

# ST-posten

ST

Webbtidning för medlemmar i ST inom Posten

Nummer 11 - 2010



## Kommunikationsförmåga

### – ett måste för att fungera som chef idag

Svenska chefer anser att deras viktigaste kommunikativa uppgift är att öka medarbetarnas motivation och engagemang. Samtidigt ser de förmedlandet av visioner och sammanhang som den största kommunikationsutmaningen. Det visar resultaten från en kommunikationsundersökning bland drygt 1.300 chefer.

Undersökningen tydliggör att dagens ledare betraktar kommunikation, för att inspirera medarbetarna, som ett av sina viktigaste och även svåraste ansvarsområden. Tidigare har chefsrollen mer handlat om att antingen övervaka och rapportera, eller skapa självständiga arbetsteam och delegera, än att vara inspiratör och kommunikator. Men i och med medarbetarnas ökade fokus på mening och sammanhang har chefsfunktionen förändrats. Från att ha varit ett plus i kanten håller kommunikationsförmågan på att bli en förutsättning för att överhuvudtaget

fungera som chef.

Att aktivt kommunicera en enhetlig värdegrund och profil, för sammanhållning inåt och styrka utåt, har blivit ett av de mest centrala chefsuppgifterna. Över 90 procent av cheferna i undersökningen anser att kommunikationsförmåga är en framgångsfaktor av ökande värde idag.

Dagens marknadsklimat med arbetslöshet och en sjunkande tilltro till politikens möjligheter skapar ett stort behov av ledare som har förmågan att kommunicera visioner, mål och mening. Kommunikation är ett centralt inslag i de förändringar som mer eller mindre är ständigt pågående.

Idag behövs ledare som inte bara kan motivera sina anställda utan även kommunicera starka värden som motiverar verksamhetens själva existens.

Kjell Öström  
Avdelningsstyrelsen  
[kjell.ake.ostrom@posten.se](mailto:kjell.ake.ostrom@posten.se)

Läs i detta nummer

### Omvärld

#### Ordföranden har ordet

Postisar igår och idag...

Sidan 2

#### Bemanningsföretag

Beroendet måste minska...

Sidan 3

#### Personalområdet

Ökad köpkraft mm...

Sidan 4-5

### Posten AB

#### Stenåldershjärna

i kontorslandskap...

#### Trevlig sommar

Så kontaktar du oss...

Sidan 6

### Logistik AB

#### Arbetsplatsbesök

genomförda...

#### Kalendarium

Vad händer...

Sidan 7



## ST inom Posten

Ansvariga och Kontaktvägar

### Avdelningsstyrelsen

Kjell Strömbäck <a href="mailto:kjell.stromback@posten.se">kjell.stromback@posten.se</a>	ordförande 08-781 1217
Anki Fällén <a href="mailto:ann-christin.fallen@posten.se">ann-christin.fallen@posten.se</a>	vice ordförande 070-980 1531
Bo Fröström <a href="mailto:bo.frostrom@posten.se">bo.frostrom@posten.se</a>	Kassör 08-781 2355
Elisabeth Jonsson <a href="mailto:elisabeth.g.jonsson@posten.se">elisabeth.g.jonsson@posten.se</a>	studieorganisatör 08-781 4387
Kjell Öström <a href="mailto:kjell-ake.ostrom@posten.se">kjell-ake.ostrom@posten.se</a>	Ledamot 070-654 9871
Deborah Pettersson <a href="mailto:deborah.pettersson@posten.se">deborah.pettersson@posten.se</a>	Ledamot 031-62 35 34
Ann-Katrin Broman <a href="mailto:ann-katrin.broman@posten.se">ann-katrin.broman@posten.se</a>	Ledamot 076-109 80 93
Torbjörn Larm <a href="mailto:torbjorn.larm@posten.se">torbjorn.larm@posten.se</a>	Ersättare 08-781 5427
Marlene Lifbom <a href="mailto:marlene.lifbom@posten.se">marlene.lifbom@posten.se</a>	Ersättare 026-17 69 67

### Sektionsordförande

Elisabeth Jonsson <a href="mailto:elisabeth.g.jonsson@posten.se">elisabeth.g.jonsson@posten.se</a>	Posten AB 08-781 4387
Mikael Andersson <a href="mailto:mikael.t.andersson@posten.se">mikael.t.andersson@posten.se</a>	Meddelande AB 070-980 4919
Patrik Lindblad <a href="mailto:patrik.lindblad@posten.se">patrik.lindblad@posten.se</a>	Logistik AB 036-18 27 31

### Kansli

Gudrun Glipe <a href="mailto:gudrun.glipe@posten.se">gudrun.glipe@posten.se</a>	Huvudskyddsombud 08-781 1381
--	---------------------------------

### Övrigt

ST-Direkt	020-578 578
Internet	<a href="http://www.st.org/posten">www.st.org/posten</a>
Intranet	<a href="http://www.i.posten.se/ovriga/fackliga_org/st_inom_posten/">www.i.posten.se/ovriga/fackliga_org/st_inom_posten/</a>

### Adress

ST inom Posten  
TO5  
105 00 Stockholm

Telefon: 08-781 1217  
Fax: 08-21 67 57

### Redaktion

Bo Fröström <a href="mailto:bo.frostrom@posten.se">bo.frostrom@posten.se</a>	Redaktör 08-781 2355
---	-------------------------

### Redaktionskommitté

Kjell Strömbäck	08-781 1217
Anette Ericsson	08-781 3741
Gudrun Glipe	08-781 1381
Thomas Axlund	073-809 4406

Webbtidningen ST-posten utkommer med minst 16 nummer per år. Normalt var tredje vecka med ett uppehåll under sommar och jul. Ordförande uttrycker avdelningens uppfattning övriga artikelförfattare sin egna.

## Ordföranden har ordet



### Postisar igår och idag

Under senare tid har Posten utvecklats på många sätt, till det bättre eller till det sämre, det finns det många meningar om. Många äldre medlemmar, med flera års erfarenhet i Posten bakom sig, menar att det blivit en hårdare och mer operativ atmosfär än vad som var fallet för några år sedan. Yngre medlemmar däremot, har ofta uppfattningen att det ännu efter 16 år som aktiebolag, vilar ett "myndighetstänkande" över Postens verksamhet och att moderniseringen borde gå lite fortare.

Att synen på Posten skiljer sig mellan olika åldersgrupper är inte så konstigt. Tidigare var det mycket vanligt att den som i unga år anställdes i Posten blev kvar till sin pensionering. Det fanns goda möjligheter till intern vidareutbildning och rörligheten inom Posten var ganska stor vilket underlättades av att de flesta befattningar krävde en god kännedom om Postens alla verksamhetsområden. Även de flesta högre tjänstemän började sin postala bana som generalister (postisar) för att senare utveckla en specialistkompetens. Många av de högre tjänstemännen hade också en tidigare erfarenhet av arbete i basorganisationen, brevbärare, sorterare, kassörer o.s.v.

De interna utbildningsvägarna och de livslånga anställningarna bidrog i stor utsträckning till den starka samhörighet som fanns hos Postens personal vilken även tog sig uttryck i idrottsföreningar, semesteranläggningar, inköpsföreningar, fritidsorganisationer, kursföreningar o.s.v. Verksamheter som Postens ledning uppmuntrade och aktivt stöttade genom ekonomiska bidrag. De anställda i Posten var som en "jättfamilj" och anställningen uppfattades av de flesta som mycket trygg. Det fanns även postskolor och en posthögskola. Uppsägningar p.g.a. arbetsbrist var ett okänt begrepp. Fenomenet har beskrivits på ett mycket tydligt sätt i boken "Postens själ" av Miriam Salzer från Linköpings Universitet, i samband med att Posten ombildades till aktiebolag 1994.

Idag, 16 år efter bolagiseringen, har mycket förändrats. Anställningstiderna är idag betydligt kortare, generalister efterfrågas inte längre, erfarenhet från arbete i basorganisationen är inte längre en merit för arbetsuppgifter inom administration och ledning. Även fritidsorganisationerna är på upphällningen och de tidigare hårt efterfrågade semesteranläggningarna har så dålig beläggning att de måste avyttras. Den verkliga och den "anda" som format flera generationer av "postisar" existerar inte längre.

Kraven på Postens verksamhet har också förändrats över tiden och behovet av s.k. spetskompetens är betydligt större idag än för 16 år sedan. En effekt har därför blivit att de som idag rekryteras till specialister och chefer har en annan erfarenhet än vad som efterfrågades under tidigare år. Av de svenska ledamöterna i Posten Nordens ledning finns det ingen med tidigare postal erfarenhet, samtliga har rekryterats externt till ledningen. Bland specialisterna och mellanchefer är trenden på väg åt samma håll även om man ännu inte kommit lika långt.

Det är naturligt att dessa personer, som verkar i Posten under några år för att sedan fortsätta till något annat företag, inte har samma känsla för "postfamiljen" och alla kringaktiviteter som deras företrädare hade. Tittar man på basorganisationen så ser man att även där försvinner mer och mer den gamla "postisen", brevbärare blir utdelare, sorterare blir tekniker o.s.v. i den mån de fortfarande är anställda av Posten och inte av något bemaningsföretag. Några livslånga anställningsförhållanden lär det inte bli i framtiden, snarare kortare anställningar under några år för att sedan gå vidare till nästa jobb.

Med det här scenariot, som redan inletts, är det lätt att förstå varför det som för ett antal år sedan uppfattades som postal anda och atmosfär inte längre äger någon relevans. De anställda kommer inte att känna någon samhörighet med fö-

# Avtal 2010 — Personal



Ann-Katrin Broman

retaget annat än att leverera enligt uppdrag och att lönen är hyfsad och kommer när den ska.

Om det här är bra eller inte, det är upp till var och en att avgöra. För de som har varit anställda en relativt kort tid i Posten och för de som kommer att anställas, är risken för "myndighetstänkande" ganska obefintligt i det framtida Posten, istället kommer man nog att uppfattas som ett modernt och effektivt företag i takt med tiden.

**Kjell Strömbäck**  
Avdelningsordförande  
[kjell.stromback@posten.se](mailto:kjell.stromback@posten.se)



## Bemanningsföretag i Posten

En het fråga i årets avtalsrörelse har och kommer att bli frågan om hur man kan reglera användandet av bemanningsföretag d.v.s. inhyrd personal. Redan tidigare under vintern/våren fanns den med som en viktig fråga i pressen när man intervjuade de olika fackliga organisationerna. Några har redan undertecknat sina avtal som vi också kunnat ta del av och några kommer snart in i avtalsrörelsens hetluft.

ST inom Posten vill starkt värna rätten till heltidsanställning och möjligheten till en inkomst som man kan leva av. Ute i vår verksamhet inom Posten finns det dock "tidsfönster" som styr när vi behövs och inte. Ingen dag är den andra lik när det gäller inflödet av paket eller brev till våra terminaler eller ut till brevbärare och chaufförer.

Även planeringen av inkommande telefonsamtal till våra Kundtjänster inom respektive bolag är svåra att förutse, utan här måste vi förlita oss på statistik och prognoser. Andra faktorer som kan vara svåra att förutse är sjukdom, akuta behov av ledighet etc.

Detta medför att om arbetsgivaren inte använder sig av den förfinade statistik och de prognoser som ska ligga till underlag för bemanningsplanering uppstår behovet av att snabbt, enkelt och utan att behöva ta ansvar för den inhyrde kunna sätta in resurser som löser produktionsproblemet för stunden. Stort uttag av övertid och användning av bemanningsföretag är en ur ekonomisk synvinkel dyr lösning, både kortsiktigt och långsiktigt.

De bemanningsansvariga som är duktiga att planera och lägger ner arbete med att i möjligaste mån se till att produktionen fungerar med egen personal är vinnare. Vi genererar bättre kvalitet och service och får därmed nöjdare kunder.

ST inom Posten är emot det överutnyttjande av bemanningsföretag som förekommer idag. Även om bemanningsbehovet är snabbblösligt är vi av den bestämdaste uppfattningen att dagen utnyttjande av bemanningsföretag kortsiktigt kan minska med 50 procent och med 75 procent i det längre perspektivet.

**Ann-Katrin Broman**  
Förhandlingsdelegationen  
[ann-katrin.broman@posten.se](mailto:ann-katrin.broman@posten.se)

## Lojalitet är viktigare än självförtroende för att få jobb

TCO har med hjälp av SCB frågat arbetsgivare om vilka personliga egenskaper som är viktigast för att få ett jobb. Det visar sig att 90% av arbetsgivarna rankar ansvarstagande som den absolut viktigaste egenskapen. Den näst viktigaste är att den arbetssökande

de är positiv. Över hälften av arbetsgivarna anger också att det är viktigt med flexibilitet, initiativtagande och lojalitet.

Ett stort problem är att många kommer inte så långt att de kommer till en anställningsintervju och får visa upp sig. Många gallras ofta bort på lösa grunder. Utifrån en skriftlig ansökan är det väldigt svårt att bedöma om en person är ansvarstagande eller lojal, eller ens har ett värdat yttre.

I undersökningen har också arbetsgivarna fått ange vilka intryck som har störst negativ betydelse för viljan att anställa. Som mest negativ anger över 90 procent av arbetsgivarna om den arbetssökande ger intryck av att vara oengagerad. Som näst sämsta egenskap anger arbetsgivarna om den arbetssökande verkar negativ.

Idag väljer arbetsgivarna dessutom systematiskt bort många sökande på grunder som inte har med kompetens eller egenskaper att göra t.ex. den som varit långtidsarbetslös, långvarigt sjuk eller ibland för att den sökande är äldre. De chefer som ska fatta viktiga beslut om t.ex. anställningar behöver nog coachas bättre för att inte systematiskt och ofta på lösa grunder sälla bort olika kategorier av arbetssökande. Under 10% av arbetsgivarna tycker att det är viktigt om den arbetssökande. Visar gott självförtroende och lika få anger att det är negativt om den sökande visar dåligt självförtroende.

Vilka egenskaper som är viktigast hos dem man vill anställa:

1. Ansvarstagande
2. Positiv
3. Flexibel
4. Initiativtagande
5. Lojal
6. Självständig
7. Stresstålig
8. Ambitiös
9. Strukturerad
10. Bra självförtroende

# Personalområdet



Kjell Öström

Intryck hos arbetssökande som har störst negativ betydelse för viljan att anställa:

1. Oengagerad
2. Negativ
3. Slarvig
4. Ovårdad
5. Osjälvtändig
6. Ostrukturerad
7. Dåligt påläst
8. Stressad
9. Framfusig
10. Dåligt självförtroende

## Uppdrag att arbeta för bättre pensionsinformation

Regeringen har uppdragit åt Pensionsmyndigheten att arbeta för en bättre och mer samlad pensionsinformation till pensionärer och pensionssparare. Detta innebär att samlat kunna ge information om den allmänna pensionen och tjänstepensionen och även i övrigt visa hur eventuellt privat pensionssparande påverkar den samlade pensionen för pensionsspararen. Pensionsmyndigheten ska beskriva hur sådan information bäst bör tillhandahållas. Eftersom det årliga pensionsbeskedet i det orange kuvertet är av centralt värde, ska Pensionsmyndigheten även pröva möjligheten för en sammanfattande prognos för den enskildes allmänna pension och tjänstepension i detta pensionsbesked.

Uppdraget skall redovisas i två steg. En delredovisning ska lämnas till Socialdepartementet den 1 december 2010. En slutredovisning av uppdraget ska lämnas till Socialdepartementet senast den 5 oktober 2011.

## Förändringar i Omstartsavtalet

Bl.a. som en följd av förändringar i sjukförsäkringen har de postcentrala parterna kommit överens om att göra vissa ändringar i Omstartsavtalet. Omstartsavtalet är en bilaga till Avtalet om Personalomställning.

Förändringarna innebär i korthet följande:

### §7 Arbetsgivaransvaret under tiden i Omstart och visstidsanställning för Omstart, sista stycket, har efter förändringen följande lydelse:

*Om det under Omstartsperioden framgår att deltagaren kommer att ha möjlighet att delta i arbetslivsintroduktion eller andra av arbetsförmedlingen tillhandahållna arbetsmarknadspolitiska program är medarbetaren skyldig att delta i sådant program. Tiden i programmet kommer då att räknas in i den totala tiden i Omstart.*

### §9 Ersättning under tiden i Omstart, första och andra stycket, har efter förändringen följande lydelse:

*Medarbetarens ersättning under tiden i Omstart är individuell. Detta innebär att alla möjligheter till ersättning från Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen som sjukpenning, rehabiliteringsersättning, tidsbegränsad sjukersättning, aktivitetsstöd eller någon annan liknande ersättning ska vara uttömda innan lön från Posten kan bli aktuellt.*

*Om medarbetaren genom eget agerande eller medveten underlåtenhet att agera inte får ovan nämnd ersättning skall medarbetaren inte ha rätt till lön.*

## Så motiveras de anställda att stanna kvar

Ärlig återkoppling och utmanande arbetsuppgifter – det är några av drivkrafterna till varför medarbetarna väljer att stanna kvar, visar en undersökning.

Lönen är inte den främsta motivationsfaktorn för att medarbetarna ska trivas och stanna på sin arbetsplats. Tvärtom, när en anställd väljer att säga upp sig är

det oftast själva drivkrafterna som saknas.

Uppmuntran från chefen och återkoppling är några av de viktigaste anledningarna som får de anställda att nöjda jobba vidare.

## Här är de sex stora motivationsfaktorerna:

1. Ärlig och frekvent tvåvägskommunikation mellan anställda och chefer, inklusive konstruktiva diskussioner om problem som dyker upp på arbetsplatsen.
2. Utmanande och spännande arbete. Säkerställ att varje anställd har en utmaningsplan och att de periodiskt är ombedda att gradera spänningsnivån med sitt arbete.
3. Erbjud kontinuerliga möjligheter till att växa och lära sig. Säkerställ att chefer är premierade för att utveckla deras anställda och att anställda är ansvariga för att fullfölja sin utbildningsplan.
4. Erkännande och belöning för prestation.
5. En viss grad av kontroll över det egna arbetet.
6. Tillhandahåll rapporter till anställda om vilken påverkan deras projekt har på företaget. Så att de är medvetna om att deras jobb spelar roll.

Kjell Öström  
Avdelningsstyrelsen  
[kjell-ake.ostrom@posten.se](mailto:kjell-ake.ostrom@posten.se)



# Bli Medlem du också

## Facket för dig

ST är facket för dig som jobbar inom statsförvaltning, affärsverk, statliga bolag och statsunderstödda stiftelser. ST är en idéburen organisation som bygger på gemenskap och engagemang hos dig som är medlem. ST finns på arbetsplatser över hela landet.

## En vertikal organisation

Det betyder att alla på arbetsplatsen är välkomna som medlemmar i ST oberoende av utbildning, befattning eller arbetsuppgifter. I ST betonar vi arbetsplatsgemenskapen och löntagarrollen, "en arbetsplats – en fackförening".

## Facket är medlemmarna

Tillsammans i ST är vi ca 80.000 medlemmar, varav 9.500 medlemmar är valda till förtroendeuppdrag inom förbundet. De förtroendevalda finns på arbetsplatserna, i våra regioner, i sektions- och avdelningsstyrelser, i distrikten, i förbundsstyrelsen och på kongressen, som är ST:s högsta beslutande organ. ST har också ett kansli i Stockholm och 7 regionala enheter spridda över landet. ST ingår som förbund i TCO och i förhandlingsskartellen OFR.

## Partipolitiskt obundet

Förbundet är inte kopplat till något politiskt parti. Det betyder att när ST tar ställning i politiska frågor är det utifrån medlemmarnas perspektiv och intressen.

## Facket är din resurs

Din trygghet, din utveckling, din arbetsmiljö, din jämställdhet och dina anställningsvillkor är utgångspunkten för ST:s arbete. ST är din resurs och du har nytta av ST både under arbetstiden och på fritiden.

## Facket informerar

Du får aktuell information på arbetsplatsen av dina förtroendevalda. Förbundets medlemstidning heter ST Press och kommer ut varje månad. Ytterligare en för-

bundstidning ST Rapport, går till samtliga förtroendevalda och cirkulerar vanligtvis på arbetsplatsen. I vår avdelning, ST inom Posten, kommer vår webbtidning ST-posten ut med 16 nummer per år och våra sektioner/regioner ger också ut olika lokala infobladd. Vi har också yrkesinriktad information.

Förbundet presenterar skrifter – som utgår från ST:s policy i sakfrågor. Du kan också läsa om ST på Internet: <http://www.st.org>. Om avdelningen kan du läsa på: <http://www.st.org/posten>.

## Medlemsavgift

I faktarutan nedan ser du hur mycket du betalar i medlemsavgift. Avgiften är uppdelad i fyra olika delar. Som mest betalar du 365 kronor per månad i avgift. Uppgifterna gäller i Januari 2010.

## Medlemsförmåner

Som ST-medlem har du också möjlighet att teckna förmånliga försäkringar via TryggHansa och Förenade Liv. Du har också möjlighet att teckna medlemslån, semester, kryssa och få billigare el och telefoni via förmånliga avtal som ST och TCO tecknat för dig

som medlem. Du kan läsa mer om detta på <http://www.st.org> och under rubriken Medlemskap och underrubriken Medlemsförmåner.

## Ansök om medlemskap

Du kan göra ansökan digitalt här: <http://www.st.org/index.php?id=5039>. Glöm inte bort att skicka in en separat ansökan till a-kassan som du hittar här: <https://www.internetkassan.nu/65>. Fack och A-kassa är numera separata organisationer du ansluts alltså inte med automatik till a-kassan då du ansöker om medlemskap.

Tänk också på att om du byter från en tidigare organisation så måste du begära utträde och ett intyg om medlemskap i en tidigare a-kassa som du sedan i original måste skicka in till den nya a-kassan. På sidorna 8-10 (sektionernas sidor) hittar du kontaktpersoner om du har frågor kring medlemskapet.

## Välkommen som medlem i ST inom Posten

Ann-Katrin Broman  
[ann-katrin.broman@posten.se](mailto:ann-katrin.broman@posten.se)

## Medlemsavgiften i ST inom Posten

Månadslön före skatt	Förbundsavgift	Grundavgift a-kassan	Arbetslöshetsavgift a-kassan	Avdelningsavgift	Total avgift per månad
0-7.000 kr	96 kr	98 kr	45 kr	30 kr	269 kr
8.000-8.999 kr	104 kr	98 kr	45 kr	30 kr	277 kr
9.000-9.999 kr	112 kr	98 kr	45 kr	30 kr	285 kr
10.000-10.999 kr	120 kr	98 kr	45 kr	30 kr	293 kr
11.000-11.999 kr	128 kr	98 kr	45 kr	30 kr	301 kr
12.000-12.999 kr	136 kr	98 kr	45 kr	30 kr	309 kr
13.000-13.999 kr	144 kr	98 kr	45 kr	30 kr	317 kr
14.000-14.999 kr	152 kr	98 kr	45 kr	30 kr	325 kr
15.000-15.999 kr	160 kr	98 kr	45 kr	30 kr	333 kr
16.000-16.999 kr	168 kr	98 kr	45 kr	30 kr	341 kr
17.000-17.999 kr	176 kr	98 kr	45 kr	30 kr	349 kr
18.000-18.999 kr	184 kr	98 kr	45 kr	30 kr	357 kr
19.000 kr eller mer	192 kr	98 kr	45 kr	30 kr	365 kr

I ovanstående tabells sista kolumn framgår din totala medlemsavgift till ST inom Posten.

Avgiften består av fyra delar:

1. Förbundsavgiften som varierar beroende på månadslön, max är 192 kr.
2. Grundavgift för a-kassan som är 98 kr för alla.
3. Arbetslöshetsavgift som kan variera, just nu är den 45 kr.
4. Avdelningsavgift som för närvarande är 30 kr.

Pensionärsmedlemmar betalar en årsavgift på 250 kr

Har du frågor kring medlemsavgiften? Kontakta ST Direkt, som har öppet varje vardag 8.00-20.00. Ring 020-578 578 eller mejla dina frågor till [stdirekt@st.org](mailto:stdirekt@st.org).

# Posten AB



Elisabeth Jonsson

## Stenåldershjärna i kontorslandskap

*Hjulen tycks rulla allt snabbare. Tempot höjts hela tiden och vi vänjer oss vid att utföra flera saker samtidigt. På jobbet avbryts vi ungefär var tredje minut. I det datoriserade informationssamhället presterar vi på gränsen av vår förmåga. Men vår hjärna ser precis likadan ut som på stenåldern.*

Trenden med öppna kontorslandskap gör att hjärnan belastas ännu mer, konstaterar tidningen Hälsa i majnumret och citerar professor Torkel Klingberg. Hela tiden pågår det samtal som inte berör en själv. Antingen lyssnar man på dem och börjar då utföra två uppgifter samtidigt, vilket förlångsamar och försämrar kvaliteten på det arbete man utför. Alternativt försöker man stänga ute samtalet och hjärnan får då hela tiden arbeta med att ignorera informationen. Detta är svårare då man utför komplicerade uppgifter, visar forskningen.



### Arbetsminnet en flaskhals

Problemet är att hjärnan har en begränsad kapacitet att hantera information. Flaskhalsen utgörs av vårt arbetsminne, alltså vår förmåga att tillfälligt komma ihåg information som vi hanterar just nu. Vi använder arbetsminnet när vi till exempel läser in en text eller räknar ut ett tal i huvudet. Arbetsminnet spelar en central roll vid olika typer av inläring och problemlösning och är starkt kopplat till vår allmänna intelligens. Men det är begränsat och kan bara hålla ungefär sju enheter i minnet på en gång. Det är en av de viktigaste begränsningarna när det gäller

människans förmåga att hantera information. Därför är det också så svårt att göra flera saker samtidigt. Har vi för mycket i arbetsminnet tappar vi lätt något. Det är därför vi kan gå in i ett rum för att hämta något, men när vi väl är där har vi glömt vad vi skulle hämta.

Arbetsminnets kapacitet beror



också på dagsformen. Har vi sovit dåligt en natt blir vi mer lättstörda och har svårare att prestera på hög nivå i ett kontorslandskap.

Men mycket information behöver inte ge upphov till stress, som också har en känslomässig komponent. Om vi har en positiv inställning och känsla av kontroll minskar risken för stress. Därför kan en person bli utbränd av att bädda sängar på långvården, medan en annan kan driva ett miljardföretag och må prima.

### Viktigt med fysisk aktivitet...

Nyare forskning visar att fysisk aktivitet är viktig för inlärnings- och minnesförmågan. Det beror inte främst på bättre syresättning, utan på ökad bildning av ämnen i hjärnan, så kallade tillväxtfaktorer.

### ...och intelligensen ökar successivt

Det ökade informationsflödet är inte bara av ondo. Det verkar också som om det tränar upp hjärnan. Vår intelligenskvot ökar successivt med ungefär tre procent per decennium, och ökningen verkar snarast accelerera. De senaste årtiondena har den legat på 3,6 procent. En hypotes är att det beror på den ökade komplexiteten i

samhället och att de höjda mentala kraven har en träningseffekt på hjärnan.

Torkel Klingberg sammanfattar: För höga krav i förhållande till vår förmåga stressar och för låga tråkar ut oss. Det gäller inte lämpligt att läsa eller skriva i ett kontorslandskap. Gå in i ett separat rum vid sådana aktiviteter, sätt på dig hörlurar eller jobba hemma.

Torken Klingberg är professor i kognitiv neurovetenskap vid Karolinska Institutet. Han har skrivit boken "Den översvämmade hjärnan" som handlar om de ökade krav hjärnan utsetts för i dagens högteknologiska samhälle.

## Vi önskar alla en härlig sommar!

Så när du oss i semestertider:

### Kontaktpersoner i Sektion Posten AB:

#### Vecka 26

Kenth Franson 781 6830  
Gudrun Glipe 781 1381

#### Vecka 27-30

Kenth Franson 781 6830

#### Vecka 31-32

Gudrun Glipe 781 1381

### Kontaktpersoner i Avdelningsstyrelsen:

#### Vecka 26

Kjell Strömbäck 781 1217  
Kjell Öström 070-654 9871

#### Vecka 27

Ann-Katrin Broman 070-980 3825

#### Vecka 28

Deborah Pettersson 073-079 0193

#### Vecka 29

Bosse Fröström 781 2355

#### Vecka 30

Torbjörn Larm 781 5427

#### Vecka 31

Deborah Pettersson 073-079 0193

**Gudrun Glipe**  
Sektionsstyrelsem  
[gudrun.glipe@posten.se](mailto:gudrun.glipe@posten.se)

# Logistik AB



Patrik Lindblad

## Rapport från ett arbetsplatsbesök

Den 14:e juni träffade jag och Sören nattjobbarna på Tomtebodan. Det gjorde vi efter påtryckningar från en av våra medlemmar, som påpekade att vi aldrig kom på besök till dom. Skall jag vara ärlig hade jag ingen tanke på att det fanns folk som jobbade natt här på HK. Naturligtvis vill vi alltid bli bättre så sagt och gjort nu var vi här.

Dagen till ära hade dom en del IT problem vilket Sören tog tag i med hull och hår (IT-kille som han är). Gänget har inte tid att fika med oss på grund av telefonerna som ringer ständigt och jämt. En liten pratstund får vi i alla fall vid arbetsplatserna.

Vi upptäcker att detta gäng måste hålla många bollar i luften så att våra transporter runt om i landet flyter på bra utan alltför stora komplikationer. Det gäller att hålla reda på förseningar, krockar och allmänt kaos både för flyg, tåg och våra övriga fordon. En väntande flygstrejk nästa dag är inget som gänget ser framemot för då blir det nämligen ännu mer att göra med fix och trix.

Jag kan bara konstatera att detta undanskymda gäng måste vara en av Postens viktigaste kuggar i sitt maskineri. Varför? Jo, för kommer inte godset fram, blir kunden sur och anlitar någon annan. Och det vill vi ju inte... Jag går i alla fall hem med en glatt hjärta, vilket gäng!

Finns det några andra ställen på HK som tycker sig sakna ett arbetsplatsbesök av oss? Då är det bara att maila eller ringa mig så ordnar vi det. Vi ser fram emot fler möten.

Nu vill jag passa på att hälsa alla en Trevlig sommar och så ses vi i augusti igen.

**Anette Ericsson**  
Sektion Logistik  
[anette.ericsson@posten.se](mailto:anette.ericsson@posten.se)



## Presstopp

Du som medlem är välkommen med insändare, debattämnen eller andra frågeställningar till ST inom Posten. För att kunna publicera inlägget måste vi veta vem du är. Det går däremot att få inlägget publicerat under ett alias.

Nästa nummer av ST-posten kommer ut den 3 augusti. Vill du ha med en insändare måste den vara redaktören tillhanda senast den 27 juli.

**Bo Fröström**  
Redaktör, ST-posten  
TO5  
105 00 Stockholm  
[bo.frostrom@posten.se](mailto:bo.frostrom@posten.se)

## SUDOKU

	6	4		5			2	8
	2		4		8			6
7								
	9			8				2
2					4			7
3				6			9	
								5
6		2	5		3		8	
9				1		2	3	

Svår

	1			4			6	
			8					4
	3	5		9			1	
					4			1
	9			5			2	3
8		1	6					
	8	7		2		3	9	
6				8	7			
							5	

Svår

Lycka till!  
Redaktören

## Kalendarium Sektion LOAB vecka 23-34

11 juni	Samverkan Logistik (Logsam)
12 augusti	Samverkan BIS
17 augusti	Styrelsemöte
23 augusti	Samverkan Kundtjänst Västerås
26 augusti	Samverkan Region Mitt
27 augusti	Samverkan Paketterminal Örebro