

Fördelaren

VERKSAMHETS-
2019
BERÄTTELSE



IFMETALL Volvo Verkstadsklubb Göteborg

1 FEBRUARI 2020



Nu lägger vi 2019 bakom oss och tar klivet in i ett nytt decennium. Det gör vi som två separata verkstadsklubbar, en för AB Volvo som behåller namnet Volvo Verkstadsklubb, och en nystartad Volvo Car Verkstadsklubb.

Vi har under året redogjort för bakgrunden till vårt beslut att dela klubben samt hur vi ämnar organisera oss framöver. Även om Volvo Car Verkstadsklubb på pappret är en nystartad klubb så har vi samma födelsedag och facklig historia som tog sin början 1927, i Aftonstjärnans lokaler på Hisingen. Det bär vi med oss och 2027 är vi två klubbar som firar 100 år i medlemmarnas tjänst.

Vi har mycket gemensam historia och det kommer även i framtiden finnas anledning att fortsätta driva fackliga frågeställningar gemensamt för att stärka metallarbetarna på de respektive Volvobolagen.

Denna verksamhetsberättelse blir ett sista gemensamt nummer av medlemstidningen Fördelaren, som i fortsättningen kommer att vara kvar i Volvo Car Verkstadsklubb. På AB Volvo sidan kommer det givetvis också att startas en medlemstidning under året. Utformningen av nya tidningen och det lokala informationsarbetet kommer att se ut ska bli spännande att följa.

I de vänsterspalter som jag själv och även tidigare redaktörer skrivit genom åren har vi reflekterat över aktuella händelser inom företaget, samt olika politiska frågor utifrån ett fackligt medlemsperspektiv. Även om den tekniska utvecklingen har gått framåt med stormsteg, är det i stort sätt samma frågeställningar idag som när den startades.

Vi lyfter fram orättvisa skillnader både i samhället och på våra arbetsplatser med ambitionen att opinionsbilda i relevanta frågor. Som fackförening är det viktigt med ett brett stöd för våra kravställningar i samband med förhandlingar av såväl löner och arbetsvillkor i det dagliga arbetet. Klassiska skillnader mellan arbetare och tjänstemän i form av pensioner och förmåner har minskat med tiden, men det finns mycket kvar att göra. Det sägs att de första 100 åren är jobbigast.

Michael Blohm
chefredaktör

Klubbstyrelsen

Mikael Sällström, ordförande
Glenn Bergström, vice ordförande
Marie Stenquist, 2:a vice ordförande
Peter Krantz, kassör till 31/1
Carlos Rebelo Da Silva, kassör från 1/2
Lena Thornblad, sekreterare
Ordinarie
Michael Blohm
Ove Holmström, vice kassör
Jan Köster
Adrian Avdullahu
Ersättare
Seppo Hölsä
Abdirzak Bouzoubae
Jim Aleberg
Ace Ivanovski
Sofia Rodin, från 2/9

Utbildningskommittén

Henrik Nilsson
Sofia Rodin, till 2/9
Daniel Kristoffersson
Jennie Edholm
Lily Johansson, från 1/11

Revisorer

Ordinarie
Peter Corneliusson
Jonas Paija
Stephan Ljungberg
Ersättare
Anders Moberg
Joakim Hagberg

Fanbärare

Adrian Avdullahu, ordinarie
Carin Gerefall, ersättare

Dörrvakt

Ordinarie
Stefan Henriksen
Paula Hänninen
Henrik Nilsson
Daniel Kristoffersson
Ersättare
Patrik Johansson
Ace Ivanovski

Huvudskyddsombud

Carlos Rebelo Da Silva

Lokala huvudskyddsombud

Göran Johansson, TP-Pressverk
Birger Timberg, VCT A-fabrik
Stefan Linnarson, VCT B-fabrik
Paula Casimiro, VCT C-fabrik/Underhåll
Andreas Eriksson, VCT SVS
Vande Petkovski, VCT Logistik
Pär Hennings, PV-Östra Torslanda, Hälleder, till juli
Glenn Andersson, PV-Östra Torslanda, Hälleder, från juli
Karl Ekholm, Volvo Bil
Stephan Ljungberg, VCCS
Dan Ringborg, Lundby
Urban Andersson, GTO, Tuve

Värdefulla studiebesök

Det är viktigt att Volvo Verkstadsklubb har ett bra samarbete med fackliga organisationer, myndigheter och politiska företrädare.

Därmed ser klubben mycket positivt på att många gärna besöker oss och ser ett värde i att träffa klubbens representanter.

Besöken ger bra förutsättningar för att diskutera olika typer av frågor, ofta med fokus på det som är till gagn för Verkstadsklubbens medlemmar. I diskussionerna ges också en möjlighet att framföra förslag på förändringar, som till exempel vid ministerbesök.

Under året har följande personer och grupper besökt klubben:

- Magdalena Andersson, finansminister
- Huvudskyddsombud ABB, 10 personer
- Trelleborg Sealing Solution, 7 personer
- Flen Verkstadsklubb, 12 personer
- Arbetspolitiska enheten IF Metall och Nordiska Metall
- Emil Lundgren, 15 personer
- Hans Dahlgren, EU-minister
- Nordic In, arbetsmiljö, 15 personer
- Avtalssekreterare på LO-förbunden, 15 personer

Möten

Volvo Verkstadsklubb styrelse har haft 20 protokollförda möten och Volvo Verkstadsklubbns representantskap har sammanträtt vid 6 tillfällen som även inkluderar nominerings- och årsmöte.

Medlemsantal

Antal medlemmar den 31 december respektive år.

År	Antal medlemmar	Differens
2019	9 505	+76
2018	9 429	-132
2017	9 561	+1229
2016	8 332	+640
2015	7 692	+1058
2014	6 634	+140
2013	6 494	-158
2012	6 652	-113
2011	6 765	+405
2010	6 360	+58

Volvo Car växer

2019 blev ytterligare ett framgångsrikt år för Volvo Car som sålt över 700 000 bilar, vilket är en ökning med cirka 10 procent jämfört med 2018. Men även Volvo Car märker av en generell inbromsning av den globala bilförsäljningen.

Det är en väldigt tuff konkurrens, vilket innebär att Volvo Car måste ge rabatt för de bilar man säljer vilket minskar vinstmarginalen även om volymen ökar. Företagets marknadsandel ökar vilket är positivt då det innebär en bättre grund för Volvo Car att stå på inför en framtida uppgång.

Omvärldens betydelse

Hotet om ett handelskrig mellan USA och Kina finns ännu kvar. Vilken påverkan det får för biltillverkningen i Europa kan vi bara spekulera om. Men vi får inga positiva signaler. Våra fabriker är inte flexibla nog att de kan flytta produktion utan att göra stora investeringar. De höga tullkostnader som USA och Kina lägger på importerade bilar från respektive land har väldigt negativa konsekvenser på Volvos vinst.

Volvo Car är idag så mycket mer än enbart ett företag som utvecklar, producerar och säljer personbilar. I dagsläget är det ett flertal företag som fortfarande befinner sig i en utvecklingsfas och kostar en massa pengar, utan att leverera några



pengar tillbaka, såsom M (Mobility), Care By Volvo och Zenuity.

Dessa bolag behöver mycket kapital för utveckling vilket även det påverkar Volvo Cars resultat negativt. Det är fortfarande så att den enda intäkten för företaget är utveckling, produktion och försäljning av personbilar.

Volvo Car har under året fokuserat på utveckling av eldrivna fordon och drar stor nytta av Polestar som spjutspets när det gäller elektrifiering och har introducerat Polestar 2. Volvo Cars första fullelektriska bil, XC40 har nyligen haft premiär.

Kina ny hemmamarknad

Kina slår försäljningsrekord år efter år och bidrar positivt till resultatet. De fyra fabriker i Kina fungerar väl och har idag en sammanlagd produktionstakt på långt över 100 000 bilar om året. Till detta lägger vi en kommande Polestar-fabrik för elbilar. I Jiading utanför Shanghai, invigdes ett nytt utvecklingscenter och Kina växer nu på allvar för att bli Volvo Cars andra hemmamarknad.

I USA ökar försäljningen och är idag 100 000 bilar om året. Den nya fabriken i Charleston invigdes sent 2018, och har under 2019 startat upp produktionen som idag är 18 bilar i timmen med ett dagtidsskift. Här tillverkas enbart Volvo S60.

Behov av investeringar i Europa

Fabriker i Sverige och Belgien går för fullt. Det är fortfarande så att Volvo Car bilproduktion inom Europa bidrar med 70 procent av den totala produktionsvolymen.

Det har tagits en hel del investerings- och utvecklingsbeslut under 2019, bland annat rörande en ny målerifabrik i Göteborg. Vad som kommer att ske när det gäller investeringar för hela Torslandaverken återstår att se.

ICE samlar motorutvecklingen

Det har även beslutats om att bilda ett nytt bolag för utveckling och produktion av förbränningsmotorer. Bolagets namn är för närvarande ICE (Internal Combustion Engine). Tanken är att bilda en helt separat enhet inom Volvo Car och sedan bilda ett nytt bolag ihop med Geelys motorutveckling och produktion. Det nya bolaget kommer att rapportera direkt till Geely Holding precis som Volvo Car gör idag. Konsekvenserna av detta beslut kan bli att den del av Volvo Car som idag konstruerar och producerar förbränningsmotorer hamnar i ett helt nytt bolag. Detta bolag kommer ej att tillhöra Volvo Car.

Volvo Cars betydelse minskar

Geely Holding som äger Volvo Car har vuxit rejält och innefattar idag flera varumärken. Geely, Volvo Car, Lotus, Polestar, Lynk o Co, Proton, London taxi för att nämna några. Geely Holding äger även stora andelar av aktiekapitalet i AB Volvo och Daimler (Mercedes Benz). Volvo Car, som varit den klart lysande stjärnan inom Geely Holding, minskar i betydelse. Vad det får för konsekvenser i framtiden är svårt att spekulera i, men helt klart är att bolaget är på väg att marginaliseras inom den växande Geelykoncernen.

Värnar sysselsättning

Det har varit en del förändringar inom företagsledningen under året. Volvo Cars finansdirektör, Hans Oskarsson, har lämnat och ersatts av Carla De Geyseler, även IT-direktören Atif Rafiq har lämnat under året men inte ersatts. Framtiden inom företaget drar idag iväg åt många olika håll. När så sker gäller det för oss som fackliga representanter att försöka se till att vi har sysselsättning i våra fabriker och anläggningar för att långsiktigt kunna förbättra villkoren för våra medlemmar.

Volvo Car koncernutskott

Från Göteborg har följande deltagit i Volvo Cars koncernfackliga verksamhet under 2019:

Glenn Bergström, ordförande
Marie Stenqvist, kassör
Michael Blohm, ledamot
Peter Kranz, ledamot
Jan Köster, ledamot, har ersatt Peter Kranz under andra halvåret 2019
Adrian Avdullahu, arbetsmiljöutskottet samt utbildningsplats
Jan Ripa, ungdomsfrågor

GLENN BERGSTRÖM
ordförande IF Metalls koncernutskott på Volvo Car



Utebliven bonus blev årets snackis

Efter ett år med stenhårt arbete och mängder av övertid under föregående år, kunde Torslandafabriken redovisa både produktionsrekord och ännu ett nytt ekonomiskt rekordresultat. Men det skulle leda till stor besvikelse och frustration när företagsledningen meddelade att det inte blev någon bonus.

Beskedet blev en stor nyhet i tidningarna men inte minst bland arbetskamraterna på Volvo Cars som hade ganska höga förväntningar, dels med tanke på resultatet men även då de ansåg att de ställt upp nästan varje helg för företaget med massa övertid för att leverera "all time high". Trots det

räckte det ändå inte hela vägen för att nå nivån som företagsledningen satt för att få en bonus.

Ökad utslagning

Då räknades inte hårt arbete, och att de offrat sin fritid med barn och familj för att nå dessa nivåer. Det återstår att se om

man kommer att få någon bonus i år eller om vi kan vänta oss en ny besvikelse.

Företaget har uttalat en ambition om samverkan med den fackliga organisationen. Men det blir bara tomma ord i jakten på kostnader, rationalisering, effektivisering, högre tempo, kortare rotationer och när företaget beordrar fler övertider för att kunna leverera fler bilar för att slå nya rekord.

Det som saknas är förutsättningar för IF Metalls medlemmar att kunna utföra sitt arbete på ett säkert och hållbart sätt.

Det vi ser idag är ökad ut-

slagning genom försämrad ergonomi, ökad stress och psykisk ohälsa.

Verkstadsklubben jobbar kontinuerligt med frågan om hållbara jobb och behovet av reträttplatser för trotjänare som har slitit ut sig på byggbanorna.

Volvo Car har under en lång period hyrt in EUP utan att dessförinnan förhandlat om hur många som skulle hyras in, kontraktstid och vilka arbetsuppgifter de skulle ha. Bolaget har därigenom brutit mot 11 och 38 § medbestämmandelagen.

EUP är ett bemanningsföretag med kollektivavtal och inte

Många nya ledamöter

I det internationella arbetet har fokus 2019 legat på Europa och vårt fackliga samarbete i EWC. Detta är främst beroende på att väldigt många av ledamöterna inom VCC EWC har lämnat sina uppdrag.

I Belgien har de tre mest erfarna ledamöterna, Peter De Sutter, Juan Bauwens och Gino Hautekeete, lämnat sina uppdrag under året. Även vår holländske kollega Leo Berben lämnade under året.

Att få in nya ledamöter i EWC och att lära känna varandra är något som givetvis tar sin tid. Men under hösten har vi haft möten både i Göteborg och i Gent så att alla nya ledamöter har fått en möjlighet att träffas och bekanta sig.

Fått läggas på is

Våra målsättningarna under året inom EWC var:

- att försöka bilda ett världsråd.
- att utöka vårt samarbete med det kinesiska lokala facket inom Volvo Car.

Båda projekten har fått läggas på is, då både vi svenska ledamöter men framförallt våra belgiska kollegor har varit tvingade att prioritera händelser på hemmaplan.

Jag passar på att nämna IF Metalls internationella se-

kreterare, Mats Svensson, utan vars hjälp vi inte skulle ha orkat jobba på i den rådande motvinden.

Utbyte av erfarenheter

Från svensk sida har vi under 2019 dragit ingång ett samarbete med IG Metall inom Mercedes Benz. Vi hade en tredagarskonferens i slutet av januari 2019. Detta möte var väldigt givande för båda parter. Delegationen från Tyskland som besökte VVK i Göteborg bestod av Mercedes Benz ordförande Michael Brecht med kollegor samt företrädare för IG Metall Baden Württemberg.

Våra tyska kollegor hade ett väldigt stort intresse av att få information gällande Geely Holding. Detta med tanke på att Geely Holding äger den största enskilda aktieposten i Daimler. Intresset för att utöka och fortsätta med ett närmare samarbete underströks av båda parter.

Vi har under året haft två EWC-möten, ett under våren i Göteborg samt ett under hösten i Gent Belgien.

GLENN BERGSTRÖM
Ordförande Volvo Car EWC

är bunden till bemanningsavtalet. EUP har varit anlitade på vårt avtalsområde, bland annat på gården, för rangering av bilar.

Det visar sig att företaget kringgått både lag och kollektivavtal då de inte fullgjort sina skyldigheter gentemot oss som facklig organisation. Efter att förhandling är vi överens med företaget om att ta tillbaka dessa jobb, främst till våra trotjänare.

Vi är även överens om vad som gäller i framtiden vid anlitande av entreprenörer på VCT enligt §38 i MBL.

Oroligt på R&D

Det har det varit lite oroligt på R&D på grund av att vi inte har tagit fram nya modeller i någon större omfattning under 2019 till skillnad från 2018 då det var full fart på utvecklingsidan i Göteborg. Ledningen har bestämt att man under 2019 skall satsa på Volvos sedanmodeller och den utvecklingen sker i Kina.

Det var planerat att funktionsprov skulle utföras i Göteborg men på grund av ett stort besparingsprogram drogs många av proven in för att spara pengar. Detta innebar att det är dålig beläggning i vissa provanläggningar och naturligtvis så skapar detta en stor oro bland våra medlemmar.

Ny kompetens krävs

Digitalisering och elektrifiering är ny teknik som nu kommer in på våra arbetsplatser främst på utvecklingsområdet i Göteborg. Det ställer krav om helt andra kunskaper hos våra medlemmar, men vad gör företaget för att vi skall hålla jämna steg med utvecklingen och nya teknik?

Inställningen från företaget har varit att den anställda har ett eget ansvar för sin kompetensutveckling och har man inte underhållit kompetensen så är det individens fel.

Verkstadsklubben har en helt annan uppfattning och lutar sig mot ett koncernavtal där företaget bär ett stort ansvar att se till att dom anställda har rätt kompetens. Sen har självklart individen också ett ansvar att tillvarata möjligheterna att kompetensutveckla sig.

Volvo Bil tog över

Klubben har varit involverad i en bolagsövergång från SVS specialvagnar till Volvobil Göteborg. Volvobil har tagit över begagnat flödet från VCT tillsammans med 107 anställda. De som följde med jobbet till Volvobil behåller de förmåner dom hade när som anställda på SVS, däremot bytte de lönesystem från lön95 till lön IPE.

Den delen av verksamheten som arbetar med nybil är kvar inom VCT. Däremot flyttar byggnationen av specialvagnar som exempelvis polisbilar till TB1, ner i fabriken där man byggt om lokalerna för att just husera denna verksamhet.

GCs

Då det är många som är nya i företagsledningen har det ifrågasatts våra avtal och överenskommelser som vi har haft på CDC. Det är inte konstigt att dom ifrågasätter avtalen som är ett skydd för våra medlemmar, samtidigt skapar det andra förutsättningar för företaget att genomföra förändringar. Detta har resulterat i att man får jobba med att skapa ett förtroende för varandra, vi har våra olika roller och det får man respektera.

Vi äger avtalen ihop och skall värda dom från fack och företag tillsammans. Vill man ändra något så kallar man på en MBL, vilket det varit lite si och så med ibland, på grund av detta så har man jobbat på en bra samverkan och förhandlingsordningen under året.

ABDIRZAK BOUZOUBAE
Samordnare Västra kvarteret
JAN KÖSTER
Samordnare Östra kvarteret

Volvo Car EWC

Verkstadsklubben i Göteborg har under 2019 representerats av:

Glenn Bergström, ordförande
Michael Blohm, ledamot

Övertiden kom i otakt

Nyåret började med en produktionstakt på 105-takt (105 lastbilar per dygn) i Tuvefabriken. Men det fanns ett tidigare beslut om sänka takten från och med 1 mars till 93-takt. Trots att fabriken sänkt takten lade det ut många gula fredagar, totalt var 23 fredagar lediga innan semestern på CBU:s flöden. På CabTrim som valt att ligga kvar på 125-takt, lades det också ut mycket ledigheter på fredagar.

Det blev ingen uppgång efter semestern, men även om det heller gått ner ytterligare, fattade företaget beslut om att sänka ytterligare efter semestern. Den nya takten på CBU är 78 lastbilar per dygn (62 på dag och 16 på kvällen). Den här gången berörde det även CabTrim, då hela kvällsskiftet

stängdes ned samtidigt som dagen ökade till 95-takt.

Alla påverkas vid förändringar

När företaget förändrar takterna berör det naturligtvis hela produktionssystemet, och personal både från Volvo och inhyrda från Adecco. En stor del av de bemanningsanställda fick lämna Volvo, en del fick dock anställning. Det innebar även att många av de Volvoanställda fick flytta på sig, både från kvällsskiftet och från sin avdelning.

Även om höstens nedtaktning inte innebar så många ombalanseringar, så kan vi konstatera att balansering samt även bemanning fortfarande är våra viktigaste frågor vi brottas med.

I samband med beskedet om nedtaktning 2018 har klubben diskuterat om problemen med flexibilitet och kompetensbrist vid förändringar. Inte minst då i samband med upp- och nedtaktning. På grund av det har nu företaget dragit igång ett arbete med kompetensflexibilitet under

hösten. Tanken är att alla på frivillig basis ska få chansen att lära sig jobb utanför egen avdelning. Arbetssättet har under hösten startats upp på några få avdelningar, men är tänkt att spridas på hela fabriken.

En hel del störningar och "tappade" vagnar har medfört att trots de gula fredagarna, så har företaget beordrat ett antal vardagsövertider, för att köra ikapp produktionen.

När det gäller våra Adeccoanställda kamrater, så var tanken från företaget att de i princip inte skulle finnas kvar efter nedtaktningen. Det visade sig svårt att ta bort dem, dels har de behövts för att kunna kompetenssäkra och utbilda i samband med nedtaktningen. I dagsläget finns alltså fortfarande ett antal Adeccoanställda kvar på Tuve. Från fackligt håll ser vi naturligtvis helst att alla som behövs i Tuvefabriken är Volvoanställda.

Insourcing av jobb

Bortsatt från att CBU har sänkt takten, så kan man vi en del positiva trender, bland annat att företaget börjat titta på att in-

AB Volvo koncern

Både lönsamheten och neddragningarna ökar

För AB Volvo är 2019 ytterligare ett mycket lönsamt år, även om det varit en viss avmattning under senare halvåret. Om detta betyder att vi är på väg in i en lågkonjunktur eller en återgång till mer normala tider får framtiden utvisa.

Vid våra koncernstyrelsemöten har vi tydligt märkt nedgången genom att våra ortsrapporter allt mer har handlat om neddragningar av visstids- och bemanningsanställda. Vi kan också notera att intresset från nyhetsmedia är i stort sett noll när det inte ligger några varsel om uppsägningar. Oavsett vilken anställningsform så är det människor som blir arbetslösa, och i dessa

fall med ett sämre skydd än vid fast anställning.

Pusselbitar för framtiden

Ett pågående projekt som vi har ägnat en del tid åt, är Framtidens Industriarbetare och dess piloter i Tuve, Skövde och Umeå. Vi anser att detta är en viktig pusselbit för att säkerställa att vi kommer att ha en fortsatt produktion i Sverige som också kan locka unga människor till industrijobb i framtiden.

Vi har också gett ett uppdrag till vårt utredningsutskott att arbeta med hur digitalisering påverkar våra jobb i framtiden ur ett sysselsättningsperspektiv, men också innehållsmässigt. Vi anser att det är avgörande för oss som fackförening att lära oss så mycket som möjligt kring dessa frågor för att kunna vara med och påverka framtiden för våra medlemmar. Utskottet

lämnade en delrapport vid vårt gemensamma möte under hösten. Arbetet fortsätter även under nästkommande år.

Överens om nationell samverkan

Vid samma möte deltog även vårt arbetsmiljöutskott som kunde meddela att efter flera års diskussioner med företaget är vi överens om hur vi ska samverka på nationell nivå i arbetsmiljöfrågor. Detta sätter förhoppningsvis punkt för flera års meningsskiljaktigheter.

Andra frågor som behandlats under året är att försöka hitta en gemensam syn på teamledarrollen, både när det gäller arbetsinnehåll och vårt inflytande vid tillsättningar.

Vid ett av våra möten hade vi besök av Thomas With som är vice förbundsordförande, där diskuterades bland annat kommande avtalsrörelse, klimatomställning

Genombrott i både Thailand och USA

sourca viss verksamhet, och när det gäller axelpackning så är det till och med redan infört.

En annan positiv utveckling är att Framtidens industriarbete, ett program som pågår i Umeå, Skövde och hos oss i Tuve kommer att fortsätta. Ett antal principer och erfarenheter från detta hittills har arbetats fram. För Tuves del blir det någon form av nystart, främst på grund av att det varit chefsbyten.

Nya utvecklingsmöjligheter

Slutligen så har Lundby under 2018 präglats av Campus Lundby-projektet. Trots att det inte kommer att byggas någon linbana från fastlandet växer ett nytt kunskapscentrum fram på Hisingen i oförminskad fart.

En annan positiv trend är att man återupptagit rekryteringen av kollektivanställda från Tuve till Lundby. Det är bra att företaget tar vara på kompetensen vi har i Tuve och att våra kamrater har utvecklingsmöjligheter.

OVE HOLMSTRÖM

samt inte minst kommande förhandlingar och eventuell förändrad lagstiftning inom LAS. Sist men inte minst kunde vi komma överens om en extra gratifikation på 10 000 kronor till samtliga vilket var mycket uppskattat.

MIKAEL SÄLLSTRÖM

Ordförande AB Volvos koncernutskott

Koncernutskott AB Volvo

Vi som har haft koncernfackliga uppdrag under året är:

Mikael Sällström, ordförande
Lena Thornblad-Ahlberg, kassör
Seppo Hölsä, ledamot
Urban Andersson, ledamot Arbetsmiljöutskottet
Ove Holmström, ledamot Utvecklingsutskottet

Det är framförallt två delar av Volvovärlden som vi har arbetat med under året. Den ena är vår fabrik utanför Bangkok i Thailand, som tillverkar UD-lastbilar för marknader utanför Japan. Där finns också CKD-montering av Volvo.

Från att tidigare har varit oorganiserad har fackföreningen TEAM på ett år lyckats med att få med över 80 procent av de anställda som medlemmar. Vi har under året besökt fabriken och facket vid ett flertal tillfällen och ägnat all tid åt att försöka lära ut hur vi jobbar fackligt inom AB Volvo, både till lokala facket och företagsledningen.

Detta jobb har varit väldigt intressant och annorlunda jämfört med andra delar av världen, inte minst Europa. Thailand är i grunden ett mycket fackföreningsfientligt land med låg organisationsgrad samt svag lagstiftning. Därför är det ytterst viktigt att vi drar fördel av den uppförandekod vi har inom Volvo för att bygga upp och skydda de fackliga i vår fabrik. Ett bevis på att de har kommit en bit på väg är att de har tecknat ett kollektivavtal och kommit överens med ledningen om regelbundna informationsträffar.

Uppskattat i USA

Den andra delen är USA. Vi bestämde tidigare att 2019 års världsmöte skulle ligga i Allentown i USA, men på grund av pågående löneförhandlingar mellan fack (UAW) och företag ansågs det förmodligen vara för känsligt, så mötet flyttades till Greensboro NC där Volvo har sitt USA-huvudkontor.

Förutom de sedvanliga rapporter ifrån företagsledningen gjordes en uppskattad beskrivning av hur långt vi har kommit i arbetet med Framtidens Industriarbetare Sverige. Att döma av kommentarer och reaktioner är det många som vill

komma igång med ett liknande arbete. Signalen ifrån Jens Holtinger, som höll i presentationen, var tydlig "Detta är inget evighetsprojekt, utan något som skall användas i alla verksamheter".

Vi hade också tre korta workshops runt våra relationer mellan fack och företag inför framtiden. Även om vi har väldigt olika förutsättningar kom det ändå fram ett antal gemensamma synpunkter. Bland annat vikten av att bygga förtroende samt att ha samma budskap och information genom alla chefsled. Än en gång visade det sig tydligt hur uppskattat det är att våra fackliga kamrater runtom i världen får en möjlighet att träffas för att utbyta tankar och idéer. Samt vikten av att träffa företagsledningen för att få möjlighet att framföra sina synpunkter direkt utan något filter.

Nya utmaningar

Slutligen höll vi årets EWC-möte i Caen i Frankrike. Där ligger Renaults Blainville-fabrik som bygger lätta och medeltunga lastbilar både för Renault och Volvo. Vi avhandlade våra årliga rapporter om hur tillståndet är i de olika länderna, och kunde där konstatera att det har skett en viss nedgång i försäljning och produktion, dock ifrån väldigt höga nivåer.

Vi diskuterade också framtida utmaningar i form av ny teknologi och hur det och digitalisering kommer att påverka våra arbetstillfällen i framtiden. Utan att vi har några svar är vi alla överens om att det här kommer att vara i fokus på kommande möten.

MIKAEL SÄLLSTRÖM

Ordförande AB Volvo GWC/EWC

AB Volvo EWC-GWC

Vi som representerat verkstadsklubben och deltagit i GWC/EWC är:

Mikael Sällström
Lena Thornblad-Ahlberg

EU-regler ställer till det för VFF Plus Pension

Sedan årsskiftet 2010-2011 är det endast anställda inom AB Volvo som omfattas av ett vinstdelningssystem genom stiftelsen Volvoresultat.

För anställda inom Volvo Cars har det gamla vinstdelningssystemet avvecklats och ersatts med ett bonussystem kallat STI (Short Term Incentive program).

STI är ett årligt bonusprogram som mäts mot vinst. Resultatet mäts under ett kalenderår och betalas ut kontant efter bolagsstyrelsebeslut i början av efterföljande år. Det blev ingen bonusutbetalning för 2018 eftersom Volvo Cars vinstnivå var för låg enligt både regelverk och bolagsstyrelse. Eventuell bonus för 2019 är beroende av det ekonomiska resultatet för 2019 och bestäms av Volvo Cars bolagsstyrelse i början av 2020.

Stiftelsen Volvoresultat

Stiftelsen Volvoresultat förvaltar i skrivande stund fyra årsfonder för anställda inom AB Volvo.

- 2015 års fond startvärde: 10 860 kronor.
- 2016 års fond startvärde: 5 751 kronor.
- 2017 års fond startvärde: 12 043 kronor.
- 2018 års fond startvärde: 11 171 kronor.

Det blev ingen avsättning för 2014 då AB Volvos resultat inte nådde upp till den nivå som krävdes för en avsättning till en årsfond.

Under 2019 utskiftades det ingen fond då 2014 inte gav någon vinstdelning till de anställda inom AB Volvo.

Beslut om avsättning för vinstdelningsfond gällande 2019 tas i samband med AB Volvos bolagsstämma våren 2020.

VFF Pension

VFF Pension erbjuder traditionell försäkring till anställda inom Volvokoncernen och Volvo Car Group samt vissa bolag som tidigare ingått i någon av koncernerna. 2019 har speglats av en mycket stark börsutveckling vilket inneburit att VFF har haft

en resultatavkastning på 14 procent för 2019. Det är ett av de bästa årsresultat som VFF någonsin har gjort. Den totala kapitalbasen i VFF var vid årsskiftet 2019/2020 9,5 miljarder kronor.

VFF står inför stora utmaningar de kommande åren. Ett nytt regelverk har bestämts inom EU. Detta regelverks införande kan få stora konsekvenser för VFF:s framtida utveckling. Arbetet med att anpassa VFF:s organisation och dess produkter till det nya regelverket kommer att kräva ett mycket omfattande arbete för VFF:s personal under 2020. Det kan bli tvingande för VFF att göra sig av med produkten Plus Pension i samband med införandet av det nya regelverket. Plus Pension är idag en stängd produkt, det är inte längre möjligt att sätta in pengar i Plus Pension på grund av ny skattelagstiftning, som innebär att fortsatt insättning av pengar skulle leda till dubbelbeskattning för försäkringstagarna. Plus Pension utgör idag cirka en tredjedel av VFF:s totala kapitalbas. Skulle VFF bli tvingade att avyttra Plus Pension till en annan förvaltare skulle detta innebära stora problem för VFF.

När det gäller tjänstepensioner så berörs dessa inte av ändringarna i avdragsrätten för privatpension. Premierna som arbetsgivaren betalar in till Volvo Förtägs-pension och avsättning från tidbank som görs vid tidsrapportering fungerar precis som tidigare. Idag erbjuder VFF Pension enbart traditionell försäkring.

Under året har Peter Krantz, Volvo Cars Göteborg lämnat VFF:s styrelse och ersatts av Håkan Jonsson, Volvo Cars Göteborg.

GLENN BERGSTRÖM
Styrelseordförande VFF pension

Information & rådgivning

På VFF Pensions hemsida www.vffpension.se finns rådgivning i pensionsfrågor via VFF Pensionsbok, samt möjlighet att göra en egen pensionsprognos på hemsidan. Här finns även tillgång till alla blanketter, alternativt går det att ringa 031-66 12 10 för personlig kontakt och rådgivning av VFF Pension.

Fokus på

Under verksamhetsåret har skyddsorganisationen arbetat med att skapa bättre förutsättningar för att i framtiden vara en attraktiv arbetsplats inom både Volvo Cars och AB Volvo.

Under 2019 valde skyddsorganisationen att fokusera på fyra områden:

- Ergonomi
- Insourcing av arbetsuppgifter som idag inte utförs av Volvo anställda
- Att skapa en ökad intern rörlighet
- Droger på arbetsplatsen

Kan leda till ökad utslagning

Jakten på effektiviseringar har lett till att det har blivit allt tuffare att klara av ett jobb i linebunden produktion. Vi ser en ökad utslagning som även kryper ner i åldrarna.

Att jobba i någon av fabriksenheterna är tufft. Om du samtidigt begränsar variationen och möjligheten att påverka sitt arbetsinnehåll är det nästintill omöjligt i längden vilket vi har bra stöd för i samband med forskningen.

Det här är något som skyddsorganisationen påpekar väldigt ofta och försöker skapa en dialog kring hur vi vill lösa problemen. Tyvärr så möter företaget inte upp, vilket resulterat i ett antal förelägganden. En hel del har gått vidare till arbetsmiljöverket för prövning.

Vi poängterar samtidigt att det är ett misslyckande för båda parter när vi inte lyckas lösa ett arbetsmiljöproblem utan tvingas vända oss till tredje part. Vi behöver öka samverkan och gemensamt lösa problemen, inte dölja dom i samband med en rehabprocess.

Insourcing av "enklare jobb"

Verkstadsklubben har arbetat hårt för att företaget ska ta tillbaka jobb som man en gång outsourcat. Resultatet är att företaget har plockat hem cirka 90 jobb inom emballagehantering och till resurspoolen på Volvo Cars.

Tragiskt nog förlorade vi avdelningen

fyra områden 2019

för interna transporter (Internbussar) där många av våra äldre kamrater hamnat efter att de inte klarar av något annat arbete i direkt produktion. Så trots att företaget tog hem en del jobb så blir det, ett steg fram och två steg tillbaka. Största förlorarna är trotjänare i företaget.

Utöka för intern rörlighet

En intern rörlighet och en god arbetsmiljö är ett absolut måste för att vi ska jobba hållbart, alltså kunna klara av att arbeta fram tills vi går i pension. Det måste finnas andra alternativ för IF Metalls medlemmar att söka, utan att gå via rehabiliteringsprocessen eller arbetsförmedlingen.

Under året har företaget startat en ny hemsida för "Talent Pool" som riktar sig till dom som är intresserad av att söka nya jobb.

När din intresseanmälan är inskickad blir du kontaktad av en intern rekryterare för en intervju. Din intresseanmälan kommer därefter kontinuerligt att matchas med lediga positioner. De kandidater som finns i Talent poolen och som uppfyller kraven för en ledig position blir presenterade för den rekryterande chefen.

Viktigast av allt, är att en rekryterande chef ska föra en dialog med de interna rekryterarna för matchning, innan annonsen blir offentlig för extern anställning.

Drogrött för allas säkerhet

I takt med att användandet av droger ökar i samhället, blir det även allt mer förekommande på våra arbetsplatser.

Droger är inte längre bara ett samhälls-

problem. Under 2019 blev det allt tydligare att det är ett stort arbetsmiljöproblem både på AB Volvo och på Volvo Cars. Vi har en skyldighet att värna om medlemmarnas säkerhet.

Cannabis är den drog som flest har blivit ertappad med i företagets narkotikatester. Kanske på grund av en mängd förutfattade meningar om att "Cannabis är en lätt drog", "Alkohol är mycket farligare än cannabis", "Cannabis är inte beroendeframkallande", "Visst är det en drog, men den är inte så farlig".

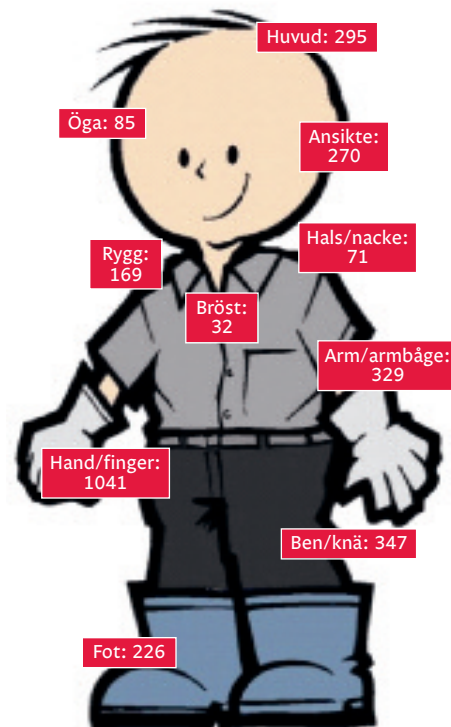
Vi kan aldrig jämföra narkotikaklassade preparat med alkohol. Cannabis finns kvar i kroppen upp till 6 veckor medan alkoholen, som är vattenlös, försvinner dagen efter. Cannabis är både beroendeframkallande och leder ofta till ett ännu värre missbruk.

Oavsett så skall arbetsplatsen vara drogfri oavsett vad det heter. Droger hör inte hemma på arbetsplatsen!

Ledningarna inom AB Volvo och Volvo Cars har valt att hantera dessa frågor på olika sätt men kontentan är den samma, att individen ska skiljas från sin anställning. Volvo Verkstadsklubbns hållning är att drogerna ska bort men personen ska vara kvar på jobbet och få hjälp med att bli kvitt sitt missbruksproblem med hjälp av rehabilitering.

Utbildningar fyller kunskapsgap

Under 2019 så har vi kört ett antal utbildningar under eget regi, utöver APV (arbetsmiljö på Volvo) har vi även kört Riskanalys, Skarpt läge och Arbete i projekt. Ut-



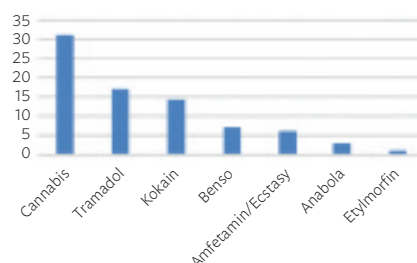
Typ av skada för arbetsolyckor som inträffat under 2019 på Volvo Cars Göteborg och AB Volvo.

bildningarna har varit riktade utifrån behoven som skyddsorganisationen och Volvo Verkstadsklubb har sett.

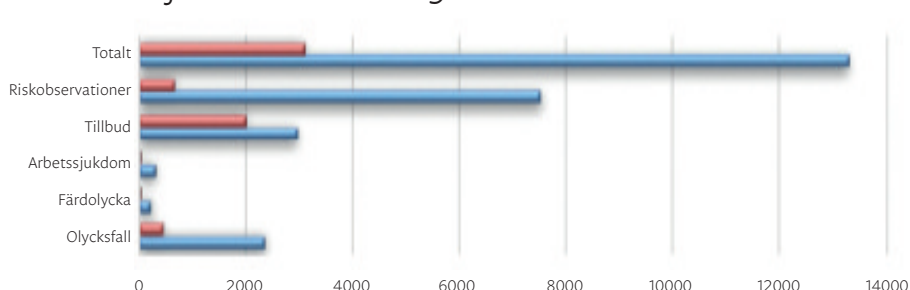
Volvo Verkstadsklubbns skyddsorganisation tackar alla skyddsombud för ett gott arbete under året.

CARLOS REBELO DA SILVA
Huvudskyddsombud

Vanligaste droger på arbetsplatsen



Arbetsmiljöhändelser 2019



Antal händelser per händelsetyp som är inrapporterad 2019.

Förbättrade villkor och höjda reallöner

Vi avslutade 2018 med att slutföra våra koncernförhandlingar rörande 2019 års löner, vilket var det sista av ett treårigt kollektivavtal. Resultatet av förhandlingarna blev en snittlöneökning på cirka 825 kronor/månad.

Fördelningen skiljer sig mellan bolagen. I Volvo Cars avtal ligger en höjning av anställningstidstillägget för de som varit anställda mer än tio år, en ny tariff som ger högre övertidsersättning vid storhelg samt en översyn av ersättningen vid föräldradaglighet. Förutom löneökningar innehåller AB Volvos avtal en extra satsning på Förtagspensionen (+60 kronor/månad). Vi kan återigen se att vårt avtal har inneburit en reallöneökning för våra medlemmar.

Ökad avsättning till delpension

En annan viktig del i vårt centrala avtal är att vi tar ytterligare ett steg i vår delpension som från och med 1 april uppgår till 2,2 procent. Precis innan jul utväxlades också våra lönekrav inför 2020 års avtalsrörelse. Krav om 3 procents ökning, fortsatt utbyggd delpension, bättre skydd för de som kommer tillbaka efter föräldradaglighet samt bättre arbetsmiljö med bland annat introduktion för de som kommer tillbaks till arbetet efter långtidsfrånvaro är det som medlemmarna förmedlat under årets avtalsträffar.

Antalet individärenden ökar

Förutom löneförhandlingar så har trenden med uppsägningar och avsked av personliga skäl fortsatt. Vi kommer givetvis att fortsätta att företräda våra medlemmar oavsett vad det är för ärenden som vi får till oss, men detta är ett mycket tidskrävande och inte minst psykiskt påfrestande jobb, både för medlemmen och de förtroendevalda som hanterar dessa frågor. Allt för ofta slutar dessa ärenden med en individuell uppgörelse, vilket innebär att det blir allt svårare att få en uppfattning av vad som är och inte är saklig grund för uppsägning.

Förhandlingsarbetet är också till en stor del kopplat till Medbestämmandelagen (MBL), som kan handla om allt ifrån chefs-tillsättningar, omplaceringar eller annan

förändring av våra medlemmars arbetsplats eller situation. Gemensamt för dessa förhandlingar är att det alltid är arbetsgivaren som har sista ordet, därför är det arbetet som våra förtroendevalda med sin lokalkunskap gör oerhört viktigt för att vi ska få till något resultat.

Två lönesystem

Under 2019 har vi tagit bort ett av våra tre lönesystem vi har på Volvo Cars, Lön 95, dessa har gått över till våra två kvarvarande lönesystem, lön IPE samt KV-lön. På Volvo Cars har vi idag 1 975 anställda med lönesystemet IPE och drygt 6 600 med KV-lönesystemet som numera är ett rent tarifflönesystem.

Drogproblemen växer

En stor andel av våra individärenden under året har handlat om att våra medlemmar lämnat ett positivt drogtest och företaget vill skilja vår medlem från anställningen. Att droganvändandet ökar är ett stort problem både i vårt samhälle som på arbetsplatsen, som ingen kan försvara. Vi har en enorm uppgift som fack och arbetsgivare att se till att vi har en drogfri arbetsplats.

Men som fackförening är vår ståndpunkt att vi ska skilja individen från drogerna, inte från anställningen. Detta är ett tungt men viktig uppgift som kommer fortsätta under 2020.

Kontrollera din lönespec

Då vi arbetar i ett stort företag, med cirka 40 000 anställda i världen och ett lönekon-tor som betalar ut lönerna, så uppstår såklart fel ibland. Det är människor hela vägen som hanterar lön fram tills utbetalning, med hjälp av dataprogram, men vi vet hur det kan vara med tekniken ibland.

Vi hittar mycket fel men vill ändå uppmuntra alla medlemmar att läsa hela sin lönespecifikation och inte bara nettot, vad man får i handen på sista raden.

Under 2019 har både klubb och lokala gruppstyrelse förhandlat fram många hundra tusentals kronor i felaktiga löner till våra medlemmar. Flertalet hade inte själva upptäckt det, utan hade tur genom att en kollega såg på sin. När gruppstyrelserna går igenom en medlems lön och hittar fel, tittar vi alltid på helheten. I första hand ska chefen hjälpa till och tyda din lönespec, men då vi också har många nya

chefer så kan våra förtroendevalda i våra gruppstyrelser hjälpa till.

Med över 300 olika arbetstidsscheman blir det många förhandlingar kring förändringar i dessa. Vi har även drygt 700 anställda på personvagnssidan från bemanningsfirmorna, Lernia, Randstad och Adecco, som är hos oss varje dag. Deras löner utgår från en GFL (genomsnitt förtjänsten inom varje område) som vi förhandlar fram efter varje löneavtal vi sluter med företaget, så att deras timlön blir korrekt.

Vi konverterade långt över 500 inhyrda från bemanning till visstidsanställning 2019, som många där efter fått tillsvidareanställning på företaget. Detta fortsätter även under 2020.

Nya skatteregler och karensavdrag

Från 1 januari 2019 har skatteverket ändrat reglerna och nu måste arbetsgivare betala in skatt varje månad, vilket gör att om fel lön betalats ut, får man först tillbaka den felaktiga skatten året efter när man deklarerar. Fördelen är vi som anställda kan kontrollera varje månad att arbetsgivare betalar in skatt och sociala avgifter, men det blir också viktigare att veta om lönen man får utbetalt är korrekt.

Även karensavdraget för sjukdom längre än en arbetsdag, har förändrats från att vara ett timavdrag som gäller den första dagen till att bli en schablon på 20 procent av en genomsnittlig arbetsvecka. Detta var också något vi fick lägga tid och kraft på att kontrollera så även det blev rätt i slutändan.

MIKAEL SÄLLSTRÖM
Förhandlingsansvarig

MARIE STENQUIST
Förhandlingssamordnare

Avtalade penningfaktorer 2019

AV-grupp	Volvo Car PF 100%	AB Volvo PF 100%
4	21 580 kr	21 736 kr
5	21 882 kr	22 043 kr
6	22 183 kr	22 344 kr
7	22 482 kr	22 641 kr
8	22 785 kr	22 947 kr

Volvo Cars

Anställningstidstillägg (ATT):

År	Grad	Kr/mån
1-2	1	356 kr
2-3	2	434 kr
3-4	3	513 kr
4-5	4	592 kr
5-6	5	671 kr
6-7	6	749 kr
7-8	7	828 kr
8-9	8	907 kr
9-10	9	986 kr
10-11	10	1 100 kr
11-12	11	1 200 kr
12-15	12	1 350 kr
>15 år	13	1 500 kr

Övertidstillägg per timme:

Mån-fre	90:42 kr/tim
Arbetsfri dag	120:49 kr/tim
Helg lör/sön	140:67 kr/tim
Storhelg (OB+ÖT)	303:42 kr/tim

Tillägg för kundanpassad arbetstid (VCT):

1 600 kronor/månad

Tillägg för TC: 534 kronor/månad

Tillägg för G-fabrik: 867 kronor/månad

Tillägg för VCCS: 510 kronor/månad

KV-tillägg VCT: 1 530 kronor/månad

Lagledarettillägg VCT: 1 200 kronor/månad

Månads-OB (från 1/4 2019):

Schablon OB-tillägg	
2-skift	3 408 kr
Kvällsskift	6 815 kr
Nattskift TC	7 880 kr
Nattskift TA/TB	8 115 kr

Tim-OB (från 1/4 2019)

16:30-22:30	37:93 kr/timma
22:30-06:30	48:47 kr/timma
22:30 dag före helg	73:17 kr/timma
StorhelgsOB	162:75 kr/timma

AB Volvo

Tillägg för lagledare: 855 kronor/månad

Övertidsersättning:

Mån-fre	70:31 kr
Arb.fri vardag	90:42 kr
Lör/sön	120:49 kr
Storhelg	283:24 kr

Skift (Produktionsövertid dagtid):

Mån-fre	90:42 kr
Arb.fri vardag	120:49 kr
Lör/sön	140:67 kr
Storhelg	303:42 kr

Produktionsövertid skift:

Vardag	120:49 kr
Arb.fri vardag	140:67 kr
Lör/sön	166:55 kr
Storhelg	329:30 kr

Tillägg för kundanpassad arbetstid:

390 kronor/månad

MånadsOB-tillägg AB Volvo:

Schablon OB kväll CBU	4 970 kr
Schablon OB KD	4 216 kr
Schablon GM fast kväll	4 165 kr

TimOB

16:30-22:30	37:93 kr/timma
22:30-06:30	48:44 kr/timma
22:30 dag före helg + lör/sön	73:17 kr/timma
StorhelgsOB	162:75 kr/timma

Faktakunskap vinner över skitsnack

I dagens mediabrus är det svårt att sålla och hålla sig uppdaterad med allt som skrivs i bloggar, nättidningar, och sociala medier. Vem som egentligen är avsändare och om det är i informations- eller rent av desinformationsyfte.

De så kallade nättrollen har ett enda syfte. Det är att dränka oss i hatpropaganda och rent skitsnack, för att skapa misstroende. Det har gått så långt att det har blivit en egen business. Anlitade av organisationer med en helt egen agenda, växer sig dessa grupper starkare när det är oroligheter och kaos.

Så när det haglar gläpord, och sprids elaka rykten om olika individer behöver vi nog ta en funderare på, om det finns någon saklig grund för påståendet, eller kanske rent av dolda motiv. Det är relativt enkelt att hitta avsändare och källan, som brukar avslöja sanningshalten och om vi delar det vidare blir vi medskyldig till förtälet. Men så klart också beroende av hur påverkade vi är i frågan. Även om det klistrar i fingrarna behöver vi vara mer noga med vad vi delar på Facebook eller hur vi uttrycker oss när vi postar inlägg.

Håll debatten saklig

Som fackligt aktiva och förtroendevalda vinner vi i längden, på att hålla en lugn och saklig debattnivå i frågor vi själva behärskar och har kunskap om. Jag brukar säga att "all kommunikation sker på mottagarens villkor". Vi kan inte tvinga någon att lyssna eller ens försöka förstå om de inte vill det. Det handlar alltså om hur vi når ut till medlemmarna på ett bra sätt, hur vi bygger förtroende och skapar

intresse för våra gemensamma frågor. Det är först då vi kan förvänta oss ett engagemang.

Vi har en mängd olika kanaler för att opinionsbilda och sprida information till medlemmarna, både via medlemstidningar, informationsblad, hemsidor och sociala medier med mera. Men inget slår det personliga mötet mellan människor. Därför är det superviktigt att vi som fackliga företrädare i organisationen är ute och träffar

medlemmar, ger dem möjlighet att ställa frågor och direkt kunna få ett svar. Att på plats kunna förklara och ta en diskussion om aktuella händelser eller bekymmer som behövs lösas. I dessa fall är kontakt och skyddsombud otroligt viktiga när det gäller att fånga upp frågeställningar.

Det räcker inte att lyssna

Vid medlemsmöten som gruppstyrelserna ansvarar för att kalla till, kan vi lämna mer allmän och kanske något bättre och mer detaljerad information om avtal eller aktuella frågor som vi driver ihop med företaget. Representerantskapet är också ett sådant forum och ett relativt välbesökt sådant. Men återigen, det räcker inte att sitta och lyssna och nicka med. Vi behöver föra det vidare, ta snacket runt fikaborden och se till att så många som möjligt får till sig vårt budskap.

Under året har verkstadsklubben gett ut 6 nummer av Fördelaren, en verksamhetsberättelse samt en studiekatalog för 2020 som vi gett ut i två versioner som riktar sig till båda klubbarna. Utöver klubbtidningen ger vi ut Fördelaren extra, ett flygblad som fungerar bättre vid snabbare information, exempelvis i samband med nya löneavtal.

MICHAEL BLOHM
Informationsansvarig

Bra att veta om:

Avtalspension: Det avsätts 4,5 procent av all din lön till pension, (Fora) lika så om du tjänar över 7,5 inkomstbasbelopp (483 000 kronor) så får man en avsättning på 30 procent på allt där över.

MOF: Glöm ej att anmäla alla olycksfall som du råkar ut för på fritiden och också kräver att du besöker sjukvården, även insektsbett med komplikationer finns det möjlighet att få ersättning för.

TFA: Ersättningar utges numera enligt allmänna skadeståndsrättsliga regler, vilket gör att man även kan få ersättning för förlorad bonus, vinstdelning, företagspension med mera.

AGS: Numera finns det möjlighet att få månadsersättning för den lön man haft över 7,5 prisbasbelopp (348 750 kronor) när försäkringskassan beviljar sjukersättning eller aktivitetsersättning fd sjukpension - glöm ej att skicka kopia på beslutet till AFA.

Premiebefrielse: Där omfattas även graviditetspenning (fd havandeskapspenning) under 390 dagars föräldraledighet.

Obs! Du måste ansöka om ersättning från försäkringarna.

Inkomstförsäkring inför 1 juli

Den 1 juli 2019 lanserade förbundet tillsammans Folksam en efterlängtat inkomstförsäkring upp till 80 procent av lönen i 100 dagar som omfattar alla medlemmar i IF Metall och ingår utan extra kostnad i medlemskapet.

Därutöver fick vi möjlighet att teckna ytterligare 100 dagar som tillägg, utan kvalifikationstid fram till den 30 september. Därefter är kvalifikationstiden 12 månader.

En annan nyhet som lanserades under året var att medlemmar numera kan teckna en prisvärd Juristförsäkring.

Bra grundskydd

Volvo Verkstadsklubb fortsätter erbjuda medlemmar, en mycket förmånlig hemförsäkring med 80 procent rabatt hos Länsförsäkringar där allrisk- och bostadsrättsförsäkring alltid ingår i priset. Det är mycket uppskattat populärt bland medlemmarna.

Som medlem finns även möjlighet att teckna liv, Volvopaket, barnförsäkringar med mera för sig själv och sin familj. Självklart har man möjlighet att ligga kvar i Folksam som vi också har samarbete med.

Kollektivavtalade försäkringar

Då våra arbetsplatser har fackligt kollektivavtal omfattas du som medlem av ett antal försäkringar:

- **AGS** – När du blir sjuk mer än 14 dagar.
- **TFA** – När du skadar dig på jobbet.
- **AGB & Omställningsförsäkring** – När du blir uppsagd på grund av arbetsbrist.
- **TGL** – En livförsäkring.
- **SAF/LO** – Avtalspension 4,5 procent (30 procent läs nedan) + delpension 1,9.
- **Företagspension** – 527 kronor/månad på PV och 750 kronor/ månad på AB Volvo.
- **FPT** – Extra lön vid föräldraledighet.

■ **Premiebefrielse** – Pensionsinbetalning när du är föräldraledig och sjuk.

■ **MOF** – När du skadar dig på fritiden.

■ **Barngruppliv** – Livförsäkring barn.

■ **GF1975** – Grupplivförsäkring för dig och din make/maka/sambo på 3 prisbasbelopp.

■ **Barnskydd** – Livförsäkring, 1 prisbasbelopp samt ersättning vid vissa diagnoser, 10 prisbasbelopp.

Förmånliga tilläggförsäkringar

■ **Hemförsäkring** – för din bostad, med 80 procent rabatt på premien.

■ **Livförsäkringar, Volvopaket, medlemsbarn** – Sjuk- & olycksfall för barn

■ **Sjuk- och efterlevande** – En sjuk-, diagnos- och livförsäkring för dig och din partner.

■ **Försäkringsföreningen** – Ersätter medicin, läkarvård, tandvård och glasögon/linser.

■ **MOF** – Fritidsförsäkring för din partner.

SEPPO HÖLSÄ
Försäkringsansvarig

Försäkringskommittén

VVK har haft en försäkringskommitté som träffas regelbundet för att planera aktiviteter. Bland annat haft försäkringsinformation på Gullholmen med försäkringsansvariga från båda bolagen, där även Länsförsäkringar medverkat och gått igenom våra försäkringar och hur det utfallet varit under året.

Under hösten hade vi en heldag på Arken, där vi pratade försäkringar tillsammans med både skyddsombud och försäkringsansvariga från Volvo Cars och Volvo AB.

I försäkringskommittén ingick under 2019 följande:

Seppo Hölsä, VVK
Carlos Rebelo Da Silva, VVK
Johanna Bredgaard, Volvo Cars
Håkan Jonsson, Volvo Cars
Stefan Henriksen, AB Volvo
Peter Malmberg, AB Volvo



Facklig kunskap är viktigare än någonsin

Volvo Verkstadsklubbs Utbildningskommitté (UBK) arbetar för att allmänt öka utbildningsnivån i fackliga frågor hos alla medlemmar. Kunskap och insikt underlättar när vi tillsammans skall diskutera fram lösningar och strategier för hur vi skall möta de utmaningar vi står inför nu och i framtiden.

UBK har under 2019 planerat, samordnat, administrerat och genomfört mer än 90 utbildnings- och konferensdagar för medlemmar och förtroendevalda på de olika Volvo-bolagen i Göteborg. Volvo Verkstadsklubbs medlemmar utgör hälften av Göteborgsavdelningen vilket innebär att många även deltar i deras utbildningsverksamhet. Det kan vara i form av medlemsutbildningar, enskilda kurs- och konferensdagar eller utbildningar för fackligt förtroendevalda.

Innehållet varierar men har en koppling till arbetsliv, vår arbetsplats, samhället och medlemskapet. Kunskap om rätt- och skyldigheter, hur näringsliv, samhället och vardagen fungerar är extra viktigt idag, både för medlemmar med och utan fackliga uppdrag.

Totalt har lite drygt tusen medlemmar från Volvo deltagit i någon form av utbildningsaktivitet under året. Dessa deltagare har tillsammans genererat drygt två tusen utbildningstillfällen då inte sällan ett utbildningstillfälle ger mersmak och samma person söker fler kurser. Flera har sökt utbildning men fått återbud då tyvärr inte alla får plats.

Förändringar i UBK

Sofia Rodin blev under året adjungerad till klubbstyrelsen. Efter resonemang om jämställdhet och åldersstruktur, beslutades att in adjungera Lilly Johansson, förtroendevald i TC, som ersättare i kommittén.

Studiefördelaren

Studiefördelaren 2019 utkom den 3 december 2018 som en tidig julkapp.

Det är en populär minikatalog över de fackliga utbildningar vi kör för medlem-



mar inom Volvobolagen. Medlemsutvecklingarna i gruppstyrelserna plus andra förtroendevalda och medlemmar efterfrågar den löpande under verksamhetsåret.

Inför klubbdelning

UBK har under året arbetat med hur samarbetsformerna kring utbildningar skall se ut när klubben delas. Under 2020 kommer vi att köra gemensamma Volvo-utbildningar. Volvo Car klubben kommer ha ansvaret för bokningar, anordnande och genomförande av utbildningarna. AB Volvo-klubben supporterar, anmäler deltagare till de olika utbildningarna. Studieorganisatörerna i de olika klubbarna skall ha regelbunden kontakt och träffas under året för att stämma av verksamheten.

Introduktioner

Den fackliga introduktionen är viktig. Det är oftast första kontakten med facket på en ny arbetsplats. Här får de kortfattad information om facket samt erbjuds ett medlemskap. Årets centrala introduktioner som genomförts har till största delen träffat be-

manningsanställda från Adecco, Lernia och Randstad. Det har varit minst en introduktion i veckan under nästan hela året, med några få undantag och semestern. Några av bemanningskamraterna har senare konverterats till en Volvoanställning, vilket är väldigt positivt. Under året har vi introducerat drygt 830 personer. Efter centrala introduktionen möter de lokala gruppstyrelserna upp de nya arbetskamraterna ute på de olika arbetsplatserna.

Utbildningsråd

Under året har vi genomfört sju utbildningsråd och en studieupptakt samt en heldag planering för medlemsutvecklingarna från alla gruppstyrelser runt om på Volvo Göteborg. Tillsammans med de 20 medlemsutvecklingarna informerar, diskuterar och resonerar Utbildningskommittén kring aktuella utbildnings- och kompetensfrågor. Under planeringsdagen med medlemsutvecklingarna tar vi in önskemål och lägger grunden för kommande års studieutbud. Under året har medlemsutvecklingarna även gjort ett jobb med att ta fram en ny instruktion för hur gruppstyrelserna skall ta hand om nya förtroendevalda och vad första mötet med en nyvald minst skall innehålla.

Utbildningskommittén vill rikta ett stort tack till alla som engagerat sig i våra utbildningar under året. Vi tackar även alla medlemmar som deltagit och fyller våra utbildningar med frågor, engagemang och en god kamratskap.

DAN KARLBERG
Utbildningsansvarig

Utbildningskommittén

I utbildningskommittén ingår:

Dan Karlberg, ordförande/klubbansvarig
Henrik Nilsson, ordinarie ledamot
Sofia Rodin, ordinarie ledamot (till 31/10)
Daniel Kristoffersson, suppleant
Jennie Edholm, suppleant (ordinarie från 1/11)
Lilly Johansson, suppleant (från 1/11)

Skapa förutsättningar med verktyg och mätbara mål

Grunden för IF Metall och Volvo Verkstadsklubbs arbete med Jämställdhet och Mångfald är alla människors lika värde. 2014 tog kongressen beslut om att vi är en feministisk organisation och det beslutet har varit en ledstjärna i vårt arbete.

Klubbstyrelsen har återinfört rollen som jämställdhets- och mångfaldsansvariga i gruppstyrelseorganisationen. Syftet är att sprida kunskaperna i hela organisationen, samt att man jobbar med frågorna utifrån medlemmarnas behov. Samtidigt blir det viktigt att klubbstyrelsen via jämställdhets- och mångfaldskommittén koordinerar arbetet och skapar förutsättningar med verktyg och mätbara mål i jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Fortsätt utbilda

Vår fackliga organisation ska aktivt verka för förbättrad jämställdhet på arbetsplatsen, i samhället och i den egna organisationen. Så står det i vårt förbunds handlingslinjer. För att kunna göra det så behöver vi utbilda förtroendevalda och medlemmar och skapa förutsättningar för att de ska bli ambassadörer i jämställdhetsarbetet. Jämställdhet och mångfald är en kunskapsfråga, inte en "tycka fråga".

Vårt långsiktiga mål är att alla förtroendevalda genomgått en utbildning i jämställdhet och mångfald. För 2019 hade jämställdhet och mångfaldskommittén som mål att utbilda 45 förtroendevalda, totalt deltog 57 stycken. Utöver det så har 19 medlemmar gått en jämställdhet och mångfaldsutbildning. Det är ett långsiktigt arbete och måste därför betraktas som ett ständigt förbättringsarbete.

Vi har två utbildningar i jämställdhet för förtroendevalda. Tjejkurs är en medlemsutbildning som riktar sig till enbart tjejer i alla åldrar. Tanken är att väcka intresset hos tjejer att ta fackliga uppdrag. En endagskurs i ämnet Grooming med föreläsa-



Lilly Johansson och Nathalie Roininen tillsammans med förbundordförande Marie Nilsson och Sofia Rodin från verkstadsklubben.

re från Säkra Varje Unge startades i december förra året och den blev så populär att vi bestämde oss för att köra den i år igen men med Ecpat som föreläsare. Det är ett känsligt men viktigt ämne som vi inte pratar om så mycket, särskilt viktigt för föräldrar att tänka på. Många fick sig en ögonöppnare om hur det fungerar på nätet.

Tjejkurs

Tidigare utbildningsprojekt riktat till tjejer har gett goda resultat, så därför beslutade vi köra en omgång till under 2019. Syftet har varit att skapa förutsättningar för förtroendevalda kvinnor att ta ett större kliv in i organisationen och vara förebilder och stöttning för varandra.

Framgångsrika kvinnliga förebilder från flera olika ställen, bland annat från företaget, klubben och IF Metalls avdelning Göteborg, bjöds in för att berätta om sin resa. En viktig del i projektet har varit studieresan till Stockholm där vi besökte LO, IF Metall och Riksdagen.

Syftet med resan är att få fördjupad kunskap om lagstiftning samt hur riksdagen arbetar. Vi hade flera möten med riksdagsmän och tidigare stadsråd, bland annat arbetsmarknadsutskottets ordförande Anna Johansson. Även hur de jobbar på LO och IF Metall med Svenska modellen och avtal mellan arbetsmarknadens parter. Marie Nilsson som är ordförande för IF Metall berättade om sin resa fram tills att hon blev ordförande.

Det uppmärksammades att flera av de förebilder vi träffade hade samma bakgrund som oss själva och att högskola/universitetsutbildningar inte alltid är nödvändiga för att kunna ta högre uppdrag utan att livserfarenheten är lika viktig. I utvärderingen av projektet kan vi se en tydlig utveckling bland deltagarna.

Pridefestival

Kommittén medverkade i årets Pridefestivaler i Göteborg och Öckerö. Vi gick tillsammans med LO i Pridetåget och besökte flera intressanta seminarier. Patrik Johansson blev intervjuad i GP-TV under paraden.

Internationella kvinnodagen

Kommittén skrev tidigare en motion till kongressen om att förbundet ska ha ett årligt tema kring den 8 mars som är den internationella kvinnodagen. Ett tema som avdelningar och klubbar kan använda sig av för att uppmärksamma kvinnors situation, både i samhället och på arbetsplatserna. Denna motions antogs av kongressen och ledde till att förbundet årligen har ett tema i samband med 8 mars.

DAN KARLBERG
Jämställdhets- och mångfaldsansvarig

Jämställdhets- och Mångfaldsgruppen

Kommittén har bestått av följande ledamöter:

Adrian Avdullahu, VVK (ordförande)
Lena Thornblad, VVK
Daniel Kristoffersson, UBK
Anneli Eriksson, PV
Camilla Lindfors, PV
Carin Gerefalk, LV
Patrik Johansson, LV

Könsfördelning VVK	Kvinnor	Män
Medlemmar	28%	72%
Förtroendevalda	21%	79%
Gruppstyrelserna	19%	81%
Gruppordföranden	5%	95%
Utbildningskommittén	50%	50%
LHSO	8%	92%
Klubbstyrelsen	25%	75%

Fulla bussar på varje utflykt

Kultur- och Fritidskommittén består av representanter från gruppstyrelserna som träffas regelbundet under året för att planera olika fritidsaktiviteter för medlemmarna.

Alla aktiviteter kräver en viss arbetsinsats och ett engagemang från ansvariga och kommittén för att bli av.

Kommittén försöker finna aktiviteter som träffar olika delar av medlemskåren då vi har olika intressen. Kommittén försöker efter bästa förmåga att variera utbudet.

Populära utlottningar

Via utlottningar i Fördelaren kunde medlemmar

under året vinna biobiljetter till familjefilmerna Ploey som gick på våren och Farmageddon som gick upp på biograferna under hösten. Det var uppskattat av familjerna som blev bjudna på en bioföreställning på Aftonstjärnan och blev även bjudna på fika med smörgåsar, kaffe, samt dricka och popcorn till filmen.

Vi har även haft utlottning av 500 årskort till Liseberg.

Årliga utflykter för familjerna

När den årliga cirkusen intog Heden hade vi bokat en hel föreställning med plats för cirka 1 000 personer, en aktivitet som vi vet är uppskattad av medlemmar och deras familjer.

Vi provade på att åka till Nordens Ark i år istället för Borås Djurpark som tidigare år. Även här var intresset stort och vi fyllde fem bussar som avgick från TK2.

En annan aktivitet som alltid är fullbelagd är vår medlemsresa till Skara Sommarland. Liksom förra året delade vi in besöket på två helgdagar. Fem bussar åkte på lördagen den 6 juli och ytterligare fem bussar på söndagen den 7 juli från TK2.

SEPPO HÖLSÄ

Ansvarig för Kultur och Fritid

Kultur- och Fritidskommittén

Seppo Hölsä, VVK
Janne Köster, VVK
Henrik Nilsson, UBK
Johanna Breegard, PV
Ace Ivanoski, PV
Björn Johansson, PV
Aida Aksamina, PV
Ann-Britt Lindö, PV

Ungdom

”Ungdomen är NU, inte någon gång i framtiden!”

Vad är det för fackliga frågor är viktiga och påverkar unga i arbetslivet? Hur lockar vi ungas intresse till att vara med och bidra i vår fackliga förening?

För att Volvo Verkstadsklubb och IF Metall ska fortsätta vara ett starkt fackförbund så är det en förutsättning att vi ska par engagemang och intresse för fackliga frågor hos våra unga medlemmar samt våra unga förtroendevalda som i sin tur skapar en bra grund för återväxten.

Väcka lusten

Vi har under 2019 haft cirka 130 förtroendevalda under 30 år, som speglar vår medlemskår på ett bra sätt.

Ungdomsgruppen har ansvarat för att ta fram riktade utbildningar till medlemmar och förtroendevalda under 30 år. Det är viktigt att höja medvetandegraden om

facket hos våra unga medlemmar samt få ett ökat intresse och kanske väcka lusten att ta ett fackligt uppdrag.

Ny kommitté

Under året så har ungdomsgruppen i Volvo Verkstadsklubb slagits ihop med Kultur & fritid och är i dagsläget UKF (Ungdoms-, kultur- och fritidskommittén). Detta har inneburit att vi nu i fortsättningen även deltar i planeringen av kultur- och fritidsaktiviteterna för de kommande åren.

För att skapa en insikt i varandras ar-

betsplatser och vardag så har UKF som mål att besöka och ha möten i våra olika verksamheter där vi finns, då vi är 11 stycken förtroendevalda ifrån olika delar av verksamheten.

UKF har varit ansvariga för introduktionerna inom flexpoolen där vi har träffat 307 personer under året. Dessa träffar är av stor vikt då flexpoolare oftast är skolorungdomar som får sin första träff med den fackliga organisationen innan de går ut i arbetslivet.

För unga medlemmar är välmående på arbetsplatserna en högt prioriterad fråga och utifrån detta så har ungdom, kultur- och fritidskommittén jobbat på att ta fram ett antal frågeställningar som vi skall lyfta upp till företagsledningen på Volvo Cars. Dessa handlar bland annat om hälsa, fritid samt om ungas kompetensutveckling inom företaget.

JAN KÖSTER
Ungdomsansvarig

Ungdomsgruppen

I Ungdomsgruppen ingår:

Sofia Rodin	Ruben Sebastian
Frida Stranne Stark	Fernandez Parada
Jennie Edholm	Lilly Johansson
Carin Gerefalk	Fredrik Soovik
Charlie Turesson	Caroline Öhagen
Jennifer Rofors	Jan Köster



Verkstadsklubben delades vid årsskiftet. Volvo Verkstadsklubb (AB Volvo) leds fortsatt av Mikael Sällström och Glenn Bergström är ordförande för Volvo Car Verkstadsklubb.

Står inför rejäla utmaningar

När vi nu blickar framåt för att se vad som komma skall, gör vi det utifrån två verkstadsklubbers perspektiv. Vi har arbetat med frågan om att dela verkstadsklubben i mer än ett år, för att försäkra oss om att det blir en smidig övergång. Vår högsta prioritet har hela tiden varit att ingen medlem skall uppleva någon försämring på grund av delningen. Givetvis kommer det att innebära vissa förändringar, men det är något som vi inom fordonsindustrin är vana vid.

Både klubbarna och företagen står inför ett par rejäla utmaningar under kommande år. Utmaningar i form av politiska beslut som kan påverka både hur och var vi producerar våra fordon. Miljöutmaningar

som genom skärpta regler för försäljning och som tvingar fram ny teknik och i sin tur kräver en omställning av industrin och i sin tur förändrar vårt arbetsinnehåll och kräver en annan form av kompetens.

Nytt industriavtal

Redan i inledningen av 2020 startade årets avtalsrörelse på allvar. 4,8 miljoner löntagare i vårt land skall ha ett nytt löneavtal. För vår del är det förhandlingar kring ett nytt industriavtal som gäller och våra krav är väl kända vid det här laget.

Strax före jul fick vi också reda på vad arbetsgivarna anser viktigt, vilket som vanligt var inga eller mycket låga löneökningar, ökat inflytande över arbetstidens förläggning, möjlighet att lägga ut semester även i maj och september och lite annat smått och gott.

Alla vi som är förtroendevalda behöver göra vad vi kan för att informera medlemmarna om vilka krav som ställs på oss. Vi behöver också vara väldigt tydliga med att tala om, att utan en fackförening som har förmåga att stoppa arbetsgivarnas krav från att bli verklighet är vi värlösa. Vi

kommer även att fortsätta förhandla om villkoren kring våra viktiga pensioner och försäkringar. Dessa förhandlingar samordnas av LO.

Underlag för diskussioner

Under tidiga våren kommer vi att skicka ut mycket information kring vad som händer i avtalsrörelsen, så det finns ordentligt med underlag för diskussioner, både i kursverksamheterna, på verkstadsgolvet och såklart i fikarummen. Om allt går som planerat har vi ett avtal på plats den första april som fortsättningsvis ger reallöneökningar, en förstärkt pension men utan försämringar av våra övriga arbetsvillkor.

Vi ifrån verkstadsklubbens styrelse vill också passa på att tacka våra förtroendevalda, gamla som nya, för det arbete som ni har lagt ner under de gångna åren. Det är inte alltid lätt att vara förtroendevald och det är inte alltid man känner att man kan påverka och göra skillnad. Vi vill dock att ni skall veta att ni har gjort och fortsätter att göra skillnad.

MIKAEL SÄLLSTRÖM
Ordförande i Volvo Verkstadsklubb



IFMETALL
Volvo Verkstadsklubb, Göteborg

Volvo Verkstadsklubb, TK-porten, 418 78 Göteborg. www.volvoverkstadsklubb.se
Ansvarig utgivare: Mikael Sällström. Chefredaktör: Michael Blohm. Telefon: 0707-173438.
Redaktion: Michael Blohm och Adrian Avdullahu.
Redigering & grafisk form: REDskapet. Tryck: Billes.