

# ST-posten

Webbtidning för medlemmar i ST inom PostNord Nummer 1 - 2026

## Svalt intresse från Svenskt Näringsliv kring centralt avtalad arbetstidsförkortning



Svenskt Näringslivs förhandlingschef Mattias Dahl och LO:s ordförande Johan Lindholm är inte alltid överens, framförallt inte när det gäller frågan om centralt avtalad arbetstidsförkortning.

En av de hetare frågorna i avtalsrörelsen våren 2025 var frågorna kring en allmän arbetstidsförkortning. Parterna lyckades inte enas fullt ut, men kom till slut så långt att man landade möjligheter till arbetstidsförkortning på tjänstemannasidan, där man öppnade för lokala överenskommelser om 1 ledig dag per år mot en kostnad på 0,5 % av avtalsvärdet. Mer än så kom man inte den gången.

Därför kom LO ordförande Johan Lindholms utspel i slutet av januari knappast som någon överraskning. LO går in bräschen för att ta upp frågan om att korta normalarbetstiden, och detta ska gälla alla, oavsett vilken bransch man tillhör.

Lika väntat var svaret från Mattias Dahl, förhandlingschef på Svenskt Näringsliv. "Vi säger blankt nej till att ta upp den här frågan till förhandling. Arbetstidsfrågor och lönefrågor ska hanteras i landets 650 branschvisa kollektivavtal. Det är en ordning som vi och fackförbunden varit överens om i decennier och som tjänat Sverige väl." Dahl hänvisar vidare till en utredning som gjordes våren 2025 där slutsatsen var att en lagstadgad sänkning av arbetstiden från 40 till 35 timmars-kulle innebära närmare 4 års längre arbetsliv för alla arbetstagare.

En titt i historieböckerna säger att nuvarande lagstiftning gällt sedan 1973, och därmed upphörde även 6-dagars veckorna där söndagen var den enda heliga dagen. Några år tidigare till läsåret 1968/69 hade skolorna övergått till 5-dagars undervisningsvecka. Med införande av 40-timmars arbetsvecka blev måndag-fredag en allmän standard, även om det i vissa branscher, exempelvis handeln och hälso- och sjukvården varit andra förutsättningar, men likväl en veckovila om 72 timmar. Med andra ord har dessa förutsättningar gällt i 50 år även om det skiftat mellan olika branscher.

Ett exempel på detta är vår egen bransch. I avtalsrörelsen 1998 kom den första överenskommelsen om arbetstidsförkortning i nuvarande PostNord. Den gången var det brevbärarnas veckoarbetstidsmätt som kortades ned i utbyte mot att man avstod löneökningstrymme. Under de år som gått har fler verksamhetsgrenar involverats, vilket innebär att vi idag har 38 timmar i produktion och 40 inom administration med några undantag. Utöver detta har alla anställda även timbank som man fritt föfogar över, 20 timmar i produktion och 32 i administration, vilket innebär ytterligare ledig tid per år utöver semester och eventuell kompledighet.

Finns då ett intresse för att ytterligare se över arbetstidsmättet? Ja, frågan är öppen och kommer säkert att aktualiseras inför kommande avtalsrörelse som inte är särskilt långt borta. Redan under hösten kommer förberedelserna dra igång och vi kommer då i sedvanlig ordning att gå ut och fråga vad medlemmarna tycker i ett antal frågor, bland annat kring arbetstid.

**Avdelningsstyrelsen**  
[st@postnord.com](mailto:st@postnord.com)

## Läs i detta nummer

### Insidan

Marcus Pern-Zetteberg skriver om den svenska modellen och lite av vår generations roll och ansvar.

**Sidan 2**

### Aktuellt/Arbetsmiljö

Projekt Penta tar form.

Analys av enkätutfallen från de som haft lönesättande samtal 2025.

Insändare från en ung medlem som ställer lite frågor till facket.

**Sidan 3-4**

### Årsmöten 2026

Information om vad som kan vara bra att känna till.

**Sidan 5**

### Arbetsmiljö

Test av 4 dagars veckor gav svar.

**Sidan 6**

### Förbundsinformation

Information och kontaktuppgifter till avdelningsstyrelsen. Här finns även information om våra medlemsavgifter, A-kassan samt hur du som ännu inte är medlem kan bli medlem i ST inom PostNord.

**Sidan 7**

### Sista sidan

Värningskampanj även 2026.

Träffa en av ST:s nya medlemmar.

En bild från en arbetsplats som utgör en viktig funktion i PostNords verksamhet.

**Sidan 8**



# Insidan



## Den svenska modellen—vår generations arv och ansvar!

När jag träffar unga medarbetare på Postnord, ofta i sina första riktiga jobb, slås jag av hur lite den svenska modellen betyder för dem. Inte för att de är ointresserade - utan för att ingen har visat dem varför det spelar roll.

Vi pratar om kollektivavtal, A-kassa och löneförhandlingar som om det vore självklarheter. Men för en född på 2000 talet som just börjat arbeta är det abstrakta begrepp utan verklig betydelse. Varför skulle de bry sig om något som alltid funnits där?

### En modell byggd på tillit - inte lag

Den svenska modellen är unik i världen. Medan andra länder reglerar arbetsmarknaden genom detaljerade lagar, bygger vi på något svåråtgånget: tillit mellan arbetsgivare och fackföreningar. Genom kollektivavtal skapar vi själva våra spelregler, utan att politiker behöver lägga sig i. Men här ligger också utmaningen. För den som växer upp med Netflix, matappar och snabba lösningar kan det verka märkligt att vi litar på att parterna ska lösa konflikter själva.

Varför finns det ingen app för det? Är en befogad fråga.

### Från teori till verklighet

Sanningen är att vi inom fackföreningsrörelsen ofta har talat *till* unga istället för *med* dem. Vi har föreläst om historia när vi borde ha lyssnat på deras verklighet. En ung medarbetare på terminaler bryr sig mindre om Saltsjöbadsavtalet från 1938 och mer om varför kollegan fick högre lön trots samma arbete, eller varför schemat alltid släpps för sent.

### Det är där den svenska modellen lever - i vardagen.

När lönen hamnar rätt på kontot varje månad, när semesterplaneras i förväg, när sjukdagar inte betyder hot om uppsägning. Allt det vi tar för givet är resultat av kollektivavtal som förhandlats fram genom årtionden.

### Engagemang föds ur relevans

För att nå unga behöver vi sluta romantisera det förflutna och börja konkretisera nuet. Visa hur facket påverkar just deras arbetssituation. Förklara varför vi säger nej till vissa förändringar, vad skillnaden är mellan fast och visstidsanställning i praktiken, hur lönestrukturen faktiskt fungerar.

Vi behöver också erkänna att arbetsmarknaden förändras. Gig-ekonomin, distansarbete och automation ställer nya krav på den svenska modellen.

Om vi inte kan visa att vi är relevanta i den verkligheten, varför skulle då en 23-årig brevbärare/kommunikatör/terminalarbetare/IT specialist tro att vi kommer vara det i framtiden?

### Ett gemensamt ansvar

Den svenska modellen överlever inte på automatik. Den kräver att varje generation förstår, värdesätter och förnyar den. Vårt ansvar som fackförening är inte att bevara museet - det är att bygga framtiden. För våra yngsta medlemmar innebär det att ta steget från passiv mottagare till aktiv part. Att ställa frågor, engagera sig lokalt, delta i möten. Den svenska modellen är inte något som andra skapade åt oss - det är något vi skapar tillsammans, varje dag.

När nästa ung person kliver in genom dörrarna på Postnord, vad ska vi då berätta? Inte historiektioner. Utan något enklare och viktigare; Det här är din arbetsplats. Genom facket har du makt att påverka den. Vill du vara med och forma framtiden?

Det är så engagemang börjar. Med en inbjudan, inte en föreläsning.

**Marcus Pern-Zetterberg**

[marcus.zetterberg@postnord.com](mailto:marcus.zetterberg@postnord.com)

*På sidan 4 finner du riktigt läsvärda tankar kring exakt samma ämne från en representant ur just den yngre generationen.*



Du har förhoppningsvis inte missat podden Statshemligheter som körts under 5 säsonger. Senaste avsnittet kom den 12 februari och där konstateras att det återstår blott 7 månader till riksdagsvalet och att det när nu som de stora frågorna som kommer att dominera valrörelsen börjar ta form.

Statshemligheter görs av [Fackförbundet ST](#) och du hittar den där poddar finns.

#### Utgivning

Webbtidningen ST-posten utkommer med 6 nummer per år. Nästa ordinarie nummer kommer fredag 24 april.

#### Bilder

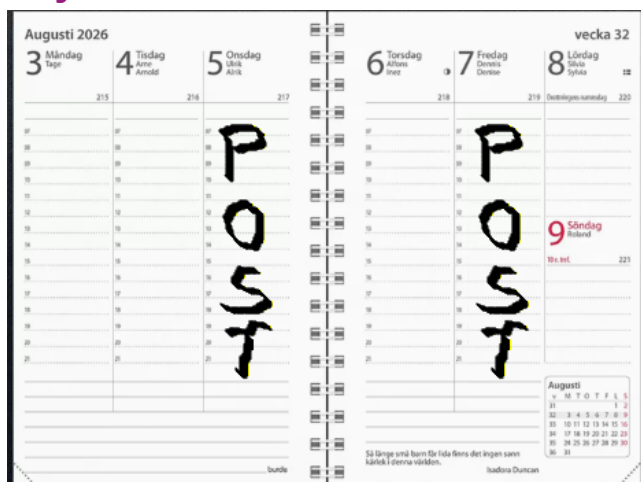
Samtliga bilder är våra egna om inte källan anges här: Sid 5 © S-O Bard, Karlskoga-Kuriren/Digitalt museum, sid 8 (nedre) © Milka Petrovic.

#### GDPR

Fackförbundet ST innehar utgivningsbevis vilket innebär att samtligt material som publiceras på förbundets webb och via förbundets mejlservrar är skyddat enligt upphovsrättslagen.

# Aktuellt

## Projekt Penta tar form



Projekt Penta har som utgångspunkt en frekvens på 2 fasta utdelningsdagar per vecka. Ett tänkbart scenario skulle kunna vara onsdag/fredag inom ett visst postnummerblock, men än finns inget formellt beslut i frågan.

I "Taktiksnack" tisdag 17 februari så kommenterade Nina Säfwenbergs från Transformationskontoret lite grann av den beslutade affärsstrategin och pågående aktiviteter under året. En av dessa när det avser AO Brev är att säkerställa ett lönsamt brevaffär så länge som möjligt.

Andreas Viefhaus, affärsområdeschef för brev fyllde sedan på med en föredragning kring pågående arbete inom brevtransformationen i syfte att anpassa verksamheten utifrån gällande läge, inte minst den politiska oviljan som kan skönjas kring beslut om regleringslättnader i postförordningen (se framsidan på föregående nummer av ST-Posten).

Av den anledningen har projekt Penta sjuösatts, på sätt och vis en sorts "Solo version 2.0", men ändå inte. Penta bygger som det är tänkt en modell där nuvarande "varannandags-utdelning" med omväxlande tjocka och tunna slingor (X/Y) ersätts med en modell där utgångspunkten är 2 fasta dagar per vecka och övriga 3 dagar utdelning utifrån de förutskattningar som gällt för tunn slinga, undantaget de områden där man hösten 2024 rullade ut Lillemor.

Det är viktigt i detta läge att påpeka att det formellt inte finns något slutgiltigt beslut om ett genomförande. Samverkan kring Penta och det förslag på upplägg som kommer att gälla har inletts centralt och sker vid behov även fortlöpande fortsättningsvis. I likhet med andra stora projekt så behöver man genomföra ett antal tester. Dessa kommer inte bara att involvera brevdistributionen, utan även terminalsidan med analyser av maskinprogram, olika simuleringar kring volymflöden och lagringsytor. Utöver detta behövs även involvering av övriga affärsområden utifrån förändrade transportupplägg och inte minst säkerställa fungerande IT-lösningar.

Från ST:s sida så stöder vi projekt Penta. Utifrån hur volymutvecklingen sett ut på brevsidan senaste åren så behöver PostNord göra Anpassningar och justeringar av organisationen som speglar verkligheten.

Det tråkiga och det som är den krassa baksidan är att Penta i likhet med de övriga organisationsförändringar som genomförts under i princip hela 2000-talet från "Bästa metod och framåt" kommer att innebära personalneddragningar. Hur mycket och i vilken utsträckning kommer förmodligen att se olika ut beroende på var någonstans. Vi får anledning att återkomma till detta framöver.

## Rapport från uppföljningsenkät till de som haft lönesättande samtal

Under perioden 17 december till 6 januari låg enkäten öppen för alla som haft lönesättande samtal under hösten 2025. Precis som föregående år så gick vi på grund av att enkäten låg ute under jul- och nyårshelgerna inte ut med några påminnelser, vilket gav viss påverkan på svarsutfallen, men inte på så sätt att det försvårade för oss att kunna dra några konkreta slutsatser.

- Fördelningen bland de som svarat låg ungefär 80 % PN Sverige och 20 % PN Group.
- Fördelningen inom de från PN Sverige var ungefär hälften/hälften mellan administration/produktion.
- 35 % var själva lönesättande chefer.
- 90 % hade läst förhandsinformationen som skickades ut i slutet av augusti.
- I ca 70 % av lönesamtalen nämndes ABC Leadership, i 15 % nämndes andra kriterier som enligt chefen vägde tyngre, i 15 % nämndes inga kriterier alls.
- Möjligheterna att själv kunna påverka lönepåslagen var mycket små. 9 % av de som svarat hade det, för 91 % var det nej. "Allt var förutbestämt" var det flera som svarade i fritextkommentar.
- Nöjdheten var delad, 66 % var nöjda, 34 % var missnöjda, bland dessa så var det just det faktum att det ansågs omöjligt att kunna påverka löneutvecklingen som var dominerande orsak.
- På sista frågan om man kan tänka sig att fortsätta med modellen så är det en stor majoritet, 76 % som svarat ja. 24 % var tveksamma eller negativa.

Vi tackar de som varit med och svarat. Utifrån utfallen kan vi nu dra igång dialoger med arbetsgivaren inför årets lönerevision. Vi återkommer i vanlig ordning med information innan det är dags.

**Per-Åke Alenius**  
[per-ake.alenius@postnord.com](mailto:per-ake.alenius@postnord.com)

**Theresia Dissel**  
[theresia.e.dissel@postnord.com](mailto:theresia.e.dissel@postnord.com)

# Insändare

## Varför ska jag bry mig om facket?



Wilma Zetterberg är 20 år, har nyss gått ut gymnasiet och jobbar extra på PostNord.

Här delar hon med sig av lite tankar kring det här med att vara med i facket ur ett ungdomsperspektiv.

Min kompis brukar säga: "Vad ska man med facket till?" Och det är faktiskt en bra fråga. Jag är en ung tjej som jobbar extra på PostNord och träffar massa jämnåriga på jobbet. Vi har noll koll på hur svensk arbetsmarknad funkar.

Och det är inte vårt fel – ingen har förklarat det.

### Så hur funkar det?

Sverige kör ett ganska unikt system. I stället för att ha massor av lagar så kommer arbetsgivare och facket överens själva om spelreglerna. Det har funkat sedan 1938. Låter flummigt? Jo. Men det funkar. Vad har det med oss att göra? Företrädare inom facket har varit usla på att förklara det här. Ingen bryr sig om gamla avtal från 1938.

### Men alla bryr sig om:

- Varför tjänar kollegan mer fast vi gör samma grej?
- Varför kommer schemat alltid försent?
- Kan chefen bara kräva övertid när som helst?

Det är där facket kommer in i bilden.

### Vad gör facket egentligen?

- Din lön – Kollektivavtalet säger vad du ska tjäna.
- Dina rättigheter – Semester, sjukdagar, arbetstider.
- Backup – Om något inte stämmer kan du vända dig till facket.
- Trygghet – Uppsägningstider, anställningsformer, sånt.

### Men allt förändras ju?

Exakt, så är det. Gig-jobb, distansarbeten, AI med dess möjligheter och utmaningar – arbetsmarknaden är inte som förr. Fackförbunden måste hänga med, annars blir man helt irrelevant. Varför ska du bry dig?

Allt det självklara – lön på kontot, planerad semester, att du inte blir sparkad för att du är sjuk – det är inte självklart. Det är saker som förhandlats fram. Men det fortsätter inte automatiskt. Det kräver att folk bryr sig och säger ifrån när något är fel.

Svaret: Du kan inte ta dina villkor för givet. Facket ger dig makt att påverka ditt jobb, (utan fackligt medinflytande bestämmer arbetsgivaren – om allt.

Och till er i facket som vill nå oss unga. Skippa en massa text som ingen läser. Prata med oss på riktigt och var där vi faktiskt är.

Wilma Zetterberg  
[st@postnord.com](mailto:st@postnord.com)

## Replik från Theresia Dissel



Till att börja med, så vill jag tacka dig Wilma för att du hört av dig och delat med dig av dina åsikter. Dom är faktiskt mycket värdefulla för oss, då det ger oss som arbetar fackligt en input till saker som vi behöver bli bättre på.

Jag vill dock först kommentera några av dina inspel:

- Att ingen har förklarat är faktiskt en företeelse som kan härledas till skolornas läroplaner. Förr i tiden gick man inom samhällsundervisningen in betydligt djupare på arbetsmarknaden och de olika parterna, det var även vanligt att representanter från fackförbund fick komma och hälsa på hos gymnasieklasser. Så är det inte längre.
- Att ingen ungdom bryr sig om gamla avtal från 1938 har du nog rätt i. Men betänk att de avtal som vi har på arbetsmarknaden i dag har sitt ursprung någonstans. Och kopplat till det du beskriver rörande olika förändringar så är det faktiskt så att olika teknikskiften mm också innebär att olika kollektivavtal behöver skrivas om och moderniseras.
- Självklart behöver fackförbunden hitta en ny arena för att även nå ut till ungdomar. Men det är något som det också jobbas på frekvent. Ett exempel på detta är Fackförbundet ST:s projekt "Fackligt arbete i ny tid" som syftar till just att nå ut till nya målgrupper på arbetsmarknaden.



## Inspireras av vår kampanj Kom igång!

Vad sägs om spännande erbjudanden, tävlingar, Wellnes-appen, startplats till Midnattsloppet (ja, du klarar det!) och en hel del annat.

[postnordplus.com](https://postnordplus.com)

# Inför årsmöte 2026

## Årsmötet 2026 pågår 4-10 mars



Forna tiders årsmöten lockade stora mängder deltagare och åhörare. Så här såg det till exempelvis ut när Handelsanställdas förbund i Örebro län summerade 1958 års verksamhet. Numera kör många föreningar digitala årsmöten.

Då börjar vi närma oss årsmötet 2026. Som framgår av rubriken ovanför så pågår mötet under delar av veckorna 10 och 11. Anledningen detta är att då mötena avgörs helt digitalt så ska alla ges chansen att gå in och rösta, varvid vi tagit till detta tidsutrymme.

### Handlingarna skickas ut under vecka 9

Under kommande vecka skickar vi ut handlingar till samtliga deltagare via e-post. I meddelandet finns dessa tillgängliga i form av en bilaga innehållande:

- Verksamhetsberättelse 2025
- Ekonomisk berättelse 2025
- Revisionsberättelse 2025 (ekonomi)
- Förvaltningsberättelse 2025 (verksamhet)
- Förslag på verksamhetsplan 2026
- Valberedningens förslag till ny sektionsstyrelse samt fastställande av arbetsplatsombud, skyddsombud och övriga val.

### Länk till årsmötet skickas ut 4 mars

På morgonen onsdag 4 mars öppnas själva mötet och en länk går ut via e-post. I likhet med senaste åren genomförs årsmötet i samarbete med Entergate Sweden AB och deras enkätverktyg EsMaker. Till skillnad mot andra tillfällen när vi använder EsMaker för olika enkäter så är årsmötet en öppen enkät, det går inte att rösta anonymt, utan alla deltagare har en egen unik inloggningslänk. Det är i slutändan dock enbart avdelningens revisorer och årsmötesansvariga som har tillträde till att se vilka som deltagit och lagt sina röster.

### Dagordning

Dagordningen följer i stora drag den ordning som handlingarna har presenterats. Det innebär att den som deltar i tur och ordning svarar på följande frågor:

- Om årsmötet varit utlyst enligt stadgarna (minst 4 veckor före)

- Godkännande av föregående års verksamhetsberättelse.
- Godkännande av föregående års förvaltnings- och revisionsberättelser.
- Beviljande av ansvarsfrihet.
- Val av ny sektionsstyrelse.
- Fastställande av arbetsplatsombud och skyddsombud.
- Val av representanter till avdelningens ombudsmöte.
- Val av revisorer och valberedning.

Vid vissa av punkterna finns möjlighet att kommentera och motivera sina svar.

Alla deltagare ges även möjlighet att få kopia på sina svar via e-post på näst sista mötessidan.

### Gällande val

Då det endast kommer att röstas en gång så går det inte att först avgöra vilka som blir ordinarie och sedan rösta igen för att utse ersättare. Det som avgör om en kandidat blir ordinarie eller ersättare alternativt inget, är antalet erhållna röster. Vid lika antal avgörs valet genom lottning enligt gällande regelverk i avdelningens stadgar.

### Utlottning

För att få upp intresset bland alla medlemmar att delta på mötet kommer vi även att lotta ut ett antal Sverigecheckar bland deltagarna:

- 1 vinnare får 5 checkar á 100 kr.
- 2 vinnare får 3 checkar á 100 kr.
- 5 vinnare får 1 check á 100 kr.

### Resultat

Efter årsmötet har stängt så kommer avdelningens revisorer tillsammans med undertecknade att genomföra en sammanställning av mötesutfallen och fastställa genomförda val.

I ST-Posten nr 2 som kommer i slutet av april kommer vi i vanlig ordning presentera utfallet av årsmötet inklusive representanter i de olika sektionerna.

**Kristofer Björklund**

[kristofer.bjorklund@postnord.com](mailto:kristofer.bjorklund@postnord.com)

**Magnus Näsström**

[magnus.c.nasstrom@postnord.com](mailto:magnus.c.nasstrom@postnord.com)

### Citatet:

**"El är inte en lyxvara. Det är en grundförutsättning för ett modernt samhälle – för jobb, industri och ett värdigt liv" ..**

LO:s ordförande Johan Lindholm går i sin fredagshälsning till attack mot politiken som han anser ha misslyckats med att säkra rimliga elpriser och att svenska konsumenter därmed utgör energipolitiska försökskaniner.

Källa: [LO Mediehus](#)

# Arbetsmiljö

## Test med fyra dagars arbetsvecka gav mindre stress och högre produktivitet



Under sex månader fick socialsekreterare och socialarbetare vid socialförvaltningen i Göteborg jobba en dag mindre i veckan eller sex timmars arbetsdag. Med befintlig personal och befintliga medel blev det varken dyrare eller mindre gjort. Men personalen blev både friskare, gladare och mindre stressade. Det genererade inte någon ökad kostnad. Kvaliteten bibehölls och det är positivt för klienterna vi är till för. *”Jag är så glad över resultatet och att våra medarbetare mår gott”*, säger Frida Johansson, HR-chef på socialförvaltningen nordost. *”Vi är mer effektiva, hinner med det som gör livet roligare och kan tack vare det göra ett bättre jobb”*, säger Lisa Willenhag, terapeut och en av de som fått gå ned i arbetstid.

Socialförvaltningen i Göteborg är en av 9 svenska arbetsplatser inom både det offentliga och privata sektorn som ingått i en pilotstudie kring drastisk arbetstidsförkortning. Resultaten visade sig hålla rakt igenom, enligt rapporten från Karlstad Universitet och 4 day week som samordnat projektet. Att forskningen faktiskt kan direkt förbättra folks liv känns värdefullt, säger Lena Lid Falkman lektor i arbetsvetenskap på Karlstad Universitet som tillsammans med Siri Jakobsson Støre genomfört studien.

Under de sex månaderna som de anställda haft reducerad arbetstid har både psykisk och fysisk hälsa förbättrats signifikant. Andelen som upplevde ångest sänktes med drygt 18 procentenheter.

Fint att höra hur de anställda mår bättre och om hur de kan längta till jobbet, hur de kunnat uppskatta hur de nu kunnat hjälpa sina föräldrar lite extra eller vara med sina barn. Någon som hade ett osynligt funktionshinder och kraschade varje helg, kunde nu sova ut på den lediga dagen och kunnat ha roligt på helgen, säger Lena Lid Falkman. Stressen minskade med 19 procent, trots att de anställda presterade samma eller mer än en normal 40 timmarsvecka. I flera fall ökade i stället produktiviteten och de anställda rapporterar själva att de fått både bättre arbetsförmåga av ökad fritid för familj, vänner och vila.

I studien ingick förutom socialtjänsten i Göteborg även bland annat ett arkitektkontor, en operationsavdelning och ett kommunalt energibolag.

Det är så lätt att tänka att antalet arbetade timmar in – output ut och ökar vi timmarna blir det mer gjort. Det kan också vara lättare att tänka att de som har kunskapsarbete kan vara mer fokuserade och jobba smartare. Men här har vi också elektriker, montörer och sjuksköterskor och det är samma effekt där, säger Lena Lid Falkman.

Finns det en risk för att det bara är en kortvarig effekt? Så är det. Resultaten ska tolkas med försiktighet. Studier i andra länder har kunnat visa att effekterna har gått tillbaka något över tid där siffrorna på stress inte förblivit lika höga. Men de har fortfarande varit bättre än vad de varit från början, säger hon. Sex månader har varit en hållpunkt. Därefter har verksamheterna kunnat välja om de vill fortsätta i ytterligare ett halvår för att kunna mäta effekten på längre tid.

En av de verksamheter som valt att fortsätta delta är socialtjänsten i Göteborg, så intressant och framgångsrika var resultaten, säger HR-chefen Frida Johansson. Men hon är samtidigt mycket mån om att framhålla att hon inte vill göra ett inlägg i den mellan arbetsgivare och fack polariserade debatten om arbetstidsförkortning.

Utifrån vårt perspektiv behöver vi följa det arbetsmarknadens parter vill. Vi tar inte ställning till om det är den bästa modellen. Vi kan bara konstatera att på de tre enheter vi testat modellen ser vi väldigt goda resultat, säger hon.

Källa: [Arbetsvärlden](#)

## FOCUS enkäten senareläggs

Normalt brukar mars månad innebära att den årliga FOCUS-undersökningen genomförs, men i år flyttas den över till hösten. Anledningen till detta är att en koncernövergripande enkät med frågor inriktade mot arbetsmiljö och hälsa kommer att genomföras under april månad.

Enkäten kommer vara likvärdig för samtliga medarbetare oavsett position och är framtagen i samarbete med konsultbolaget DSS+. Dem har samarbetat även med andra stora företag i liknande projekt.

Utifrån svarsutfallen kommer även riktade aktivitetsplaner att tas fram som vi eventuellt får anledning att kommentera i framtida nummer av ST-Posten.

Mikael Olséen  
[mikael.olseen@postnord.com](mailto:mikael.olseen@postnord.com)

# Bli Medlem du också

## ST inom PostNord

Ansvariga och Kontaktvägar

### Avdelningsstyrelsen



Theresia Dissel, Ordförande  
[theresia.e.dissel@postnord.com](mailto:theresia.e.dissel@postnord.com)



Per-Åke Alenius, Vice ordförande  
[per-ake.alenius@postnord.com](mailto:per-ake.alenius@postnord.com)



Mikael Olséen, Ledamot  
[mikael.olseen@postnord.com](mailto:mikael.olseen@postnord.com)



Magnus Näsström, Ledamot  
[magnus.c.nasstrom@postnord.com](mailto:magnus.c.nasstrom@postnord.com)



Ann-Sofie Dimblad, Ledamot  
[ann-sofie.dimblad@postnord.com](mailto:ann-sofie.dimblad@postnord.com)



Kristofer Björklund, Ledamot  
[kristofer.bjorklund@postnord.com](mailto:kristofer.bjorklund@postnord.com)



Marcus Pern-Zetterberg, Ledamot  
[marcus.zetterberg@postnord.com](mailto:marcus.zetterberg@postnord.com)

### **Övrigt**

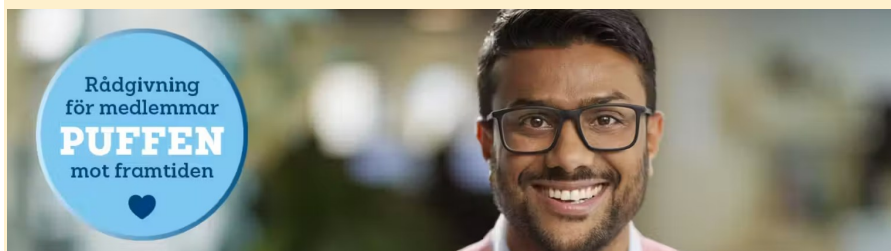
ST-Direkt 0771-555 444  
Internet [www.st.org/postnord](http://www.st.org/postnord)

### **Adress**

ST inom PostNord  
A5  
105 00 Stockholm

E-post: [st@postnord.com](mailto:st@postnord.com)

## Rådgivning kring försäkringar och pensionssparande



Alla medlemmar har rätt till kostnadsfri rådgivning från [Folksam](#) rörande översyn av försäkringar och pensionssparande.

Mötet sker digitalt och kan bokas via Bank-ID på denna [länk](#).

### Kolla gärna över att dina uppgifter stämmer

Det är viktigt att förbundet har rätt uppgifter om dig i medlemsregistret. Uppgifter om folkbokföringsadress hämtas exempelvis med automatik från SPAR-registret, men andra uppgifter, typ aktuell lön, anställningsomfattning, återkomst från långtidssjukskrivning eller föräldraledighet, samt e-postadress kan endast uppdateras av medlemmarna själva, samt av vissa förtroendevalda, men då på medlemmens begäran.

Uppgifterna ändrar du enklast genom att logga in med Bank-ID på [www.st.org](http://www.st.org) och därefter scrolla ned och klicka på "ändra mina uppgifter", alternativt att du kontaktar förbundets medlemsservice på telefon 0771-555 444.

### Bli medlem i ST



### Bli medlem i A-kassan



## Medlemsavgiften i ST inom PostNord

Månadslön före skatt	Förbunds avgift	Grundavgift a-kassan	Avdelnings avgift	Total avgift per månad
0-15.999 kr	179 kr	145 kr	40 kr	364 kr
16.000-17.999 kr	197 kr	145 kr	40 kr	382 kr
18.000-19.999 kr	213 kr	145 kr	40 kr	398 kr
20.000-21.999 kr	230 kr	145 kr	40 kr	415 kr
22.000-23.999 kr	248 kr	145 kr	40 kr	433 kr
24.000-25.999 kr	264 kr	145 kr	40 kr	449 kr
26.000-27.999 kr	281 kr	145 kr	40 kr	466 kr
28.000 kr eller mer	299 kr	145 kr	40 kr	484 kr

I ovanstående tabells sista kolumn framgår din totala medlemsavgift till ST inom PostNord. Avgiften består av tre delar:

1. Förbundsavgiften som varierar beroende på månadslön, max är 299 kr.
2. Grundavgift för a-kassan som är 145 kr från 1 januari 2026.
3. Avdelningsavgift som för närvarande är 40 kr.

Pensionärsmedlemmar betalar en årsavgift på 360 kr.

Studerandemedlemmar är helt avgiftsbefriade.

Studerandemedlem som går till aktivt medlemskap betalar 0 kr de första 3 månaderna och betalar därefter lägsta avgiftsklassen i 9 månader, oavsett inkomst. Nya medlemmar betalar en månadsavgift på 0 kr i 3 månader.

Har du frågor kring medlemsavgiften? Kontakta ST Direkt, som har öppet måndag-torsdag 8.30-16.30 och fredag samt dag före helgdag 8.30-12.00. Ring 0771-555 444 eller mejla dina frågor till [stdirekt@st.org](mailto:stdirekt@st.org).

# Sista sidan

## Värningskampanj även under 2026

Avdelningsstyrelsen beslutade på sitt januarimöte att den värningskampanj som körts under åren 2024-2025 kommer fortsätta även 2026.

Med andra ord har du som medlem möjlighet att kamma hem Sverigecheckar för varje ny medlem du värvar till ST inom PostNord. Bland de som blir värvade lottar vi även ut 3 vinnare varannan månad som får 500 kronor i Sverigecheckar. En av vinnarna från dragningen november-december är Madeleine från Karlstad som du kan läsa mer om här under.

**Avdelningsstyrelsen**  
[st@postnord.com](mailto:st@postnord.com)



Madeleine Johansson, 39 år, arbetar i Karlstad som brevbärare, har jobbat inom PostNord knappt 9 år. Trivs bra på min arbetsplats även om det finns vissa saker som kan förbättras, men så tror jag det är lite överallt. Jag blev varse om ST genom det lokala arbetsplatsombudet.

Kollade genom ST och jämförde med det fackförbund jag var medlem i, insåg att jag skulle dels spara en del, samt det kändes rätt att byta. Tycker genom diskussion med vårt ombud i Karlstad så är han vettig att diskutera och bolla idéer med. Han ser också till att vi är med i diskussionerna när det sker förändringar på arbetsplatsen.



## Vill du vara med?

Utlottning av 3 x 500:- varannan månad



Bland nya medlemmar drar vi tre vinnare som vardera får 500:- i Sverigecheckar

Bli medlem här



## Är du redan ST medlem?

Värva en kollega!

Kvittera ut 100:- för varje ny medlem du värvar

# Bilden



## Hittegods

Vi människor är fantastiskt duktiga på att tappa saker och ting. Årligen är det tusentals försändelser som inte når sina mottagare på grund av att adressen inte stämmer. Dessa går till Post- och Telestyrelsens enhet för obeställbara brev i Kiruna. Men också ett stort antal försändelser som har förlorat delar- eller hela sitt innehåll. Dessa samlas upp hos PostNord och bilderna visar hur det såg ut på LOSA-lagret i Rosersberg häromveckan. Samtliga föremål registreras i ett särskilt register över lösa föremål för att kunna återfinnas utifall förlusten anmäls på PTS webb eller reklamation hos PostNord kundservice.