

Årgång 39

MAGASINET

MEDLEMSTIDNING FÖR PAPPERS AVD 68

NR. 1 2021

Krönika

Bra arbetsmiljö är viktigt för vårt land

**Vykortet
Marocko**

**Ordförande har ordet
Minimilöner hotar!**





Minimilöner hotar!

Den svenska modellen är hotad! EU-kommissionens nya ordförande Ursula von der Leyen utlovar ett förslag om minimilöner.

En sådan reglering skulle hota den svenska modellen och riskera att pressa ner svenska löner. Syftet med förslaget är att utjämna löneskillnader uppåt mellan medlemsländerna. Tyvärr innebär det bara små förändringar i Sydeuropa – men drastiska försämringar i Sverige. Utanför Norden regleras inte arbetsmarknaden av dess parter (facket och arbetsgivarna). Där är politiker djupt involverade i lönesättningen med låga löner som resultat. Därför gillar arbetstagare i andra medlemsländer förslaget. Jag har förståelse för det. De ser det som en möjlighet att höja sina löner.

Men vi i Norden kommer att drabbas åt andra hållet om EU kräver minimilöner. Den svenska modellen bygger på att arbetsmarknadens parter, fack och arbetsgivare, tar ett gemensamt ansvar för lönebildningen helt utan statlig inblandning. Detta har visat sig vara mycket framgångsrikt. Många andra europeiska länder kan bara drömma om en liknande situation som vi har. Genom att ta ansvar har vi kunnat värna den svenska konkurrenskraften samtidigt som reallönerna har höjts. En förutsättning för den svenska modellens framgång är att parterna har kunnat träffa avtal om löner utan politisk inblandning och utan risk för politisk överprövning av det man kommer fram till.

Kommissionen kommer antingen att föreslå ett bindande direktiv eller en rekommendation. Med en större europeisk inblandning i arbetsmarknadsfrågor kommer kollektivavtalen att kunna överprövas av EU-domstolen. Då blir det i praktiken omöjligt för parterna att träffa hållbara avtal.

Vi förväntar oss att arbetsmarknadsministern och regeringen agerar kraftfullt i frågan och säkrar den svenska modellen. Jag gillar själva EU-idén. Den gör Europa starkare och säkrare. Men om priset blir sämre löner för många svenska arbetare är det dags att ställa frågan om det är värt att vara med i EU.

"Vi förväntar oss att arbetsmarknadsministern och regeringen agerar kraftfullt i frågan!"

Lönerevision är klar

Den lokala lönerevisionen är bakom oss. Löneökningen delades ut lika till alla. Så långt var det bra! Men vi kan tyvärr konstatera att vi blev blåsta på en retroaktiv lönehöjning för perioden då avtalsförhandlingarna förlängdes på grund av Covid-19 (1 april – 1 november 2020).

Nästan alla LO-förbunden har blåögt litat på att retroaktivitet är en solklar sak även för Svensk Näringsliv. Förhandlingarna litade helt enkelt på motparten och reglerade inte frågan skriftligt. Arbetsgivarna som är duktiga på två saker – att förvalta kapitalet och optimera vinsten – undvek att binda sig för kompensation och tog hem stora vinsten. Jag bedömer att bara Holmen Papper kommer att spara ca fyra miljoner kronor årligen genom utebliven retroaktivitet. Vi har försökt mildra skadan lokalt genom att kräva en symbolisk kompensation på tusen kronor per medlem. Det skulle kosta bruket ca 360 000kr totalt och bara under ett år. Tyvärr avisade ledningen vårt krav med hänvisning till den centrala uppgörelsen. Hoppas verkligen att den dyra läxan lär våra förhandlare något och att vi redan på nästa avtalsrörelse tar hem en del av förlusten.

Facket Försäkrar

Vid årsskiftet upphörde Facket Försäkrar-verksamheten hos LO, LO-distrikten och förbunden. Information om avtalsförsäkringar och pensioner kommer i fortsättningen att skötas av ett gemensamt bolag ägt av LO och Svensk Näringsliv. Bolagets namn är Avtalat. Det har ett verksamhetsmål att utbilda alla kollektivanställda om hur pension och försäkring via jobbet fungerar. Erfarenheten med det likaledes samägda företaget Fora är inte så positiv, men vi hoppas att förändringen blir minst lika bra som gamla lösningen och är försiktigt optimistiska.

Aleksandar



Långsiktigt hållbar

Övertygad om kollektivets styrka ska jag göra mitt i det här viktiga arbetet. Så slutar jag min första krönika i Dagens arbete för året.

Där skriver jag om det viktiga mångfaldsarbete som vi drar igång i år. Jag hoppas att ni på bruket i Hallstavik och Holmen som företag vill vara med. Att utveckla mångfaldsarbetet kräver ett tydligt ställningstagande av arbetsgivarna. Ledningen i varje koncern och på varje arbetsplats måste gå i täten vid varje förändring och i det här arbetet blir det särskilt viktigt. Långsiktighet och uthållighet krävs. Vi startar nu en arbetsgrupp där representanter från Unionen, Sveriges ingenjörer, Ledarna, Industriarbetsgivarna och Pappers ingår. Organisationernas representanter kommer eventuellt att kompletteras med några från bruken.

Vad är då mångfald på en arbetsplats? Tänk dig att den samlade skaran anställda utgör ett tvärsnitt av samhället. Människor med olika bakgrund och erfarenheter möts och arbetar mot gemensamma mål. Det ska inte begränsas till kön, religion, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, ålder och funktionsnedsättning. Variationerna kan vara många fler.

De första kliven kan vi ta med inställningen att de du möter kan du lära dig något av. Främjar mångfalden genom att se vad den du möter kan tillföra tack vare sitt sätt att vara annorlunda i förhållande till dig. Företagen kan anställa människor som är olika för att just olikheterna tillför fler dimensioner till laget. Vi strävar efter arbetsplatser där människor är öppna och välkomnar alla, där variationer i ålder, kön, sexuell läggning, etnisk bakgrund, religion och allt annat som gör oss till människor ses som den tillgång det faktiskt är.

Med rätt ledarskap alltså ett inkluderande ledarskap där mångfald är naturligt skapas innovationskraft och arbetsklimatet förbättras med en blandning av människor. Ska det bli verklighet av det här behöver vi hjälpas åt och alla på arbetsplatsen involveras. När vi får vara med och på-

"Tillslut handlar det om att bemöta alla människor med respekt, ge lika möjligheter och rättigheter!"

verka ökar vår vilja att ta ansvar. Till slut handlar det om att bemöta alla människor med respekt, ge lika möjligheter och rättigheter.

Det här är att ta ett steg framåt både för företag och samhälle. Det får inte stanna vid ett arbete mot mobbning, kränkande särbehandling och trakasserier. Inte heller ett bra arbete mot diskriminering är tillräckligt. Vi ska såklart fortsätta att markera mot och ta tag i överträdelser, utreda och aldrig acceptera att människor gör varandra illa på arbetsplatsen. Att människor behandlas eller missgynnas på grund av sin religion, sexuella läggning, etniska bakgrund, ålder eller kön är inte rimligt, även 2021 kommer det att vara omodernt och förlegat.

Du och dina arbetskamrater är varandras arbetsmiljö. Ge varandra möjligheten att vara sig själv så skapas en trivsam atmosfär på arbetet och ökar trivselen. Är du vald att företräda dina arbetskamrater och har ett förtroendeuppdrag i Pappers förutsätts det att du tar täten i det här men bara tillsammans lyckas vi.

Pontus Georgsson
Förbundsordförande



Covid -19 har påverkat mycket på arbetsmiljöutbildningar, vi behöver utbilda både nya och äldre skyddsombud, samt chefer och tekniker. Det är bra om chefer och skyddsombud går utbildningen samtidigt så att de kan prata ihop sig om hur man tex förbättrar arbetsmiljön på sina områden. Tyvärr har arbetsmiljöutbildningarna blivit inställda sedan 2019. Nu håller vi på att titta på digitala utbildningar, de är inte lika bra som fysiska utbildningar. Men vi måste ändå ha någon typ av utbildning. Har pratat med en del som håller på med utbildningar och de tror att tidigast i höst kan det lätta att man kan ha fysiska utbildningar för en grupp på ca 20 till 25 personer. Det är inte bra om det går så länge som minst 3 år innan vi kan återuppta arbetsmiljöutbildningarna. Därför måste vi hitta alternativa utbildningar under tiden. Det har kommit en hel del digitala utbildningar, men det är inte bara och ta vilken utbildning som helst. Det ska passa oss också för många av utbildningarna är bra dyra, det gäller också att utbildningarna lyfter oss i arbetsmiljökunskapen.

Skador: Under 2020 hade vi 4 olycksfall och en arbets sjukdom med sjukskrivning. Olycksfall utan sjukskrivning hade vi 48 st av. Tillbud 264 st. och riskobservationer hade vi 317 st. Vi ser att vi går åt rätt håll då vi har minskat skadorna med sjukskrivning. Tittar vi på totalen så har vi en skada i genomsnitt i veckan och det är inte bra. Därför det viktigt att vi skriver riskobservationer, för då har vi möjlighet att förebygga så vi slipper att skada oss, och så får vi en säkrare arbetsplats. Det är också viktigt att vi använder hjälpmedlen som vi har. Tyvärr är det så att hjälpmedlen inte alltid är i närheten när man behöver dem, men det är bättre att ta ett par minuter längre tid och gå hämta hjälpmedlen. Det kan ju vara så att man slipper att skada sig när man använder hjälpmedlen.

Det hände ett allvarligt tillbud, man pumpade glykol i dricksvattnet av misstag i norra delen av fabriken. Personerna upptäckte misstaget och dränerade direkt ledningen och man informerade omgående till avdelningens personal vad som hade hänt. Personalen på avdelningen informerade vidare till övriga i bruket och man uppmanade att inte använda kaffeautomaterna och inte dricka vatten i automaterna. Prover togs av vattnet på flera ställen i bruket, tyvärr fick man vänta länge innan provresultaten kom.

Efter ca. 2 till 3 veckor så fick man provsvaren som visade glykol i vattnet på norra delen av fabriken, men inte på övriga bruket. Då rengjorde man alla vatten- och kaffeautomater innan man fick börja använda vattnet igen i övriga bruket. Under tiden fick personalen hämta vatten i dunkar för att kunna dricka vattnet och vatten för kaffet. Händelsen anmäldes till arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket hade en digital inspektion, ledningen fick skicka bilder och utredningen till arbetsmiljöverket och åtgärderna som beskrev vad man hade gjort, och vad man kommer att göra framåt.

En mycket bra åtgärd var att man satte dit en backventil på dricksvattenledningen, och då har man så gott som eliminerat risken att detta skulle hända igen. Man gjorde tydligare märkning på ventilerna och ledningarna och så instruktioner. Arbetsmiljöverket var mycket nöjda med åtgärderna.



Backventil

Olycksfallen ska anmälas till Försäkringskassan och AFA försäkringar, vi lyckades nå målet 100 % som var äldre än 6 månader under december månad 2020. Det spelar ingen roll hur liten skadan är – den ska anmälas! Det är den närmaste chefen som gör anmälan, självklart ska den skadade vara med och gärna ett skyddsombud som kan delta.

AFA försäkringar har ändrat tiden från 10 år till bara 6 år, så det är viktigt att vi har koll på tiden. Även förra året hade vi ett par anmälningar som var fem år gamla som vi hann anmäla innan tiden gick ut. Det som kan hända är att man inte får någon ersättning om tiden har gått ut, eller om vi alls anmäler! Har man otur så kan man förlora pengar.

Nu har vi haft systemet ”aktiv” sedan juni förra året, d.v.s. att skyddsombuden godkänner åtgärderna för PIA-rapporter innan de blir godkända. Tyvärr har vi några PIA-rapporter som tar lång tid innan de blir godkända. Det skulle vara bra om närmaste chefen och skyddsombudet tittar på PIA-rapporterna tillsammans ibland eller systematiskt ca. en gång i månaden.

Under 2021 har vi ett olycksfall med sjukskrivning, vi har två olycksfall utan sjukskrivning. Tillbud har vi 8 st. riskobservationer har vi 11 st. fram till den 28 januari.

Ett nytt skyddsombud har vi fått på PM 12, skiftlag 6:

Maria Kärkkäinen.

Första frågan fick hon från sektionschefen från PM 12 om hon skulle vara intresserad att bli skyddsombud. Maria ville fundera på frågan, men det är ju ett fackligt uppdrag tänkte hon. Men Pappers avd 68 är överens med cheferna om att de kan påverka personalen för att få flera skyddsombud. Och så efter ett tag så fick hon frågan från 68:an om hon ville bli skyddsombud. Då svarade Maria att hon vill gärna bli skydds- och kontaktombud, skyddsfrågorna har alltid varit intressanta, säger hon. Maria har jobbat över 15 år i bruket, så hon har bra koll på olika arbetsuppgifter.

Tyvärr har vi inga utbildningar för uppdraget nu på grund av Corona, men hon har fått lite material för att läsa om arbetsmiljön. Så utbildningar får hon så snart det är möjligt.

Taisto Hautala

Arbetsställetshuvudskyddsombud



Maria Kärkkäinen



Det är en hel del prat om vad som är olycksfall och när det är arbetssjukdom. Olycksfall är det om man har drabbats av en tillfällig, plötslig eller oväntad yttre händelse d.v.s. någon slags yttre påverkan på sig - slagit sig, ramlat/snubblat, klämt sig, träffas av något, skurit sig etc.

Det händer ibland att man har gjort sig illa och så skriver man olycksfall, och ett par veckor efter så får man ont när man gör någonting men man har inte slagit sig, ramlat/snubblat, träffats av något etc. Då är det arbetssjukdom och det som skiljer är ersättningsfrågan. Det är Försäkringskassan som ska godkänna först arbetssjukdomen sedan går AFA Försäkring in och betalar ersättning för den delen som är skillnaden mellan vad du får från Försäkringskassan och lönen. Är det olycksfall så betalar AFA direkt mellanskillnaden. Ibland händer det att man får ont efter olycksfallet och måste sjukskriva sig. Då är det viktigt att man får läkarutlåtande, att det finns samband med olycksfallet, som man sedan skickar till AFA försäkringen.

Det här med Corona bara fortsätter och nu har myndigheterna ökat kraven på smittspårning. Från januari 2021 ska alla arbetsgivare göra en anmälan till Arbetsmiljöverket (allvarligt tillbud) vid misstänkt Corona-fall om personen haft symptom och jobbat med kollegor. Hall-

sta pappersbruk har gjort två anmälningar under januari 2021. Vi är inte ensamma om att anmäla. Under 2020 har Arbetsmiljöverket fått in cirka 5000 anmälningar om allvarliga tillbud kopplat till Corona.

Spårning Covid-19

Detta är en rutin vid sjukanmälan, anmäla allvarligt tillbud och registrering av sjukdomsfall med Covid-19 och personer som exponerats för Covid-19

Vid sjukanmälan till Bevakningscentralen

När en medarbetare ringer och sjukanmäler sig till Bevakningscentralen ska de ställa följande kontrollfrågor till den sjuke:

- Har du symptom* på Covid-19? Har du konstaterat Covid-19 (positivt testsvar)?

Är du hemma pga. att någon i ditt hushåll är konstaterad Covid-sjuk?

Om svaret är ja på något av ovanstående ska det rapporteras till:

- Arbetsmiljöingenjör Tomas Rosenblad, och HR-chef Elias Holmgren

Vi behöver: svaren på alla ovanstående frågor, anställningsnummer, namn och anställningsenhet på personen det gäller.

Vid hemgång från arbete pga. sjukdom

Vid hemgång ska chefen fråga den sjuke:

- Har du symptom* på Covid-19? Går du hem p.g.a. att någon i ditt hushåll är konstaterad Covid-sjuk?

Om svaret är ja på något av ovanstående ska chefen rapportera det till:

- Arbetsmiljöingenjör Tomas Rosenblad, och HR-chef Elias Holmgren

Hantering av ovanstående insamlade uppgifter

Arbetsmiljöingenjör kontaktar den sjuke och kollar:

- om den sjuke har jobbat och samtidigt varit misstänkt eller konstaterad smittad
- vilka han/hon jobbat med i sådana fall
- om Covid-19-test har beställts vid misstanke om smitta (har Covid-19-symptom)

Arbetsmiljöingenjör anmäler allvarligt tillbud om det finns risk att den sjuke har exponerat andra anställda för smitta.

Vid konstaterad smitta (positivt testsvar) och om personen varit smittad och jobbat registreras följande uppgifter:

1. Namn på de personer som har exponerats.
2. Vilken typ av arbete som utfördes.

3. Vilket eller vilka smittämnen, i riskklass 3 eller 4, som arbetstagaren exponerades för, i den utsträckning kunskap finns.

4. En beskrivning av hur exponeringen skedde.

De personer som har utsatts för smitta kontaktas och uppmanas vara vaksamma på eventuella Covid-19-symptom* och i sådana fall inte gå till jobbet.

Taisto Hautala

* Covid-19 symptom

De vanligaste symptomen:

- hosta
- feber
- andningsbesvär
- snuva
- nästäppa
- halsont
- huvudvärk
- illamående
- muskel- och ledvärk
- nedsatt lukt- och smaksinne
- diarré



Magasinet för dig som jobbar med arbetsmiljö

Följ oss för mer info!

🌐 [WEBB DAGENSARBETSMILJÖ.SE](http://WEBB.DAGENSARBETSMILJO.SE)  [FACEBOOK DAGENSARBETSMILJÖ](https://www.facebook.com/dagensarbetsmiljo)  [INSTAGRAM DAGENSARBETSMILJÖ](https://www.instagram.com/dagensarbetsmiljo)

Psst!
Prenumerera nu och få alla tidigare nummer på köpet!



Det talas mycket om förändringar nuförtiden. Om att vi lever i föränderliga tider och att vi måste förändras i takt med att omvärlden förändras. Det är givetvis sant. Men det stämmer inte alltid tycker jag. För det finns något som aldrig förändras. Som har varit sant i alla tider, är sant idag och kommer att vara det i framtid. Det är att om du vill förändra något, om du vill skapa bättre förhållanden på jobbet, i samhället och i hela världen, så måste du organisera dig. För Vi är starkare när vi har varandra.

Själv fick jag uppleva det när jag i tonåren började jobba på en bensinstation i Uppsala. Jag och mina arbetskamrater upptäckte hur vi kunde förändra genom att organisera oss fackligt. Så vi gjorde det. Vi ställde krav, höll ihop och fick igenom förbättringar på jobbet. Den insikten, om att vi är starkare tillsammans, har jag sedan dess burit med mig genom hela mitt fackliga engagemang. I LO-facken i Uppsala, på Transports förbundskontor, i Kommunals ledning och sedan i somras som andre vice ordförande i LO.

"Idag växer de mörka krafter som vill dela upp oss. Som vill ställa arbetskamrat mot arbetskamrat".

Det är en styrka vi verkligen behöver idag, för vi lever i hårda tider. En pandemi har slagit hårt mot hela vårt samhälle men framför allt mot LO-förbundens medlemmar, genom arbetslöshet men också genom smitta och allvarlig sjukdom. LO-förbundens medlemmar kan mycket sällan arbeta hemma. De utsätts dagligen för smittan, i sjukvård och handel, i kollektivtrafik och på förskolor.

Pandemin har helt enkelt satt det ojämlika svenska samhället i blyxtbelysning. Vi ser det tydligt i arbetslivet. Men vi kan också visa det i siffror. Förra veckan presenterade LO sin årliga rapport om inkomstskillnaderna mellan samhällets maktelit och vanliga arbetare. Den genomsnittliga inkomsten för en VD i ett svenskt storföretag motsvarar idag 60,2 industriarbetarlöner. För 40 år sedan

var siffran nio industriarbetarlöner. Klyftan blir ännu tydligare om vi jämför med andra yrkesgrupper. En näringslivstopp tjänar till exempel 67 gånger så mycket som en undersköterska och 80 gånger mer än en städare.

Inkomstklyftorna är alltså dramatiska, och de ökar. Vad kan vi då göra för att vända den här utvecklingen? Jag tror att kampen måste föras på flera områden.

För det första måste vi få ett mer rättvist skattesystem. De med de högsta inkomsterna måste betala mer. Vi föreslår höjda kapitalskatter och en särskild rättviseskatt på årsinkomster över en miljon.

För det andra måste vi fortsätta kampen mot arbetslösheten. Vi måste få en ekonomisk politik som prioriterar full sysselsättning. Men för oss måste kampen också handla om goda arbeten. Om bra anställningsvillkor och en mänsklig arbetsmiljö.

Sist men inte minst måste vi reparera vårt socialförsäkringssystem. I dag gör den ekonomiska otryggheten vid sjukdom att många tvingas gå till jobbet med symptom, trots den pågående pandemin. Alla borde inse att det är dags att reparera Sveriges trasiga sjukförsäkring. Det räcker inte med tillfälliga lösningar under coronapandemin.

Men om vi verkligen ska ha en chans att lyckas vända utvecklingen och göra Sverige mer jämlikt finns en viktig förutsättning. Vi måste bli fler som driver LO-förbundsmedlemmarnas frågor mot såväl arbetsgivare som politiker. Därför är organisering den viktigaste fackliga uppgift vi har.

Vi måste ställa oss de jobbiga frågorna: Varför lyckas vi inte behålla alla nya medlemmar? Varför klarar vi inte att

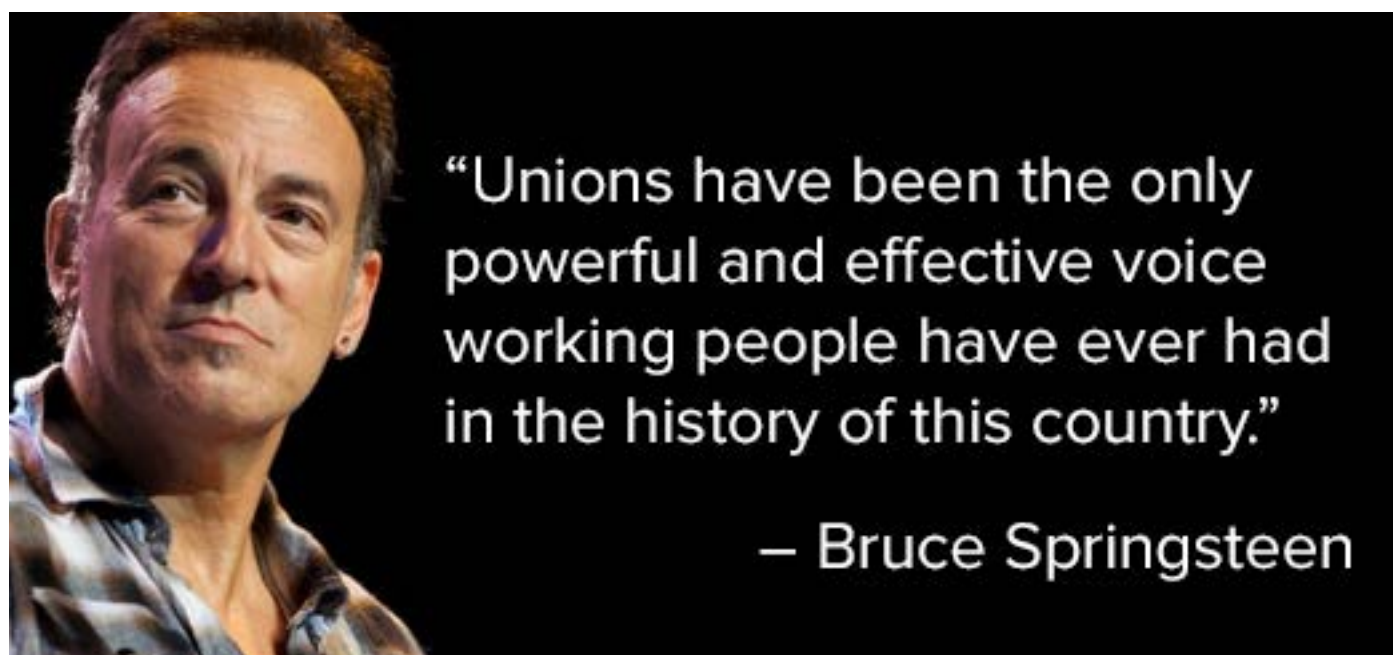
organisera fler utrikes födda? Varför är det inte fler unga som känner till vikten av att organisera sig i facket? Jag tror inte det finns några enkla svar. Men den viktigaste delen av svaret finns hos er som är lokalt fackligt aktiva. För det är på arbetsplatsen, i vardagen, som det fackliga engagemanget startar. Det gäller såväl på en bensinstation som på ett pappersbruk.

Vår organisering utgår från det fackliga löftet. Att aldrig någonsin arbeta till sämre lön eller villkor än de vi kommit överens om tillsammans. Det fackliga löftet är ett löfte om solidaritet och om det ska hålla kan ingen ställas utanför. Oavsett om vi är födda i Mogadishu eller Hallstavik, oavsett vilket kön vi har, vem vi väljer att leva med och vilka funktionsvariationer vi har. För varje gång någon ställs utanför gemenskapen, varje gång någon diskrimineras, varje gång vi låter arbetare ställas mot arbetare – då sviker vi det fackliga löftet och då blir vi svagare.

Idag växer de mörka krafter som vill dela upp oss. Som vill ställa arbetskamrat mot arbetskamrat. Som säger att en svenskfödd arbetare har mer gemensamt med sin arbetsgivare än med en arbetskamrat som är född i ett annat land. Inget kunde vara mer fel. Som arbetare har vi alltid mycket mer gemensamt med varandra än vi någonsin kan ha med en VD eller en riskkapitalist. För vi har samma drömmar, om bättre arbetsdagar och mer tid med våra familjer. Och vi är starkare när vi har varandra. För det är bara när vi håller ihop som vi kan bekämpa den allt mer aggressiva högern och börja bygga ett jämlikt samhälle.

Lisa Bengtsson

Andre vice ordförande LO





Man kan konstatera att under pandemin har arbetsmiljöfrågorna verkligen kommit i centrum för allas vår vardag. Vi har alla fått ställa om. För vissa har det inneburit att man jobbar hemifrån, men för de allra flesta LO-medlemmar har det inte varit ett alternativ. För att kunna upprätthålla samhället har istället LO-medlemmarna fortsatt gå till sina arbeten, med alla de risker det innebär. Både att ta sig till jobbet, och att på plats möta kunder, patienter eller kollegor. Jag tycker att de insatser som LO-medlemmarna bidragit med under den här pandemin inte får gå obemärkta förbi.

Nu höjer regeringen ambitionerna för arbetsmiljön, för att öka både tryggheten och säkerheten. Det är jag otroligt stolt över. Vi ska ha ett arbetsliv som ger trygghet, utveckling och god hälsa.

Jag har haft förmånen att under hela mitt vuxna liv på olika sätt få arbeta med arbetsmiljöfrågor. Jag tycker att vi måste ha höga ambitioner på området. Det som varit min kompass hela vägen är att skapa ett arbetsliv där alla får plats och alla behövs. Ett arbetsliv där man inte bara har

"I regeringens nya arbetsmiljöstrategi slår vi bland annat fast att reglerna måste ge samma skydd för både män och kvinnor, oavsett yrke, bransch eller sektor".

rätten till ett arbete, och med det en god lön som ger en frihet i sig, utan också "det goda arbetet". Ett arbetsliv som innebär att du och jag kan känna gemenskap och ger möjlighet att utvecklas var och en för sig, men också tillsammans med andra. Att få känna stolthet efter arbetspasset. Ett arbetsliv som är jämställt, hållbart och som utvecklar oss. Och självklart ett arbetsliv helt fritt från alla typer av diskriminering. Det måste vara vägledande när vi stakar ut vägen för arbetsmiljöpolitiken framåt.

Arbetslivet förändras, och det finns många skäl till att vi behöver en ny arbetsmiljöstrategi.

Det är uppenbart att vi har stora brister inom arbetsmil-

jön, på flera områden. Inte minst under pandemin har det visat sig inom välfärdsyrkena, där vi bland annat sett brist på skyddsutrustning, otrygga villkor och alltför hög arbetsbelastning. Arbetslivet ställer också helt nya krav på kunskap och kompetens, och teknikutvecklingen innebär att arbetsmarknaden och jobben förändras snabbt.

Men också detta att vi blir äldre och behöver jobba längre gör att vi behöver fundera över arbetsmiljön. Så att vi orkar ett helt arbetsliv. Det finns grupper på arbetsmarknaden som har så slitsamma jobb att man inte orkar hela vägen fram till pensionen. Vi ser också alltfler underentreprenörer, alltfler som jobbar på tillfälliga jobb och vi har utmaningar med arbetslivskriminalitet.

I regeringens nya arbetsmiljöstrategi slår vi bland annat fast att reglerna måste ge samma skydd för både män och kvinnor, oavsett yrke, bransch eller sektor. Därför ska vi se över arbetsmiljölagen ur ett jämställdhetsperspektiv. Vi utvidgar också nollvisionen mot dödsolyckor från att ingen ska dö på sitt arbete till att ingen heller ska dö av sitt arbete. Varje år dör tusentals människor på grund av arbetsrelaterade sjukdomar. Det kan handla om stressrelaterad sjukdom, suicid eller giftiga ämnen som framkallar cancer. Vi tar också ytterligare steg för att stoppa arbetslivskriminalitet och vi vill öka kunskapen om arbetsmiljö i samhället – från skolan till forskningen.

Jag vill betona att politiken naturligtvis har viktig uppgift, men för att säkerställa god arbetsmiljö i hela landet så krävs det skyddsombud, regionala skyddsombud, fackligt engagemang och arbete på arbetsplatserna. För det är först när det funkar hela vägen ut på varje arbetsplats som vi kan säkra en god arbetsmiljö. Min och regeringens ambition är att den politik vi levererar ska hänga ihop med det arbete som myndigheterna gör, som parterna bedriver och inte minst allra längst ut i samverkan på arbetsplatserna. Men också med forskning och andra viktiga aktörer, som till exempel företagshälsovården. Det måste hänga ihop.

Vi har en hel del jobb kvar att göra, men vi har också mycket att bygga på som är gott i dag. Vi ska komma ihåg att de allra flesta är nöjda med sitt arbete. Tre av fyra löntagare uppgav i en undersökning av Arbetsmiljöverket att de trivs på jobbet.

Det finns flera skäl till att vi behöver en ny arbetsmiljöstrategi, och varför det är så viktigt att höja ambitionerna för arbetsmiljöpolitiken. I grunden ger god arbetsmiljö inte bara en själv bättre levnadsvillkor, den utvecklar ock-

så individer och verksamheter. En god arbetsmiljö är själva nyckeln till kvalitet i välfärden, produktivitet, tillväxt och konkurrenskraft för Sverige. Bra arbetsmiljö är viktigt för vårt land.

Eva Nordmark

Arbetsmarknadsminister

Eva Marie Nordmark föddes 21 februari 1971 i Nederluleå församling i Norrbottens län. Eva är idag mest känd som arbetsmarknadsminister i Löfvens regeringen. Den rollen utövar Eva sen 2019. Men Eva är även känd som fackföreningsledare. 2011 var hon ordförande för TCO och tidigare förbundsordförande för fackförbundet SKTF före namnbytet till Vision 2011. Hon är också ledamot i Europafackets styrelse.

År 2018 utnämndes hon till riddare av Ordre national du Mérite för sitt engagemang för kvinnors rättigheter, sitt arbete för den sociala dialogen i Sverige och Europa och engagemanget för högre utbildning.



Eva Nordmark gästade vårt förbundsstyrelsemöte den 21 april 2020 och rapporterade om hundratusentals arbetstillfällen som räddats genom snabba beslut om möjligheter till korttidspermittering.

■ TYCK TILL OM INSOURCING AV FASTIGHET OCH FÖRRÅD

Den 1 september 2011 beslutade brukets ledning att outsourca bygg- och fastighetsverksamheten. ISS tog över både tjänster och personalen. Två år efter gjorde man samma sak och outsourcade förrådverksamheten. Sen 1 januari i år är de tjänsterna insourcade tillbaka till Holmen. Det är så roligt att se våra "ISS" medlemmar i Holmenoverallen. De är tillbaka! Deras jobb behövde aldrig outsourcas. Det är sällan att något annat företag gör jobbet bättre än vi själva kan göra.

När vi summerar ISS-tiden kan vi konstatera både positivt och negativt. Vi kommer sakna Anders Hammar, ISS-chefen som verkligen har visat hur en chef ska vara. Han var alltid mån om att personalen mår bra. Han visste att då presterar de som bäst. Ibland glömmar man det som arbetsgivare. Man satsar på underhåll av maskiner och glömmar personalen. Det vi inte kommer att sakna är ISS-lönekontor. Ett globalt företag med en totalt värdelös lönehantering. Vi kan lätt räkna de månader som våra medlemmar fick en korrekt lön. PM har passat på och ställt några frågor till våra medlemmar om själva insourcingen.

Aleksandar



URBAN ÄRFSTRÖM

UH CENTRALT

"Ja, det känns väldigt bra att komma tillbaka! Nu kanske får man rätt lön varje månad. Kan inte säga att jag kommer att sakna den tid som jag har jobbat på ISS. Men en sak var definitivt bättre - vi behövde inte stämpla in tider. ISS-ledning har helt enkelt haft förtroende i oss. Vi blev behandlade som vuxna!"



EMMA SJÖGREN

INKÖP

"Det känns verkligen bra att flytta över till Holmen. Jag tror att allt blir mycket lättare när vi är på samma sida som brukets övriga anställda.

Jag kommer att ha ISS-tiden som ett fint minne! Jag trivdes med att jobba där. Arbetssättet är stort sett oförändrat"



ÅKE NORDSTRÖM

UH CENTRALT

"Det är roligt att komma tillbaka! Många saker kommer bli mycket enklare.

En sak var klart bättre på ISS! Vi behövde inte beställa skyddsskor 6 månader i förväg för att få till dem rätt årstid."



Det bästa sparandet är det som blir av: **Börja redan idag!**

Pengar över som pensionär, drömboendet för familjen eller buffert om diskmaskinen går sönder. Det finns många anledningar att spara pengar men alla har de en sak gemensamt: det gäller att komma igång med sitt sparande.

Vi på Roslagens Sparbank är experter på pension och andra former av sparande; med vår hjälp är du snabbt igång – oavsett om det rör dig som privatperson eller ditt företag.



Vi finns där du finns: i Roslagen

Välkommen att ringa oss på 0176 - 770 00 för att boka ett möte: digitalt, via telefon eller på banken.

Vill du veta mer?

Titta på: Placera med Roslagens Sparbank

På vår hemsida finns filmer där våra specialister berättar om de senaste trenderna på finansmarknaden och går igenom aktuella rekommendationer inom sparande och placeringar.

roslagenssparbank.se/placera





Vi kan lätt konstatera att Norrtälje Tidnings chefredaktör idag är ett känt ansikte i den lokala pressen. Hans inlägg på tidningens Facebooksidan är alltid aktuella och intressanta. Nyfikna som vi är passade vi på och ställde några frågor till honom.

Vem är du Carl? Beskriv dig själv kort.

- Jag är en 36-årig journalist och publicist från Köping i Västmanland - som brinner för Norrtälje Tidning, familjen och allt som Roslagen har att erbjuda. Folk skulle nog beskriva mig som en glad och positiv person.

Du har ju bl.a. varit utrikeskorrespondent och nyhetschef på Expressen. Hur kom det sig att du hamnade i Roslagen och på Norrtälje Tidning?

- Vi blev förälskade i ett hus utanför Norrtälje för drygt fem år sedan. Sista året i Stockholm pendlade jag söderut innan det dök upp ett sportjobb på Norrtälje Tidning. Något år senare dök chefredaktörsjobbet upp. På den vägen är det. Vi tycker om mixen här med lite mer puls och tempo på sommarhalvåret innan det blir lite lugnare under höst och vinter. Passar familjen bra. Även variationen av hav, landsbygd och stad är en stor fördel.

Vad är det bästa med att jobba på (en lokaltidning som) NT?

- Mötet med människor. Att få chansen att lyssna på er som läser den här tidningen och vår tidning. Att se folk i ögonen och vara lyhörd oavsett om de berättar en intressant historia eller ger oss ris eller ros är viktigt för NT - och utvecklande. Vill därför passa på att be er höra av er till mig om ni har några tips om saker vi bör skriva om; något ni är upprörda över eller någon lokal framgång vi borde lyfta fram. Allt är intressant.

- Kärnan i vår journalistik är att låta människor från hela kommunen - komma till tals.

Dagspressen minskar generellt i upplaga – följer även lokaltidningen NT den trenden? Om så är, hur påverkar det tidningen?

- Utan att veta vilken källa som frågeställningen bygger på kan vi konstatera rent generellt att papperstidningarna blir färre. Så ser utvecklingen ut i hela landet. Däremot har ägaren Bonnier News tagit tillbaka den gamla strategin genom att tillsätta en lokal chefredaktör på varje ort och ge varje ansvarig mer lokalt mandat. (totalt finns det 40 dagstidningar i Bonnier News Local, tidigare Mittmedia). Norrtälje Tidning når fler än på många år. Varje dag cirka 36 000 bara via papperstidningen, detta är mätinstitutet Orvestos siffror. Det är mer än hälften av alla kommuninvånare varje dag. Därför kallar vi oss också "Din

dagliga nyhetskälla".

- På NT har vi arbetat mycket med att stärka ett redan lokalt varumärke och arbetat med att låta fler människor från fler platser, synas och höras. Det här har medfört att vi har tillväxt inom vår verksamhet kopplat till den så kallade läsaraffären och ökat antal prenumeranter. Detta är väldigt roligt men det skulle inte vara möjligt utan en engagerad publik, våra läsare. Idag vet alla publicister att det kan svänga snabbt. Men NT kommer alltid försöka beröra så många som möjligt varje dag.

Om det digitala läsandet ökar – kompenserar det upp- lagetappet av papperstidningarna?

- En anledning till ökningen är att vi har breddat vår journalistik. Som ni kanske har sett så satsar vi nu extra mycket på innehåll från Herräng, Hallstavik och Häverö med omnejd. Det är trevligt att vi blivit fler läsare i de norra kommundelarna. Jag hoppas att ni som läser det här vill följa med på tåget. Idag har vi en redaktör i Lina Sköld, som fokuserar på nyheter från det här området. Det är viktigt för oss att återigen kunna ha en lokalredaktör som kan ha detta fokus. NT står sig väldigt stark.

- Tittar vi på digital utveckling blir e-tidningen mer och mer populär som ersättare till den faktiska papperstidningen. I framtiden blir digital läsning viktig. Utvecklingen ser också ut så att det blir mer och mer prisvärt var-

je dag att läsa nyheter i en applikation eller på webbsajt. NT:s månadserbjudande ligger på under två kronor per dag. Det här handlar om att det blir mer och mer vanligt med att konsumera nyheter digitalt - prissättningen är mer gynnsam.

Ditt roligaste minne från journalistiken?

- Finns flera. Samtalet när jag fick erbjudandet att ta över Norrtelje Tidning är en höjdare. När vi bevakade israc-ing-SM i Hallstavik ett annat minne, tror det var -16 grader men vi hade en livesändning som varade flera timmar. Motorsport är viktigt för Roslagsborna - så även för NT. Att få bevaka och se fotbolls-VM i Brasilien var en pojkdrom som gick i uppfyllelse. En härlig mix även här ha,ha...

Det har kommit till PappersMagasinets kännedom att du gillar att bada i Herräng. Blir det nu också uppfris- kande vinterbad där?

- Vi har precis börjat med vinterbad! Vilken grej det här. Vi har faktiskt testat Uddhamnsbadet - tar tacksam emot fler tips på vart man borde vinterbada. Herräng är en underskattad plats, fin natur, det är en mäktig vy från i området intill marinan där havet öppnar upp sig.

Anders Lidén

ROBERT WAHLSTRÖM



Känslopeglingen

"Hur är det?"

Ögonen och leendet

andades medkänsla och vänlighet.

I sådant omfång

att hon faktiskt tänkte säga

hur det var.



Hallstaviks arbetare i gott sällskap

Ronald Åman m.fl. Pappers 100 år: Kamp, konflikt, kultur (Premiss förlag 2020, 192 s.)

"Vår historia säger mer om oss än vi kan ana, därför är den ett viktigt verktyg för att vi ska kunna förstå vår nutid och skapa vår framtid", säger ordföranden Pontus Georgsson i förordet till Pappers 100 år. Vid förra sekel-skiftet fanns två fackförbund vid massa- och pappersbruket. År 1920 slogs de ihop till Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers). Då var antalet medlemmar omkring 13 000. Rekordet 1961 på nära 52 000 kommer aldrig mer att uppnås. Inte på grund av bristande intresse för facket – anslutningsgraden är cirka 95 %, högst i hela LO. Medlemstappet beror på alla uppsägningar när papper inte efterfrågas som förr. Men Pappers är fortfarande ett stridbart förbund på LO:s vänsterkant.

I början stod striden skarp i bruksorterna om arbetares rätt att tillhöra en fackförening. Knystade du om facket fick du lätt sparken, svartlistades och vräktes från bostaden. Rättigheter vi upplever som självklara idag – a-kassa, säker arbetsmiljö, försäkringar, yttrandefrihet, medbestämmande, sjukpenning, pension, LAS, semester och

lön som räcker till livets nödtorft – har vi inte fått gratis. Dagens grundtrygghet kan vi tacka fackföreningsrörelsens modiga pionjärer för.

Om dem handlar bokens första mycket läsvärda del. Här berättas bland annat hur det nybildade fackets ordförande Petrus Wahlström avskedades "på grund av arbetsbrist" – just som en ny arbetare anställts: "... familjen hade sju minderåriga barn utöver en flicka som börjat arbeta. I den här vevan råkade också hans fru bryta benet och hamnade på lasarettet. När Wahlström därtill skulle hämta sin innestående lön så hade bolagets handelsfilial i Karskär lagt beslag på den för en mindre fordran!"

I boken presenteras kortfattat samtliga 173 tidigare och nuvarande Pappersavdelningar. Ett urval av dessa beskrivs utförligt i egna kapitel, däribland "sextioåttan" i Hallstavik. Krönikören Ronald Åman har haft en referensgrupp erfarna medlemmar till hjälp. Roger Berglund från avdelning 68 står för kulturdelen. I den rikt illustrerade boken finns bilder av Hallstafotografen Curt Larsson och ett tal av Roine Carlsson. Han började på Hallsta pappersbruk som 14-åring, blev snart lokal ordförande och kort därefter central ombudsman. Det stod inte på förrän han ledde hela Pappers, ett uppdrag som avbröts efter tolv år då Olof Palme tog in honom i regeringen. Roine Carlssons postuma bidrag är en färgrik beskrivning av fackpolitiska, tekniska och mänskliga förhållanden från 1950- till 80-talet.



Kalle Güettler hemma på Mobacken med förbundets nya historik

Fler än huvudförfattaren har bidragit med faktaunderlag och egna texter vilket inte alltid redovisas och gör boken stilmässigt ojämn. Vibeke Olssons "Pappers 100 år. Upp till kamp!" är en pärla. Där binds det förgångna ideologiskt ihop med nuet och framtiden. Men vissa kapitel kan ifrågasättas. Varför beskrivs somliga fackföreningar noggrant men inte stora, aktiva avdelningar som Kvarnsveden? I kapitlet om facket i Östrand står knappt ett ord om facket men två hela sidor om företagets tekniska innovationer. Och vad har ett idolporträtt av multi-vid:n Jan Åström att göra med arbetarnas 100-åriga kamp?

Trots att historiken saknar sammanfattande överblickar och en tydlig röd tråd är den mycket läsvärd. Gärna tillsammans med Pappersmagasinets temanummer 2020 (laddas ner från nätet). Där finns bild på vartenda bruk och fylligare text om respektive fack. Idag föryngras medlemskåren. Pappers 100 år passar väl in i förbundets kampanj UNG2020 och förtjänar en plats i hyllan hos gamla som unga – "... för att förstå vår nutid och skapa vår framtid."

Kalle Güettler

Recensionen tidigare införd i Norrtelje Tidning



Ur boken - Hamnpersonal i Hallsta 1975

PERNILLA WESTMAN



*Våran värld
är vårt liv
En stund att andas
Och det är vi*

*Våran rymd
är vårt hjärta
En puls en takt
Och det är vi*

*Vårat hav
är vårt blod
Den rinner och renar
Och det är vi*

*Våran sol
är vårt bränsle
den gör oss varma
och det är vi*

■ BILDREPORTAGE OMRULLNINGEN

Gummisnodden. Så har den ibland kallats – Omrullningen!

Omrullningsmaskin 12 eller Orm (ev. Omr) kort och gott. Egentligen en rullmaskin i miniformat. Dessutom mer eller mindre en prototypmaskin från den saligen insomnade tillverkaren Beloit. Jämngammal med grannen, d.v.s. EMB linje 1 från 1998. Ormen hade vissa födslovåndor när den kom och numera en och annan ålderskrämpa. Men på senare år har den fått en del åldringsvård och kärlek i form av förebyggande underhåll. Envisa rykten gör gällande att ett nytt styrsystem ligger och väntar. Ättestupan kanske ändå är en bit bort?

Gummisnodden då? Vid de tillfällen då det blir högt tryck i produktionen kan det behövas extra händer och fötter på andra platser och då stängs maskinen och omrullaren/operatören sträcker ut en hjälpende hand som ibland kan räckta ända ned i tex magasinet/lagret. En lång, elastisk hand. Som en gummisnodd ungefär!

Anders Lidén



Lasse träder i pappersspetsen genom ett s.k. underdrag



Spetsen fångas upp



Spetsen har gått igenom maskinen och hela arkets bredd ska tas upp på gummivalsen



Skarvning pågår



Pontus Ljungberg

Foto Smålandsposten

I förra PappersMagasinet presenterade vi konstnären Sven Ljungberg i vår serie om avdelningens konst. Vi berättade också att Sven 1942 gifte sig med Ann Margret Dahlquist också hon konstnär och författare. Sven och Ann Margret fick tre barn, två pojkar och en flicka som tragiskt dog vid förlossningen. Att sonen Pontus, född

1945, gick i föräldrarnas fotspår är kanske inte så förvånande med tanke på miljön han växte upp i.

Pontus Ljungberg är konstnär, tecknare och arkitekt och dessutom är han sedan 2008 chef för Ljungbergsmuséet i Ljungby som han också ritat. Som ny chef hade Pontus en vision att museet skulle bli länets Bildkonstmuseum. 2012 blev detta verklighet, Kronobergs läns Bildkonstmuseum.

Han finns representerad bland annat på Moderna muséet och Kalmar museum. Pontus har även ritat ridån vid Måltidens hus i Grythyttan. Han har ställt ut många gånger och är också skicklig porträttmålare vilket visas i porträtten av ärkebiskopen Anders Wejryd, fotbollsförbundets Lars-Åke Lagrell, krögaren Carl Jan Granqvist och för Gripsholms porträttsamling fotbollskändisen Gunnar Nordahl.



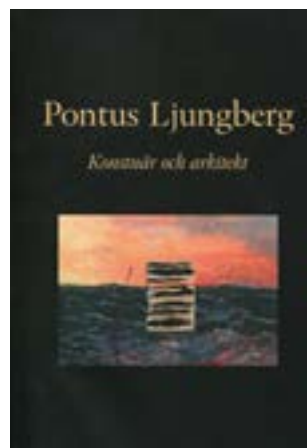
Pontus Ljungberg Hackspetten. Ser du inte hackspetten finns svaret på sid 25



Ljungbergsmuséet, Ljungby ritat av Pontus Ljungberg

1993 gav Lennart Rudström ut skriften "Den elektriska vinstocken" som berättar om några av Pontus Ljungbergs bilder och 2015 kom boken "Pontus Ljungberg – konstnär och arkitekt" med bidrag av bl a Olle Granath och Torsten Renqvist.

Pontus är förvisso en erkänd konstnär men når självklart inte upp till sin fars nivåer, vilket få konstnärer gör. Han tillhör inte heller de konstnärer som man springer på då och då. Att avdelningen äger en tavla av Sven



Bok om Pontus Ljungberg

Ljungberg är inte förvånande – han finns rikligt representerad inom arbetarrörelsens organisationer. Desto märkligare är det att vi i avdelning 68 även äger ett verk av Pontus Ljungberg. En tillfällighet av det ovanligare slaget.

Hackspetten är en färglitografi som avd 68 fick i present av Folkets Hus-föreningen i Hallstavik 1975 när vi firade 60-års jubileum.

Roger Berglund





PappersMagasinets profil den här gången heter Ulla Strandbergh. Sannolikt känd för alla som jobbat på bruket en lite längre stund - men här kommer den fullständiga storyn!

Ulla började på Hallsta och PM 3 på den tiden när PM 3 och Emballeringen var en egen enhet (1973) – dock är det något oklart vad det här kallades, men på hallstaspråk blir det väl närmast att jämföra med sektion.

1974 byggdes så den "Tysta jätten" - det var så PM 12 kallades! Detta innebar att också pack-kapaciteten måste utökas och då projekterades även emballeringens Linje 3 och 4. Naturligtvis fanns en packsal även innan L3 och 4, men den var i jämförelse hiskeligt omodern! Som medarbetare på sektionen hade Ulla ryckt in en del på den också. Under intervjun spekulerar hon i att det har varit fantastiskt att ha upplevt hela den här teknikresan. Att ha fått vara med på den gamla tiden när rullarna identifierades med "rullkort" som i stort sett kom åkandes på en lina fästa med klädnypor, vidare till de s.k. hållkorten, till kort med streckkoder för manuell avläsning till dagens automatiska dito. En emballerings-resa som tycks ganska förbisedd i historien - var finns tex bilderna? Kanske säger det något om synen på packeriet som enbart ett komplement, resonerar hon.

PM 3 på den här tiden, i synnerhet i jämförelse med den något yngre vägg-i-vägg-maskinen PM 11, var att jämföra med en grotta, menar Ulla. Det hade troligen att göra med att det var en äldre maskin men också med genom-

strömningen av anställda vid tiden. In- och utflödet var stort. Men många av hennes bekanta började samtidigt och många blev också kvar hela vägen. Ulla själv blev kvar på bruket i 45 år.

Hon gick över från PM 3 till Emb. i samband med nämnda projekt och blev då ensam bland alla finskorna, som hon uttrycker det. Relationsbyggandet gick lite trögt då de en aning äldre damerna mest föredrog att prata det egna modersmålet. Däremot fanns ett gäng som Ulla benämner som sina "goa gubbar". De var först något avvaktande och undrade säkert om en ung tjej verkligen skulle kunna klara av all teknik. Men avvaktandet gick snabbt över när teknik-farhågorna kom på skam.

De tidiga årtalen kommer något oredigerat när vi pratar, men de första spåren av det fackliga intresset kan i någon mån dateras till en grundutbildning på 1970-talet. Men riktig sprutt blev det först vid mitten av 90-talet. Då gick hon Pappers grundutbildning och blev invald som suppleant i avd. 68:s styrelse.

Efter ett omtag i skyddsorganisationen skulle varje skift ha ett eget skyddsombud (SO). Då frågade dåvarande arbetsställets huvudskyddsombud (AHSO) Putte Åhman om hon kunde tänka sig att bli SO. Lockbetet var en Ålandsresa - vilket var arvodet vid den här tiden! Ulla poängterar att Pappa Werner var en mycket viktigare inspiration än resan då han tidigare hade varit huvudskyddsombud (HSO) på bruket.

Alla utbildningar som ingick i SO-uppdraget kändes intressanta, några handlade om bemötandet av människor i kris – något Ulla fick stor nytta av, inte minst i de stora neddragningsprocesserna på Hallsta flera år senare! Det kändes som att det gick att göra stor nytta i SO-uppdraget, bl.a. för att arbetsgivaren lyssnade – kanske för att de inte riktigt såg det som ett fackligt uppdrag, säger Ulla och gör en fundersam min. Under SO-tiden hade hon annars sina käpphästar: Returhissen och dubbelpackshanteringen var två av dem. Tyvärr är det här fortfarande slitiga områden.

Under hela den fackliga tiden kändes det som bäst att ha en fot kvar på golvet, Ulla menar att det skulle ha känts svårt att driva frågor på "avstånd". I ett skede blev hon tillfrågad av valberedningen att träda in som ordförande för avd 68. Hennes krav var att i så fall dela uppdraget på en halvtid. Det var emellertid inte så valberedningen hade tänkt sig det hela, så det blev inget med det. När hon flera år senare blev HSO – på ett jätteområde med både pappersmaskinerna och ved/massa-linjerna – ville hon egentligen ha det på halvtid - men accepterade heltiden. Det hela slutade med att hon gick in i väggen och inte gick tillbaka i rollen!

Hon tycker att bolaget ofta visade god vilja i olika projekt men tyvärr klåpades mycket av viljan bort när det silades nedåt i organisationen. Tur då att skyddsombuden är med och styr upp så bra som det går!

Även utbildning har legat henne varmt om hjärtat, kanske även det med inspiration från pappan som tidigare arbetat även på företagets utbildningsavdelning. Ulla nämner att det i neddragningarna, Hallsta Ny Struktur, pratades mycket om kompetens och att minst treårig gymnasieutbildning ansågs nödvändigt för att överhuvudtaget vara aktuell för en anställning när det i själva verket var någon form av processutbildning som behövdes!

- Om det inte hade blivit Emballeringen hade jag velat jobba med utbildning, säger hon.

En given fråga i Profilen-intervjuerna brukar vara vad som har varit mest roligt/intressant – men här verkar svaret redan givet: Skyddsombudsrollen! Jag formulerar om frågan något. "Nämn något mer som legat dig varmt om hjärtat".

Vi kommer då in på kontaktombudsrollen (KO)! Enligt ett kongressbeslut på 90-talet skulle SO och KO-uppdraget inte vara skilda åt utan sitta ihop. Man kunde inte längre bara vara KO eller bara SO – man var KO/SO (eller SKO-ombud som några uttrycker det). Fördelen var att det var lättare att förstå att skyddsombudet var en facklig roll, nackdelen visade sig vara att det blev något svårare att värva till uppdraget. Uppdragen kompletterade annars varandra som hand i handske!

Så vad har varit mest givande under de fackliga åren? Har något varit bortkastad tid?

Det har absolut inte varit bortkastat då det har varit väldigt lärorikt! Jag har lärt mig mycket om mig själv och om andra människor. Överlag har det varit roligt och givande. Rätt var det är kommer vi in på styrelsen – kanske har det att göra med vad man kan lära sig om människor? Vad gäller styrelsemötena, fortsätter hon, var det skönt när styrelsen blev mer delaktig. Det hörde nog till tiden - men man måste och jobba hårt för att s.a.s komma ikapp tiden. Pusselbitar med ordning och struktur var också viktiga ingredienser i ett fungerande styrelsearbete.

Vilket avtryck tror du att du har gjort i sammanhanget?

Jag hoppas att jag har skapat ett engagemang och varit en bra förebild för att få in fler kvinnor i fackliga uppdrag.

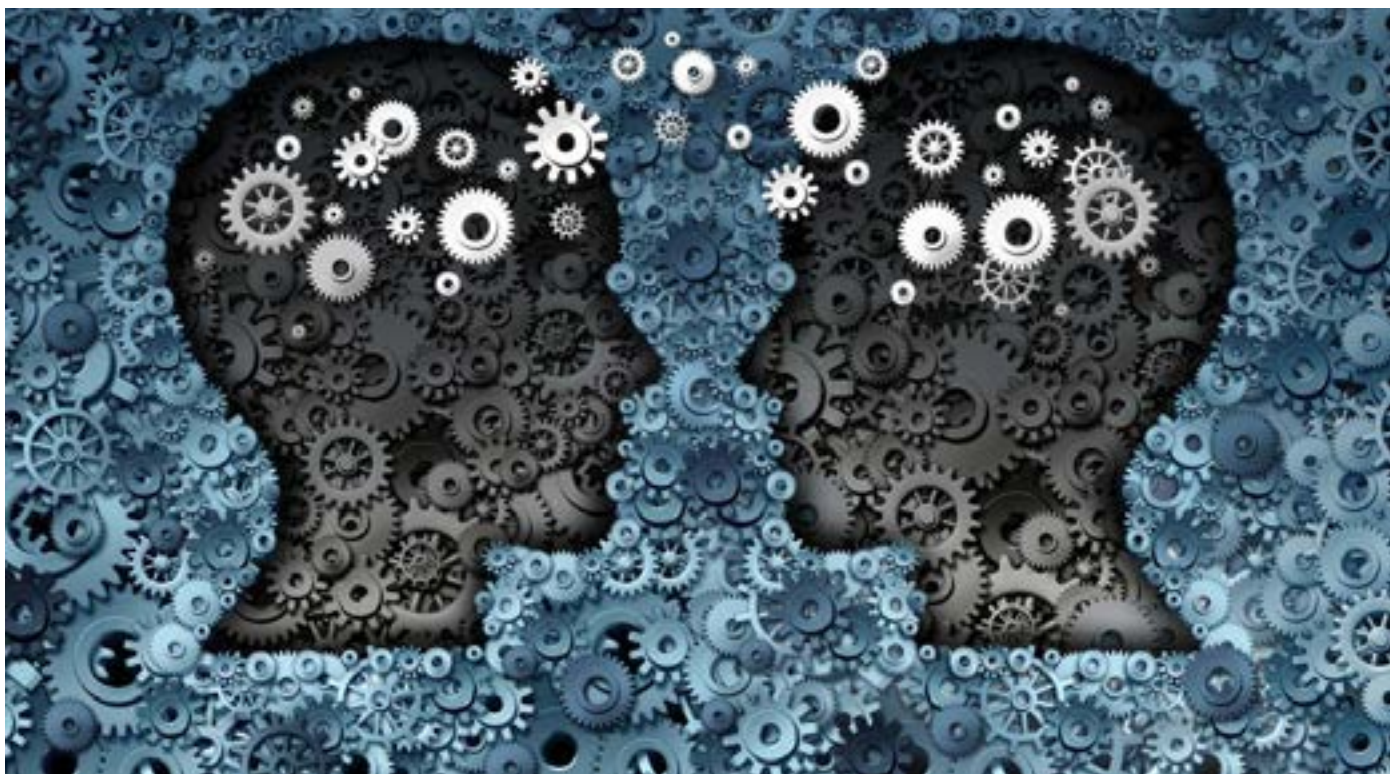
Vad gör du nuförtiden?

Jag hade möjligheten att gå hem några år tidigare – i mars är det fyra år sedan. Första sommaren gick bra men sen kom hösten och vintern. Det var tufft, jag hade ju lämnat arbetet, rutinerna och mycket av det sociala livet bakom mig. Jag sålde lägenheten i Hallstavik och flyttade till Stockholm. Det blev nog för många ändringar på en gång, spekulerar hon. Bra att jag har sommarstugan kvar här, under den eländiga och trista pandemin är det extra skönt att vara där ute och plocka. Och så har jag ju "Cykelbrudarna" som firade 10-årsjubileum förra året! Men om det får vi kanske återkomma till i ett annat reportage?

Anders Lidén



Ulla Strandbergh på omslaget till en LO-broschyr (1)



Bland färgglada irrläror

Några tankar kring pseudovetenskap inom psykologi

Har ni hört talas en psykologisk modell som förklarar våra personligheter och kommunikationsstilar utifrån fyra färger? eventuellt stött på metoden i någon utbildning? Känner ni till boken "Omgiven av idioter" av "beteendevetaren" Thomas Eriksson som beskriver denna metod? Enligt modellen är en röd person drivande, ambitiös och tävlingsinriktad, en gul entusiastisk, charmig och kreativ, en grön vänlig och pålitlig och en blå logisk och försiktig.

Mannen bakom metoden var den amerikanske psykologen William Moulton Marston som i boken "Emotions of normal people" framlägger en modell baserad på hur vi reagerar i olika situationer. Enligt denna finns det fyra övergripande personlighetstyper: Dominans, Inflytande, Stabilitet och Analytisk förmåga förkortat DISA för att göra metoden mer pedagogisk beskrev han dessa personlighetstyper utifrån fyra färger

I Sverige började den lanseras i början på 90-talet och den redan nämnda författaren Thomas Eriksson kom i kontakt med metoden när han arbetade som säljare åt

Nordea. 2011 kom hans bok "Bländverk" ut där beteendevetaren Alex King hjälper polisen att analysera misstänkta utifrån modellen. Boken fick bra mottagande och att Thomas som "beteendevetare" använde sin expertkunskap uppskattades av recensenterna. Detta resulterade i iden att ge ut en faktabok med titeln "Omgiven av idioter." Boken gick snabbt upp på försäljningslistan, vilket resulterade i fler böcker inom området och att Thomas har blivit en ofta anlitad föreläsare.

Men är modellen vetenskaplig? Om vi börjar med att titta på Thomas Erikssons nämnda bok så saknas referenser, vilket är grunden för all vetenskaplig litteratur. Enligt magasinet Filter så har Thomas ingen beteendevetarexamen och när han blir tillfrågad om varför han ändå kallar sig beteendevetare så blir svaret att: "Jag arbetar med beteenden och det är okej att kalla sig beteendevetare och arbeta inom ett väldigt brett yrkesområde som rör beteenden. Beteendevetare är ingen skyddad titel." Faktum är att Thomas, av föreningen "Vetenskap och folkbildning", utsågs till "Årets förvillare 2018" Med motiveringen att Eriksson "har lyckats vilseleda en stor del av det svenska folket att tro på ren pseudovetenskap och grova förenklingar."

Om vi tittar på Marstons teorier så gjorde han ett gediget arbete utifrån vetenskapliga ramar. Dock skedde detta på 1920-talet och ganska snart visade det sig att teorierna inte stämde och idag saknar de vetenskaplig grund. Trots att DISA metoden används flitigt inom teambuilding och liknande är den underkänd av "Stiftelsen för tillämpad psykologi."

En som har reagerat kritiskt på användningen av denna metod och även andra metoder som han kallar "poppsykologi", är psykologen Magnus Lindwall som har lyckats urskilja några mönster bland dem som sysslar med psykologiska frågor utan relevant utbildning. Några av dessa är: "Fake it 'til your make it" innebärande att ju mera människor du lyckas övertyga desto mer sant blir det du säger. En annan är den så kallade "Doning Kruger effekten" innebärande att poppsykologen har så pass bristande kunskaper att denne inte själv förstår de metodologiska felen.

En till som har reagerat är psykologen Jonas Hjalmar Blom. Enligt honom kan metoden tvärtom medföra att vi blir sämre på att förstå vår omgivning eftersom den leder till ett mer snävt perspektiv. Detta på grund av att vi missar att våra personligheter är både föränderliga och mångfacetterade. I stället kommer vi att leta efter sådant som bekräftar våra personligheter utifrån våra "färger."

Ytterligare en person som har reagerat på användningen av DISA metoden är psykologen Sara Henrysson Eidwall, som arbetar med att utveckla och granska vetenskapliga tester. I hennes arbete har hon kommit i kontakt med flera människor som har utsatts för DISA-analyser på sitt arbete. Att fördela varandra utifrån olika färger kan faktiskt, enligt Sara, leda till försämringar inom gruppen och till och med leda till mobbningstendenser, till exempel, då någon har en mindre populär färg. Detta har bekräftats av vissa av dem som Sara har kommit i kontakt med. Enligt henne bör vi istället koncentrera oss på att ta fram gemensamma mål och rollfördelningar för att kunna skapa teamkänsla.

Ytterligare en person som har reagerat på detta fenomen är psykologen Mattias Lundberg och tillsammans med psykologen Stefan Söderfjäll skrev han, för ett par år sedan, boken "Det är sant det stod ju i tidningen!" om hur vi ska undvika att bli lurade av poppsykologer. Här tänker jag avsluta med att citera Mattias råd hur vi bör agera om någon, mindre nogräknad, chef vill tvinga oss att gå på någon liknande kurs.

"Den som känner sig tveksam till att delta i en ovetenskaplig föreläsning eller kurs på jobbet kan ställa följande frågor till sig själv eller sin chef:

1. Hur mycket är du beredd att utmana din chef?
2. Fråga varför ni ska göra det här?
3. Ställ de kritiska frågor som chefen borde ha ställt till sig själv: Hur kom du på att ni skulle använda just den här metoden? Vilka andra metoder har valts bort?
4. Prata med facket.
5. Om inget annat fungerar: Gå till medierna.

Källa: Mattias Lundberg, psykolog"

Robert Wahlström

Medlem i avd 68

Referenser

Innehållet i texten bygger på följande material:

<https://magasinetfilter.se/granskning/omgiven-av-idioti/>

<https://www.dn.se/kultur-noje/kulturbatt/ovetenskapliga-farglaror-skapar-svartvitt-tankande-i-omgiven-av-daliga-chefer/>

AVDELNINGENS KONST



Pontus Ljungberg Hackspetten - här sitter den



Förra året blev det ett ovanligt 1 maj-firande, inga stora demonstrationer eller möten kunde äga rum p g a pandemin. Centralt, och kanske även lokalt, blev det istället ett digitalt firande. Ett undantag var Hallstavik där Pappers avd 68 ordnade ett corona-säkert 1 maj-firande utanför fackexpeditionen. Vad som kommer att hända 1 maj i år vet vi ännu inte.

1 maj har firats världen över sedan 1890. Det var den 2a Internationalen som i Paris 1889 beslöt att uppmana världens arbetare att göra dagen till en demonstrationsdag där man skulle framföra kravet på 8 timmars arbetsdag, även kravet på allmän rösträtt kom tidigt att dominera. Till Roslagen kom 1 maj första gången 1904 då man i Norrtälje ordnade en demonstration. I Hallstavik hölls en demonstration 1916 som vi tror är den första här.

I 1 maj-tågen har man inte bara burit fanor, plakat och banderoller. Ett Förstamaj-märke att fästa på kavajslaget eller kappan har varit lika givet. De första fyra åren bars ett rött tygband med texten 8 timmars arbetsdag. Vid regn färgade dock bandet av sig och från 1894 ersattes det av ett pappmärke. Varje år kom ett nytt pappmärke fram till och med 1911, oftast trycktes dessa på Wilhelmssons Boktryckeri i Stockholm som var arbetarrörelsen närstående. 1912 lanserades en röd tygros som följdes upp året efter med en röd prästkrage. 1914 återkom tygrosen och

den blev sedan kvar ända fram till 1930. Eftersom partiet centralt inte framställde några pappmärken under denna tid började lokala partiföreningar att själva göra egna 1 maj-märken i papp att bäras istället för eller tillsammans med tygrosen. Också syndikalisterna och kommunisterna gjorde egna märken.

1931 kom ett helt nytt märke – ett runt metallmärke med texten ”1 MAJ”. Motivet var en fladdrande fana mot en bakgrund av en uppåtstigande sol. Tanken utan ett årtal var att märket skulle kunna vara återkommande åren framöver. Så blev det inte. Redan 1932 kom ett märke med August Palm avbildad, dock inte namngiven. På märket står något kryptiskt ”Till 50-års minnet” – av vad då?! Vad jag kunnat lista mig till är det troligen till minne av Palms första socialistiska tal i Sverige. Det skedde visserligen i november 1881 och stämmer inte riktigt med 50 år men är ändå närmare 1 maj 1932 än 1 maj 1931 och vi får väl ha överseende med den detaljen.

Efter August Palm följde Fredrik Sterky, Axel Danielsson och 1935 Hjalmar Branting och därmed var de första pionjärerna avklarade. Sterky och Danielsson hade redan funnits med, tillsammans, på pappmärket 1900 då de båda avlidit inom 14 dagar runt sekelskiftet. Efter 1935 infördes en ny princip – vartannat år skulle en partiföreträdare avbildas och vartannat en från den fackliga rörelsen. Så

fortsatte det fram till mitten av 60-talet då olika teman tog över t ex Ökad jämlikhet. Personporträtt har ändå förekommit då och då, senast 2007 med Sten Andersson på märket. Några bl a Olof Palme har funnits med vid två olika tillfällen. Österrikes förbundskansler Bruno Kreisky avbildades 1991 och är den enda utländska person som funnits på socialdemokraternas märken. Han levde i exil i landet under kriget. Hos kommunisterna har både Marx och Lenin avbildats.

Kvinnorna har varit få. Anna Sterky var först 1940. Hon var ursprungligen från Danmark, gifte sig med Fredrik (se ovan) och var bl a ordförande i Kvinnornas Fackförbund. Efter henne är det bara Signe Wessman (1954), Alva Myrdal (1987) och Anna Lindh (2004) som förärats ett 1 maj-märke.

Det finns också några kuriositeter i märkeshistorien. 1971 skulle Gustav Möller pryda 1 majmärket. När leveranserna tagit fart upptäcktes att Gustav var felstavat, man hade skrivit Gustaf. Präglingen stoppades och man försökte dra tillbaka så många felaktiga märken som

möjligt. Därefter trycktes en ny upplaga med rättstavat namn. Men det finns alltså två olika märken från 1971 ute på marknaden. År 1977 hade man tagit fram ett märke med texten Arbete och Trygghet. Några få provmärken var tillverkade när beskedet om Ernst Wigforss bortgång kom. Snabbt ändrade man sig och tog istället fram ett nytt märke med Wigforss avbildad. Jag har haft turen att få tag i ett av dessa provmärken till min 1 majsamling.

1985 var Per Albin Hansson på märket och det märket gjordes även i en tjockare, emaljerad och förgylld variant som såldes till förmån för Per Albin-fonden. Till sist kan nämnas att år 2000 fick Lasse Åberg uppdraget att rita det årets 1 majmärke med budskapet "Alla behövs – Stoppa rasismen", även det märket gjordes i två versioner – dels ett vanligt märke dels som en kampanjknapp. Årets märke har vi inte sett än men det blir det 128:e s-märket i 1 maj historien.

Roger Berglund



1894 - det första märket



1899 års märke



1992 ersattes den raka nålen med en pins-fattning på märket. Tygden i rosens blomma gjorde att märket vred sig och ofta hamnade upp och ner.



Det första metallmärket 1931



Det indragna märket 1977



Anna Lindh år 2004



1909 - motivet föreställer tre 8or i förening. 8 timmars arbetsdag - 8 timmar fritid - 8 timmar sömn



1939 SAP 50 år



Bruno Kreisky



1 maj märke från 2017



Lasse Åbergs märke

■ HALLSTAVIK I GAMLA VYKORT HALLSTA SKOLA

Ioch med detta nummer av PappersMagasinet inleder vi en ny serie – Hallstavik i gamla vykort.

Bildvykort började användas i slutet på 1800-talet och hade en storhetsperiod i början av förra seklet. I och med de digitala bildernas genombrott har intresset för gamla ”hederliga” vykort minskat.

När det gäller Hallstavik är det självklart bilder av pappersbruket som dominerat genom åren men som god tvåa kommer bilder från Hallstaviks skola och vi tänkte börja med dessa.

Före pappersbrukets tillkomst gick barnen från Hallsta i Gottsta småskola och Ytterby folkskola. När bruket togs i drift hösten 1915 flyttade många familjer till Hallsta och antalet barn ökade kraftigt. Samma höst togs de första spadtagen till en ny skola som kunde invigas ett år senare. Då riktades kritik mot att nya skolan var alldeles för stor och påkostad men redan efter ett år påbörjades diskussionen om ännu en skolbyggnad. I november 1921 påbörjades arbetet med den nya skolan och 23 augusti 1924 kunde den invigas. Då hade även gymnastikhus och två lärarbostäder byggts.

Roger Berglund



Portalen till skolgården



Första vykortet på nya skolan 1924



Flygvy över skolan



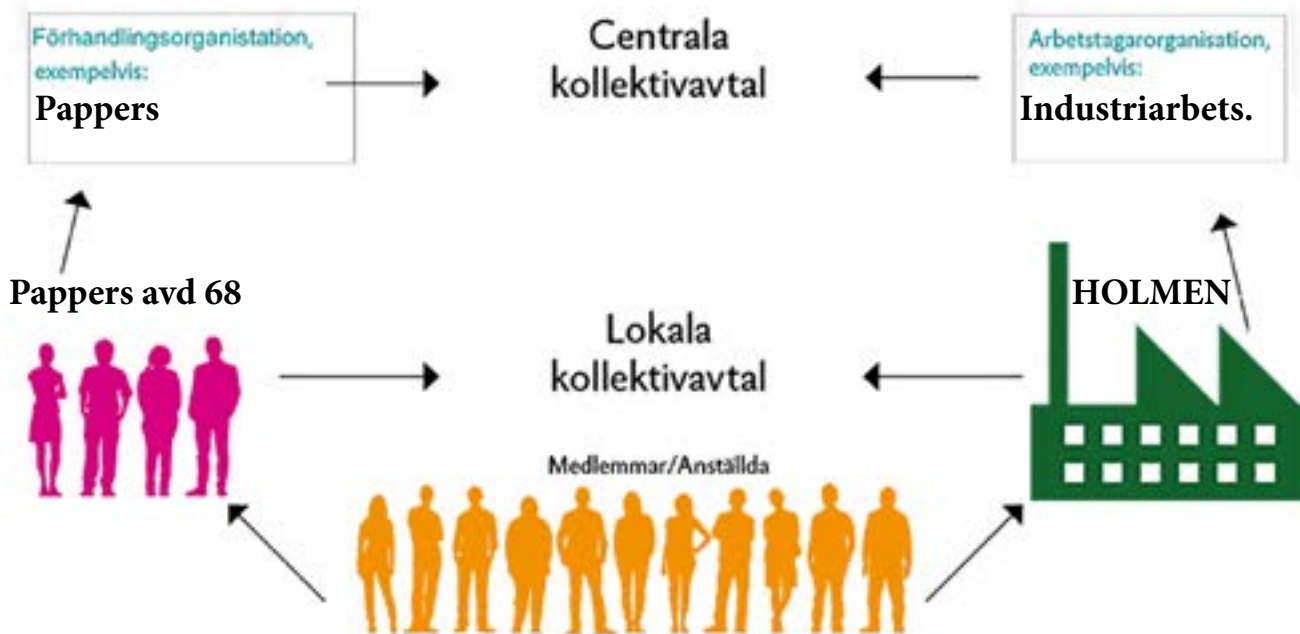
Första folkskolan i Hallstavik klar 1916



Gymnastiksalen har fått ett eget vykort



Den svenska modellen



Vi går mot ljusare tider! Vardagjämningen är i fagorna – tidpunkten då ljuset vinner över mörkret! Dessutom har vaccineringarna mot covid-19 startat, även om det går lite trögt. En ny president är installerad. Positiva tecken som förhoppningsvis ger nya förutsättningar i tillvaron.

Men fortfarande återstår så klart väldigt mycket innan det blir som ”normalt” igen. Det gamla normala känns trots allt bättre än det nya normala vi levt med en tid!

På det lokala planet har vi kunnat se att det mesta av det planerade helt enkelt inte gått att genomföra. I det fallet är vi inte unika. Dock tipsade vi i förra Äpplet om (digitala) studiecirkel som kanske skulle kunna gå att genomföra. Därmed står inte heller Äpplet riktigt att känna igen längre! Fortfarande ska självklart inriktningen vara kunskap – men den här gången på ett lite annorlunda sätt än tidigare!

Här tänker vi ge oss i kast med att någorlunda koncist men utan att djupa ner i alla avgrunder och utan alltför tunga

år försöka syna skummet av det ständigt aktuella fenomenet ”den svenska modellen”! Vilken utmaning, va!?

Alltså – den svenska modellen? Många har garanterat hört uttrycket och tror nog inte att det handlar om någon catwalk i Gamla Svedala eller annorstädes. Snarare handlar det om en politisk idé eller möjligen något av ett oskrivet samhällskontrakt.

Det kan redan nu avslöjas att viktiga nyckelord är: Maktbalans, facket, arbetsgivarorganisationer och kollektivavtal! I Sverige har vi nämligen ett unikt sätt att styra över löner och andra villkor på arbetsmarknaden. Den svenska modellen handlar om att det är arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna som förhandlar om vad som gäller kring löner och villkor utan politisk inblandning (oftast...)! Det första kollektivavtalet kan sägas tecknades redan 1938 av LO och SAF (nuvarande Svenskt Näringsliv), i det s.k. Saltsjöbadsavtalet.

Hur kom det då sig att man faktiskt kunde komma överens om något så pass stort? Jo, i början av 1930-talet hade

vi i Sverige flest dagar med arbetskonflikter i hela Europa! Det här var något som inte politikerna fick bukt med. Från olika håll kom påtryckningar om att lagstifta om regler för stridsåtgärder – känns det här kanske igen från våra dagar? Genom Saltsjöbadsavtalet kunde parterna på arbetsmarknaden komma överens utan lagstiftning! Men lagstiftning finns alltså runt arbetsmarknaden men då handlar det om tex semester, arbetstid och anställningsskydd. Dock finns ingen lag om ”minimilön” – vi återkommer strax till detta fenomen – istället har vi kollektivavtalens ingångslöner. Modellen förutsätter dock att parterna är starka och att många är medlemmar i facket. Om många färre väljer att bli medlemmar kan fackförbunden inte sägas representera dessa – och den svenska modellen faller..!

Sammanfattningsvis slogs alltså en norm fast om att arbetsmarknadens parter skulle sluta avtal utan inblandning av regeringen och vips - så är vi framme vid grunden i den svenska modellen!

I den mån en catwalk ägde rum kan den möjligen sägas ha ägt rum på Grand Hotel i Saltsjöbaden i december 1938!

För att komma vidare med att begripa den svenska modellen är det bra om vi förstår fördelarna med kollektivavtal: Svensk arbetsmarknad har alltså en arbetsrättslig lagstiftning som kompletteras med fler och bättre villkor genom kollektivavtal – som anpassas och reglerar villkoren utifrån de olika önskemål och behov för den bransch eller arbetsplats som de ska gälla för. Jämför man med lagstiftning så hålls vid varje avtalsrörelse en diskussion om innehållet. En regelbundenhet uppstår och besluten kommer närmare aktuell bransch och/eller arbetsplats!

Trots att arbetsmarknaden givetvis är mer komplex idag än på 30-talet lever andan kvar.

Fortfarande är det parterna på arbetsmarknaden som tillsammans reglerar villkoren, det skaver emellanåt, men funkas någorlunda bra fortfarande.

1997 kom Industriavtalet och detta har av somliga betecknats som en sentida uppföljare till Saltsjöbadsavtalet. 2007 började förhandlingarna om ett nytt huvudavtal mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv. Förhoppningen var att gjuta nytt liv i Saltsjöbadsandan. Dock lämnade Svenskt Näringsliv förhandlingarna.

Vi ska inte heller glömma staten och politikens bidrag till modellen – alltså förutom att den håller sig borta från avtalsrörelserna: Genom en aktiv finanspolitik och statliga investeringar under lågkonjunkturer och en mer återhållsam politik under högkonjunkturer skulle arbetslöshet

motverkas. Inte heller att förglömma är den aktiva arbetsmarknadspolitik!

Saltsjöbadsavtalet är fortfarande aktuellt men det finns hotbilder. Exempelvis finns politiska partier som vill ändra arbetsrättsliga lagar - och styra lönebildningen genom politiska beslut! Ett annat hot är att EU-lagstiftning kan påverka den svenska modellen.

Tex kan nämnas Lavallagen som kom 2010. Den bestämmer hur utländsk arbetskraft ska behandlas i Sverige. Lagen kom till efter ett utslag i EG-domstolen som menade att Byggnads blockad av ett lettiskt skolbygge i Vaxholm stred mot EU-rätten. Byggnads å sin sida menade att de lettiska arbetarna skulle ha lön enligt svenskt kollektivavtal – de jobbade ju i Sverige. Hur förhåller sig egentligen Lavallagen till den svenska modellen? Åsikterna går isär och åtminstone LO vill skrota lagen.

Tidigare i texten lovade jag att återkomma till minimilöner – vilket är ett annat hot mot den svenska modellen. EU-kommissionen har nyligen lovat att presentera ett förslag om minimilöner. Kommissionen tänker att det här ska utjämna löneskillnaderna mellan länderna. En reglering av det här slaget kan innebära antingen ett bindande direktiv eller en rekommendation.

Hotet i förslaget om minimilöner ligger ju i att vi i Sverige har en modell där arbetsmarknadens parter ansvarar självständigt för lönesättningen utan inblandning från politiken.

Nu går det att begripa att andra länder inom EU med andra modeller för lönesättning och låga lönenivåer skulle kunna vinna på ett system med minimilöner. En lagstiftad eller reglerad generell minimilön skulle däremot riskera att fungera som en press nedåt på svenska löner.

EU-kommissionen har uttryckt ett löfte om att man ska ta hänsyn till Sverige och andra länder som har kollektivavtal. Oklart är det dock vad det löftet innebär. Blir det ett direktiv innebär det att det blir obligatoriskt för medlemsländerna att införa lagstiftning eller att införa minimilöner i kollektivavtalen.

Så genom denna snabbspolning i ämnet den svenska modellen skulle vi kunna konstatera att hon fortfarande är långt ifrån nedspolad men att vi får passa upp så att hon inte får gå omkring i enbart kejsarens nya kläder på catwalken.

Anders Lidén

Studieorganisatör



Tänk på pensionen, särskilt viktigt om den ligger långt bort.

Är du under 40? Då är det extra viktigt med att se över din pension.

Ju yngre du är, desto viktigare är det att tänka på pensionen. Låter det konstigt? Pensionen känns nog väldigt avlägset för dig som är ung. Faktum är att det är nu du kan göra val som påverkar ditt liv efter arbetslivet. Pappers har förhandlat fram en Avtalspension och en Delpension för dig. Den är på sammanlagt 5,4% av din lön (avtalspension 4,5% + delpension 0,9%). Vilket betyder att om du har en lön på 30.000 kr/mån brutto så är avtalspensionen som Pappers har förhandlat fram till dig 1.620 kr/mån.

Du kan också välja att lägga din livsarbets tid på pensionen vilket stärker din pension ytterligare. Gör du det så ökar summan som betalas in enligt avtalet. Varför ska den som är ung sätta av till pensionen? Jo, eftersom medellivslängden hela tiden ökar så kommer pensionsåldern att öka. Redan har den tidigaste pensionsåldern höjts till 62 år, om ett par år höjs den till 63 år. För den som är född efter 1990 så är prognosen att pensionen först kan tas ut vid 70 år eller senare.

Så om du vill ha valmöjligheten att kunna gå tidigare än så måste du lösa försörjningen på annat sätt än den statliga allmänna pensionen. Antingen via Avtalspension och Delpension. Och att dessutom välja pensionspremie för Livsarbets tiden. Dessutom är det viktigt att välja ett pen-

sionsalternativ som är bra för dig. Pappers och de andra LO förbunden startade i slutet av 90 talet pensionsbolaget Folksam LO Pension för att sänka avgifter och ge medlemmarna en schysst pension. När försäkringstidningen Risk och försäkring kom med en jämförelse i höstas så hade Folksam LO Pension haft den bästa avkastningen på 5, 10 och 15 år. Så Pappers medlemmars pension har växt riktigt bra.

Viktigt är också att dela föräldraledighet och se till att sätta av privat om någon av föräldrarna går ner i tid när barnen är små. Idag ser vi att kvinnor har 5.400 kr mindre i pension per månad än vad män har. Det kan också vara viktigt att skydda din avtalspension så din familj får din pension om du själv skulle dö innan du tagit ut allt. Det måste du själv ta tag i om du vill skydda dina avtalspensionspengar. Vill du ha hjälp med det? Då kan du träffa Folksams rådgivare.

Boka in dig på en rådgivning!

Det kan vara bra att sitta i lugn och ro för att gå igenom försäkringarna och din pension. Pappers avdelning 68 har lånat in en dator till Röda villan där du som medlem kan få gå igenom ditt försäkringsskydd med Folksams rådgivare. Ulrika på avdelningen kan hjälpa er med att få en tid. Ulrika nås på telefonnr 0175- 263 90.

Rådgivaren finns med på distans så det är säkert ur smittosynpunkt i dessa Coronatider. Mötet är helt kostnadsfritt och är en del av samarbetet mellan Pappers och Folksam.

FRI RÅDGIVNING FÖR DIN PENSION



En schysst pension och rätt försäkringsskydd är viktigare än någonsin, och därför är det extra bra att du är med i Pappers. Vi på Folksam LO Pension ger dig en timmes rådgivning, utan några måsten, och oavsett om du har din tjänstepension hos oss eller någon annanstans. Välj en tid som passar dig så hörs vi i lugn och ro över videosamtal eller telefon. Boka på folksamlopension.se



Läs av QR-koden så kommer du direkt till bokningssidan.



Marocko



Koutoubiamoskén

Marocko där sagor blir verklighet

Att resa för mig är inte bara för att vidga vyer kulturellt och emotionellt! Varje gång jag reser till ett nytt land får jag ett nytt perspektiv på livet då jag inser att människor runt om i världen brottas med samma dagliga utmaningar som vi, och upplever samma sorg och glädje. Att se detta är otroligt uppfriskande! Covid-19 har begränsad den passionen som vårdas inom vår familj! Som tur finns gamla vykort och minnen som just nu under pandemin matar själen med en fantastiskt positiv energi! Den här vykort berör en plats där alla sagor spelas i en verklighet – Marocko.

För att uppleva landet valde vi att besöka två städer – Agadir och Marrakech.

Agadir bjöd oss på en enormt vacker strand, hav och massor av sol. Det i kombination med utsökta maträtter lagade och serverade i de genuina taskin lergrytorna gav oss en oförglömlig njutning. Många av rätterna i det marockanska köket kommer ursprungligen från, eller är inspirerade av, det förarabiska berberfolket som anses vara Marockos ursprungsbefolkning. I Agadir besökte vi fästningen Kasbah som bjöd oss på panoramabild över Agadir.

Efter två dagar i Agadir bestämde vi oss för att besöka sagostaden Marrakesh. Hur kan man enkelt beskriva staden. Ja, man kan säga så här – det är en stad med underbart kaos av färger, dofter, ljud och mystik. Att gå in i Souken och se de vindlande gränder och basarer som lockar en med exotiska varor var en fantastisk upplevelse. Bäst i minnet har jag kryddbaren och min första kontakt med ras el hanout (kryddblandning). Den kryddan lyfter smaken till himmelen.

Marrakesh gamla stan - Medinan, är en av världens bäst bevarade medeltida stadskärnor och befinner sig på Unescos världsarvslista. Det stora torget Djemaa el Fna sjuder av liv. På förmiddagen fylls det av olika försäljare och på kvällarna förändras allt när restaurangvagnar rullar in och sprider fantastiska dofter. Vackra byggnader runt torget med fasader färgade i gul-rosa gör att man kallar Marrakesh även som "Den rosa staden". Vi lyckades se även Koutoubiamoskén. Med sin 77 meter höga minaret är den makalös vacker. Tyvärr som icke-muslim är man inte



Marockaner är otroligt vänliga människor

tillåten att se moskén invändigt. Marrakech var förr den sista stora oasen innan karavanerna tog sig över Atlasbergen för att komma in i Saharaöknen, och därför kallas den ibland för "Saharas port". I mitt minne kommer Marocko alltid vara ett vackert land som jag vill åka tillbaka!



Ivan försökte få mattan flyga men den sagan blev inte verklighet!



Marockansk mintate var så uppfriskande



Agadirs vackra strand. Panoramabild från fästningen Kasbah



Torget i Marrakech - fullt med liv!



En av många små och mysiga takrestauranger i Marrakech



Och maten serverad i tajine smakade godomligt



Att handla kryddor på marknaden är ett måste!

Marocko

Huvudstad: Rabat

Befolkning: 36 miljoner

Valuta: Marockansk dirham

Officiellt språk: Arabiska

Statsskick: konstitutionell monarki

BNP - totalt: 104,9 miljarder USD

Area: 446 550 km²

Riktnummer: 212



Hotellet La Kasbah speglade tydligt de Marockanska traditioner

NR 4 KRYSSLÖSNING

Q	V	I	N	N	O	F	R	I	D
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Vinnare av kryss nr 4 är:

- 1: pris Erik Weith, UH
2: pris Stefan Pettersson, Huvudlab

MATLAGNING

Biff à la Lindström 4 personer

Du behöver:

Ingredienser:

- 600 gram Nötfärs
- 1 dl Rödbetor (inlagda)
- 1 styck Gul lök
- 4 msk Kapris
- 1 styck Ägg
- 0.8 kg Potatis
- 0.5 huvud Blomkål
- Persilja till garnering
- 2 msk Matfett till stekning
- Salt & peppar

Gör så här

1. Skala och koka potatis i lättsaltat vatten.
2. Dela blomkålen i mindre buketter. Koka upp vatten med lite salt. Koka blomkålen 3-4 minuter. Ta ur.
3. Skala och finhacka, finhacka rödbetor. Blanda färs med lök, rödbetor, kapris, ägg, salt och peppar. Forma biffar.
4. Hetta upp matfett i panna och stek biffarna på medelhög värme i 2-3 minuter på var sida. Biffarna skall vara lätt råa innuti.
5. Sky: Vispa ur pannan med lite vatten



Biffarna var godast om de görs på nymald färs och steks så snart som möjligt. Eftersom köttet skall vara lätt rått, måste nötfärs användas. Mjölksall inte användas i färsen då den kan skära sig med rödbetorna.

En svensk klassiker. Troligen introducerades rätten på 1860-talet, efter rysk förebild, av kapten Henrik Lindström (1831-1910) på Hotell Witt i Kalmar. Eller så kan det ha varit källarmästare C.G. Lindström på restaurang Den Gyldene Freden, Stockholm.



Glöm inte!

**Att bara du som är
medlem kan få tre
gratis rådgivningstimmar
per år i familjejuridik!**



Familjens Jurist

Dags för ett nytt kryss. Du behöver inte lämna in hela krysset när du löst det. De bokstäver som hamnat i de tonade rutorna bildar ett "lösenord".

Lämna in detta lösenord tillsammans med ditt anst-nr, namn och avd. så deltar du i dragningen.

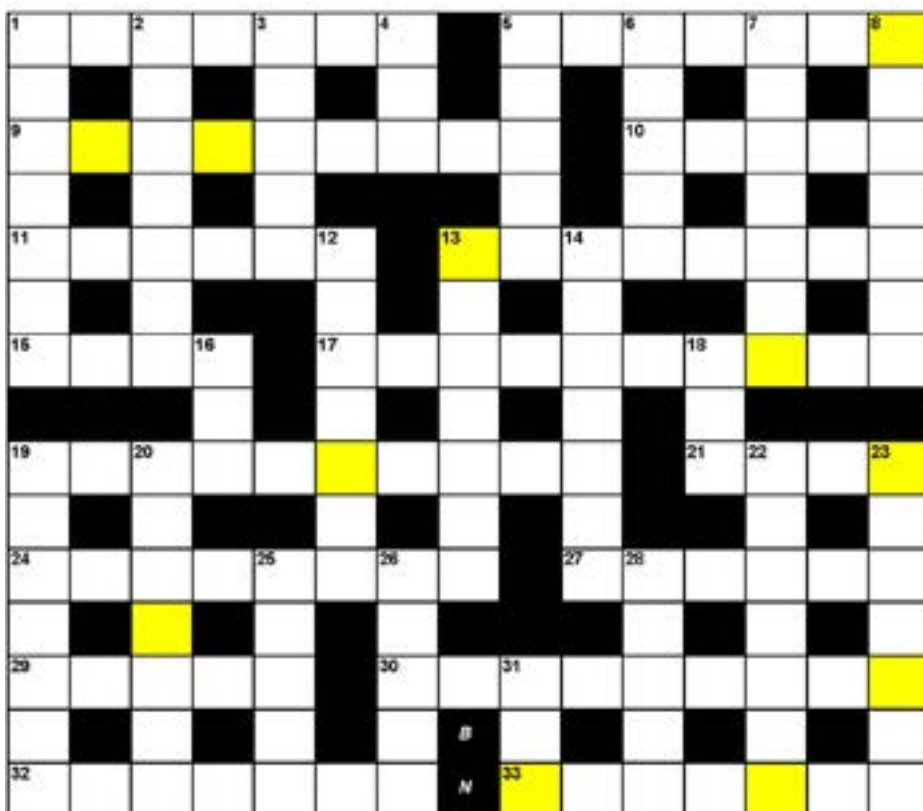
Du kan även maila lösenordet till oss :

avd68@pappers.se

Bland de inlämnade rätta svaren kommer vi lotta ut:

1: pris 2 st trisslotter

2: pris 1 st trisslott



Lodrätt

1. Förskolan förr
2. Overksam
3. Ilska
4. Började vi göra 1966
5. Får ofta idol
6. Skruva
7. Handlar arvstvister om
8. I Vikings flotta
10. Hon med sommarvisan
11. Del av tennismatch
12. Allt ovanligare rast
13. Hålls interner
14. Svarta vinbär lokalt
16. Träd och fisk
18. Bernadotte
19. Hospital
20. Kan dämpa fart
22. Sex i volleybollag
23. Haja till
25. Verkliga
26. Byxlös julpippi
28. Gör uggla ibland
29. Kåk
31. Hade snön kanske

Vågrätt

1. Flytande bränsle
3. Innanför barken
5. Korsning hare - tjäder
6. Nedanför knäna
9. M A Asturias land
10. Gjorde inte latmasken
11. Irländsk ras

13. Metropol vid Bosporen
15. Filta
17. Kan även fixa småvarmt
18. Glad operettfigur
19. Många i militärtält
21. Rysk kejsare
24. Talar hon i Budapest
27. Nu för tiden
29. Sno runt på armar och ben

30. Formger tidningssida
32. Kreerade
33. Resa runt och uppträda

Gör som mediaprofiler- läs PappersMagasinet!



*Göran Greider, författare och chefredaktör
Dala-Demokraten*



*Anders Lindberg politisk chefredaktör
Aftonbladet*



Staffan Stranne, docent i historia



Lars Åke Augustsson författare och skribent

REDIGERARE:

Aleksandar Srndovic

ANSVARIG UTGIVARE:

Pappers avd 68

NÄSTA NR:

Maj 2021

REDAKTIONEN:

Anders Lidén

Taisto Hautala

Aleksandar Srndovic

Mikael Holmberg

Roger Berglund

KONTAKT:

Pappers avd 68

Tyskavägen 1

763 81 Hallstavik

0175 26 390

www.avd68.com



Tryck: Hallstabil AB Hallstavik 2021