

Fördelaren

NUMMER 2 • MARS 2021

**Allt fler
drabbas av
utmattning**



VOLVO CAR VERKSTADSKLUBB GÖTEBORG

Tredje vågen av Corona sköljer över oss i form av muterade virusstammar som är mer aggressiva och smittsamma än det ursprungliga. Nu pågår det en ny typ av kapprustning världen över. Läkemedelsföretagen arbetar febrilt för att förbättra och distribuera covid-19-vaccin över hela världen för att få ett slut på pandemin. Det här första stycket skulle ju lika gärna kunna vara taget ur en dålig science fictionroman.

Det finns uppenbarligen två olika sätt att hantera smittspridning på. De flesta andra länderna stänger sina gränser och alla icke nödvändiga verksamheter förbjuds mer eller mindre och till och med bötfälls vid missbruk. Ekonomiskt slår det jättehårt mot hela samhällen, men det verkar trots allt finnas en förståelse för hårdare tag och en respekt för smittspridningen bland både folk och styre. I "landet mellanmjölk", det vill säga Sverige, så gör vi tvärtom och utgår ifrån att alla är rediga och tar sitt ansvar. När det inte funkar så höjs graden av åtstramningar i takt med att allt går åt pipan verkar det som. Jag menar det är ju pinsamt att vi inte kan komma förbi det allmänna ifrågasättandet om det ska vara obligatoriskt munskydd i lokaltrafiken eller den lokala

Nej, skidåkning är inte en mänsklig rättighet

ICA-butiken istället för de luddiga rekommendationerna. Så här i sportlovstider verkar det inte bekomma vissa alls. Skidåkning och sportlovsaktiviteter i Sverige verkar vara en mänsklig rättighet, oavsett vilka konsekvenserna blir. Inte helt oväntat växlar nu skolorna över till distansundervisning igen, just av den anledningen. Trots att det gått ett år sedan vi såg de första hemska bilderna på människor som dog i respiratorer på lasaretten i norra Italien. Men det verkar komma som en fullständig överraskning att det skulle smittas även på svenska skidorterna. Under årets första två sportlovsveckor har tusentals skidturister sökt sig till värden och ville testa sig för misstänkt coronasmitta, det var ju inte precis vad sjukhuspersonalen i Åre och Sälenfjällen hade önskat sig. Inte heller i Göteborg och Stockholm för den delen.

Det har gått flera månader sedan vaccinen började skeppas ut och endast en halv miljon svenskar har fått sprutan. Medan några länder i stort sett är klara. Nu verkar det dessvärre som att vi landar i augusti/september innan det svenska folket får sitt vaccin och uppnår en önskad flockimmunitet. Vi alla är alla rungande överens om att det finns samhällsgrupper som har ett större behov och ska prioriteras. Men då visar det sig att tusentals personer har gått före, trots att de inte har något samhällsberörande uppdrag eller tillhör riskgrupp. Jag kommer nog aldrig att upphöra förvånas av fräckheten hos vissa människor. Agda 92, som suttit inspärrad och isolerad på äldreboendet, får vackert vänta till det blir "hennes tur".

Men bit ihop gott folk, vår tid kommer. Vi kämpar på och tar det säkra före det osäkra. Vi kör med dubbla munskydd och distansering, spritar och tvättar händerna så vi får torr-eksem på kuppen. Håll i och håll ut. Tillsammans är vi starkspritade.

Michael Blohm
Chefredaktör

Gruppstyrelse 9 upplöst och omfördelad

Företaget ser kontinuerligt över och förändrar sin verksamhet. Dessa förändringar tenderar allt som oftast att påverka våra medlemmar och vår organisation. Därför behöver vi som fackförening också vara flexibla och sätta den organisation vi behöver för att kunna representera våra medlemmar på ett bra sätt, samtidigt kunna ge medlemmarna en god medlemservice.

Under den senaste tiden har företaget gjort ett antal omorganiseringar, där nya avdelningar tillkommit, flyttats och upphört. Dessa förändringar har i synnerhet påverkat SVS verksamhet.

En verksamhet där vi som klubb haft en gruppstyrelse som representerat cirka 400 medlemmar, efter att företaget flyttat en del av verksamheten till Volvo Bil, Final (TB1) och underhåll så har vi kommit fram till att vi behöver se över den fackliga organisationen och göra vissa förändringar och justeringar.

Organisationsgruppen inom Volvo Car Verkstadsklubb arbetade fram ett förslag till klubbstyrelsen om att lösa upp gruppstyrelse 9 och fördela medlemmarna på ett antal av våra andra gruppstyrelser.

Gruppstyrelserna som numera tagit över har gått eller kommer att gå runt och presentera sig för er medlemmar som är omfattade av förändringen. Förändringen trädde ikraft från och med 1 februari i år, och innebär följande:

Polisbyggnationen & CKD som flyttats från TUNorra till nya lokaler i TB1 kommer från och med den 1/2 2021 att tillhöra gruppstyrelse 20s organisation, med Bersvein Hönsvik som ordförande. Lars Samuelsson, som tidigare var ordförande i gruppstyrelse 9 flyttar med och ingår numera i gruppstyrelse 20.

Bumpers. Ligger idag kvar på TUN, men på sikt är planen att den verksamheten också skall flyttas ner till VCT. Därför har vi valt att lägga denna verksamhet under gruppstyrelse 16 ansvarsområde med Jan Ripa som ordförande.

TE-Verkstan/Fabrikservice & SWE-academy har tidigare legat under SVS. Men efter en omorganisation av företaget så ligger dessa numera i underhållsverksamheten. Då är det naturligt att dessa bevakas av gruppstyrelse 18 (VCT underhåll) med Björn Åkerström som ordförande.

Bulycke Gatehous & Bulycke Logistik teknik har sedan 1 februari flyttat över till gruppstyrelse 22 med Hasan Talic som ordförande. Denna förändring medför att Bulycke ligger numera i logistikröret.

Yarden & Plan ligger från och med den 1 februari under gruppstyrelse 20 med Bersvein Hönsvik som ordförande. Även medlemmarna på CAL-line kommer att företrädas av gruppstyrelse 20.

CRC (Competence & Resource Center) som är en relativt ny avdelning och utgår ifrån VAK, jobbar mot uppdrag och köpt tjänst, har tidigare haft en kontaktperson på Volvo Car Verkstadsklubb. Men från och med den 1/2 kommer dessa organisatoriskt att tillhöra gruppstyrelse 3 med Carina Kjellsson som ordförande.

Nytt löneavtal för Volvo Cars

Avtalsförhandlingarna har tagit många vändor under Coronaåret, med krisinsatser och varselhot. Men nu har vi äntligen i hamn med ett nytt löneavtal.

– I pengar innebär det en genomsnittlig löneökning med cirka 920 kronor per månad och avtalet börjar gälla den 1 april 2021. För perioden 1 november till 31 mars har parterna enats om ett engångsbelopp på 20 000 kronor, berättar Glenn Bergström, ordförande i Volvo Car Verkstadsclubb.

Glenn berättar att det har varit oerhört svårt att höja nivån utöver vad vi fått i det centrala avtalet.

I övriga industrier runt om i landet börjar de också bli klara med nya löneavtal och det är ganska tydligt att Teknikarbetsgivarna har pratat ihop sig och lagt taket för löneökningarna i samma nivå som vårt övergripande kollektivavtal.

– Det blir ännu tydligare att det är på det viset när vi pratar med kollegor i fackklubbarna på de övriga storbolagen.

– Men trots det har vi bättrat på avtalet lite mer och kan bland annat glädjas åt att vår föräldraförsäkring numera är jämställd mellan kollektivanställda och tjänstemännen, säger Glenn.

När vi förhandlar så sker det i två steg. Först ut är en koncernövergripande förhandling kring frågor som gäller alla orter, Göteborg, Olofström och Skövde som vi skrivit om tidigare.

Vill förbättra arbetsvillkoren

– Det finns mer än bara pengafrågor att diskutera. Volvo Cars utger sig för att vara en attraktiv arbetsgivare. Det kan vi ju diskutera när vi lyfter frågor som möjligheten till att ta tjänstledighet för att prova annat arbete. Karriärmöjligheter för kollektivanställda i förhållande till tjänstemännen. Arbetsituationen för produktionspersonalen, i samband med ökande behov att arbeta övertid. Det som populärt brukar kallas work/life balance på

AVTALET I KORTHET

- Avtalet gäller från 1 november 2020 till och med 31 mars 2022 och omfattar alla IF Metalls kollektivanställda inom Volvo Cars Sverige.
- Löneökning 2,7 procent från 1 april 2021.
- Retroaktivt engångsbelopp 20 000 kronor i marslönen.
- Ytterligare 0,2 procent avsätts till delpension som nu är 2,4 procent.
- 1 januari 2021 börjar pensionsinbetalning vid 24 års ålder. 1 januari 2022 avsätts från 23 års ålder.
- OB- och övertidsersättningar höjdes med 2,7 procent från 1 november 2020.
- Företagspensionen höjs från 1 januari till 575 kronor.

Mer detaljerad information om det lokala avtalet finns att läsa på vår hemsida och i Fördelaren extra, som gick ut i samband med att avtalet blev klart den 1 mars.

tjänstemannaspråk. Då är det inte lika självklart längre. Därför har det tagit tid att nå fram i vissa av de frågor vi drivit genom åren.

Bättre förutsättningar för föräldraledighet

– En fråga som vi drivit i ett antal år nu är den påtagliga skillnaden i föräldraskapet som uppstod mellan IF



Glenn Bergström

Metalls medlemmar och övriga efter införandet av AFA-försäkringen FPT (föräldrapenningtillägg).

– Nu har vi efter träget arbete lyckats enas om att brygga det gapet. Från och med att avtalet träder i kraft den 1 april så kan föräldrar ta ut ersättning upp till 90 procent av lönen i upp till 180 dagar för föräldraledighet, även efter att barnet fyllt 18 månader som idag är gränsen i FPT.

– Vi får en mängd frågor kring detta just nu. Det som är viktigt att poängtera är att det inte finns retroaktiva pengar i denna uppgörelse utan att det gäller föräldraledighet från och med 1 april.

Vi kommer därför att göra en separat information, ett förtydligande i en Extra Fördelare/på vår hemsida, kring denna fråga så att alla är medvetna vad som gäller när det nya avtalet träder i kraft den 1 april.

Om jag skadar mig på/av jobbet

– Det har tillkommit en rad villkorförbättringar i vårt kollektivavtal gällande arbetsskador/arbetssjukdom. Men i samband med förändringarna, infördes även en självrisk när vi söker ersättningar från våra AFA-försäkringar på 500 kronor. I våra förhandlingar är vi dock överens med företaget om att de tar kostnaden även för det om olyckan är framme.

Om du varit sjuk...

■ Glöm inte att ansöka om ersättning för karensavdraget! Du som är anställd eller egenföretagare kan ansöka om ersättning för karens när du varit sjuk. Regeringen beslutade att tillfälligt slopa karensen för anställda och egenföretagare. Beslutet gäller retroaktivt från den 11 mars förra året. Det innebär att du kan ansöka i efterhand om ersättning för karens, från den 11 mars och framåt.

Perioden 11 mars 2020 till 31 december 2020 ersätts anställda med sjuklön med ett schablonbelopp på 700 kronor före skatt.

För karensavdrag som görs på din lön från och med 1 januari 2021 får du ett schablonbelopp på 810 kronor före skatt.

Karensavdraget gäller inte smittbärrpenning eftersom den betalas ut från första dagen. Ansök därför inte om ersättning för karens om du får smittbärrpenning.



9 TECKEN PÅ UTMATTNING

■ Minnet sviker

Det kan visa sig genom att personen glömmer bort namn på personer eller saker som ska göras.

■ Koncentrationsförmågan minskar

Svårt att hålla tankarna samlade och koncentrera sig även på enklare uppgifter

■ Fysiskt trött

Orken sviker och man kan känna sig för trött för att utföra enklare fysiska aktiviteter såsom promenader eller vardagliga sysslor.

■ Återhämtningen räcker inte

Personen blir trött under dagen och det spelar ingen roll hur mycket hen vilar. Det är som om det inte går att ladda batterierna igen.

■ Sämre uthållighet

Blir onormalt trött av att utföra vardagssysslor och minskad vilja till att delta i umgänge och sociala aktiviteter. Personen kan bli helt utmattad efter umgänge med vänner och kollegor.

■ Sämre sömn

Svårt att somna eller vaknar på natten och inte kan somna om. Inte ordentligt utvilad efter sömn.

■ Överkänslig för sinnesintryck

Ljud, ljus eller andra sinnesintryck är störande eller obehagliga.

■ Känslig för krav

Situationer som tidigare inte varit några problem kan kännas stressiga eller krävande.

■ Irriterad och arg

Personen känner sig arg och mer provocerad än vanligt och förlorar lättare fattningen än normalt.

TIPS TILL CHEFEN

■ För att förhindra stress. Se till att ...

... det finns en balans mellan krav och kontroll på arbetet för dina medarbetare.

... det finns en balans mellan de insatser medarbetarna gör och den belöning de får (till exempel i form av uppskattning och beröm).

... medarbetarna upplever sig rättvist och schysst behandlade.

Allt fler drabbas av utmattning



Stress kan vara bra och hjälpa oss att prestera bättre. Men blir stressen för stor eller långvarig kan den vara skadlig. Utbränd, gått in i väggen, depression är begrepp som de flesta av oss hört, men tänker att "det händer inte mig".

Kroppen klarar av ett högt tempo och tuffa utmaningar, om vi kan återhämta oss mellan varven. Men den som under lång tid har en hög belastning utan att vila kropp och själ kan utveckla stressrelaterad ohälsa.

Ace Ivanovski, som är försäkringsansvarig i klubben, träffar många medlemmar som varit sjukskrivna och behöver hjälp att komma tillbaka i arbete och berättar även om sina erfarenheter av stress vilket ledde till en utmattningsdepression för cirka 20 år sedan.

– Det är svårt att förklara hur det är

"att gå in i väggen" för en person som aldrig själv har råkat ut för det. Det kan drabba vem som helst, gammal som ung.

Större krav på oss själva

Samhället vi lever i idag ställer allt högre krav och ofta blir det svårt att skilja mellan arbete och fritid. Många har aktiviteter för sig själv och familjen, som upptar en massa tid. Samtidigt är vi ständigt uppkopplade till sociala medier och tävlar om vem som framstår som lyckligast och gör mest fantastiska grejer. Allt sammantaget kan bygga på och bidra till en ökad stress.

Men Ace vill påpeka att alla dom här lyckliga bilderna vi exponeras för är falsk marknadsföring. Alla människor har sina olika problem i livet och ibland är man glad men ibland är man ledsen och det ingår i det som vi kallar livet.



– Det märks inte direkt. Det är ju det ingen vägg man går in i fysiskt och slår i huvudet och mår illa av det. Om vi utsätts för stress, både i jobbet och på sin fritid, så når vi tillslut en punkt då hjärnan drar i nödbromsen och det blir en mental tvärnit.

– All livslust och energi är som bortblåst. Du ser dig själv i spegeln och ögonen som ser tillbaka är helt tomma. Ingen glädje, ingen vilja, ingenting... bara uppgivenhet.

De flesta av oss har med hjälp av vården kunnat komma tillbaka till ett slags normalläge, men några har hållit alldeles för hög fart i sitt liv och kraschar in i den mentala väggen. Det kan även gå så långt att det påverkar kroppsliga funktioner eller leda till temporära förlamningar. Då tar det tid att läka och kräver vila men även omtanke och uppmuntran. Därför är det

viktigt att känna efter och se tecken hos dig eller en kamrat.

"Hur mår du?"

– En nyttig erfarenhet vi fått av Corona-pandemin är att vi människor behöver andra människor i vårt liv. Som bryr sig och som ger ett socialt umgänge. De flesta av oss har ett starkt behov av att träffa familj, vänner och arbetskamrater.

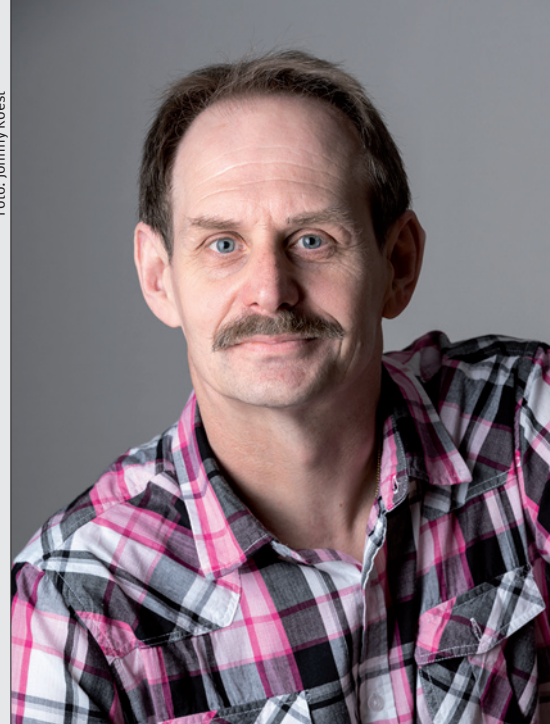
– Det får mig att tänka på Lukas Moodyssons film "Tillsammans" där en gammal man säger: "Jag äter hellre falukorv med människor jag tycker om än att jag äter oxfilé ensam".

– Var snäll mot dig själv. För att mår du bra så kan du ta hand om andra så att dom också mår bra. Glöm inte se människor i din närhet och ställa den enkla frågan: "Hur mår du?".



Ace Ivanovski

Foto: Johnny Roest



Till minne av vår kamrat Tommy Lindström

En god vän och kollega har lämnat oss med stor sorg och saknad.

Ett starkt brinnande ljus har slocknat, men minnet av Tommy lever kvar.

Vi är många som genom åren lärt känna Tommy som en varm och hängiven kamrat som vi alltid upplevde som glad och positiv.

Han såg det goda i alla människor han mötte. Att bemöta andra som man själv ville bli bemött, var något Tommy tagit fasta på.

Under åren som han arbetat på Volvo Personvagnar, har Tommy haft ett flertal olika arbetsuppgifter och fackliga uppdrag.

De flesta minns honom säkert i MTM-sammanhang då han sedan många år tillbaka varit klubbens representant för balanseringsfrågor i fabriken och ordförande för MTM-rådet.

Många fann trygghet hos Tommy i sin roll som kamrattstödare, i vilken han har hjälpt många av våra kamrater genom svåra stunder. Han såg även till att anordna minnesstunder för att andra kamrater skulle få en möjlighet att minnas och lämna ett personligt avsked.

Nu är det vår tur att ta ett sista farväl. Våra tankar går även till Tommys familj, nära och kära.

Ett drogmissbruk kan utgöra en säkerhetsrisk både för den anställda och för kollegorna. Därför är det, precis som alkoholmissbruk, en angelägen arbetsmiljöfråga som vi behöver hanteras på ett så bra och rättssäkert sätt möjligt.

Drogerna som ska bort – inte de anställda

Vad menar vi med det? Jo, vår hållning från fackligt håll är ganska tydlig. En anställd som missbrukar, eller har missbrukat och som påvisats ett positivt drogtest, ska inte behöva bli föremål för en förhandling om att avsluta anställningen, utan att man först gjort en utredning om bakomliggande orsaker. Vi anser att arbetsgivaren har ett rehabiliteringsansvar.

18 månader av diskussioner med företaget har resulterat i en överenskommelse kring en ny rutin för hur vi hanterar droger och nu gäller för samtliga Volvo Cars fabriker i Sverige.

Arbetet med att ta fram en denna har skett i samråd mellan företaget och fackliga representanter bestående av huvudskyddsombuden från Göteborg, Olofström, Skövde, samt en representant från IF Metallförbundet. Ibland har gruppen konsulterat med expertis från Alaforsstiftelsen.

Vad är nytt?

Den nya rutinen bygger på samma princip som synen på alkohol. Vi vet att om vi kör fordon med överstigande 0,2 promille i blodet så omhändertas körkort för rattfylleri. Nu tillämpar vi samma princip för droger. Varje drog har ett så kallat Cutoff-värde (gränsvärde som mäts i nanograms per milliliter) som anger mängden av det ämne per måtenhet som får förekomma utan att det anses påverka tjänstbarheten.

Varje substans har en detektionstid som motsvara den tid det tar för kroppen att göra sig av med ämnet till den nivå att det understiger gränsvärdet/Cutoff-värdet. Till exempel om man tar ett cannabistest (THC) med ett gränsvärde på till exempel 200 ng/ml eller mer betyder det att koncentrationen av cannabis i urinen ska vara över 200 ng/ml för att resultatet av screeningen ska bli positivt. Vilket i sin tur motsvara en detektionstid upp till 4 dygn vid sporadiskt bruk.

Överens om vilka ämne som ska testas för

Vi är också överens om vad som ska testas vid Rekrytering, misstanke eller slumpmässigt urval.

Vid nyanställning och slumpmässigt urval skall används en Multisex-sticka och vid misstanke skall används multitolv (se tabell). Vid misstanke kan företaget också beställa Anabola Androgena Steroider.

FUF – en ny facklig roll

Förtroendevald utsedd av Facklig organisation, förkortas FUF, är en ny facklig roll som uppstår i samband med den nya rutinen. Denna roll ska säkerställa ur en facklig synpunkt att det finns substans i att det som företaget misstänker är drogpåverkan och personen inte blir föremål för uppsägning. Till detta har vi tagit fram en mall som ska användas när någon misstänks för drogpåverkan. Tidigare

har det varit godtyckligt och det har saknats dokumentation för varför man har misstänkt någon för att vara påverkad på arbetsplatsen. Den nya stegmallen skall genomföras i samverkan mellan kollega/PXBP/Sköterska/FUF.

Som fackliga företrädare ska vi även hjälpa medlemmen med läkarintyg, eftersom missbruk faktiskt kan vara sjukdomsrelaterat. Därför är det oerhört viktigt att orsaken till missbruket utreds – det är också arbetsgivarens ansvar.

Vi är också överens att den som söker hjälp för att komma bort från drogerna ska också få den hjälpen. Här är det viktigt att man flaggar upp tidigt att man vill komma bort från droganvändningen och att man söker hjälp.

Grundläggande principer i nya rutinen

- Nolltolerans på arbetsplatsen och vid utförande av arbete.
- Verifierat testresultat kan antingen vara negativt eller positivt. Inget tredje alternativ.
- Positivt testresultat = Ej tjänstbar och därmed kan ej stå till arbetsgivarens förfogande under detektionstiden för aktuella ämnen.
- Enbart då snabbtest är negativt kan medarbetaren stå till arbetsgivarens förfogande.
- Egen begäran om hjälp utan att arbetsgivaren initierat test hanteras på



samma sätt som då läkarintyg klargör beroende.

■ Positivt test som ligger i nivå med ordinerad medicin av läkare likställs med negativt testresultat. Chef och medarbetare gör en riskbedömning om befintliga arbetsuppgifter är lämpliga eller temporära anpassningar behövs göras.

■ Första tillfället med verifierat positivt testresultat = muntlig erinran som dokumenteras med syfte att klargöra för medarbetaren om att det inte är okej att vara på arbetet och utföra arbete då man är påverkad. Vid upprepade verifierade positiva testresultat ges "LAS-varning".

■ Upprepade verifierade positiva testresultat efter "LAS-varning" trots vidtagna åtgärder kan leda till avslut av anställning.

■ Nekande till drogtest skall inte likställas med positivtest.

■ Slumpmässiga drogtestar är en del av arbetsskyldigheten enligt detta avtal.

Det viktigaste är grundinställningen, att det är drogerna som ska bort från arbetsplatsen – inte de anställda!

MULTISEXA

- Amfetatin
- Bensodiazepin
- Kokain
- MDMA/Ecstasy
- Morfin
- THC

MULTITOLVA

- Amfetamin
- Bensodiazepin
- Buprenorfin
- Clonazepam
- Fentanyl
- Kokain
- Metadonmetabolit
- Morfin/opiate
- Metamfetamin
- Oxycodone
- THC
- Tramadol

Felaktiga resetillägg ger 2,7 miljoner retroaktivt

Volvo Cars Koncernfack har haft en förhandling med företaget efter att vi uppmärksammat att de som har resetillägg (kod 500 och 330 på lönespecen) inte fått rätt rörlig semesterlön.

Klubben i Göteborg fick frågan från en medlem: Vad är det som ingår i rörlig semesterersättning?

Semesterlagstiftningen ger oss rätt till 12 procent på rörliga delar såsom tim-OB, övertidsersättning och resetillägg, men under förhandlingar mellan företaget och IF Metalls Koncernfack på Volvo Cars för ett antal år sedan, höjdes vår ersättning till 14 procent på de posterna.

– I samband med att frågan dök upp gjorde vi en genomgång av de olika koderna i lönesystemet för den rörliga semesterersättningen och upptäckte då att resetilläggen inte var med i beräkningen, berättar Marie Stenquist, förhandlingssamordnare Volvo Car Verkstadsklubb.

När detta uppdagades begärde vårt Koncernfack (IF Metallklubb-arna i Göteborg, Olofström och Skövde) en koncernförhandling med företaget.

– Resultatet av förhandlingen blev att cirka 1 300 av företagets kollektivanställda får en retroaktiv ersättning för utebliven del av semesterersättningen på resetillägg. Dessa 1 300 ersätts från 200 kronor upp till 38 000 kronor beroende på hur mycket man har rest i tjänsten.

Som på alla engångsbelopp kommer engångsskatt att dras.

Ersättningen betalades ut på februarilönen, på lönespecen kommer det att stå Retro rörl. sem. 2011-

Totalt handlar det om över 2,7 miljoner som betalas ut tack vare fackliga förhandlingar.

Vid eventuella frågor, kontakta din lokala gruppstyrelse eller Volvo Car Verkstadsklubb.



Marie Stenquist

Män för jämställdhet prisas på kvinnodagen

I samband med den Internationella kvinnodagen den 8 mars vill Volvo Cars Verkstadsklubb uppmärksamma om kvinnors situation i samhället och på arbetsplatsen. Därför har vi i samråd med lokala jämställdhetskommittén beslutat om att skänka en gåva i jämställdhetsandan, i år till organisationen Män för jämställdhet (MÄN).

MÄN är en ideell förening som består av engagerade medlemmar utspridda över hela landet. Idag har organisationen 1 609 medlemmar, efter upproret #Metoo så ökade medlemsantalet med 220 procent.

MÄN arbetar för jämställdhet och mot mäns våld. De utgår ifrån en feministisk syn på världen och de vill att fler män och killar skall engagera sig för jämställdhet och ta ett större ansvar för omsorgen.

Jämställd värld utan våld

Organisationen MÄN startade 1993 som ett manligt nätverk efter att en grupp män som satt i Rädda barnens styrelse reagerade starkt på larmrapporterna om hur barn och kvinnor utsattes systematiskt för mäns våld under de väpnade konflikterna.

“Nu får det vara nog, nu måste männen själva göra något åt det manliga våldet. Vi kan inte längre tåla. De män

som kränker kvinnors och barns rättigheter ödelägger liv”, skrev gruppen i ett öppet brev som publicerades i SvD 1993.

Brevet avslutade med en uppmaning till alla ansvarskännande män att ansluta sig till ett informellt nätverk mot mäns övergrepp.

Uppmaningen möttes av stort gensvar och redan samma år bildades Manliga nätverket som fanns under Rädda barnens paraply.

År 1999 bestämde sig nätverket att bli en egen organisation med demokratisk struktur och möjlighet att kommunicera med en röst, år 2003 bytte man namn till Män för jämställdhet.



Stödsida för killar
MÄN har även en stödsida som heter Killar.se, denna age-

rar som en chatt och riktar sig till alla som definierar sig som ung kille mellan 10–20 år. Där möter man mellan 6 000 och 9 000 personer i chatten varje år. Här lyssnar man på berättelser och frågor som berör och påverkar killars liv. De stärker killar att våga söka stöd, prata om känslor och uppmuntrar till jämställda handlingar.

MÄN har fyra huvudspår:

- Plattform för engagemang.
- Förebygga våld och sexuella trakasserier.
- Främja jämställt föräldraskap och mäns omsorgsarbete.
- Erbjuda psykosocialt stöd till killar och män.

MÄN arbetar även mycket med:

- Pappagrupper.
- Samtalsgrupp #eftermetoo.
- Arbeten med skolor (mellanstadiet, högstadiet och gymnasier).
- Män i klimatkrisen.
- Föreläsningar.
- Projekt i olika ämnen.
- Lokala grupper.

Vill du lära dig mer eller ha mer information kan du besöka deras hemsida www.män.se.



Digitala möten säkerställer demokratin

■ Volvo Car Verkstadsklubb har genomfört Digitalt nominerings- och årsmöte i full skala med klubbens representant-skap.

– Vår fackförening vilar på en demokratisk grund med förtroendevalda ledamöter. Vi var rädda att vi inte skulle kunna genomföra våra nominerings- och årsmöten i år med hänsyn till pandemin, berättar klubbens sekreterare Danne Karlberg.

– Med hjälp av de digitala plattformar som har utvecklats under senare tid har vi nu möjlighet att skapa ett bra och fungerande mötesforum även för så stora grupper som vårt representantskap, vilket gör det möjligt att säkerställa våra demokratiska val.

107 ombud fick logga in och träffas online för att genomföra historiens första digitala nomineringsmöte till verkstadsklubben och få ta del av aktuella rapporter. I februari var det åter dags att verkställa valen och få ta del av de senaste aktuella frågeställningarna.

– Båda möten genomfördes och det var över förväntan, trots att detta är ett helt nytt sätt för oss att ha stora möten. Fackföreningens roller fungerar ju annars bäst det fysiska mötet med medlemmar, på verkstadsgolvet, vid utbildningar, i fikarummen och på medlemsmöten. Men nya tider kräver nya grepp.

Fördelaren

2 • MARS 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