

NUMMER 1 • JANUARI 2021

# Fördelaren



## Verksamhets- berättelse 2020



VOLVO CAR VERKSTADSKLUBB GÖTEBORG

**Året som skulle bli en nystart för Volvo Car Verkstadsklubb har verkligen inneburit en rad tuffa utmaningar för vår nybildade verkstadsklubb.**

# Elddop för nybildade klubben

Efter en lång period av förberedelser var tiden mogen att dela Volvo Verkstadsklubb utifrån de båda Volvokoncernerna. Efter nyåret hade vi en nybildad Volvo Car Verkstadsklubb på plats, som konstituerat sig med en styrelse under ledning av Glenn Bergström som ordförande.

Klubbstyrelsen var förberedd på att det var många utmaningar som väntade runt hörnet med avtalsförhandlingar, LAS förhandlingar, IF Metalls kongress med mera, men insåg ganska snabbt att pandemin med Covid-19 är något vi inte sett maken till tidigare, och som kommer ställa allt på ända. Det kommer även tydligt framgå av vår årsberättelse då samtliga verksamhetsområden blivit berörda på ett eller annat sätt. Många delar av verksamheten har fått stryka på foten i förhoppningen att vi ska kunna hindra smittspridning och äventyra vår säkerhet.

**Lokalt på Torslandaverken** har vi arbetat intensivt för att, på ett så säkert sätt som möjligt, hålla produktionsverksamheterna igång. Med hjälp av ständig dialog och förberedelser för vad som eventuellt skulle dyka upp, och förhandlingar om till exempel avtal om permittering som ganska snabbt kom på plats, har vi gradvis kommit tillbaka till full produktion utan varsel och uppsägningar.

Det är också viktigt att lyfta fram, vilket vi kanske inte alltid uppmärksammar, vikten av att se helheten, både utifrån ett nationellt perspektiv och internationellt. Alla är såklart inte lika exalterade kring alla de åtgärder som vidtagits av den socialdemokratiskt ledda regeringen, men vi är tack-samma då vi inte behöver återuppleva krisåren vi hade tio år tidigare i bakvattnet av alla varsel.

I grunden är detta ett resultat av vårt facklig-politiska samarbete som verkligen har levererat när det väl gäller. Men det betyder också att vi lärt oss av tidigare krissituationer. Det var många som drog efter andan när vi plötsligt var tillbaka i samma skitsits som tio år tidigare. Företagsledningen var snabba med att signalera till oss i

klubben att de var beredda att vidta åtgärder för att spara kostnader i den mån det behövs. När de uttrycker sig på det viset handlar det allt för ofta om vår medlemskårs löner eller anställningar. "Det är ingen idé att söka efter rättvisa där rättvisa inte finns".

**Att företaget strax** före semestern valde att säga upp vårt arbetstidsavtal kom kanske inte som en överraskning, då vi sagt nej till att efterskänka 40 timmars ledighet, vilket killarna och tjejerna på banan har rätt till. Företaget vill både ha kakan och äta den. Vi får dubbla budskap hela tiden. Vi har inget behov av mertid, men vi har behov av att köra ikapp. Ena stunden sänker vi takten för att i nästa stund öka takten men sänka årsarbetstiden samtidigt som vi arbetar övertid i stort sett varje helg för att komma ikapp... var finns logiken i det?

Det är bekymmersamt och vi ställer oss djupt kritiska till hur företagsledningen agerar både utifrån ett medlemsperspektiv där vi som kollektiv alltid drar det kortaste strået. Men även hur vårdslöst företaget hanterar behovet av investeringar och i sitt agerande riskerar sätta fabriken på obestånd. Miljardbelopp rinner mellan fingrarna på lokala företagsledningen och hamnar således utomlands i andra Volvofabriker som inte har i närheten så stort behov som Torslandaverken. Man kan ifrågasätta var deras lojalitet finns någonstans när VCT blir så styvmoderligt behandlad. Det är ganska vågat med tanke på att vi som produktionsenhet står för närmare hälften av alla Volvobilar som produceras i hela världen.

**2020 har varit** ett annorlunda och märkligt år på många sätt. Men vi har tagit oss igenom det och även om pandemin är något vi lär få fortsätta leva med ett tag framöver, känns det ändå som det bara kan bli bättre. Vi hoppas det i alla fall.

**Michael Blohm**  
Chefredaktör

# Hälsa, säkerhet, arbetstider och ständig omorganisation

**I produktionen har det främst handlat om två frågor. Den ena är smittskydd och säkerheten för anställda i fabrikerna. Det andra handlade om våra arbetstider.**

När produktionspersonalen återvände efter en tids permittering i slutet av våren var det även viktigt att alla var informerade kring vikten av att hålla avstånd och en god handhygien, men även att bära munskydd i de områden vi inte kan hålla säkerhetsavstånd. Det har knappast undgått någon, då vi hjälpts åt att påminna i alla sammanhang vi har haft den möjligheten.

## Tiden räcker inte till

Den andra stora frågan som tagit i stort sett hela hösten att lösa ut var vårt arbetstidsavtal som sades upp i samband med semestern. Vi nådde tillslut en överenskommelse om nytt arbetstidsavtal som vi kommer att följa med stort intresse under årets första halvår, för att se om det efterlevs på ett tillfredställande sätt.

I TA karosfabrik har de länge ifrågasatt övertiderna och påtalat att vi behöver ett helgskift för att klara av leveranserna. Efter semestern taktade man ner från 58 till 55 bilar/tim och då uppstod det en övertalighet som skulle skickas till monteringen. Efter semestern har det varit övertid i TA alla helger förutom en. Nu ska fabriken leverera 60 bilar/timme men med kortare veckoarbetstid. Vi ser redan idag att tiden inte räcker till.

Det sker ständigt förändringar inom produktionen på Torslandaverken som påverkar klubbens medlemmar. Oavsett om det gäller företagets organisation med chefer och stödfunktioner, eller förändringar inom produktionssystemen.

Det pågår en mängd projekt som i grund och botten syftar till att göra fabriken mer kostnadseffektiv, men även större investeringar som krävs för att kunna köra produktion i framtiden. Ett av de stora omställningsprojekten

är Vision Layout som ska göra VCT till en mer konkurrenskraftig fabrik. Men den största investeringen är målerifabriken som ska byggas om för att klara framtida utmaningar. Historiskt sett har företaget bara kört på i sin egen takt, men sedan en tid tillbaka är vi som representanter delaktiga i dessa forum så att vi kan vara med och påverka utvecklingen i den mån vi kan.

Ständiga förbättringar är ett begrepp vi lärt oss leva med även om vi kanske inte alltid håller med om att det är en förbättring för medlemmarna utifrån arbetsmiljö eller stressnivåer. Det pågår i stort sätt alltid ett arbete med att hitta genvägar eller smartare lösningar för att korta produktionsleden, minska buffertar eller få ut en bättre kvalitet.

## Kliver över gränsen

Till slut når vi en nivå där det krävs större insatser för att nå nästa nivå, än vad vi kanske mäktar med. Under senare tid har vi känt att företaget allt oftare kliver över den gränsen och vi hamnar i diskussioner/tvister kring hur vi tolkar våra avtal utifrån ergonomiska förutsättningar eller rent tidsmässiga. Vi har visserligen ett relativt trubbigt ackordsavtal som innebär att vi mäter per lag/vecka och till och med kan tillåta att vi stundtals arbetar hårdare än normalt. Med nya eller ibland utveckling av gamla metoder, prövas våra regelverk och avtal som i företagsledningens ögon betraktas som en produktionsstörning. M3MU eller att filma sekvenser för att hitta nya genvägar för rationaliseringar är några exempel.

## Påverkar R&D

Under 2020 har varslet på tjänstemannasidan påverkat stora delar av R&D. Det gjordes en omorganisation på hela R&D och för arbetarsidan så slogs 91800/91900 ihop till ett område.

Det har varit en stor rotation på chefer så i princip alla sektioner har fått ny sektionschef och hälften av alla

grupper har fått ny gruppchef.

Ett nytt bolag PES som skall hantera utveckling av förbränningsmotorer. 16 metallare fick gå över till det nya bolaget vid årsskiftet. Volvo Car Verkstadsklubb kommer att vara ansvarig för dessa personer även i framtiden.

## Digitaliserad teknik

Vid årets början så gjorde företaget en omorganisation på Marcom. Enheten och de grupper som berördes var:

- Experiential Production.
- Car & Tech support
- Photo studio
- Exhibition & displays

Företaget har beslutat att vi ska använda oss av en digitaliserad teknik vid framtagning av bilder till kampanjer och reklam vilket innebär att vi inte använder fotostudion som den är idag, utan flyttar ner till Car & Tech support. På grund av detta så uppstod en övertalighet som har jobbats med under året.

Även på PS&L har det gjorts en omorganisation vilket resulterat i stora grupper då man drog ner på antalet gruppchefer, som fick andra roller i verksamheten.

Förändringar inom SCM supply chain management innebär att PS&L flyttas över från eftermarknaden in i Martin Corners organisation vilket gör att man nu mera ligger under Javier Varela och produktion.

Samverkan har varit ett pågående arbete under året då vi har haft samtal med ledningen vilka forum vi skall dela så att de kan förse IF Metall med information och föra diskussioner om vad som kommer att hända i framtiden på lagret vad det gäller bemaning och hur arbetstider ska hanteras.

## VK ombud och ansvariga för lokala frågor har varit:

Kim Jensen, Adrian Avdullahu, Michael Blohm, Abdirzak Bouzoubae, Sofia Rodin, Ace Ivanovski, Janne Köster, Dan Karlberg, Marie Stenquist.

**Hur kan man bäst beskriva 2020? Covid-19-pandemin slog till med full kraft och skakat vår omvärld i sina grundvalar. Det som till att börja med inte betraktades vara så allvarligt har över tid visat sig vara mycket värre än någon kunnat föreställa sig. Världen har inte upplevt något liknande sedan 1918-1919 när Spanska sjukan globalt krävde 50 miljoner dödsoffer.**

# Ett år vi aldrig vill återuppleva

I mars månad, när det började gå upp för Volvo Cars ledning och våra medlemmar hur allvarligt läget var, blev IF Metall kallade till en krisgenomgång där det diskuterades eventuella varsel och turordningar inom Volvo Cars Sverige.

Vid den här tidpunkten reagerade vår regering på ett mycket kraftfullt sätt och tog fram alternativa möjligheter till varsel och uppsägningar, detta genom att man presenterade ett korttidspermittierungsstöd till företag och dess anställda.

Det innebar att vi kunde teckna koncernavtal gällande korttidspermittering vilket i sin tur gav företaget rätt till finansiellt stöd av regeringen samtidigt som man kunde permittera sin personal och ej behövde ta till varsel om uppsägning.

## Stor skillnad på regeringar

För IF Metallarna på Volvo Cars innebär korttidspermitteringen att man kunde vara permitterade med full lön så när som på en egenavgift som varierade mellan 4-6 procent av månadslönen. Detta är i våra ögon ett väldigt litet pris att betala ställt mot öppen arbetslöshet och osäkerhet. Utan det stöd som vår regering skapade under våren 2020 hade Volvo Cars med största sannolikhet varslat tusen-

tals metallarbetare och tjänstemän om uppsägning.

De utav oss som fortfarande bär på minnet av finanskrisen 2008, och de över tretusen metallarbetare som var tvungna att lämna Volvo Cars vid den tidpunkten på grund av att den dåvarande regeringen med Reinfeldt och Maud Olofsson i spetsen inte ville bidra med någonting över huvud taget för att rädda sysselsättningen inom svensk industri.

Detta kan vara något att ha i minnet när företrädare för dessa partier idag står och gråter över den fruktansvärda situationen för många företag och anklagar den sittande regeringen för att göra alldeles för lite. Det är lätt att dra slutsatsen att metallarbetarnas sysselsättning inte riktigt värderas på

samma sätt i alla våra riksdagspartiers ögon.

## Vände förlust till vinst

Trots ett dåligt första halvår med en miljard i förlust har Volvo Cars under andra hälften av 2020 lyckats vända resultat och produktionsvolymerna till ett mycket positivt andra halvårsresultat. Man lyckades producera 660 000 bilar trots månader av nedstängd produktion i alla fabriker under det första halvåret.

Försäljningsmässigt har Kina lyckats bäst med en klar ökning av försäljningen under 2020 ställt mot 2019. USA-försäljningen under 2020 är likvärdig med 2019. Den marknad som har tappat i försäljning är Europa, och eftersom Europa står för den absolut största försäljningen så syns ju en nedgång av Europaförsäljningen direkt i resultatet.

Under andra halvåret 2020 har det tydligt visat sig att laddhybrider och helelektriska bilar är vad marknaden framförallt i Europa efterfrågar. Med den stigande efterfrågan på dessa produkter så har fabriker fullt upp med att anpassa sig så att man klarar av att möta den ökande efterfrågan.

## Fortsatt produktion i Skövde

Under 2020 har vi inom Volvo Cars koncernfack förhandlat med vår före-

## KONCERNUTSKOTT

Från Göteborg har följande deltagit i Volvo Cars koncernfackliga verksamhet under 2020:

Glenn Bergström, ordförande  
Marie Stenquist, kassör  
Michael Blohm, ledamot  
Jan Köster, ledamot  
Adrian Avdullahu, ledamot  
Carlos Rebelo da Silva, arbetsmiljöansvarig  
Jennie Edholm, ansvarig ungdomsfrågor  
Lilly Johansson, ungdomsutskottet



tagsledning gällande Skövdefabriken överlevnad och framtid på sikt.

Vi blev under 2020 medvetna om att ett större antal förbränningsmotorer skulle lyftas ur Skövdefabriken och produceras i Geelys motorfabriker i Kina. Detta skulle innebära att år 2025 skulle Skövde inte längre ha kvar någon sysselsättning om man inte fick en alternativ produktion till förbränningsmotorer. Volvo Cars har fattat ett beslut att alla bilar producerade efter 2025 i Gent och i Torslanda skall vara elektriska, och då kan ju vän av ordning inse att behovet av förbränningsmotorer bortanför 2025 är obefintligt.

Skövde producerar idag cirka 400 000 förbränningsmotorer till Gent och Torslanda. Eftersom Volvo Cars har beslutat att man skall konstruera och utveckla unika elmotorer till sina bilar så föddes tanken att man skulle kunna producera dessa elmotorer i Skövde.

Efter en längre tids dialog mellan Volvo Cars företagsledning och IF Metalls koncernfack tog Volvo Cars företagsledning beslut att låta Skövde under en fyraårsperiod ställa om delar av befintlig fabrik för elmotorproduktion i Volvo Cars

regi. Det är först under 2024 som elmotorvolymerna kommer att påverka sysselsättningen i Skövde på ett synbart sätt. Skövdefabriken är numera ett helägt dotterbolag under namnet Power Train Engineering Sweden AB (PES).

#### Skövde lämnar koncernfacket

Skövde kommer som det ser ut idag att på sikt lämna det koncernfackliga samarbetet inom Volvo Cars. Detta kommer att ske i samband med att Skövde slås ihop med Geely Autos motorproduktion och bildar ett helt nytt globalt förbränningsmotorbolag. Det har under året förekommit diskussioner gällande strukturer inom olika delar av bolaget. Dessa diskussioner har än så länge inte givit något resultat för Volvo Cars.

Volvo Cars ser med tillförsikt på 2021 trots att man i dagsläget inte vet hur covid 19 situationen kommer att utvecklas och om massvaccinering leder till en bättre framtid. Vi kan inte göra så mycket mer än att hoppas att 2021 blir ett mycket bättre år med en ljusare framtid.

*Glenn Bergström  
Ordförande IF Metalls  
koncernutskott på Volvo Cars*

## Ett förlorat år

**När vi under 2019 fick in fyra nya ledamöter i Volvo Cars EWC hade vi stora förhoppningar om att under 2020 ha en möjlighet att fördjupa vårt internationella samarbete och lära känna varandra på ett bra sätt. Men alla dessa förhoppningar kom på skam.**

Det började med att våra verksamheter i Kina stängdes ner helt och hållet i början på året. Det var till och med svårt att kunna upprätthålla en kommunikation via mejl för att Kina stängde alltså ner totalt under de första månaderna 2020.

När Kina så smått började hämta sig och öppna upp sig igen så var det vår tur i Europa att stänga ner fabriker i Gent och Torslanda. Vi trodde att vi skulle ha möjligheter att ta våra europeiska kamrater till Sverige för att ha ett gemensamt möte med Volvo Cars företagsledning. Men även detta möte fick ställas in då pandemin fortsatte i full skala. Mötet genomfördes i en mindre skala via Teams, så vi haft ett möte under 2020 via Teams, och det är allt vi kan redovisa för året.

För att ett internationellt informations-samarbete skall fungera så krävs det att man känner och har förtroende för sina kollegor från de olika länderna. Det är tur att vi kan hitta nya kommunikationshjälpmedel i dessa osäkra tider, men det kan inte ersätta personliga möten över tid.

I skrivande stund verkar det som att det får dröja till tidigast andra halvåret 2021 innan vi kan ha ett fungerande European Works Council igen. Vi kan bara hålla tummarna att våra respektive länders regeringar lyckas få kontroll över den rådande situationen med covid-19 och att vi alla på sikt kan återgå till ett normalt fungerande arbetsliv.

*Glenn Bergström  
Ordförande Volvo Car EWC*

#### VOLVO CAR EWC

**Verkstadsklubben i Göteborg har under 2020 representerats av:**  
Glenn Bergström, ordförande  
Michael Blohm, ledamot

# Ombildas till tjänstepensions

**I samband med klubbdelningen 2020 kommer VCVK från och med i år att enbart redovisa VFF Pensions resultat samt eventuell bonus från Volvo Cars. Redovisning av AB Volvos vinstdelning upphör härmed.**

För anställda inom Volvo Cars finns det ett bonussystem som kallas 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. Bonusutbetalningen för 2019 blev 17 852 kronor för en full

andel som betalades ut i samband med april månadslön 2020.

Eventuell bonus för 2020 är avhängigt av vilket resultat Volvo Cars kommer att göra för 2020 och bestäms av Volvo Cars bolagsstyrelse i början av 2021.

## 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.

2020 har varit ett mycket speciellt år med avseende på börsutvecklingen. Det har varit stora börsnedgångar under året på grund av att det har funnits en stor oro över hela världen när det gäller covid-19 och dess utveckling. Trots den stora osäkerheten med börsras som följd har VFF lyckats återhämta sin kapitalbas vid årets slut. Årets resultat landar på blygsamma 1,5 procent i vinst, men med tanke på hur

året har varit så får vi ändå känna oss tillfreds med resultatet. Det kunde ha slutat mycket värre. Kapitalbasen är över 9 miljarder kronor vid årsslutet.

VFF har stått inför stora utmaningar under 2020. Detta på grund av att nya regelverk har tvingat fram en ombildning av VFF Pension. För att kunna behålla och förvalta produkten Plus Pension har VFF behövt göra en ny bolagsbildning. VFF Pension har fått tillstånd från Finansinspektionen att ombildas till tjänstepensionsförening från och med 1 januari 2021 och VFF byter i samband med detta namn till VFF Pension Tjänstepensionsförening. Det nya bolaget har fått tillstånd av Finansinspektionen att behålla produkten Plus Pension vilken i skrivande stund är cirka 30 procent av den totala kapitalbasen. Den andra produkten av stort värde och den som i huvudsak är den försäkring som bär det största kapitalet är vår företagsförsäkring. Denna försäkring innebär att

## VFF PENSION

Under året har IF Metall Volvo Cars representerats i VFF:s styrelse av: Glenn Bergström, ordförande  
Håkan Jonsson, ledamot

## MÖTEN

■ Volvo Car Verkstadsklubb har under året haft 21 protokollförda styrelsemöten samt ett budgetmöte inför verksamhetsåret 2021. Klubbens arbetsutskott (AU) har träffas inför samtliga dessa för förbereda ärenden inför styrelsemötena.

Inför verksamhetsåret 2020 avhölls också fyra förberedande styrelsemöten inför att klubben delades vid årsskiftet 2019/2020. Detta för att formellt bilda ny klubb och förening med allt vad det innebär administrativt.

Klubben har genomfört fem representantskapsmöten, där två av dessa varit reducerade med max 50 deltagare och det sista i december varit helt digitalt på grund av de rådande omständigheterna.

## MEDLEMSANTAL

År	Antal	Differens	Organisationsgrad
2020	8006	-5	93,2 procent
2019	8011	-	91,8 procent

## Ökad organisationsgrad

Under Volvo Car Verkstadsklubbens första verksamhetsår, så har organisationsgraden ökat bland klubbens medlemmar. Trots att vi antalet anställda i Volvo Cars Torslanda har minskat. Förklaringen är helt enkelt att majoriteten av de som lämnat företaget har varit oorganiserade.

## CENTRALA UPPDRAG

### Klubbstyrelsen

Glenn Bergström, ordförande  
Adrian Avdullahu, vice ordförande  
Marie Stenquist, 2:e vice ordförande  
Carlos Rebelo Da Silva, kassör  
Dan Karlberg, sekreterare  
Michael Blohm, ordinarie ledamot  
Jan Köster, ordinarie ledamot  
Ersättare  
Abdirzak Bouzoubae  
Jim Aleberg  
Ace Ivanovski, vice kassör  
Sofia Rodin  
Kim Jensen, från februari 2020

### Utbildningskommittén

Henrik Nilsson  
Jennie Edholm  
Ersättare  
Lilly Johansson

### Revisorer

Jonas Paija  
Stephan Ljungberg  
Ersättare  
Joakim Hagberg

### Fanbärare

Adrian Avdullahu



# IFMETALL

Volvo Car Verkstadsklubb, Göteborg

# förening

Volvo Cars i dagsläget gör en avsättning av 575 kronor i månaden till alla anställda i Sverige.

## Information och rådgivning

På VFF pensions hemsida [www.vffpension.se](http://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.

När det gäller tjänstepensioner så berörs dessa inte av ändringarna i avdragsrätten för privatpension. Premierna som arbetsgivaren betalar in till Volvo Företagspension och avsättning från tidbank som görs vid tidsrapportering fungerar precis som tidigare.

Idag erbjuder VFF Pension enbart traditionell försäkring.

**Glenn Bergström**

*Styrelseordförande, VFF Pension*

## Dörrvakter

Henrik Nilsson  
Jennie Edholm

## Ersättare

Lilly Johansson  
Ace Ivanovski

## Huvudskyddsombud

Carlos Rebelo Da Silva  
Abdirzak Bouzoubae, vice

## Lokala huvudskyddsombud

Göran Johansson, TP Pressverk  
Birger Timberg, VCT A-fabrik  
Stefan Linnarsson, VCT B-fabrik  
Paula Casimiro, VCT C-fabrik, Underhåll  
Andreas Eriksson, VCT SVS  
Vande Petkovski, VCT Logistik  
Glenn Andersson, PV-Utveckling, Hällered  
Karl Ekholm, Volvobil  
Stephan Ljungberg, VCCS (RA)

## Ansiktslyft för tidning och hemsida

**I samband med att verkstadsklubben delades vid årsskiftet ansåg vi i den nya klubben att det var dags att uppdatera vår grafiska profil, med ett nytt utseende på medlemstidningen Fördelaren. Men även med att passa på att arbeta fram och utveckla en ny hemsida, då den tidigare hemsidan som var en förbundsanpassad plattform som varken passade, var speciellt funktionell eller lättarbetad för den delen.**

I den "gamla" Volvoklubben som numera håller till ute på Lastvagnar i Tuve, så valde de däremot att behålla det tidigare Fördelaren-utseendet men eftersom lastbilar inte har någon fördelare har de döpt sin medlemstidning till Ventilen.

## Nya layouter

Under årets första kvartal arbetade Michael Blohm, informationsansvarig, tillsammans med Jennie Edholm från utbildningskommittén, med att bygga upp en ny hemsidestruktur i det betydligt smidigare hemsideverktyget Wordpress. Klubbens hemsida hittar du på vår nya webbadress: [www.volvocarverkstads-klubb.se](http://www.volvocarverkstads-klubb.se).

Under samma period jobbade vi tillsammans med vår samarbetspartner REDskapet med ett antal förslag till utseende för en ny tidning. Det hela föll på plats i samband med att Volvo Verkstadsklubb höll sitt sista gemensamma årsmöte. Under året som gått har det däremot varit ett större fokus på intern kommunikation med våra fackliga företrädare, i takt med att vi hantlar frågor som kommit upp i samband med pandemin med mera.

Klubben hade en målsättning att ge ut nio nummer av Fördelaren under 2020 varav en verksamhetsberättelse för föregående år samt en studiekatalog. Vi nådde inte hela vägen fram, främst på grund av pandemin som ställde hela vår produktion och fick nästan hela arbe-

tarkollektivet permitterad under några veckors tid. Det blev sammanlagt åtta nummer. Vi har därutöver publicerat ett antal informationsblad, Fördelaren Extra, i samband med att vi tecknat avtal om arbetstider och slutit ett centralt avtal om löner med mera.

## Digital revolution

Den digitala revolutionen kom i form av en pandemi.

Tiderna förändras och vi behöver förändras med dem. Det är viktigt att finnas närvarande i de forum våra medlemmar är aktiva i. Därför behöver även vi öka vår närvaro i sociala medier. Av helt naturliga skäl sker det ett generationsskifte bland klubbens medlemmar som med helt andra internetvanor och sätt att kommunicera än vad vi som fackförening traditionellt är vana vid. Vi har länge pratat om en digital revolution, men kanske inte varit beredda på att det skulle gå så fort, inte heller att helt behöva ersätta fysiska möten, även om det förhoppningsvis inte är bestående.

Vi var inte heller förberedda på att hela verksamheter ställs in eller ställs om på grund av riskerna för smittspridning som tvingar oss till distansering. Då har det digitala mötesforumet fått en helt avgörande betydelse. Vi har provat en mängd olika plattformar såsom Skype, Zoom och Teams vilka alla fyller en bra funktion. I slutändan var det Microsofts Teams som drog det längsta strået och fick en särställning i alla fall hos oss på Volvo Cars. Men i andra verksamheter ser behoven kanske lite annorlunda ut som exempel inom studieverksamheten där utbildningskommittén med flera anordnar kurser för våra egna och förbundets räkning på andra plattformar. I dagsläget sker det mesta av all mötesverksamhet digitalt och även om vi snart har ett vaccin så är det nog ingen vild gissning att det mesta som kan genomföras digitalt så kommer att ske.

**Michael Blohm**

*Informationsansvarig*

# Svårt att förhandla

**I januari startade centrala förhandlingar om lön och villkor, då vårt kollektivavtal löpte ut i april 2020. Teknikdelegationen utgick från medlemmarnas krav samt vad som framförts under tidigare IF Metallkongress. Det handlar givetvis om lön, men även pension, arbetstider, övertider och hur vi kan få en bättre arbetsmiljö.**

**A**rbetsgivarna säger nej till det mesta, och vill bland annat ha större makt att beordra övertid, samt kunna förlägga arbetstiden enbart så det passar arbetsgivaren.

När förhandlingar pågått fram till mars och medlarna (de opartiska ordförandena) skulle presentera sitt slutbud, hade Coronapandemin slagit till med full kraft. Vid den tidpunkten var budet tillbaka på noll kronor i löneökningar, och vi beslutade pausa avtalsförhandlingarna till 1 oktober 2020.

## Permitteringar under våren

Trots den svåra pandemin har de flesta av IF Metalls medlemmar arbetat i stort sett hela året, bortsett från en period under våren då många var permitterade (ett avtal som IF Metall förhandlade fram) och regeringen gav ersättning till företag som tappat omställning och jobb under perioden.

I Torslandafabriken var cirka 5 500 arbetare permitterade till 40 procent, det vill säga i snitt 2 dagar i veckan från slutet av mars till juni. På andra områden

som reservdelslaget, PV (P&Q) och Volvobil även pressverket, var flertalet av permitterade 20 procent, på andra områden fanns undantag som jobbade fullt hela tiden. Sammanlagt stod fabriken stilla 30 dagar under denna perioden, vilket motsvarar 6 veckors produktion. Efter semestern så hade våra medlemmar inga permitteringsdagar kvar. När det gäller Volvobils verksamhet så gick bättre än man trott, det köptes fler bilar än man hade räknat med, samt service, så där gick man tillbaka snabbare och arbetade fullt.

Trots fokus på Coronapandemin så har vi haft en del uppsägningar. Några som vi lyckats lösa lokalt utan som lyfts till central förhandling, men som alltid gäller sekretess vid personärenden och vi kan därav inte gå in på skälen i denna sammanställning.

Vi har haft visstidsanställda som skulle erbjudits tillsvidareanställning under våren, men som istället för att avslutas i förtid, fick förlängd på grund av omständigheterna. Vi har trots allt gjort två konverteringar 2020, då dessa visstidsanställningar gick över till tillsvidareanställningar. Tyvärr var det några som ej fick anställning, vi försökte lösa de flesta med att företaget förlängde, men några fick sluta av olika skäl.

## Företaget sade upp arbetstidsavtalet

Strax innan semestern 2020 kallade ledningen för Torslandaverken till sig verkstadsklubben och meddelade att man ej längre ville ha kvar det nuvarande avtalet med ledigveckor. Verkstadsklubben svarade om företaget ej längre vill ha kvar de lediga veckorna så kunde VCVK förhandla om detta förutsatt att våra medlemmar fick kompensation med 40 timmar i sin tidbank för den uteblivna lediga höst-

veckan. Företaget var ej villigt att kompensera medlemmarna fullt ut, utan svarade att de kunde tänka sig att sätta in max 10 timmar. Detta förslag kunde verkstadsklubben inte acceptera och tackade nej. I samband med detta och under rådande covid-19-pandemi valde då företaget att säga upp arbetstidsavtalet i sin helhet alldeles innan semestern.

Avtalet löper med 6 månaders uppsägningstid vilket innebar att klubben och företaget har 6 månader på sig att få till stånd ett nytt avtal och inte landa i eventuella stupstocksförhandlingar vilket ytterst kunde ha lett till rullande 3-skift med 38 timmars arbetsvecka. Vi hade också ett tillägg på 1 600 kronor i månaden kopplat till arbetstidsavtalet som vi vill behålla.

När företaget sade upp avtalet så innebar det att ledigveckorna försvann, att ledigheten mellan jul och nyår försvann, att 50/50-lösningen upphörde och att det 1 600 kronorna försvann samt att vi också stod inför en minskning av OB-tillägget för majoriteten av våra medlemmar i Torslandaverken.

Företaget hävdade samtidigt att man ej var i behov av den mertid som det gamla avtalet skapade, samt att man också uttryckte att metallarbetarna tjänade för bra i Torslandaverken. Det var de förutsättningar som vi hade när vi satte oss ner med företaget för att försöka nå fram till någon form av avtal där vi åtminstone kunde behålla de 1 600 kronorna och ledigheten mellan jul och nyår. Det som har varit det absolut värsta under höstens förhandlingar är att det ej har funnits möjligheter till medlemsmöten, omröstningar, förankring m m på grund av den rådande covid-19-situationen. Även om man har en negativ inställning till avtalet, anser verkstadsklubben att det är av yttersta vikt att man förstår det nya arbetstidsavtalet oavsett vad man tycker om det i grunden. Vi kan bara hoppas att vi under 2021 får möjligheten till medlemsmöten och dialog kring det nya avtalet.

Vi får ofta försvara vår flexitid. När företaget tyckt vi ska jobba mer styrt,





# i coronatider

och inte ha någon flexibilitet kvar, försöker vi mildra dessa attacker från företaget, då vi vet att våra medlemmar mår bra av att kunna styra sin arbetstid till viss del. Flextiden är till för både företaget och deras anställda. När vi behövs förhandla med företaget har det alltid gällt hur det endast skall passa företaget, och inget om hur det skall passa de som jobbar under arbetstiden. Vi behöver ibland påminna om, att våra medlemmar har också en fritid och en familj, samt att det gynnar företaget i längden, synd att dom inte fullt ut delar den bilden.

Många av våra vardagliga förhandlingar gäller disciplinära åtgärder som varningar, omplaceringar samt rehabilitering som vi lägger mycket tid på att lösa. Dessa är ofta väldigt svåra att nå full samsyn kring.

Hela produktionen bygger på att vi arbetar 100 procent och utan störningar. Om företaget inte redan förstått, så kan vi säga det här nu, den människan finns inte, som alltid fungerar som en robot, aldrig gör ett fel, aldrig blir sjuk och framför allt inte slits av de arbeten vi har i våra verksamheter.

Vi kommer aldrig kunna sluta prata om rehabilitering och att huvudsyftet är att man skall kunna komma tillbaka till jobb. Arbetsgivarens har ett stort ansvar, och lösningen kan inte vara att bli sjukskriven bara för att arbetsgivaren inte har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Här kommer verkstadsklubben och våra förtroendevalda aldrig att ge oss.

## Felaktiga löner rättas till

I mars gjordes en stor förändring av vårt lönesystem för KV-lön som berör nästan 6 500 anställda, där vi numera har fasta tariffer och en förhandlad lönetrappa för nyanställda upp till 2 års anställning. Under året har vi som vanligt hanterat flera ärenden gällande fel lön hos våra medlemmar. Hundratusentals kronor har gått till medlemmar där vi kunnat påvisa felaktig lön.

Då vårt lönekontor betalar ut löner för cirka 40 000 anställda varje månad,

och det är många som är inblandade i hanteringen, är det viktigt att inte bara titta på nettot, utan gå igenom hela sin lönespec.

I första hand är det chefen som är ansvarig för att vi ska få rätt lön, men våra lokala gruppstyrelser jobbar dagligen med att hjälpa medlemmar som har frågor om sin lön. Oftast hör en medlem av sig om lönen inte verkar stämma, då kan vi se att det även kan gälla fler. Vi vill påtala att du som medlem ska veta vilket lönesystem du har, vilken AV-grupp, vilken förtjänstnivå i procent i (KV-lön 6 400 anställda arbetare har, samt vilken box och arbetsbeskrivning i (IPE som 2 000 arbetare har).

## Nytt kollektivavtal från november

I oktober återupptogs de centrala löneförhandlingarna, och vi tog vid där vi slutade, men fick vi återigen ett nollbud i lön då arbetsgivarna skyllde på pandemin. Oförskämt med tanke på att flertalet av medlemmarna kämpat med munskydd och slitit på övertid för att komma i kapp.

Vi förhandlade hela vägen in i kaklet. 7 månaders löneökningar uteblev, men vi avvärjde alla attacker på övertid och arbetstider och andra villkor som arbetsgivaren ville försämra. Avtalet gäller från 1 november 2020 till 31 mars 2023, och har ett avtalsvärde om 5,4 procent, inklusive delpensionen som ökar med 0,2 procent till 2,4 procent.

Inbetalningen av våra pensioner kostade 0,3 av avtalsvärdet, som idag först börjar betalas in från 25 år. Det ska stegvis tidigareläggas under avtalsperioden, så januari 2021 startar insättning från 24 år och den 1 januari 2023 från 22 år. Vi ska även förbättra villkor om att stärka upp arbetsmiljöarbetet och föräldraledighet. Lokala löneförhandlingarna, koncernförhandlingar startade i december 2020, är i skrivande stund ej klara.

**Glenn Bergström**

*Förhandlingsansvarig*

**Marie Stenquist**

*Förhandlingssamordnare*

## Löneavtal Volvo Cars

Sedan den 1 mars 2020 är KV-lönen en renodlad tariff-lön vilket innebär att vi har en befattnings/lönetrappa i vilken nyanställda placeras in.

Efter två år är individen fullbetald enligt den tariff som gäller det specifika området. Därefter är det endast anställningstidstillägget och övriga tillägg som förändras.

## Lönetrappa

	AV6	AV7	AV8
Ingångslön	AV4 115%	AV4 115%	AV4 115%
Efter 3 mån	AV5 117%	AV5 117%	AV5 117%
Efter 6 mån	AV6 123%	AV7 123%	AV8 123%
Efter 9 mån	AV6 127%	AV7 127%	AV8 127%
Efter ett år	AV6 131%	AV7 131%	AV8 131%
Efter två år	AV6 135%	AV7 135%	AV8 135%

## AVTALADE PENNINGFAKTORER

AV-grupp	PF 100%
4	21 580 kr
5	21 882 kr
6	22 183 kr
7	22 482 kr
8	22 785 kr
9	23 084 kr
10	23 390 kr
11	24 451 kr
12	25 781 kr

## 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 (från 1/11 2020):

Mån-fre	92:86 kr/tim
Arbetsfri dag	123:74 kr/tim
Helg lör/sön	144:47 kr/tim
Storhelg (OB+ÖT)	311:61 kr/tim

**Tillägg VCT (flexpeng):** 1 600 kr/månad

**Tillägg för TC:** 534 kr/månad

**Renzon:** För den som arbetar i en ren zon (gäller ett fåtal individer i bland annat måleriet) är ett fast tillägg som motsvarar 19% av penningfaktor 100% i AV6.

**KV lönetillägg för VCCS:** 510 kr/månad

**KV lönetillägg VCT:** 1 530 kr/månad

**Lagledartillägg VCT:** 1 200 kr/månad

## Schablon OB-tillägg (från 1/11 2021):

**2-skift:** 3 220 kr

**Kväll:** 6 440 kr

**Natt:** 7 522 kr

## Tim-OB (från 1/11 2020):

16:30-22:30 38:95 kr/timma

22:30-06:30 49:78 kr/timma

22:30 dag före helg 75:15 kr/timma

**Storhelg OB:** 167:14 kr/timma

# Säkerhet i första rummet

**2020 är året vi aldrig kommer att glömma. För vissa en förskräckelse, och för andra uppstår säkert frågan över hur framtiden kommer att se ut. Vi ser ännu en gång hur snabbt omvärlden kan påverka oss. Från att utbrottet skedde i Wuhan tills den nådde oss i Torslanda är ett sådant skräckexempel. Vi har också fått lära oss en del nya ord som, statsepidemiolog, Corona och flockimmunitet.**

Skyddsorganisation har under året fått arbeta med helt nya utmaningar som vi inte var rustade för tidigare. I början av permitteringsperioden deltog skyddsorganisationen i ledningens krisgrupp. Vi analyserade nuläget, gjorde en riskinventering och riskbedömningar samt arbetade fram en vägledning. Vår främsta uppgift i detta arbete var att förse första linjens chefer och lokalt skyddsombud med en grovanalys som de skulle uppdatera utifrån den egna verkligheten. Samt att varje chef gick igenom bedömningen med sina medarbetare för att informera om riskerna och vilken personlig skyddsutrustning som ska användas för att säkerställa arbetet med hjälp av checklistor. Det skapades även ett antal informationsplatser/tält dit personer kunde gå och ställa frågor direkt till företagshälsovården för att minska sin oro.

## Det är drogerna som ska bort – inte de anställda

Efter 18 månaders diskussioner med har vi nu kommit överens om en drog-rutin som gäller för samtliga fabriker i Sverige. Vi som har jobbat med denna frågan har varit en styrgrupp som bestod av huvudskyddsombud från Göteborg, Olofström, Skövde och representant från förbundet. Vi har också konsulterat med representant från Alaforsstiftelse. Till skillnad från den gamla rutinen så bygger denna på samma princip som synen på alkohol. Vi vet att om vi kör fordon med 0,2 promille i blodet så omhändertas körkort för rattfylleri.

## Drogenkät

Under 2020 har Volvo Car Verkstads-klubb och företaget genomfört en enkätundersökning om synen på droger inom västra kvarteret. Där det konstaterades att det råder ingen drogliberalism bland majoriteten av våra medlemmar.

## Skärskador sticker ut

På Volvo Bil har skyddsorganisationen trots pandemin genomfört 251 arbetsmiljö ronder/skyddsronder och 39 riskanalyser under 2020. Frågor som vi har lyft till ledningen under året är:

- Covid-19 hur vi kan minska smittspridningen på vår arbetsplats
- Hotfulla kunder

- Parkeringssituationen
- Heta Arbeten
- Rutiner Riskanalyser/Ronder
- Mål tal för Riskobservationer
- Stress och Övertid

När det gäller olycksfall så ser vi att skärskador sticker ut med högst återkommande fall per månad samt ögonskador.

## Färre tunga lyft

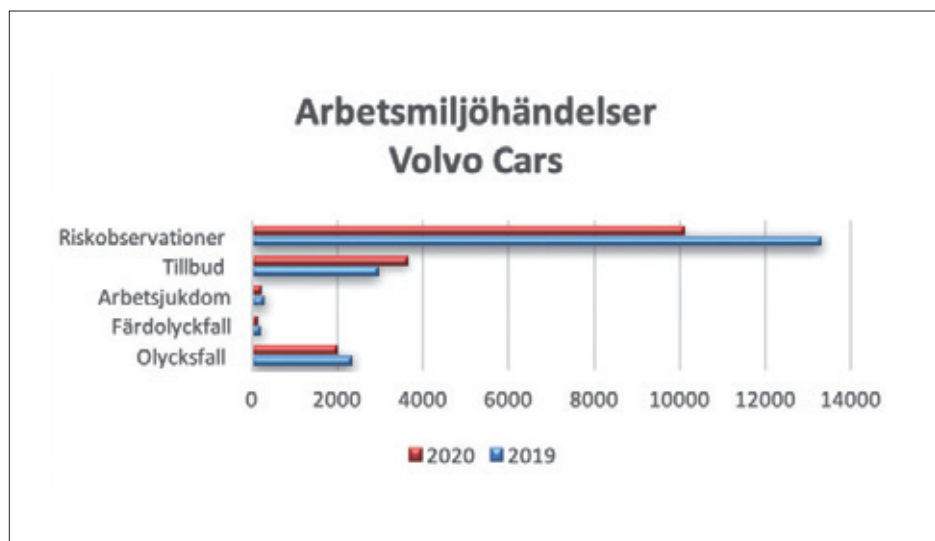
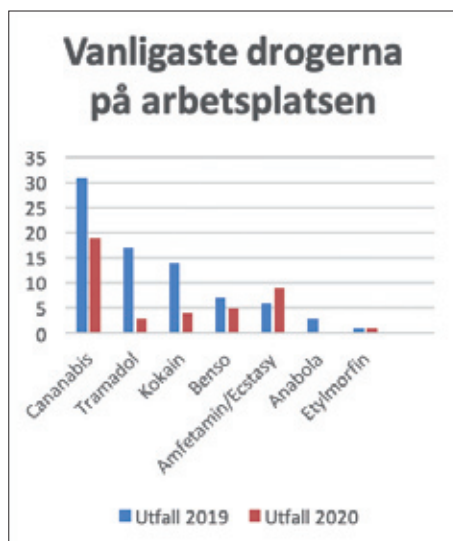
I pressverket har det skett förbättringar av arbetsmiljön kring skrothantering i källaren, avseende tunga lyft. Tack vare höjning av transportörer och ny skrotpress har det även blivit lättare att hålla rent.

Andra frågor som vi nått framsteg i är:

- Hantering av fastdragning av verktygsplattor 1 2-13 har underlättats av övergång till fasta plattor.
- Beställning av ny verktygsväxlare till ämneslinjerna kommer att göra bytena lättare.
- Toalettrenovering vid ingången till pressverket.
- Ökad uppföljning av tior.
- Logistik pressverket har ett utökat säkerhetstänkande med påtagligt bättre resultat.

## Bättre samverkan

I Karosfabriken minskade antalet olycksfall 2020 mot tidigare år från 7 olycksfall i veckan till 2,5 olycksfall i



veckan. Arbets sättet är att vi på vårt safety-möte går igenom olycksfallen och väljer ut några som vi går ut och tittar på och ger råd till förbättringar där det har skett en olycka. Frågor som vi har lyft till ledningen under året och nått framsteg är:

- Vi har förbättrat arbetet hur samverkan i Arbetsmiljögrupperna (ASG) ska ske.
- Vi har arbetat med att förbättra utredning av 5 varför i TIA.
- Säkerställt att arbetsskadeanmälan blir inskickad till försäkringskassan.

### Ett tufft år

I måleriet uppgraderas det till power-lockout i täcklacksmålningen som var ett TIA-ärendet som dragit ut på tiden men är på väg att åtgärdas. Vid projekteringen av Punktbattringen i TB1 hade man av någon anledning lagt in Heavyrepair på den ytan utan box men med punktutslag. Nu har detta flyttats till området där preppen var placerad tidigare, efter åtgärder i ventilationen har vi nu fått en box även här.

Monteringsfabriken har haft ett tufft år. Pandemin kombinerat med företagets ständiga jakt på rationaliseringar har medfört en hel del att önska inför framtiden. Frågor som vi har lyft till ledningen under året och nått framsteg är:

- Ändra i Grindstruktur mallarna.
- Säkrat samtliga rörstänger som hänger.
- Infört 3/4-byxa i BMS.
- Gått igenom alla materialbärare på alla banor för att hålla rätt avstånd mot bil och material fasad.
- Arbete med åtgärder för att minska olyckor på händer och fingrar.
- Införa skärskyddshandskar.
- Arbete med att minska huvudskador.
- Ökat antal tjejer i skyddet 18 stycken, sammanlagt 13% (10 tjejer innan 7%).
- Krävt psykosociala undersökningar där behovet har uppstått.

### Fler polisbilar

SVS flyttade packningen av V60-karosser från Bulycke till TA, med syftet att spara på antalet transporter. Det medförde att en del av personalen följde med till TA eller flyttade till andra arbetsplatser inom Volvo. Kvar på Bulycke finns hantering av motorer och växellådor samt Consilidator.

Källsorteringen har under året delats upp för att istället tillhöra olika avdelningar inom logistik. Bumper i TUN har äntligen fått en översyn av balanserna. Men detta jobb är dock långt ifrån färdigt.

Det tillverkas fler polisbilar i TB1 då både norska och danska polisen har beslutat sig för att köpa in Volvobilar till sin flotta. Vid rivning av ett fläkthuset ovanför polisbyggnationen kom det in vatten och damm in i lokalen. Vilket ledde till ett skyddsstopp vid oro för att det skulle finnas asbest i dammet. Det hävdades först efter att tillfälliga åtgärder infördes. Prover skickades på analys, och som tur var fann man ingen asbest. Vattenläckaget åtgärdades med ett stort tält som kapslat in fläkthuset vid rivning.

CKD har sedan tidigt i höstas tillhört polislaget och flyttar i ett första steg till tillfällig yta i TB1 vecka 2 2021 för att vecka 22 2021 få ny yta inne hos polislaget.

### Viktig resurs

Logistikens lokala skyddsombud på respektive avdelning har varit engagerade och aktivt deltagit i arbetsmiljöarbetet tillsammans med arbetskamraterna. Samverkan mellan parterna har fungerat relativt bra och skyddsombudet är synnerligen viktig resurs i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

- Projekt som har pågått under året och/eller slutförts är:
- V60 Gent flöde (karosser) från Bulycke till Torslanda TA.
  - Två nya Batteri ladd rum i TC9 & 12.
  - Utflytt av stationer i TB1.
  - Vision Layout VCT.
  - Nya Blåbackstruckar 20 stycken.

### Framsteg i dialogen

I reservdelslagret, RA samt PS&L sker framsteg i dialogen med företaget om



Rapporterade arbetsskador per kroppsdel under 2020 på Volvo Car Göteborg.

förändringar som sker i verksamheten. Det är främst hur vi skall sköta riskanalyser och koppla detta till främst ASG (Arbetsmiljö säkeringsgrupp) men även AMG (Arbetsmiljögrupp) som vi har under vårt lokala (AMK Arbetsmiljökommittén). Frågor som vi har lyft till ledningen under året är:

- Ergonomiska brister och hur det skall hanteras.
- Hur vi i praktiken hanterar smittspridningen.
- Nödbelysning och vattenförsörjning av brandposter.
- Användandet av Linde E45 motviktstruckar.

### Gjort mätningar

PV har under året gjort mätningar av elektromagnetiska fält i bil vid laddning av elbilar, inga större värden kunde påvisas. Förbättrat belysningen vid laddplatser HPG, då anläggningen är i drift dygnet runt är detta uppskattat hos förarna. Med hjälp av arbetsmiljöingenjör ändrat arbetsfrekvensen vid ompackning av konvertrar på PVÖL (max två pass om dagen med ett pass mellanrum).

Påbörjat en utredning med avseende på arbetsmiljö i vår däckhall som beräknas vara klar nästa år där vi vill ha svar på vilka partiklar som finns i luften.

### Utbildningar

Under 2020 så hade vi planerat ett antal utbildningar under egen regi, utöver APV (arbetsmiljö på Volvo). Tyvärr, under rådande läge gick det inte genomföra arbetsmiljöutbildningarna fullt ut där av så ligger vi med utbildningsskuld inför 2021 som måste betas av så fort förutsättningen tillåter.

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

**Carlos Rebelo Da Silva**  
Huvudskyddsombud

# Insikter kan påverka i arbets

**Med hänsyn tagen till medlemmarnas hälsa och säkerhet samt myndigheters rekommendationer har utbildningskommittén i Volvo Car Verkstadsklubb inte genomfört eller skickat medlemmar på utbildning i den omfattning som vi brukar under det gångna året.**

Första kvartalet började mycket bra. Det var ett högt tryck på kommittén att utbilda i fackliga frågor. Men den 17 mars var det tvärnit för all studieverksamhet. Alla utbildningar ställdes in och återbudsbrev postades till alla medlemmar som sökt utbildningar, fram till sista augusti. Handledare och lokaler avbokades.

## Digitalt på distans

Förbundet IF Metall började då arbeta för att ställa om några utbildningar till att vara digitala. Man började med medlemsutbildningen "Medlem i Facket". Då detta var ett helt nytt sätt att bedriva utbildning på, var även några handledare från Volvo Car Verkstadsklubb med att utforma det nya arbetssättet.

I maj månad körde vi en första pilotutbildning med deltagare från hela Sverige, men även härifrån Volvo. Det var en häftig känsla och fungerade förvånansvärt bra. Under året har ett flertal digitala distansutbildningar genomförts av "Medlem i Facket" och "Vald på Jobbet" och även här har fackliga handledare från Volvo varit med som handledare.

## Försiktiga omstart

Studieuppehållet varade till den sista augusti och därefter tog IF Metall Gö-



teborg och Volvo Car Verkstadsklubb beslut om att försiktigt starta upp vissa utbildningar på ett Corona-säkerrat sätt. Vi kontaktade kursgårdar, riskbedömde och fick beskrivningar på hur säkerheten hanterades, informerade handledare och uppmanade deltagare att hålla distans och stanna hemma vid symptom.

Vi fokuserade på att fysiskt enbart köra grundutbildningarna för förtroendevalda och grundutbildningen "Medlem i Facket" för medlemmar med färre antal deltagare. Detta gjorde att vi kunde genomföra några utbildningar fysiskt, parallellt med att det kördes digitala distansutbildningar. Den 17 november blev det återigen tvärnit för utbildningsverksamheten. Pandemin hade tagit fart igen och klubben tog beslutet att åter stänga utbildnings- och mötesverksamheten.

## Studiefördelaren

Under hösten har det även pågått sedvanligt arbete med att planera studieverksamheten för 2021. Detta görs delvis ihop med AB Volvoklubben som

vi skildes från 2019/2020. Kursplanering, budgetberäkning, kursinnehåll, datumsättning, kursbeskrivningar, lokal- och handledarbokningar är några av ingredienserna som skall till innan vi har nybakt kurskatalog "Studiefördelaren" klar. Det brukar komma som en julklapp strax innan juledigheterna.

Trots detta annorlunda år har totalt 494 medlemmar från Volvo Car Verkstadsklubb deltagit på någon form av utbildning under 2020, av dessa var 32 procent kvinnor. Slutligen var 34 procent av deltagarna på utbildning förtroendevalda.

## Introduktioner

Den fackliga introduktionen skall ses som en första miniutbildning och möte med facket på den nya arbetsplatsen. Nya kamrater får en första träff med facket och erbjuds ett medlemskap. Årets centrala introduktioner som genomförts har till största delen träffat kamrater från bemanning såsom Lernia och Randstad. Det har genomförts minst en central introduk-

## UTBILDNINGSKOMMITTÉN

■ Utbildningskommittén som ansvarar för fackliga studier består av följande personer:

Dan Karlberg, ordförande  
Jennie Edholm, ordinarie ledamot  
Henrik Nilsson, ordinarie ledamot  
Lilly Johansson, suppleant

# livet

tion i veckan under nästan hela året, undantaget semestern. En del av de bemanningskamrater vi träffar har senare konverterats till en Volvoanställning, vilket är väldigt positivt. Vi har under året träffat drygt 592 nya arbetskamrater på de 42 centrala introduktioner som genomförts. Under vissa veckor har vi med kort varsel kört extrainsatta introduktionstillfällen då sjukfrånvaron varit extra hög i fabriker. Mer än 60 procent av våra bemanningskamrater väljer vid introduktionerna ett medlemskap i IF Metall. Efter central introduktion möter de lokala fackliga gruppstyrelserna upp de nya arbetskamraterna ute på de olika arbetsplatserna. Vikten av att mötas, finnas till och träffa nya arbetskamrater och medlemmar kan aldrig underskattas.

## Utbildningsrådet

Pandemin har även begränsat våra möjligheter träffa lokala medlemsutvecklare inom organisationen. Trots det har vi ändå genomfört fyra utbildningsrådsmöten, med möjlighet att delta via Teams för att undvika smittorisker. Mycket av våra kontakter under året har varit via mejl och telefon. Vi fick även ställa in den planeringsträff inför verksamhetsåret 2021 som vi var tänkt att genomföras tillsammans med medlemsutvecklarna på AB Volvo.

Vi vill tacka för det tålamod och hänsyn medlemmar och förtroendevalda visat under detta svåra år. Både de som deltagit på de få utbildningar vi trots allt genomfört, samt de som fått tråkiga återbud om inställda utbildningar. Många tvära kast om vi skulle köra utbildningar eller inte har det varit och vi har försökt informera i den mån vi haft tillgänglig och relevant information.

Med hopp om ett bättre nästkommande år önskar vi alla medlemmar välkomna på utbildning, digitalt eller fysiskt under 2021.

**Dan Karlberg**  
Utbildningsansvarig

# Trygghet för alla medlemmar

## Volvo Car Verkstadsklubb har i samarbete med Folksam och Länsförsäkringar tecknat försäkringar för över 8 000 medlemmar för att täcka dygnets alla timmar, både i och utanför arbetet.

Ett gott försäkringsskydd kostar pengar, och utgör den klart största utgiftsposten i klubbens ekonomi, men det är omöjligt att sätta en prislapp på våra och anhörigas liv, hälsa och trygghet. Huvudsaken är att det finns hjälp till hands när du som medlem eller medförsäkrad behöver den.

## Bra grundskydd med möjlighet att komplettera

Inkomstförsäkringen, som infördes 1 juli 2019 i Folksam, var ett efterlängtat tillskott av medlemsförsäkring med upp till 80 procent av lönen i 100 dagar som omfattar alla medlemmar i IF Metall och ingår utan extra kostnad i medlemskapet. Den här försäkringen är extra viktig för oss industriarbetare som har en betydligt högre lön än taket på A-kassan eftersom den ger oss 80 procent av lönen upp till ett lönetak på 50 000 kronor per månad.

Medlemmar har även möjlighet att teckna en Juristförsäkring där man får 15 timmar hos Familjens Jurist. Där kan man få hjälp med att skriva Testamente, Samboavtal, Boupp-teckning och Arvskifte med mera.

Volvo Car Verkstadsklubb fortsätter erbjuda våra medlemmar en mycket förmånlig hemförsäkring med 80 procent rabatt hos Länsförsäkringar där allrisk- och bostadsrättsförsäkring alltid ingår i priset. Det är mycket uppskattat bland medlemmarna. Som medlem finns även möjlighet att teckna livförsäkring Volvopaketet, barnförsäkringar med mera för sig själv och sin familj. Självklart har man möjlighet att

## FÖRSÄKRINGSKOMMITTÉN

■ Klubben har en försäkringskommitté som träffas regelbundet för att planera en del aktiviteter under året. Tyvärr har pandemin med Covid-19 begränsat möjligheten att ha informationsträffar med försäkringsansvariga och lokala HSO. Men den 15 december genomfördes ett omfattande digitalt informationsmöte med Folksam via Microsoft Teams. Under året har vi hjälpt många medlemmar att gå igenom och starta igång deras pensioner. Några av våra medlemmar har fått avgångsvederlag från företaget och då har vi hjälpt att ansöka om skattejämkning med mera. Ett antal medlemmar har avlidit under året och då informerar och hjälper vi berörda familjerna med ansökningar om ersättning från deras livförsäkringar som de har rätt till.

## I försäkringskommittén ingår följande:

Ace Ivanovski, Johanna Bredgaard, Håkan Jonsson, Novica Kiprijanovski, Anna-Karin Ek, Anwar Hassanie och Jennie Edholm.



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 6 prisbasbelopp.
- SAF/LO – Avtalspension 4,5% + delspension 2,5%. Företagspension + 563 kronor/månad.
- FPT – Extra 10% lön vid föräldraleddighet.
- Premiefrielse – Pensionsinbetalning när du är föräldraleddig och sjuk.
- MOF – När du skadar dig på fritiden.

**Ace Ivanovski**  
Försäkringsansvarig

# Ett steg närmare jämställdhetsmålet

**”Alla människors lika värde” är grunden för IF Metall och Volvo Car Verkstadsklubbs arbete med Jämställdhet och Mångfald. Det är också den grund som hela fackföreningsrörelsen vilar på. Vid IF Metalls kongress 2014 fattades beslut om att vi är en feministisk organisation och detta har blivit en ledstjärna i vårt arbete med jämställdhet och mångfald.**

Klubbstyrelsen beslutade att återinföra rollen som jämställdhets- och mångfaldsansvarig hos de lokala gruppstyrelserna. Tanken med beslutet var att återigen sätta fokus på frågorna, samt att det skulle finnas en spetskompetens i gruppstyrelseorganisationen. Genom rollen skall frågorna alltid vara i fokus och genomsyra hela verksamheten. Jämställdhets- och mångfaldskommittén på Volvo Car Verkstadsklubb fattade också beslutet

att ta fram ett verktyg som de ansvariga i gruppstyrelserna skall arbeta med för att kunna mäta och synliggöra arbetet. Tyvärr kom pandemin vilket resulterade i att många delar av verksamheten som planerats för året fick ställas in. 2020 ses som ett förlorat år, dock så är förhoppningen att vi under 2021 skall kunna få tillbaka det momentum vi hade i verksamheten innan pandemin. Men framförallt hoppas vi att 2021 skall vara en nystart för oss alla.

## Behövs utbildning

De som är insatta i frågorna brukar säga att jämställdhets- och mångfaldsfrågorna är en kunskapsfråga, inte en åsiktsfråga. Det står skrivet i vårt förbunds handlingslinjer, att vår fackliga organisation ska aktivt verka för jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen, i samhället och i den egna organisationen.

För att kunna göra det så behövs det

kunskap. För att få kunskap så behövs utbildning. Genom att utbilda våra förtroendevalda och våra medlemmar skapar vi de förutsättningar de behöver för att bli ambassadörer i jämställdhetsarbetet.

## Många inställda aktiviteter

Under året planerades ett antal utbildningar i syfte att stärka Volvo Car Verkstadsklubbs förtroendevalda och medlemmar. Kommittén planerade två tredagars jämställdhetsutbildningar, tyvärr blev båda inställda till följd av pandemin.

Vi planerade en medlemsutbildning för enbart tjejer, utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Denna utbildning genomfördes utifrån ett Coronaanpassat körschema och blev väldigt uppskattad av deltagarna. I planerna fanns det även en lönekartläggningsutbildning för jämställdhets- och mångfaldsansvariga som tyvärr inte blev av på grund av pandemin. Denna ämnar vi

## Mindre snack och mer verkstad

■ Adrian Avdullahu deltog i en paneldebatt under ledning av Helle Klein tillsammans med förbundsordförande Marie Nilsson, diskrimineringsombudsmannen Agneta Broberg, arbetsmarknadsminister Eva Nordmark.

Samtalen handlade om sexuella trakasserier, kvinnors arbetssituation och aktiva åtgärder i arbetslivet. Adrian passade på att framföra de utmaningar som finns på arbetsplatserna samt det jobb som klubben gör och vilka verktyg som behövs utifrån lagstiftningen.

Paneldebatten och temat för dagen bygger på en motion som Adrian skickade till kongressen, där han uppmanade förbundet att årligen uppmärksamma 8:e mars med ett tema.



Kommittén har bestått av följande ledamöter:

Adrian Avdullahu, VCVK (ordförande)  
Anneli Eriksson, RA  
Camilla Lindfors, PV  
Jennie Edholm, UBK  
Sandra Bengts Henriksson, PV (ny)

Könsfördelning	Kvinnor	Män
Medlemmar	28%	72%
Förtroendevalda	21%	79%
Gruppstyrelserna	19%	81%
Grupppordförande	10%	90%
Utbildningskommittén	67%	33%
LHSO	11%	89%
Klubbstyrelsen	17%	83%

att köra kommande verksamhetsår.

Kommittén hade även planerat att besöka Göteborgs Pride-vecka. Vi kan konstatera att en hel del av den planerade verksamheten inte blev av, men vi tar med det till kommande verksamhetsår.

### Tjejprojekt

Kongressen har fattat beslut om målet, att 30 procent av det underrepresenterade könet ska ingå i beslutande organ. Det är ett mål som förbundet, avdelningarna och klubbarna jobbar mot. På Volvo Car Verkstadsklubb ser vi att vi behöver göra ett arbete för att nå dit.

Med det i åtanke har klubben genomfört ett kvinnoprojekt, i syfte att försöka nå 30 procent i våra verksamheters beslutande organ. Klubbstyrelsen har också tagit ett inriktningsbeslut om ett projekt vartannat år för att inspirera fler kvinnor att ta nya eller tyngre fackliga uppdrag.

Kommittén har dessutom lämnat ett förslag till IF Metalls avdelning Göteborg om att köra vartannat år, vilket blir ytterligare ett sätt för våra förtroendevalda kvinnor att skapa nätverk och kunna bidra till varandras målfyllelse och att stärka organisationen.

### Samverkar med företaget

Under året har representanter från klubbens jämställdhets- och mångfaldskommitté ingått i företagskommittéer. Där man i samverkan jobbat för att skapa en jämställd, jämlik och inkluderande arbetsplats.

*Adrian Avdullahu*  
Jämställdhetsansvarig

## Två kommittéer blev en

**Under 2019 slogs Ungdomsgruppen ihop med Kultur & fritid och bildade UKF (Ungdoms-, kultur- och fritidskommittén). Kommittén fick ansvar att planera och genomföra verksamheten från grunden för att sedan utvärdera resultatet.**

Kommittén består av förtroendevalda under 30 år, från olika områden och skift med olika uppdrag. Uppgiften är att främja intresset för fackliga frågor bland unga medlemmar och att uppmuntra till att ta fackliga uppdrag för att säkra en stabil tillväxt av unga förtroendevalda. Kommittén ska också arrangera aktiviteter och utlottningar som träffar medlemmarnas olika intressen. Under året var det planerat att utföra både nya aktiviteter och även sådant som blivit en årlig tradition för medlemmarna.

### Populära utlottningar

Via utlottningar kunde medlemmar i början utav året vinna biljetter till biofilmen "Spies in disguise" och musikalen "Robin Hood". Det var uppskattat av familjerna som blev bjudna på en bioföreställning på Aftonstjärnan, smörgåsar och kaffe samt dricka och popcorn till filmen. Musikalen som skulle ägt rum på Scandinavium blev tyvärr inställd på grund av att de första corona-restriktionerna trädde i kraft. Vi har även haft utlottning av 500 årskort till Liseberg, som vanligt var detta mycket populärt. Men då Liseberg inte öppnade gäller dessa utlottade kort även 2021.

### Inga utflykter

Vår medlemsresa till Skara Sommarland kunde tyvärr inte genomföras i år, likaså de nya utflykterna som planerats. Låt oss hoppas att vi kan göra dessa när läget i samhället ser bättre ut.

### Introduktioner för flexpoolen

Kommittén har varit ansvarig för den fackliga delen introduktionerna

för nya i flexpoolare. Där vi har träffat 379 personer under året. Dessa träffar är av stor vikt då flexpoolare oftast är skolungdomar som får sin första träff med den fackliga organisationen innan de går ut i arbetslivet.

### Unga förtroendevalda

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.

Under 2020 har cirka 19 procent av de förtroendevalda varit under 30 år. Detta speglar tyvärr inte medlemskåren i den mån man hade önskat, då medlemskåren är cirka 61 procent under 30 år. Målet i år var att öka till 23 procent. Därför är det extra viktigt att arrangera riktade utbildningar till medlemmar och förtroendevalda under 30 år, men dessa har under året tyvärr också har fått läggas på is.

### Prioriterade frågor

För unga medlemmar är välmående på arbetsplatserna en högt prioriterad fråga och utifrån detta så har kommittén även under detta år jobbat på att ta fram ett antal frågeställningar som vi skall lyfta upp till företagsledningen på Volvo Cars. Dessa handlar bland annat om hälsa och fritid samt om ungas kompetensutveckling inom företaget. I år har som bekant hela samhällets fokus legat på att hantera pandemin så detta arbete kommer att fortsätta längre fram i tiden.

*Sofia Rodin*  
Ungdomsansvarig

## UKF-KOMMITTÉN

**I Ungdoms-, kultur- och fritidskommittén ingick:**

Sofia Rodin  
Jan Köster  
Frida Stranne Stark  
Jennie Edholm  
Jennifer Rofors  
Ruben Sebastian Fernandez Parada  
Lilly Johansson  
Fredrik Soovik  
Caroline Öhagen  
Jimmie Jacobsson  
Jimmy Norén  
Kim Karlsson



# Tillsammans är vi starka!

**Vi har reflekterat över det gångna året och drar lärdom av det vi har varit med om och hoppas att vi aldrig ska behöva återuppleva något liknande. Nu är det dags att lyfta blicken mot en förhoppningsvis ljusare framtid.**

De framtida utmaningar vi står inför kommer med största säkerhet innebära förändringar i hur vi arbetar och vad vi arbetar med. Just nu pågår ett tek-

nikskifte inom industrin och det är viktigt att vi hänger med.

## Kompetensutveckling

Det arbetas och förs djupgående diskussioner kring frågor om framtidens arbetsplatser och dess utformning. Exempel på det är AI (artificiell intelligens), industriarbete 4.0, hållbar produktion med liten eller ingen miljöpåverkan. Med andra ord, hur kommer vår bilproduktion att se ut i framtiden och vad behöver vi som fackförening göra för att bibehålla och vara med och utveckla vår framtida sysselsättning och produktion?

Vilka krav på kompetensutveckling för IF Metalls medlemmar behöver vi ställa på företaget för att vara anställningsbara i framtiden?

## Möta framtiden

Det är dessa ovannämnda frågeställningar som gör vårt behov av att hålla samman och gemensamt möta framtiden absolut nödvändigt. Vi måste som kollektiv stå upp för vår gemensamma

framtid och sysselsättning, ensam är aldrig stark. Så vi kommer att behöva kämpa tillsammans för vår sysselsättning in i framtiden.

Detta kommer att vara ett av de prioriterade områden som Volvo Car Verkstadsklubb kommer att fokusera på under 2021 och i framtiden.

## På samma sida

Vi vill från Verkstadsklubbens styrelse tacka alla medlemmar för ert stöd och alla förtroendevalda för det arbete som utförts under detta besvärliga år.

Det är inte alltid så enkelt som förtroendevald, att stå upp och ta diskussionen på golvet när man får ta emot både ilska och kritik från arbetskamrater. Men det gäller att kanalisera den ilskan och rikta den dit den hör hemma. Vi är alla en del av vår fackförening och vi får inte glömma att vi alla står på samma sida. Tillsammans är vi starka!

*Glenn Bergström*

*Ordförande Volvo Car Verkstadsklubb*

## Fördelaren

1 • FEBRUARI 2021

Volvo Car Verkstadsklubb, TK-porten,  
418 78 Göteborg.  
volvocarverkstadsklubb.se  
Ansvarig utgivare: Glenn Bergström.  
Chefredaktör: Michael Blohm. Telefon: 0707-173438.  
Redaktion: Michael Blohm, Adrian Avdullahu, Dan Karlberg och Ace Ivanovski.  
Redigering & grafisk form: REDskapet.  
Tryck: Billes, 2021.



**IFMETALL**  
Volvo Car Verkstadsklubb, Göteborg