig organisation demokratisk och medlemsstyrd. Det ska inte vara tomma ord på ett papper. Det måste omsättas i praktiken och innebär att vi faktiskt måste veta vad medlemmarna tycker. Detta är naturligtvis extra tydligt inför en avtalsrörelse.

● Vi måste driva krav som vi vet att medlemmarna står bakom. Dels för att det är viktigt av ovan nämnda skäl, dels för att veta att våra krav är förankrade i händelse av konflikt. Om vi ska välja att gå ut i exempelvis en strejk måste vi vara säkra på att vi tar konflikten för krav som våra medlemmar faktiskt också står bakom.

Ett sätt att ta reda på vilka frågor som är viktiga är att hålla medlemsmöten. Det håller vi på med på våra arbetsplatser nu och en tid framöver. Passa på att delta och framföra dina åsikter. Ett annat är att skicka ut frågor via exempelvis enkäter. Samtliga medlemmar, som har en mejladress registrerad på Mina Sidor på Sekos hemsida, fick under oktober möjlighet att svara på årets medlemsenkät inför nästa

års avtalsrörelse. Det kan vara bra att förtydliga, både för denna och för kommande undersökningar, att alla som svarar gör så anonymt. Det finns inget sätt att spåra svar till en enskild individ. Det enda vi kan se är om man har påbörjat eller besvarat enkäten.

Förra gången, inför avtalsrörelsen 2023, svarade 34,1 procent på enkäten. Det var rekord då och vi kan glädjande nog konstatera att vi fortsätter på den inslagna vägen. Årets svarsfrekvens skrevs till 37,6 procent. Vi hade såklart önskat att det var ännu högre men att igen uppnå en högre svarsfrekvens är ändå glädjande. Det ökar såklart förtroendet för att resultatet är representativt.

Tydligt. En effekt från de senaste åren med hög inflation är att färre medlemmar är villiga att avstå löneökningstrymme för att få andra avtalsförbättringar.

FOTO: IDA LINDOUF

En tydlig slutsats är att en stor majoritet vill se ett lönepåslag med krontal, helst med en brytpunkt för procentpåslag. Detta har vi lyckats få igenom under de senaste avtalsrörelserna.

En tydlig slutsats är att en stor majoritet vill se ett lönepåslag med krontal, helst med en brytpunkt för procentpåslag. Detta har vi lyckats få igenom under de senaste avtalsrörelserna och det innebär att alla som har en månadslön under brytpunkten genererar mer till den gemensamma potten än vad de skulle gjort med ett rakt procentpåslag, medan de som tjänar över brytpunkten genererar den aktuella procentsatsen. Inga pengar förloras över brytpunkten men det blir mer pengar in i potten från medlemmar i det lägre lönespannet, vilket naturligtvis gör skillnad.

Under årets lönerevision var skillnaden, för vad en medlem med lägstalön genererar till den gemensamma lönepotten, 94 kronor. Krontalet gör helt enkelt stor skillnad och ger oss mer pengar att fördela utan att de som tjänar mer kompenserar genom att generera mindre. Andelen medlemmar som svarar vet ej på frågan har ökat med fyra procentenheter från förra enkäten. Vi får helt enkelt försöka förklara bättre vad



detta innebär. Det är lätt att tro att alla känner till modellen då vi haft den under en längre period, med undantag för revisionen 2023.

Vi kan också se en tydlig effekt från de senaste åren med hög inflation, helt enkelt att färre medlemmar är villiga att avstå löneökning utrymme för att få andra avtalsförbättringar. Det är något fler nu än vid förra enkäten, antagligen för att inflationen är lägre nu samt att vi då hade tappat ett år på grund av restriktionerna under pandemin. Men skillnaden är inte enorm. Fem procentenheter lägre än förra gången, 47,4 procent, anser att hela utrymmet ska gå till högre lön.

När det gäller vilka avtalsfrågor som är viktigast för medlemmarna så har det tidigare varit mer jämnt fördelat mellan alternativen än vad resultatet nu säger. Med knappt 44 procent är alternativet Mer ledig tid det klart mest populära. Här fanns det också möjlighet att uppge andra alternativ och bland dessa är högre lön det kraftigt dominerande. 61 av

137 lämnade kommentarer för fram det som det viktigaste kravet.

En klar majoritet av medlemmarna, knappt 60 procent, tycker att PostNord infört ett dåligt system där avdrag görs med en månads fördröjning. Endast knappa 5 procent tycker att det är bra. Vi har tidigare informerat om detta som riskerar att drabba medlemmar som är sjuka eller lediga under längre perioder, för studier eller föräldraledighet exempelvis. Vi tycker inte att PostNord ska betala ut lön som de vet att man inte ska ha och som man blir återbetalningsskyldig i onödan. Våra medlemmar håller uppenbarligen med om det.

Vi ställde också en fråga om arbetsgivarens möjligheter att flytta tid inom samma kvartal. Klart flest tyckte att det kan vara som det är nu men att det måste kosta mer pengar att göra ändringar i scheman tätt inpå det aktuella arbetspasset. Det tycker nästan hälften av alla svarande. Knappt 25 procent vill hellre att man borde begränsa arbetsgivarens möjligheter att flytta tid i stället.

Heltidsfrågan är en av Seko Postens viktigaste. Det har inte hänt så mycket från förra enkäten när det gäller hur stor andel av våra medlemmar som arbetar deltid. En nyhet denna gång var möjligheten att besvara om deltiden är frivillig eller inte. 58,2 procent uppger att de frivilligt har en deltidsanställning. Precis som tidigare är våra terminaler där deltidspromblematisken är störst. Det är också i lägre grad frivillig deltid. Vi ser också att kvinnor är överrepresenterade i deltidstatistiken. Av alla som svarat är 37,42 procent kvinnor men av de deltidsanställda utgör kvinnor 48,2 procent.

Vi hade omformulerat frågan om individuell lönesättning till denna enkät. Tidigare kunde man svara ja, nej och vet ej. Detta gjorde svaren svåra att analysera. Nu testade vi att ställa två alternativ, individuell lön och tariffer, mot varandra. 55,8 procent vill ha individuella löner och resten vill således ha tariffer. Det som komplicerar lite är att av de som förespråkar individuella

löner anser omkring 37 procent att anställningstid är det som borde utgöra grund för löneskillnader. Det är svårt att veta exakt vad som skiljer den hållningen från att förespråka tariffer rakt av.

Vi ser också ett fortsatt stöd bland våra medlemmar för en sammanhållen lönestruktur. Med det menas att de flesta tycker att det inte ska skilja så väldigt mycket i lön mellan anställda som jobbat ungefär lika länge. Så sammantaget tycker en majoritet av våra medlemmar att det kan vara individuell lönesättning men det bör inte finnas så stora skillnader.

Nu kommer vi att samla in fler synpunkter från arbetsplatserna via våra medlemsmöten och utifrån det formulera våra krav inför avtalsrörelsen. Tack till alla er som tog er tid och svarade på enkäten! Arbetsgivaren bryr sig inte om att veta vad du tycker när de formulerar sina krav. Det gör vi.

Mårten Pavlov
marten.pavlov@postnord.com



Så löste Årsta övertaligheten

- röster om flytten från Årsta till Rosersberg

-Utfallet av flytten har nog blivit så bra som möjligt. Nu hoppas vi få ordning också på bemannings- och schemasystemet Medvind, säger Tobias Jönsson, vice ordförande i sektionens fackliga styrelse.

De andra i mötesrummet nickar instämmande. Sektionen, som är en del av klubb Seko Posten Stockholm-Uppland, har styrelsemöte. Dagordningen är diger, men ett besked är glädjande. Det ska antligen bli en bättre ordning på det digitala bemannings- och schemasystemet.

-Det är på tiden, säger Elisabeth Karlsson, som också sitter i sektionsstyrelsen.

Postnords terminal i Rosersberg öppnade 2014. Den beskrevs som Sveriges modernaste och största terminal. Sorteringsmaskinerna var toppmoderna, men det tog ett tag innan de fungerade som tänkt. Sekotidningen rapporterade om att maskinerna tidigt inte klarade alla format på försändelserna och att en del post därför fick sorteras manuellt. Successivt har dock maskinerna trimmats, men de tekniska problemen är inte borta. Jämfört med terminalen i Årsta finns överhuvudtaget fler maskiner, men färre sorteringsfack. En väldigt stor del av jobbet görs stående eller gående. Det sliter på fötter och beroendet av att tekniken ska fungera har blivit större.

Inledningsvis kom en stor del av personalen från Uppsala och Tomtebodas, där terminalerna lades ner. Ytterligare en del personal kom från Årsta, det handlade om personer som frivilligt sökte till Rosersberg eftersom de insåg att verksamheten i Årsta var under avveckling.

En av dem som tidigt bytte från Årsta till Rosersberg var Tobias Jönsson, idag vice ordförande i fackklubbens sektion.

Under 2023 tog förhandlingar om en flytt av verksamheten från Årsta till Rosersberg fart. Klubbordförande på posten i Årsta var Gerardo Berrios. Nu har han gått i pension, men under sitt sista år vid Postnord var han tvungen att använda en stor del av sin arbetstid för att förhandla om överföringen av personal till Årsta. Mängder med personalfrågor skulle lösas.

-Företagets första bud var att köra LAS rakt av, det vill sägas att de övertaliga skulle sägas upp och flyttas i enlighet med turordningsreglerna. Men vi från fackklubben drev på för frivillighetslinjen. Vi menade att åldersstrukturen på terminalen gjorde att man var tvungen att ta andra hänsyn, berättar Gerardo Berrios.

Den linjen blev också framgångsrik. Klubben fick arbetsgivaren att gå med på att ta individuella hänsyn. Det innebar att varje anställd fick fylla in en intresseanmälan och ange vilka alternativ som han eller hon föredrog.

-Först därefter erbjöds omställningsavtal och pensionslösningar för dem som inte erbjöds någon tjänst.

Överflyttningen av anställda från Årsta till Rosersberg skedde i fyra etapper, två på hösten 2023 och två på våren 2024. I slutändan handlade det om cirka 90 personer. Av dessa finns en mindre grupp som har ett



Långt. En baksida är att många fått längre restider, säger Elisabeth Karlsson, som också sitter i sektionsstyrelsen.

FOTO: MATS WINGBORG

Fakta

Post-Nords terminal i Rosersberg

- Sorterar uppsamling och spridning av post till cirka 800 000 hushåll och till 77 000 företag.

- Terminalen hanterar 1,7 miljoner adresserade försändelser per dygn och 34 miljoner oadresserade försändelser per månad.

- Vid terminalen finns omkring 400 anställda. Drygt 10 procent av dess jobbade tidigare på terminalen i Årsta.

Kritisk. Mikael Ström, även han i ledamot av sektionsstyrelsen, tycker att företagsledningen varit senfärdiga med att få allt på plats.

FOTO: MATS WINGBORG



Flyttlass. Ingången till postterminalen i Rosersberg.

FOTO: MATS WINGBORG

heltidsjobb på dagtid medan den stora gruppen jobbar natt. De som fyllt 58 år blev erbjudan en 80-90-100-lösning, de vill säga de arbetar 80 procent, får 90 procent av lönen och tjänstepensionen betalas in till 100 procent. Därtill blev det flera speciallösningar, bland annat genom så kallad lönefyllnad. En del av dem som fyllt 65 fick erbjudanden om att arbeta 80 procent men med en lön på 100 procent. Några fick också erbjudanden om att flytta till en annan terminal, som den i Segeltorp. För andra kopplades trygghetsrådet och Novum in för att understödja omställningar. Några fick också generösa utköpsavtal och några hittade nya jobb. Sedan blev också några verksamheter kvar i Årsta, som företagscentret och viss kajverksamhet.

– Vi lyckades med mycket, men två fall hänger fortfarande i luften. Det handlar om två långtidssjuka där läget ännu är oklart, säger Gerardo Berrios.

Bland dem som var fackligt aktiva i Årsta råder stor samsyn om att fackklubben kom så långt som det var möjligt när det gäller villkoren för de anställda i samband med flytten till Rosersberg. Hade det inte funnits starka fackliga företrädare som på detaljnivå drev de anställdas krav hade det med säkerhet slutat med en betydligt sämre övergång.

Det betyder inte att allt är frid och fröjd. Rosersberg är en tätort i Sigtuna kommun, från Stockholm knappt

För oss var det viktigt att företaget erbjöd vad vi anser skulle vara skäliga omplaceringserbjudanden. Ingen skulle tvingas till mindre arbetstid, vilket vi förhandlade fram.

Daniel Hansen



halvvägs i riktning mot Uppsala. Många av dem som jobbade på Årsta hade bosatt sig i närheten och för dem har resorna blivit betydligt längre. Mikael Ström, som är sekreterare i sektionen, berättar att de flesta antingen kör bil till terminalen i Rosersberg eller tar pendeltåget.

– Men från pendeltågsstationen tar det drygt en kvart att gå. På vintern kan det vara jobbigt när det är mörkt och kallt. Ett parti av gångvägen går förbi ett mörkt skogsparti. En del tycker det är jobbigt att gå där nat-tetid. Överhuvudtaget är det långa resor för många. Särskilt för dem som bor söder om Stockholm.

Även Elisabeth Karlsson betonar att arbetsresorna blivit betydligt längre. Hon berättar om en kollega som tidigare hade fyra kilometer till jobbet och som nu har 40 kilometer, det vill säga en tiodubbling.

– Hårdast drabbas de som bor söder om Stockholm. De finns till och med en och annan anställd i Södertälje. Då kan restiden till jobbet bli nästan två timmar.

Uppfinnesrikedomen är samtidigt stor för att klara resorna. Flera har cyklar på plats vid pendeltågsstationen i Rosersberg. Andra har hopfällbara cyklar med sig på pendeltåget. Ytterligare en vanlig lösning har samåkning i bil. Särskild vanlig är samåkningen för att ta sig tillbaka hem efter jobbet.

Gerardo Berrios är ändå inte nöjd. Han tycker att Postnord borde ställa krav på en bättre kollektivtrafik.

– Det borde vara möjligt att ordna med bussar.



Fakta

Novum

Seko Posten har slutit ett omställningsavtal med Postnord. Det är frivilligt att ta del av det som avtalet erbjuder, det vill säga att tacka ja till det upplägg som kallas Novum. Det centrala innehållet är följande:

- Blir man övertalig och väljer Novum är ersättningen 12 månadslöner om man varit anställd 10 år eller mer, 10 månadslöner för anställda i 7-9 år och 9 månader för anställda 4-6 år. Ersättningarna är pensionsgrundande och avräkningsfria.
- Arbetsplikten i det som tidigare hette Futurum, som nu döps om till Novum, plockas bort.
- Har man fyllt 55 år vid tidpunkten för inträdet i Novum utgår ytterligare två månadslöner. Om du alltså fyllt 55 år och varit anställd i 10 år eller mer blir ersättningen 14 månadslöner i stället för 12.
- "Frivillighet" är en nyhet i avtalet. Samtliga anställda med minst fyra års anställningstid kan frivilligt få ansöka om att lämna sin anställning med ett avgångsvederlag på sex månadslöner. Detta erbjudande går ut till alla anställda inom berörd krets, dvs även till de personer som egentligen inte riskerar att bli övertaliga enligt principen "sist in, först ut" men ändå önskar lämna företaget med sex månadslöner.
- Personer med så kallad ÖB-rätt, det vill säga möjlighet att gå i pension vid 60 år, kan erbjudas 3 månadslöner vid en övertalighet för att gå i pension. Förstärkt ÖB finns fortfarande kvar som ett alternativ i avtalet.

Slutat. Det sista Gerardo Berrios gjorde innan han gick i pension var att ordna med flytten från Årsta.

FOTO: JOSÉ FIGUEROA



Samlade. Styrelsemöte (ovan) med den fackliga sektionen på Rosersberg.
FOTO: MATS WINGBORG

Pådrivare. Tobias Jönsson (nedan), vice ordförande i sektionens fackliga styrelse, menar att Seko drivit på för att skapa en ordnad flytt från Årsta till Rosersberg.

FOTO: MATS WINGBORG

Postnord borde ställa krav på berörda kommuner, men den frågan har inte prioriterats tillräckligt.

En annan person som var involverad i förhandlingarna om flytten är Daniel Hansen, styrelseledamot i Seko Posten. I likhet med Gerardo Berrios konstaterar han att terminalen i Årsta på många sätt var en speciell arbetsplats.

–Många hade jobbat där väldigt länge och medelåldern bland de anställda var hög. Just därför behövdes speciella lösningar. Dessutom var det många som jobbade heltid.

Ett problem som Daniel Hansen pekar på är att det inte fanns lika många heltidstjänster på Rosersberg.

–För oss var det viktigt att företaget erbjöd vad vi anses skulle vara skäliga omplaceringserbjudanden. Ingen skulle tvingas till mindre arbetstid, vilket vi förhandlade fram. Sedan stod det klart att alla inte skulle få erbjudanden om nya jobb och för dem var det viktigt med ett bra stöd för omställning genom Novum.

I likhet med flera andra berömmar Daniel Hansen den tidigare klubben på Årsta.

–De skötte det väldigt bra. Klubben hade också ett starkt stöd bland medlemmarna.

Samtidigt konstaterar Daniel Hansen att det förstås fanns många medlemmar som helst hade önskat att terminalen i Årsta skulle vara kvar med en oförändrad volym.

–Men det fanns inte som ett alternativ. Ytterst handlar koncentrationen av terminaler om den minskade brevvolymen.

Styrelsemötet för den fackliga sektionen på Rosersberg fortsätter. Det finns en sak att glädjas åt. I somras var missnöjet med bemannings- och schemasystemet Medvind stort. Det sätt som systemet räknade ut antalet semesterdagar gjorde att många anställda blev frustrerade när systemet ansåg att de skulle få färre semesterdagar än vad de själva ansåg att de hade rätt till. Stundtals var det nära nog upprorsstämning.

–Men nu har Seko Posten förhandlat med Postnord och vi har fått besked om att det ska bli ordning på systemet. Nu återstår bara att vi får samma besked från företagsledningen här i Rosersberg, säger Tobias Jönsson.

Mikael Ström, som också sitter i sektionens styrelse, understryker att problemen med Medvind illustrerar något större.

–Företagsledningen här har varit sen med information och flera viktiga saker har dragit ut på tiden, som beskedet om hur Medvind ska fungera. Det här hänger också samman med hur flytten från Årsta har skötts. Min bild är att den lokala ledningen kunde ha agerat mer aktivt för att få allt på plats.

Mats Wingborg
sekoposten@postnord.com

● Krönika



Anpassad. Numera har PostNord arbetskläder för gravida.

FOTO: TOM GAVELIN.

En tystnad uppstår när jag frågar hur arbetsgivaren anpassat tjänsten för hennes gravida tillstånd. Egentligen - inte alls.

Katarina Gavelin

verkar, hon har inte kunnat vara lika skärpt. Enligt egen utsago. Arbetsgivaren har dock påpekat att hon inte varit på plats och att hennes väg tillbaka varit besvärligt för dem.

Hennes jobb är viktigt för henne och yrkesstolheten är tydlig. Jobbet är dock inte hennes liv, och hon vill inte heller att det ska vara det. Men det är tydligt att hennes arbetssituation äger henne trots allt. Oro och ångest infinner sig vid minst anade tidpunkter. Framför allt nu när hon har en distans på tio månader.

Hon beklagar sig att hon är långsam. Men utför alltid arbetet korrekt. Irritationen mot hennes kollegor lyser igenom, de jobbar inte rätt. Hon känner sig pressad till att jobba övertid, eftersom det premieras hos arbetsgivaren. Får bara ett mumlande till svar när jag påpekar att de antingen bör bli fler eller ta emot färre patienter, eftersom det utgår så mycket övertid.

Hon är försiktig när hon pratar med mig om arbetsgivaren för att hon vet att jag lätt brusar upp. Nu i efterhand berättar hon att hon kände sig som en clown sista tiden som gravid eftersom hon bara fick öka i storlek på de befintliga arbetskläderna. Nu när jag själv är gravid pratar jag entusiastiskt om arbetskläderna som numera finns för en gravidmage, och att min arbetsgivare står för kostnaden.

Hennes ofrivilliga övertid gav många komptimmar som dock kommit väl till pass för hennes barnmorskebesök. Jag säger att det är förjävligt att besök på mödravården inte finns är reglerat med ledighet med lön i kollektivavtalet, vilket det är för mig. Min blick mörknar när hon berättar att hon lyft upp en 20+ kilo tung hund från backen till undersökningsbordet i vecka 26.

Hon fick inte graviditetsspenning beviljat eftersom hennes arbete varken ansågs vara tungt eller riskfyllt. En tystnad uppstår när jag frågar hur arbetsgivaren anpassat tjänsten för hennes gravida tillstånd.

Egentligen - inte alls.

Hon har en stor oro kring hur livspusslet ska gå ihop med ett förskolebarn. Partiell föräldraledighet är ingen idé, hon kommer ändå inte kunna sluta i tid. Om hon inte blir snabbare i journalföringen alltså, ökar takten i jobbet.

Det är obegripligt hur mycket hon och många andra ställer upp på sina jobb. Utan att få de rättigheter som borde vara självklara. Det måste finnas ett sätt att lösa det. ●

Katarina Gavelin
sekoposten@postnord.com

Olika villkor för samma tillstånd.

Beroende på vilken arbetsgivare man har kan villkoren för gravida skifta stort. Det är obegripligt att det ska vara så.

Hon sitter mitt emot mig i soffan med den stora tekoppen som värmer både händer och ansikte. Hennes bebis börjar bli ett barn och hon ska snart börja jobba. Lite motsträvt. Som vanligt argumenterar hon ofta mot sig själv. Förstår logiken i början av meningen men hjärtat avslöjar sig alltid i slutet.

Jag önskar att vi kunde bo närmre varandra. Men hon har det ju så bra, främst hos sin arbetsgivare. Fastän att hon även där, argumenterar för och emot i samma mening. Med att alltid stryka över att hon har det trots allt väldigt bra. Branschen är tuff.

Lönen, den är bra. Förvisso lägst på kliniken. Lönepåslagen de senaste åren har inte varit till hennes fördel. Hon har ju varit sjukskriven. Hennes hjärntrötthet på-



Fråga om avtal

Patrick Theodorsson
avtalsansvarig
Seko Posten

Om jag jobbar den 23 december och/eller 30 december, får jag något extra betalt då.

Svar: Ja, du får kvalificerad ob-ersättning för alla dina schemalagda timmar den 23/12 och den 30/12.

Hur mycket får jag per timme i kvalificerad ob-ersättning?

Svar: Kvalificerad ob-ersättning kan vara två olika belopp. Du får 53,15 kronor per timme under båda dagarna fram till klockan 19:00. Därefter är ersättningen per timme 119,15 kronor.

Det känns som jag jobbat väldigt mycket övertid under december, får man jobba hur många timmar övertid som helst under en månad?

Svar: Nej, enligt vårt villkorsavtal i PostNord så får man jobba max 50 timmar övertid på en månad.

Jag ska jobba längre dagar än normalt veckorna före jul, får man flytta tid hur som helst i schemat?

Svar: Nej, man får inte flytta tid hur som helst. Tid får inte flyttas mellan kvartalen men det är ok att flytta tid mellan veckor/ månader i samma kvartal.

Min chef har sagt att mitt schema har ändrats för nästa vecka, är det ok?

Svar: Din chef kan ändra ditt schema men om det ändras med mindre än 14 dagars framförhållning ska du ha ett schemaändringstillägg på 295 kr per ändringstillfälle. Ett ändringstillfälle kan innehålla flera ändringar.

Ställ dina frågor till
patrick.theodorsson@postnord.com
senast 31 januari.

Arbetsmiljö



På vilken höjd ska kamfacken vara?

De ergonomiska problem med kamfacken fanns redan när de infördes för 20 år sedan. I och med de förändringar som gjorts såsom varannandagsutdelning har frågan blivit än mer aktuell.

● Ända sedan kamfacken kom till våra arbetsplatser 1999 har det funnits ergonomiska problem med dem. Då man införde dem tog de något större plats än de fack som fanns tidigare. För att inte behöva byta alla lokaler i landet skulle man tills det gick att gå ner på tre hyllplan få använda maximalt fyra. Hyllplanens höjd var justerbar, vilket skulle garantera en bra ergonomi. Det arbetsgivaren inte ville inse var att avståndet mellan knä och axlar på nästan hälften av alla människor är mindre än avstån-

det mellan 1: a och 4: e hyllan. Det innebär att det är stora svårigheter att ha detta som allmän möblering. För att komma till rätta med problemet har nu vår företagshälsovård fått i uppdrag att utreda hur vi lämpligen kan möblera.

Det som vi tidigare pekat på som problem är att långa personer kan få problem även om nedersta hyllan hamnar över knähöjd på grund av avståndet mellan öga och listen där namnen ska läsas.

Det som i första hand förespråkas är tre hyllplan och separat delsorteringsfack. Det finns även rekommendationer på hur lång tid arbetsmomentet ska utföras. Inget i rapporten strider mot det beslut som fattades av regeringen 7 april 2004: "Kamning och sorteringsarbete får inte utföras mer än två timmar i sträck. Mellan varje arbetspass skall det finnas möjlighet till minst 15 minuters paus eller byte till andra arbetsuppgifter som inte belastar samma muskelgrupper som vid kamning och sorteringsarbetet".

Företagshälsovården har även tittat på hur sortering av varubrev går till och funnit att det finns brister. Problemen beror framför allt på att



Oergonomiskt. Företagshälsovården har tittat på hur sortering av varubrev går till och funnit att det finns brister.
FOTO: JOSÉ FIGUEROA

Problemen beror framför allt på att varubreven är så många att man använder olika mindre bra metoder för att lägga dem i gångordning.

varubreven är så många att man använder olika mindre bra metoder för att lägga dem i gångordning.

Vi är nu i ett läge där de lokaler som kamningsarbete utförs i är av varierande storlek beroende på de förändringar som gjorts med bland annat varannandags utdelning. I de fall det inte går att möblera på det bästa sättet måste det finnas en prioriteringsordning för hur man ändå kan skapa en god ergonomi.

Som alltid är rapporter från företagshälsovården inte bindande utan ett värdefullt underlag för att kunna fatta kloka beslut som kommer att påverka både lokaler organisation och arbetsprocesser.

Stefan Foug
stefan.foug@postnord.com

Tävling

Vinnarna som svarade på Seko Postens medlemsenkät:

Vi drog 10 vinnare bland dem som svarade på medlemsenkäten. Tack till alla som svarade och grattis till vinnarna:

- Andreas Donner
- Britt-Marie Helene Eriksson
- Naoufel Hajlaoui
- Kirankumar Gandhi
- Kirsten Ammentorp
- Linnéa Näsström
- Marita Lithander
- Mohammed Hamdan
- Minna Lehtinen
- Natalie Gran



Här finns vi

Seko klubb Post Norrland
Skrävågen 2
863 41 Sundsvall
Telefon: 070 660 74 32
E-post: mikael.lidholm@seko.se

Seko Post Klubb Mellansverige
Box 680
601 15 Norrköping
Besöksadress: Källvindsgatan 1
Telefon: 070 980 32 07
E-post: heinz.grentzelius@postnord.com

Seko Postklubb Stockholm-Uppland
Vretgränd 18,
753 22 Uppsala
Telefon: 0720 84 74 63
E-post: niklas.robertsson@postnord.com

Seko Posten klubb Öst-Väst
Kruthusgatan 19
405 05 Göteborg
Besöksadress: Kruthusgatan 19
Telefon: 0709800351
E-post: claes.soderling@postnord.com
Facebook: facebook.com/klubbvast

Seko klubb Posten Syd
Box 50228
202 12 Malmö
Telefon: 070 922 32 41
E-post: anders.c.linde@postnord.com

Seko klubb Post Örebro
C/O Jan Karlsson Kyrkvägen 35
714 31 Kopparberg
Telefon: 070 632 18 72
E-post: mikael.lundqvist@postnord.com



Få mer info
seko.se/branscher/
post/seko-posten

WAYHOME.STUDIO/ADOBE STOCK.



Skidhelg 2025

Anmäl dig till årets roligaste helg: Skidhelg 20–23 mars. Begränsat antal platser, först till kvarn!

Transport och boende bjuder vi på så att du får lära känna vår anläggning och våra nyheter för året i Stöten.

postnordplus.com

Nyårsquiz!

Svara senast 15 januari till sekoposten@postnord.com. Av de som har alla rätt och har sin e-postadress registrerad på Mina Sidor på Seko.se lottar vi ut fem superpresentkort på 500 kronor.

1. Vad kostar ett julfrimärke?

- 1. 15 kronor
- X. 17 kronor
- 2. 21 kronor

2. Varifrån sänds Musikhjälpen 2024?

- 1. Sundsvall
- X. Sollefteå
- 2. Skellefteå

3. Ungefär två miljarder människor firar jul i världen. Om en tredjedel av dem har fungerande skorstenar i sina hus och tomten på grund av jordens rotation har 48 timmar på sig att leverera julklapparna, hur många paketburar får plats i en lastbil?

- 1. 12
- X. 18
- 2. 24

4. Vad kallas den rödaktiga nyans som finns på nuvarande arbetskläder?

- 1. Poströd
- X. Korall
- 2. Hallonbajs

5. Vad ligger OB-tillägget på för den som har ordinarie tjänstgöring dagtid den 30 december i år?

- 1. OB? Det är ju en vanlig måndag!
- X. 53,15 kr/tim
- 2. 119,15 kr/tim

6. Enligt nordisk folktro, vad händer med den som får mandeln i gröten?

- 1. Den blir gift först
- X. Den kommer välsignas med ett barn
- 2. Den blir galen

7. 2025 är ett avtalsår. Vilket är viktigast för facket att göra då?

- 1. Rädda företaget
- X. Avtala fram löneförhöjningar till medlemmarna
- 2. Mer pengar till högsta ledningen

8. Hur kan du som medlem påverka avtalsyrkanden?

- 1. Delta i medlemsmöten där vi tar fram arbetsplatsens viktigaste krav
- X. Det är ingen idé, det är ändå ingen som lyssnar
- 2. Klaga i efterhand

9. En vanlig prydnad i juletid är en mistel hängandes i en dörrpost. Att kyssas under en mistel var förr i tiden ett sätt för kvinnan att skydda sig från något. Vad?

- 1. Blyga män
- X. Önskad graviditet
- 2. Ett liv som ogift

10. Under julen skickar många julkort som en hälsning till nära och kära. En svensk konstnär har i detta avseende fått extra stor betydelse då hennes motiv idag anses som klassiska julmotiv, bland annat på tomten. Vad hette hon?

- 1. Jenny Nyström
- X. Jenny Lind
- 2. Jenny Strömstedt