

Fördelaren

NUMMER 1 • MARS 2022



Verksamhetsberättelse 2021



VOLVO CAR VERKSTADSKLUBB GÖTEBORG

Vi går en ny spännande tid till mötes

Vi gick in i 2021 med en ganska stor optimism och vi kanske var lite naiva också när vi trodde vi lämnat alla kriser bakom oss. Trots alla höjda varningsfingrar var det ingen som riktigt ville lyssna, utan bara körde på som om inget hade hänt. Torslanda-fabriken spottade ut bilar och försäljningsrekorden ihop med vinstmarginaler nådde helt nya höjder.

Det höll nästan hela vägen fram till semestern. Först går det som tåget, sen spårar allt ur och vi är tillbaka i den gamla vanliga rävsaxen igen. För vem ska ta smällen när det går åt pip-svängen. En sak är säker. Det är inte tjänstemännen som jobbar hemifrån köksbordet med laptopen och coronavalpen i knät.

Med risk för att låta lite gnällig så är det här industriarbetarnas lott i livet. De som arbetat axel mot axel i smitthärden under coronapandemin ska nu tvingas tömma sina inarbetade tidbanker för att företaget inte har någon riktig sysselsättning. Vi försökte länge och väl hitta någon form av kompromiss eller 50/50-lösning som vi haft tidigare i våra avtal, men det var kalla handen från företagsledningen. Sen när det plötsligt vänder och det finns jobb så ska samma individer stå i givakt på lördag/söndag när de beordras in på övertid för att jobba igen det som man inte lyckats producera. För att vara ett företag som utger sig vara "the employer of choice" så rimmar det ganska illa med hur olika man värderar de olika arbetsinsatserna inom bolaget.

Det här är något som klubbens ordförande, Glenn Bergström, också uppmärksammar i sitt sista slutord i denna verksamhetsberättelse och när han lämnar sin roll som ordförande. Till syvende och sist är ju vårt fackliga uppdrag som alla andra arbetsuppgifter. Och även inom verkstadsklubbens väggar sker det förändringar ibland. Vi går en ny spännande tid till mötes. Arbetet går vidare men med ett nytt ledarskap genom Adrian Avdullahu, som tar över ordförandeklubban, och kanske lite nya utmaningar.

Även om det är motigt ibland är det mycket som talar för att vi kan utvecklas och växa, inte bara som företag men även som anställda och medlemmar, om vi gör det på rätt sätt. Vi kan bara hoppas att vi kan bygga den stabila grund som nu är på väg utformats av olika politiska förslag, som i grund och botten är krav sprungna ur vår fackliga kamp genom åren. Det handlar om skapa förutsättningar för trygghet och utveckling även för oss industriarbetare. Det är inget som vi kan ta för givet, utan som allt annat är vi tvungna att strida för det och försöka bygga vidare. Det kan vi bara göra tillsammans.

Michael Blohm
Chefredaktör

Klubbstyrelsen, Volvo Car Verkstadsklubb 2021

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

Utbildningskommittén

Henrik Nilsson, ordinarie ledamot
Jennie Edholm, ordinarie ledamot
Lilly Johansson, ersättare

Revisorer

Jonas Paija, ordinarie revisor
Stephan Ljungberg, ordinarie revisor
Joakim Hagberg, ordinarie revisor
Ann-Britt Lindö, ersättare
Gabriel Veble, ersättare

Fanbärare

Peter Stojic, ordinarie
Jan Ripa, ersättare

Dörrvakter

Henrik Nilsson, ordinarie
Jennie Edholm, ordinarie
Lilly Johansson, ordinarie
Ace Ivanovski, ordinarie

Huvudskyddsombud

Carlos Rebelo Da Silva, HSO
Abdirzak Bouzoubae, vice HSO

Lokala Huvudskyddsombud

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

MEDLEMSANTAL

År	Antal	Organisationsgrad
2021	7812	93,2 procent
2020	8006	93,2 procent



Hög organisationsgrad

Volvo Car Verkstadsklubb utgörs av cirka 7 800 organiserade medlemmar i Torslandaverken samt Volvo Car Göteborgs tillhörande verksamheter.

På varje produktionsledarområde finns det ett fackligt kontakt- och skyddsombud som representerar och verkar i medlemmarnas absoluta närhet.

Lokala frågeställningar

I verksamheterna finns det 11 Gruppstyrelser som hanterar lokala frågeställningar samt har en expedition för medlemmarna på gruppens

specifika område. Storleken på gruppstyrelserna varierar mellan 250 och 1 300 medlemmar. I gruppstyrelserna finns förutom en ordförande och sekreterare, utsedda personer som ansvarar för försäkrings-, studie-, jämställdhet-, arbetsmiljö- samt informationsfrågor.

Övergripande ansvar

Klubbstyrelsen som har ett övergripande ansvar för hela den fackliga verksamheten på Volvo Cars Göteborg hanterar till exempel arbetstids-, avtals-, ersättnings-, individ-, projekt-, organisations- och arbetsmiljöfrågor samt förhandlingar kring detta på klubbnivå. Klubben består av en ordförande och en kassör samt 10 ledamöter. Klubben har också en utbildningskommitté med tre ledamöter som hanterar kompetens- och utbildningsfrågor för medlemmar samt förtroendevalda. Ledamöterna i klubbstyrelsen har likt gruppstyrelserna olika ansvarsområden.

Högsta beslutande organ

Klubbens högst beslutande organ är Volvo Car Verkstadsklubbs representantskap som består av 172 representanter proportionellt fördelade från de olika verksamheterna runt om på Volvo Cars Göteborg. Repskapet som träffas minst fyra gånger per år hanterar verksamhetsfrågor, delges aktuell information samt beslutar om klubbens verksamhet, medlemsaktiviteter, satsningar och budget för verksamhetsåret.

Samordnad dialog snabb information

I samband med kristider är det viktigt att först och främst ha en god intern dialog inom organisationen och en möjlighet att snabbt kunna nå ut till våra lokala förtroendevalda för att gemensamt möta upp i medlemmarnas frågeställningar och kunna ge ett likvärdigt och samordnat svar i så många delar som möjligt.

Klubben har i den mån det har varit möjligt samordnat all information kring pandemin, smittspridning och gällande restriktioner med mera, ihop med företagsledningen. Även beslut som fattats gällande stoppdagar och överenskommelse om utlagd kollektiv ledighet har kommunicerats gemensamt med företaget.

Lättade restriktioner

I takt med vaccinationerna under hösten har restriktionerna lättat successivt vilket gjort det möjligt att i större utsträckning kunna träffas fysiskt på medlemmöten igen. Även i andra samverkansfora har möten återgått från att vara helt digitala till att kunna sitta ner och prata med varandra även om det är i något mindre skala än före pandemiutbrotten.

Extra Fördelare

Under det gångna året har klubben gett ut 6 ordinarie Fördelare samt en Studieextra för att göra reklam för våra fackliga studier. I de fall då det varit bråttom att få ut information till medlemmarna som exempel vid fattade beslut, eller förhandlingsresultat, används klubbens hemsida, vår Facebooksida, samt flygbladet Fördelaren Extra, för en snabbare spridning. Även de lokala gruppbladen är ämnade för detta ändamål.

*Michael Blohm
Informationsansvarig*

MÖTEN

■ Volvo Car Verkstadsklubb har under året haft 22 protokollförda styrelsemöten, en halvårsavstämning samt ett budgetmöte i november inför verksamhetsåret 2022.

Inför styrelsemötena har det avhållits lika många (AU) arbetsutskottsmöten som bereder ärenden inför att klubbstyrelsen träffas.

Klubben har genomfört sex representantskapsmöten, där tre varit helt digitala, två reducerade med 50 respektive 100 fysiska deltagare och resterande digitalt med hänsyn tagen till hälsa och restriktioner. Årets sista möte i november kunde dock genomföras helt fysiskt då smittotal och pandemi var på en låg nivå.

En fabrik att räkna med i framtiden

Visionen för VCT har sakta men säkert vuxit fram i takt med utvecklingen av de nya produkter vi ska bygga, och även om layouten bytt skepnad ett antal gånger så är det i grund och botten oerhört positivt att det investeras över 10 miljarder i Torslandafabriken. För varje investerad krona stärks vår konkurrenskraft och med den anställningstryggheten för IF Metalls medlemmar. I skrivande stund planeras det för en helt ny batterifabrik samt ett utvecklingscenter i samarbete med Northvolt vilket ytterligare befäster Torslanda som en huvudproducent av framtida Volvobilar.

Monteringsfabriken håller på att byggas om i grunden och vi har nått steg 2 med ett nytt pretrim som ska vara klart till semestern, och det planeras redan för att ta nästa steg som blir ett helt nytt Trim. Målerifabriken tornar upp sig med ny högre byggnad som få kunnat missa och installationsarbetet är nu i full gång även här. Andra delar som måste på plats innan vi kör in nästa bilmodell är en batterisammansättningsfabrik, en ny karosslinje i karosfabriken samt ett helt nytt aluminiumgjuteri för det bakre golvet. Det sistnämnda är ett mycket spännande projekt, utifrån att det är ett helt nytt sätt att producera karosdelar och att mycket av vår framtid hänger på att vi får det att fungera.

Tid är också en ständig bristvara

Men allt har inte varit guld och gröna skogar. En ständig rädsla för coronasmitta som vi har levt med konstant. Och på det, materialbrister, på grund

av containerproblem i världslogistiken och brister, i synnerhet på halvledare som används i nästan allt nuförtiden, har haft en stor inverkan på fabriken flöden som varierat konstant under årets gång. När vi tappar produktion så förväntas det tas igen på ett eller annat sätt. Oavsett vems felet är, har det en tendens att slå tillbaka IF Metalls medlemmar som får arbeta mer.

Redan när vi skrev på arbetstidsavtalet för VCT insåg vi att arbetstiden inte kommer att räcka till främst för Kaross- och målerifabrikens behov. Mycket riktigt så har övertiderna konstant legat som en våt filt över våra verksamheter. Vi började med att kalla företaget till en överläggning om hur skall vi lösa detta. Det blev inte bättre när företaget strax innan semestern gick ut med en enkät om att förskjuta nattskiftet.

Detta skapade en stor oreda och osäkerhet hos våra medlemmar, vilket gjorde att vi fick gå ner och förklara att företaget ville se hur stort intresse det fanns för ett sådant skift, då vi påpekat att denna sorts skift vill inte våra medlemmar ha och när svaren var inne såg företaget att vi hade rätt.

Efter semestern satte vi oss ner igen och skissa på ett helgskift och kom fram till att behovet var att starta upp ett helgskift, redan till årsskiftet. Vår förhoppning med att starta ett helgskift är att övertidsuttaget skall minska. Vilket vi kommer att följa upp under kommande året.

Satsningen flyttar ut

Ingen lämnas oberörd i omställningsarbetet, inte heller logistik. Satsningsverksamheten flyttar successivt från TB1 till TV och TC och förväntas vara klart till sommaren 2022. En ny godsmottagning färdigställs och ska stå

klar vecka 17. Miljö och källsorteringen har splittrats och personalen har börjat jobba på olika avdelningar där dom ingår i rotationen.

Regelverk för truckkörkort

I Volvo Cars strävan att vara en säker arbetsplats spelar vår logistikorganisation en stor roll. Därför har ett nytt regelverk för körtilstånd införts. En truck eller annat fordon som hanteras felaktigt kan få allvarliga följder och är en stor säkerhetsrisk, vilket ställer höga krav på våra truckförare. Nya regelverket kräver att alla truckförare har ett svenskt B-körkort, har genomgått truckutbildning samt frekvent repetitionsutbildning och inneha ett körtilstånd. Med en ny rutin beskrivs hanteringen av de medarbetare som av olika anledningar misskött sig och får sitt körtilstånd indraget.

Projekt leder inte alltid till det bättre

PS&L har också haft sina utmaningar under året, med mycket omorganisationer som har en tendens att skapa irritation hos våra medlemmar dess gruppstyrelse som får ta mycket av den ilskan. I och med den höga sjukfrånvaron så har vi haft mycket bemanningsanställda i lagret under året.

Det projekt som har tagit störst fokus är returen+. Där företaget har förtätat arbetsytorna för att skapa mer ytor i lagret. Det är trångt vid arbetsborden och det blir svårt att arbeta på ett bra och ergonomiskt sätt. Det är även trångt i truckgångarna vilket skapar problem för medlemmarna som upplever att det är påverkar säkerheten. Det är även uppställningsplatser som upplevs osäkra på grund av att det inte finns rasskydd mellan godset. Det är en svår uppgift som förtröendevald att hitta goda samver-

kansformer med företaget vad det gäller projektarbete.

Bättrar på sina mätkunskaper

Företaget har startat upp cykeltidsmätning och orsaken till detta är naturligtvis att öka antal plock och få en högre produktivitet. Företaget kan göra vilka mätningar dom vill men överenskomsten vi har är att den fackliga organisationen skall vara delaktig och förstå vad dom mäter och hur.

Detta innebär att vi skall vara utbildade i samma mätteknik som företaget använder, så minst två ledamöter i gruppstyrelsen går samma utbildning för att kunna delta på samma premisser. Det har varit diskussioner med företaget i många år om vi ska ha personliga radmål eller hur vi ska mäta. Vår absoluta uppfattning är att den enda överenskommelse som vi har med företaget gällande balansering är lag och vecka. Det betyder att det är laget som skall köra ihop ett visst antal rader under en vecka och

då kan man inte mäta på individnivå.

Gemensam tolkning av flexitidsavtalet på R&D

Även här har företaget velat diskutera våra arbetstider och flexibilitet. Det har inneburit att vi har fått sätta oss ner med företaget och gå igenom våra olika tolkningar av avtalet. Därefter har vi partsammansatt informerat både förtroendevalda och chefer vad som gäller i flexitidsavtalet.

Det investeras i en ny klimat/vind-tunnel. Lagerytorna utökas med ny lagerlokal uppe på PVÖL vilket är mycket positivt. Numera hyr R&D två hus vilket kan innebära att vi kan utöka verksamheten.

Något som däremot oroar oss är att vi får in mer och mer tjänstemannatunga HIL-riggarna som gör att den alltmer avancerade tekniken springer ifrån våra IF Metallmedlemmar. Idag krävs det ingenjörsexamen för att köra riggarna. Det innebär även att provkörning/testning minskar för att allt

mer sker i virtuella miljöer.

Sammantaget visar detta hur viktigt det är att vi kompetensutvecklas i våra arbeten så vi kan hålla takt med teknikutvecklingen och inte bli kvar på perrongen när utvecklingståget gått.

Vill se en mer rättvis löneutveckling

Det har en startat upp ett lönearbetsutskott där vi partsammansatt ihop med företaget ser över tillämpningen av lönesystemet. Så vi använder det på samma sätt över hela området och får en mer rättvis lönesättning mellan avdelningarna. Vi ser också över de regler vi har gällande de löpande lönesättningar och vid nyanställningar.

Företaget har även gjort en stor omorganisation som påverkade R&D i högsta grad, då man slogs ihop med Industrial Operations & Quality (vilket innefattar Manufacturing, Procurement, Supply Chain Management och kvalitet) för att nu bilda ett nytt Engineering and Operations-kluster som ska ledas av Javier Varela.



Vi gör det – tillsammans!

Det här är ett axplock av alla de fackliga frågor vi hanterar och det alltid svårt att ge en rättvis bild av det lokala arbetet som sker ute i verksamheterna varje dag. Gruppstyrelsernas roll har en avgörande betydelse för vilka frågor som lyfts upp och det sker ihop med klubbens VK-ombud som har ett förhandlingsansvar för de olika verksamheterna.

VK-ombud för Västra kvarteret: Kim Jensen, Sofia Rodin, Ace Ivanovski, Carlos Rebelo Da Silva, Abdirzak Bouzoubae, Michael Blohm, Adrian Avdullahu.

VK-ombud för Östra kvarteret: Jan Köster, Marie Stenquist, Dan Karlberg.

Året som passerat har burit med sig både positiva och negativa förändringar inom Volvo Cars. Med massvaccineringar mot covid-19 under första halvåret, såg vi väl alla fram emot ett öppnare samhälle, samt en återgång till ett mer normalt liv både på och utanför jobbet.

Står inför en spännande framtid

Under hösten kunde vi återgå till fysiska medlemsmöten i fabrikena, en möjlighet som vi inte haft under ett och ett halvt år. Under årets sista dagar kan vi konstatera att våra förhoppningar när det gäller covid-19 grusats. Smittan ökar igen och sprider sig som en löpeld i samhället. Denna spridningsnivå är något som vi inte tidigare har upplevt. Vi kan väl bara hoppas att covid-19-smittan reduceras går tillbaka 2022.

Mest lönsamma halvåret

Med ovanstående i minnet kan man ändå konstatera att första halvåret 2021 var det mest lönsamma halvåret någonsin för Volvo Cars. Detta kan företaget i första hand tacka personalen i våra fabriker för, som har producerat bilar under tuffa omständigheter. Här

är det ingen som arbetat hemifrån utan individer som har åkt till jobbet varje dag, kväll och natt för att axel

KONCERNUTSKOTT

Från Göteborg har följande deltagit i Volvo Cars koncernfackliga verksamhet under 2021:

Glenn Bergström, ordförande fram till oktober 2021

Adrian Avdullahu, ordförande från november 2021

Marie Stenquist, kassör

Michael Blohm, koncern och internationell sekreterare från november 2021

Jan Köster, ledamot

Carlos Ribelo Da Silva, ledamot och arbetsmiljöansvarig

Jenny Edholm, ansvarig ungdomsfrågor

Sofia Rodin, ansvarig ungdomsfrågor

mot axel och med munskydd på stått och producerat våra bilar. Detta har i sin tur tillsammans med förändringar i produktionsmixen inneburit rekordintäkter för Volvo Cars under det första halvåret 2021. Så heder åt alla våra män, kvinnor, tjejer och killar som har kämpat på i fabrikena under detta året.

Det finns ett antal händelser som påverkat Volvo Cars negativt under året. Bristen på halvledare har haft en negativ effekt på produktionsvolymen under andra halvåret av 2021. Ett stort containerfartyg som ställde sig på tvären i Suez-kanalen och blockerade denna under en månad vilket rubbade hela det globala logistikflödet. Detta innebar dyrare transporter för alla fraktköpare. Det har även förekommit brist på olika råvaror, stål, mineraler

Covid ligger som en våt filt över vårt EWC-arbete

Våra förhoppningar om ett bättre 2021 när det gäller vårt internationella arbete blev det inte så mycket av under första halvåret 2021. Kina var och är fortfarande nedstängt med stränga inrese- och karantänsregler. Detsamma gällde för USA och det fanns även restriktioner inom Europa.

Möjligheterna att ha fysiska möten med vårt EWC (European Works Council) under 2021 fanns ej. Efter årets semester började det ändå se ut som att vi kunde ha möjligheten att arrangera ett fysiskt möte i Göteborg. De flesta européer hade fått två doser vaccin och möjligheten hade öppnats att resa mellan europeiska länder.

Vi hade vårt första fysiska EWC-

möte på över ett och ett halvt år i september månad. Det var en väldigt positiv upplevelse, det kändes som att det bara var några veckor sedan vi träffades sist. Under dag ett hade vi inom EWC ett internt fackligt möte. Under dag två hade vi ett gemensamt möte med företagsledningen. Under kvällens middag avtackades Marko Peltonen, Skövde, för sitt tolvåriga ar-

med mera. Ovan nämnda problem kommer att påverka Volvo Cars under 2022.

Ökad försäljning

Volvo Cars försäljning under 2021 verkar landa på cirka 700 000 sålda bilar, vilket måste betraktas som ett bra resultat med tanke på de material och transportbrister som påverkat produktionsvolymerna under 2021. Försäljningen av laddhybrider och helelektriska bilar har fortsatt att öka dramatiskt under året. Alla tecken pekar på en fortsatt kraftig ökning av försäljningen när det gäller laddbara bilar under 2022, detta gäller framförallt i Europa.

Under hösten genomfördes en börsintroduktion av Volvo Cars på Stockholmsbörsen. Detta kan vara både positivt och negativt för de anställda. På plussidan kan nämnas större öppenhet, bra information och att företaget tvingas att efterleva börsetiska regler, vilket gör det svårare för storägare och andra intressenter att agera i det fördolda. Detta är något som man har större möjlighet att göra i ett privatägt bolag. Negativt kan vara att man som anställd är mer tydligt utsatt för den så kallade marknadens krav på ständig avkastning, vilket på sikt kan vara ett hot mot vår sysselsättning.

Skövde lämnade

Inom det koncernfackliga arbetet har det skett stora förändringar under året. I samband med vår koncernkonferens i Olofström under oktober månad blev det formellt klart att Volvo Cars Skövdeverken, som numera heter



Auro Bay, helt lämnar Volvo Cars. Detta innebär att Auro Bay inte längre är en del av Volvo Cars och därmed inte längre ingår i vårt fackliga koncernarbete. Vi vill passa på och tacka Skövdeklubben för allt gott samarbete genom alla år och önska lycka till i framtiden.

Vi har också avhållit ett antal nyval under vår koncernkonferens. Där valdes Adrian Avdullahu, Göteborg, till ny koncernutskottsordförande efter avgående Glenn Bergström, Göteborg. Michael Blohm, Göteborg, valdes till ny koncern- och internationell sekreterare efter avgående Marko Peltonen,

Skövde. Carlos Ribelo Da Silva, Göteborg, valdes in som ny ordinarie ledamot i koncernutskottet. Det känns som vi står inför en spännande framtid inom Volvo Cars. Det pratas om stora investeringar i miljardklassen, det gäller stora fabriksombyggnader i Torslanda, installation av aluminiumgjutning, så kallad megacasting, samt en eventuell ny batterifabrik. Kan vi bara få ett slut på pandemin så kan 2022 bli ett bra år.

*Glenn Bergström
Ordförande IF Metalls
koncernutskott på Volvo Cars*

bete som EWC-sekreterare. Marko ersätts av Michael Blohm som sekreterare från och med 2022.

Vi har även bytt EWC-koordinator från IF Metallförbundet. Mats Svensson går i pension och ersätts av Johan Järvklo från 2022.

Under 2021 har vi bara haft sporadisk kontakt via mejl med våra kinesiska kollegor. Den täta kontakt som vi

haft under många år är något som vi behöver bygga upp på nytt under senare delen av 2022. Volvo Cars är ett börsnoterat företag med kinesiska majoritetsägare vilket innebär att det är av mycket stor vikt för oss att upprätthålla de kontakter vi haft med våra kinesiska kollegor i mer än tio års tid.

Covid-19 ligger som en våt filt över vårt EWC-arbete. Vi kan bara hoppas

att pandemin avklingar under 2022 så att vi kan starta upp vårt internationella arbete igen. *Glenn Bergström*

VOLVO CAR EWC

Verkstadsklubben i Göteborg har under 2021 representerats av:
Glenn Bergström, ordförande
Michael Blohm, ledamot

EUROPEAN WORKS COUNCIL

När vi startade året 2021 var vi i princip klara med koncernförhandlingarna och de lokala löneförhandlingarna. På grund av Coronabrottet blev avtalsförhandlingarna rejält försenade och ett nytt kollektivavtal var inte klart förrän den 1 november, istället för 1 april 2020.

Tuffa förhandlingar under coronaåret

Lokalt landade vi på 2,7 procent i löneökning samt ett engångsbelopp på 20 000 kronor. Utöver detta innehöll avtalet avsättning om 0,2 procent till delpension samt 0,3 procent pensionsförsäkring. Delpensionens avsättning är nu 2,4 procent.

Vi har nu då i pensionsavsättning (pensionsförsäkring) påbörjat tidigare inbetalning, från

- 1 januari 2021 sätts det in från 24 års ålder
- januari 2022 från 23 års ålder
- januari 2023 från 22 års ålder.

Detta känns riktigt bra då vi har många medlemmar som börjar jobba när man är 19 år. De har alltså tidigare fått arbeta till 25 år utan att företaget avsätter en enda krona till deras tjänstepension, mycket i pengar den dagen man går i pension.

Vi har två lönesystem på företaget; ett tarifflönesystem (KV lön) som klättrar i en trappa utefter anställningstid samt ett som heter IPE, som är ett lönesystem där lönegrupperna bedömer individerna som utför jobbet.

För medlemmar med IPE utgick generellt 500 kronor som en lokal lönegaranti plus tilldelning från lönepotten. Rätt lön gick ut den 1 april 2021 och gäller fram till 31 mars 2022. Då påbörjar vi det sista året i vårt 29-månadersavtal, som gäller från 1 april 2022 till 31 mars 2023.

Många individärenden

Ett flertal disciplinära individärenden har landat på klubben, som vi på

grund av sekretess inte kan skriva om här. Men har i de flesta fall att göra med hur vi beter oss mot varandra, eller att man inte följer de regler vi har på företaget. Vi påminner om att tänka på hur vi är mot våra kolleger och de som är runt omkring oss på arbetsplatsen. Detta gäller givetvis även representanter från företaget, så att samtliga följer de regler och policys vi tagit fram.

Företaget har även brustit när det kommer till att följa vårt kollektivavtal samt MBL och arbetsmiljölagar. Detta är inte heller rätt, därav blev det till en utbildning under hösten 2021 för fack och företag, där vi gemensamt gick igenom grunderna i MBL (medbestämmandelagen) samt hur förhandlingsordningen är. Så att båda parter skall veta hur man följer avtal och lag.

Trots att företaget har anställt under 2021, både visstid och tillsvidare, ser att vi för varje månad minskar i antalet anställda. Vi har i flera sittningar lyft upp att finns avdelningar där mer än hälften är bemanningsanställda vilket innebär att rotationen blir mindre, vilket är förkastligt ur arbetsmiljöhänseende.

Införde helgskift

Under 2020 sade företaget upp vårt arbetstidsavtal för närmare 6 000 anställda på VCT, vilket landade i ett nytt avtal som började gälla 1 januari 2021 på alla skift i fabriken. Företaget hävdade att det inte fanns behov av meritid. Men efter att vi konstaterat att fö-

retaget kört övertid varje helg, landade vi efter förhandlingar i ett reducerat helgskift i TA/TB, som startade igång vid årsskiftet 2021/22. Fullt utbyggt är det cirka 200 anställda som jobbar helgskift och personal har fått söka sig dit på frivilligbasis.

Behöver påminna om vår fritid

Vi upptäcker många brott mot våra arbetstidsregler och att företaget ofta bryter våra arbetstidsregler. Vi har medlemmar som inte får sin lagstadgade dygnsvila, 11 timmar/dygn, eller veckovila 36 timmar. Allt från att arbeta 14 dagar i rad eller flera dubbla pass i veckan, vilket kan bli allvarliga konsekvenser, för är man trött kan man göra misstag. Vi skall inte behöva påminna företaget om att våra medlemmar också har en fritid och en familj. Eller att det kan hända olyckor om man inte får tillräcklig vila. Men det behöver vi göra ständigt.

Det har varit otroligt många löneärenden, då det blir fel trots vi har ett lönesystem. 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 man inte bara titta på nettot, utan går igenom hela sin lönespec.

Fyra miljoner saknades

Vi upptäckte att företaget missat betala ut rörlig semesterersättning om 14



procent för restidsersättning, sedan 10 år tillbaka. Detta gällde hela koncernen – Göteborg, Olofström, Skövde och Floby. Det var cirka 1 500 medlemmar som drabbats och fick dela på över 4 miljoner kronor.

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.

Nybildat bolag Volvo Car Retail

Under hösten hade vi förhandlingar om att för att säkerställa löner och villkor i samband med att Bra bil, Upplands motor och även försäljning- och samt två medlemmar från Volvobil gått samman i ett nytt bolag, Volvo Car Retail. Viktiga förmåner som våra medlemmar haft som anställda i Volvobil säkerställdes vid övergången till det nya bolaget den 1 januari 2022. Hela säljteamet gick över och arbetar kvar i Volvobils lokaler i Sörred.

Det nya bolaget fortsätter att sälja

nya och begagnade bilar. Och med att på olika sätt både att äga, prenumera eller dela en bil med andra. Allt för att passa kunders personliga val.

Hög frånvaro i Coronatider

Vi har under 2021 haft stor sjukfrånvaro av förklarliga skäl, då företaget uppmanat sina anställda att inte komma till jobbet med symptom. Därav har antalet bemanningsanställda ökat under året, långt fler än brukligt.

Vi har haft flera diskussioner med företaget då vi kan se att antal egna anställda minskat i antal under året. På flera ställen har bemanningen varit hög, vissa banor har haft över 50 procent bemanningsanställda. Då vi arbetar i lag är det inte bra, vare sig för lagutveckling eller ur arbetsmiljöhänseende, då det flertalet gånger betyder låsta balanser och minskad rotation. Detta är ett ständigt pågående jobb med företaget.

Glenn Bergström
Förhandlingsansvarig
Marie Stenquist
Förhandlingssamordnare

Tarifflönen med lönetrappa

KV-lönen är numera en renodlad tarifflönen, 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 OCH LÖNETILLÄGG 2021

Uppdaterades 1 april 2021

AV-grupp	PF 100%
4	22 163 kr
5	22 473 kr
6	22 782 kr
7	23 089 kr
8	23 400 kr
9	23 707 kr
10	24 022 kr
11	25 111 kr
12	26 477 kr

ANSTÄLLNINGSTIDSTILLÄGG (ATT)

År	Grad	kr/mån
1-2	1	366 kr
2-3	2	446 kr
3-4	3	527 kr
4-5	4	608 kr
5-6	5	689 kr
6-7	6	769 kr
7-8	7	850 kr
8-9	8	931 kr
9-10	9	1 013 kr
10-11	10	1 130 kr
11-12	11	1 232 kr
12-15	12	1 386 kr
Mer än 15 år	13	1 541 kr

Övertidstillägg per timme

Måndag – fredag	92:86 kr/tim
Arbetsfri dag	123:74 kr/tim
Helg lördag/söndag	144:47 kr/tim
Storhelg (OB+ÖT)	311:61 kr/tim

Tillägg VCT (flexpeng):	1 643 kr/månad
Tillägg för TC:	548 kr/månad
KV lönetillägg för VCCS:	524 kr/månad
KV lönetillägg VCT:	1 571 kr/månad
Lagledartillägg VCT:	1 200 kr/månad
Schablon OB-tillägg (från 1/11 2020):	
2-skiift:	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

Fortsatta restriktioner under året

Det fanns många förväntningar om att 2021 skulle återgå till det normala. Att kunna resa fritt, att umgås på fritiden, att slippa munskydd och allt det där som vi har varit vana vid. Men restriktionerna har fortsatt under 2021 och nya mutationer har avlöst varandra på löpande band. Vi ser fortfarande inte ett slut.

När det gäller Corona-mutationer så har vi med denna takt snart avverkat den grekiska alfabeten. Vi startade med Alfa som är den första varianten och har nu kommit till Omikron i december 2021 som är den 15:e bokstaven i den grekiska alfabeten. Fortsättning följer är jag rädd för.

En viktig fråga som vi lyfte upp tidigt var möjlighet att vaccinera sig med dos 1 och 2 hos Företagshälsovården. Idén vann snabbt gehör hos ledningen men det tog tid för Västra Götalandsregionen (VGR), att fatta beslut om att Företagshälsovården fick rätt att vaccinera till slut. Efter semestern 2021 framförde skyddsorganisationen att företaget och företagshälsovården att undersöka möjligheten att även få dos 3. I skrivande stund har vi ännu inte fått ett svar från VGR.

Under verksamhetsåret har företaget belyst två fokusområden, fallskador och huvudskador, där vi vill ha en förändring på grund av för högt antal incidenter.

Skyddskeps förhindrar huvudskador

2018 blev verkstadsklubben kontaktad av ledningen för att ta fram åtgärdsplan. I detta arbete kom vi då överens att lokalt skyddsombud och produk-

tionsledare skulle analysera varför det hände och hur det skulle åtgärdas.

Då tiden gick och huvudskadorna fortsatt att öka vilket, valde företaget att agera. Då resultaten uteblev fattades beslut av VCT-ledningen att allmänt införa skyddskeps på samtliga avdelningar i TA och TC, men därefter tillåta undantag efter genomförd riskbedömning där riskerna var minimala eller obefintliga.

Förhindra fallskador

2021 har det rapporterats 255 olyckor där orsaken var snubbla/halka/falla. Av dessa olyckor ledde 30 till medicinsk behandling.

Vanliga orsaker till att snubbla och halka:

- Uppmärksamhet i trappor eller på nivåskillnader på arbetsplatsen.
- Uppstickande föremål i golv (bultar, lister).
- Utstickande föremål (dragkrokar, kopplingar, vagnar etcetera).
- Halkar på plastdetaljer, material, smörjmedel.

Utredning och uppföljning

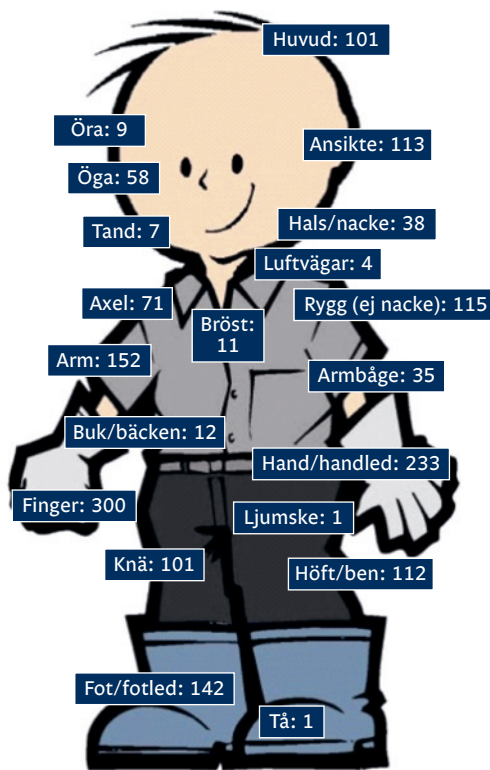
Ett av skyddsorganisationens viktigaste uppgift är att utreda händelser och gör uppföljning på föreslagna åtgärder ge önskad effekt så att samma händelse inte inträffa två gånger.

Under 2021 har skyddsorganisationen:

- Utrett 18 892 händelser.
- Genomfört 2 179 skyddsronder.
- Skickat in 1 549 anmälan till FK.
- Skickat in 486 till TFA.
- 5 anmälan till arbetsmiljöverket.

Förtroendevalda FUF gör skillnad

Antal påträffade med positiva drog ut-



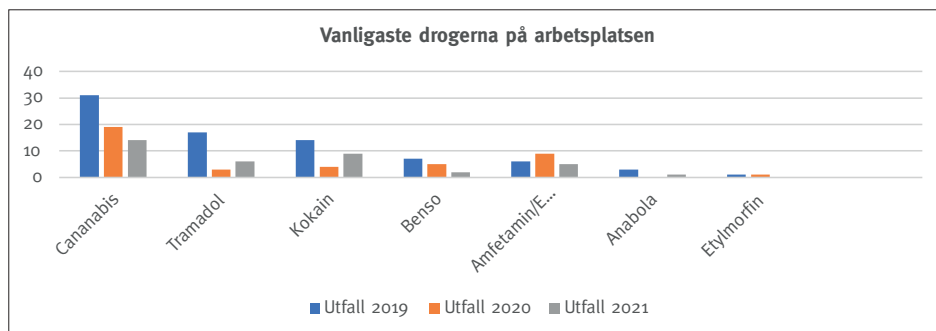
Skadade kroppsdelar 2021 på enhet Göteborg, inklusive underenheter, där skadan inträffade (händelser med status "rapporterad" är inkluderade).

fall sjönk jämfört med föregående år. Totalt genomfördes cirka 4 200 tester fördelat på nyanställda, slumpmässigt, misstanke och vid olyckor sjunker för andra året statistiskt. Samtidigt så ser vi resultat av införandet av en skälighetsbedömningsmall samt det jobb som görs av FUF (Förtroendevald utsedd av fackligorganisation). Det gör stor skillnad vid misstanke av droger där träffsäkerhet har ökat från 25 procent 2020 till 40 procent 2021. Den vanligaste drog som förekommit vid tester som utförts 2021 är cannabis.

Utbildningar

Under 2021 har vi genomfört de utbildningarna som var planerade genom att kombinera utbildningarna både digitalt och köra dom fysiskt när det var möjligt.

Carlos Rebelo Da Silva
Huvudskyddsombud



Historiskt bra resultat

I denna verksamhetsberättelse redovisas resultatet från VFF Pension 2021 samt bonusutfall för 2020 för Volvo Cars.

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 2020 blev 15 401 kronor för en full andel som betalades ut i samband med april månadslön 2021.

Eventuell bonus för 2021 är avhängigt av vilket resultat Volvo Cars kommer att göra 2021 och bestäms av Volvo Cars bolagsstyrelse i början av 2022.

Utvecklats starkt

VFF Pension erbjuder traditionell försäkring till anställda inom Volvo Cars och AB Volvo samt vissa bolag som tidigare ingått i någon av koncernerna.

2021 har varit ett bra år för VFF Pension. Börsen har utvecklats starkt under året trots globala problem med transporter och materialbrister. Inte heller covidpandemin lyckades bromsa börsuppgången under året. Så man kan konstatera att 2021 års resultat blir ett av de bästa resultaten som VFF Pension historiskt har gjort. Avkastningen för 2021 blir 9,9 procent och vår kapitalomslutning är på 11,7 miljarder kronor i december 2021.

De stora utmaningar som VFF Pension haft under 2020 och 2021 med tillståndsprovning från Finansinspektionen för de olika produkter som VFF Pension historiskt har förvaltat slutade med ett godkännande från Finans-



inspektionen. Detta har inneburit att VFF Pension har kunnat bibehålla förvaltningen av alla sina produkter under 2021. Det enskilt största kapitalinflödet som VFF Pension har är vår företagspension. Företagspensionen är för närvarande 599 kronor i månaden från och med januari 2022 för anställda inom Volvo Cars.

Rustade för framtiden

Under året har VFF Pension också bytt VD. Marie Hagstedt har gått i pension efter lång och trogen tjänst och ersatts på VD posten av Conny Granbom. Vi har också utökat vår personalstyrka både när det gäller kapitalplacering samt administration för att vara bättre rustade för framtiden.

När det gäller tjänstepensioner så berörs dessa inte av ändringarna i avdragsrätten för privatpension. Premi-

erna 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.

Information och rådgivning

På VFF Pensions hemsida www.vffpension.se finns rådgivning i pensionsfrågor via VFF Pensionsbok, samt möjlighet att göra en egen pensionsprognos. Nu finns både kontrolluppgifterna och insättningsbeskeden på din personliga sida. Du loggar in på din personliga sida med BankID. Här finns även tillgång till alla blanketter, alternativt går det att ringa 031-66 12 10 för personlig kontakt och rådgivning av VFF Pension.

Glenn Bergström
Styrelseordförande, VFF Pension

VFF PENSION

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

Digitalt i pandemins skugga

Volvo Car Verkstadsklubbs Utbildningskommitté har under 2021 fortsatt arbetat mycket med digitala utbildningar. Detta med omtanke om våra medlemmars hälsa och säkerhet, myndigheters rekommendationer samt våra samarbetsorganisationers ställningstaganden i pandemitider.

Planeringen inför verksamhetsåret gjordes utifrån att under sensommaren/hösten 2020 kunde vi börja köra fysiska utbildningar igen. Därför planerades studieåret 2021 att genomföras normalt, övervägande fysiskt.

Men sent i november 2020 stoppades all fysisk studieverksamhet på nytt, vilket omkullkastade våra planer för 2021.

Utbildningskommittén påbörjade att se över lokalbokningar, materialbeställningar och handledarbokningar samt arbetade intensivt runt årsskiftet med att ställa om till digitala utbildningar. Här gällde det att säkra handledare som var bekväma med att köra digitalt, någon handledare som var digitalt kunnig i de plattformar som skulle användas samt lokaler anpassade att sända utbildningen från till deltagarna som skulle sitta på distans vid en datorskärm.

Över förväntan

Några utbildningar gick att ställa om digitalt ganska omgående, vissa behövde mer förberedelse och omställning, andra fick tyvärr ställas in eller flyttas till senare tillfälle. Detta ställde även till det datumässigt då utbildningarna redan var datumsatta och tryckta i vår Studiefördelare som utkom i december 2020. Här behövdes

UTBILDNINGSKOMMITTÉN

■ Utbildningskommittén har under året bestått av följande personer:
Dan Karlberg, ordförande
Jennie Edholm, ordinarie ledamot
Henrik Nilsson, ordinarie ledamot
Lilly Johansson, ersättare



läggas extra tid på kommunikation och tydlighet till de sökande och organisationen.

Glädjande är dock att vi kunnat genomföra en del utbildningar digitalt och fått god respons från både deltagare och handledare att det gått över förväntan. Vår digitala omställning har härmed skyndats på och vi har till och med genomfört vår längsta grundutbildning för förtroendevalda VUFF på 15 dagar digitalt under våren 2021. VUFF är en processutbildning som innehåller utbildningarna Vald på jobbet, Agera, Kollektivavtalet och Lager i Arbetslivet och ger förtroendevalda en god grund att stå på i sina uppdrag.

Verkligheten är svår att slå

Från slutet på september i samband med ökad vaccinationsgrad, minskad smittspridning och lättade restriktionerna kunde vi återgå till att köra fysiska utbildningar enligt plan.

Söktrycket ökande markant och efterfrågan på fysiska utbildningar blev tydlig. Dock hade några som provat digitala utbildningar fått mersmak, ibland individer som normalt kanske inte hade sökt sig till en fysisk utbildning, detta är något vi tog med till planeringsdagen inför för kommande år som genomfördes under hösten.

Studieåret avslutades med en studieupptakt med våra medlemsutvecklare den 20 december där vi summerade året och presenterade nästa års utbud i den nytryckta Studiefördelaren.

Trots pandemi och betydligt färre genomförda utbildningar har totalt 391 Volvo Car-medlemmar deltagit i någon form av facklig utbildning under 2021, varav 188 deltog lokalt på Volvo.

Totalt var 33 procent kvinnor och 46 procent hade ett fackligt förtroendeuppdrag. Snittåldern på deltagarna har varit 36 år. Lokalt hade vi planerat totalt 84 utbildningsdagar men lyckades genomföra 54 utbildningsdagar, en del digitala andra fysiskt.

Digitala förbundsutbildningar

Förbundet har under året fortsatt köra vissa utbildningar digitalt med uppdragsområde hela landet. Utbildningarna har varit Vald på Jobbet, Medlem i facket och Medlem i Facket på Arabiska, här har deltagare och även handledare från Volvo Car Verkstadsklubb förtjänstfullt varit med och genomfört utbildningarna.

Introduktioner

Den fackliga introduktionen skall ses

som en första miniutbildning och möte med facket på den nya arbetsplatsen. Nya kamrater får en första informationsträff med facket och erbjuds ett medlemskap. Årets centrala VCT-introduktioner som genomförts har till största delen träffat kamrater från bemanning. Det har genomförts minst en central introduktion i veckan under nästan hela året. Vissa veckor har man genomfört fler tillfällen då grupperna inte fick vara för stora.

Klubben har också gjort en ny ansvarsfördelning kring centrala introduktioner där fler är involverade, då detta är en viktig verksamhet som pågår kontinuerligt under hela året. Här tar och behöver också klubben hjälp av grupporganisationen för att bemanna och genomföra introduktionerna. En del av de bemanningskamrater vi träffar har senare konverterats till en Volvoanställning, en fråga klubben driver i samtal med företaget. Vikten av att mötas, träffas och finnas till för nya arbetskamrater och medlemmar kan aldrig underskattas.

Utbildningsrådet

Utbildningskommittén träffar gruppernas 11 medlemsutvecklare normalt två timmar, en gång i månaden. Under pandemin har dessa träffar fått avhållas digitalt eller ställas in. Mycket information har förmedlats mejlvägen. Medlemsutvecklarna som det finns en i varje gruppstyrelse är och har varit viktiga under pandemin då det varit en del tvära kast och besked kring studieverksamheten, rekryteringar och utbildningar.

Återigen vill vi under detta andra pandemi-år tacka för det tålamod och den hänsyn medlemmar och förtroendevalda visat under dessa besvärliga förhållanden. Roligt och glädjande är att vi ändå fått träffa många fantastiska och intressanta deltagare på de utbildningar som genomförts digitalt eller fysiskt.

Med hopp om ett mer vaccinerat och pandemi-dämpat år som möjliggör en större utbildningsverksamhet ser vi med tillförsikt och respekt fram emot 2022.

Vi ses i klassrummet eller framför skärmen.

Dan Karlberg
Utbildningsansvarig

Avtalat.se ny portal

Under året har företaget meddelat oss om att från och med september 2021 kommer det inte längre att dras/redovisas några avgifter till Folksam's försäkringar på våra lönespecifikationer.

Det var cirka 2 000 av klubbens medlemmar som var berörda av förändringen, så vi startade en stor informationskampanj om att sprida informationen att ta kontakt med Folksam och ordna med ett nytt betalningssätt till exempel via autogiro.

Detta gick ut via artiklar i Fördelaren, klubbens hemsida, i Benify och gruppstyrelsernas anslagstavlor. Grupperna fick även uppgifter om berörda medlemmar för att söka upp och hänvisa. Folksam skickade även ut brev till alla medlemmar med lönedrag.

Ny gemensam försäkringsportal

Avtalat.se ägs gemensamt av LO, PTK och Svenskt Näringsliv. Bolaget bildades 2019, men startade den 1 januari 2021, och har cirka 70 anställda på nio orter runt om i Sverige.

Avtalat.se har i uppgift att samla all information när det gäller våra kollektivavtalade tjänstepensioner och försäkringar.

Syftet är även att erbjuda enhetlig försäkringsinformation till både anställda och arbetsgivare. Fackets försäkrar-torget stängdes september 2021 och ska ersättas med Lotsen. Men den är dock inte klar än så vi återkommer med mer information längre fram i tiden.

Aktiv försäkringskommitté

Under 2021 så har försäkringskom-

FÖRSÄKRINGSKOMMITTÉN

■ I försäkringskommittén ingick under 2021 följande:

Ace Ivanovski, Johanna Bredgaard, Håkan Jonsson, Novica Kiprijanovski, Jennie Edholm och Anwar Hassanie.

mittén organiserat två konferenser, den första den 22 mars och den andra ägde rum den 1 november. Klubbens försäkringsinformatörer har även deltagit vid avdelningens försäkringskonferens den 10 november där vi fick nyttig information från AFA, Folksam, Fora och där även socialförsäkringsminister Ardalan Shekarabi deltog.

Försäkringskommittén har även haft möte med Trygghetsfonden (TSL) angående våra omställningsförsäkringar som ingår i vårt kollektivavtal. Trygghetsfonden TSL administreras av AFA Försäkringar och hjälper medarbetare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist till nytt jobb eller annan lösning. Individuellt stöd från Sveriges bästa jobbcoach, utbildningsinsatser, avgångsbidrag (AGB) om man fyllt 40 år, och jobbat minst 5 år.

Under året har vi hjälpt ett flertal medlemmar att gå igenom och starta igång pensionsutbetalningarna. Det är ett antal individer som fått avgångspaket från företaget. Dessa hjälper vi med rådgivning och eventuellt behov av skattejämkning.

Sorgligt nog är det även medlemmar som gått bort under året. När något sådant händer kan det vara svårt nog att hantera sorgen, därför hjälper vi berörda familjemedlemmar med att ansöka och få ut alla ersättningar som de har rätt till, via livförsäkringar med mera.

Ace Ivanovski
Försäkringsansvarig



Vi ställde inte in, vi ställde om

Grunden för IF Metall och Volvo Car Verkstadsklubbns arbete med jämställdhet och Mångfald är alla människors lika värde. Samma grund som fackföreningsrörelsen bygger på vilket är en förutsättning för dess existens. 2014 tog kongressen beslut om att IF Metall är en feministisk organisation och har varit en ledstjärna i jämställdhet och mångfaldsarbetet.

Det visade sig att även 2021 i allra högsta grad skulle vara påverkad av Covid-19, dock inte lika hårt som föregående år. De digitala satsningarna som gjordes övergick alltmer till fysiska träffar, både när det gäller utbildningar och möten.

Jämställdhet och mångfaldskommittén fick möjlighet att träffa de ansvariga från gruppstyrelserna både digitalt

och fysiskt och fortsätta jämställdhetsarbetet. Vi kan konstatera att pandemin lärt oss en del och det är att det går att bedriva facklig verksamhet via digitala verktyg. Mycket av vår verksamhet bygger på fysiska möten och det är på dessa möten som man bygger relationer och delar erfarenheter med varandra. Detta är något som är minst lika viktigt som kursinnehållet.

Behovet av utbildning fortsätter

Vår fackliga organisation ska aktivt verka för jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen, i samhället och i den egna organisationen.

Det står skrivet i vårt förbunds handlingslinjer. 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.

Under året planerades ett antal utbildningar i syfte att stärka Volvo Car Verkstadsklubb förtroendevalda och medlemmar.

Vi genomförde två tredagars jämställdhetsutbildningar för förtroendevalda varav den ena genomfördes digitalt i mars och den andra genomfördes fysiskt november.

Vi planerade en Medlem i facket för kvinnor, utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Denna utbildning ställdes tyvärr in på grund av pandemin och för få sökande.

Kommittén hade som mål att besöka Göteborgs Pride-vecka. Tyvärr blev inte det av då datumen för prideveckan byttes till ett tillfälle i oktober, som inte passade ihop med våra kalendrar.

Kriminalitet i samhället och på arbetsplatsen – En konferensdag. Dagen fick ställas in då föreläsarna med kort varsel varit tvungna att lämna återbud.

Vi kan konstatera att en hel del av den planerade verksamheten inte blev av, men vi tar med det till kommande verksamhetsår.

Företagets kommitté

Under året har representanter från klubbens jämställdhet och mångfaldskommitté ingått i företagets kommittéer. Det har framkommit kritik från våra jämställdhetsansvariga i gruppstyrelserna om att företagets kommittéer inte ha funkat som dem skall, detta har klubben framfört till företaget.

Den som tidigare varit ansvarig för VCT jämställdhetskommitté har bytt jobb och företaget har utsett en ny som tar över. Bytet av ansvarig för kommittén har inneburit att en del av mötena blivit inställda. Vi hoppas på att kunna återuppta det arbetet under 2022.

Tema kring 8 Mars

Kommittén har alltid som mål att uppmärksamma den Internationella kvinnodagen. Med tanke på rådande pandemi så var vi begränsade när det kommer till aktiviteter och valde att uppmärksamma den internationella kvinnodagen genom att skänka en gåva på 10 000 kronor till en organisation som heter MÄN. (MÄN, För en jämställd värld utan våld).

Vill man lära sig mer om vad organisationen jobbar med eller hur man kan bidra? Besök gärna <https://mfj.se>.

Adrian Avdullahu
Jämställdhetsansvarig

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSKOMMITTÉN

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%
Gruppordförande	10%	90%
Utbildningskommittén	67%	33%
LHSO	11%	89%
Klubbstyrelsen	17%	83%

Många frågar sig var
männen som engagerar sig
är. Här är vi.

Skärmdump från organisationen MÄN.



Marcus Elfstadius och Emil Björnholm på besök i Stockholm i samband med kursen "Du kan påverka".

Vill öka ungdomars inflytande

Ni som har stenkoll på ungdomsdelen av Verkstadsklubben tidigare verksamhetsberättelser minns säkert att vi förra året skrev om hur två kommittéer hade slagits ihop, Ungdomskommittén och Kultur- & fritidskommittén. Det blev en kort romans och under 2021 har dessa två områden åter delats upp.

Kommittén utvärderade inför året hur man tyckte arbetet fungerade och till vilken grad uppdraget kunde uppfyllas. Vi kom till slutsatsen att ungdomsarbetet blev lidande på grund av fokus på att genomföra kultur- och fritidsaktiviteter.

Främja och stimulera

Huvuduppdraget och syftet med en ungdomskommitté är att på uppdrag av verkstadsklubben främja och stimulera unga medlemmar samt unga förtroendevaldas intresse för fackliga och politiska frågor. Bland annat genom utbildning, men också genom nätverkande. Kommittén skall säkra en stabil tillväxt av förtroendevalda inom Volvo Car Verkstadsklubbs organisation och framtid. Detta är vår gemensamma syn på vart vårt fokus bör ligga och den största anledningen till att vi återigen är Ungdomskommittén.

Som all annan verksamhet har även vår inte riktigt blivit som vi planerat under året. Med inställda aktiviteter och utbildningar. Kommittén har under året också minskat i antal ledamöter, detta på grund utav att vi inte haft möjligheten och samlas fysiskt och vara ute i verksamheten och hitta nya eldsjälar. Under rådande läge håller vi avstånd och uppsökerierna får komma igång när det lämpar sig bättre helt enkelt.

Däremot hade vi en utbildning som genomfördes nu i slutet av november med 15 deltagare. Detta är en heldags medlemsutbildning vi valt att kalla Snacka Pengar, där deltagarna fick lära sig mer om vad man ska tänka på

vid bland annat lägenhet/husköp, sparformer, pension, ränta, amortering. Med under dagen fanns mäklare, bank och delgivningsman. En mycket uppskattad dag!

Introduktioner för flexpoolen

Kommittén har även detta år varit ansvarig för den fackliga delen introduktionerna för nya i flexpoolare. Där vi har träffat 273 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 2021 har cirka 21 procent av de förtroendevalda varit 30 år eller yngre, detta speglar tyvärr inte medlemskåren då de där är cirka 34 procent som är 30 år eller yngre. Målet i år var att öka från 19 procent till 23 procent, det går absolut åt rätt håll men inte riktigt hela vägen. Därför är det extra viktigt att arrangera riktade utbildningar till medlemmar och förtroendevalda under 30 år.

*Sofia Rodin
Ungdomsansvarig*

UNGDOMSKOMMITTÉN

Består av unga förtroendevalda från olika områden och skift med olika uppdrag och har under året bestått av följande personer:

Sofia Rodin, Verkstadsklubben
Emil Björnholm
Veronica Svensson
Jennifer Rofors
Lilly Johansson
Ruben Sebastian Fernandez Parada
Jimmy Norén (till och med 2021)
Rasmus Wahlström (till och med 2021)
Kim Karlsson (till och med 2021)



Glenn tackar för sig!

Jag har arbetat på Volvo sedan augusti 1974 när jag först satte min fot i monteringsfabriken, på dåvarande bana 2:7 som det hette på den tiden. Nu när jag ska lämna verksamheten kan jag se tillbaka på cirka 44 år av fackligt arbete, och har burit nästan alla fackliga roller som finns, både lokalt och inom koncernen.

Det har varit många roliga stunder och en del jobbiga också. Man ska inte underskatta fackföreningen och dess betydelse. Vi har och fortsätter göra stor skillnad för våra medlemmar. Men även andra som sneglar på vårt arbetssätt och våra avtal som också kunnat dra nytta av dessa.

Tiderna förändras. Vi har alltid kunnat mötas på ett respektfullt sätt och fått förståelse för de frågor vi lyft upp. Dialogen och den lokala samverkan vi har haft med företaget genom åren har stärkt klubben och dess medlemmar.

Blivit mycket tuffare

Men det känns numera som ett minne blott. När vi träffar dagens ledning känner jag inte igen mig riktigt. Även om jobben till viss del har förändrats över tid så upplever jag inte att arbetet som montör har blivit så mycket bättre egentligen. Snarare tvärtom.

Det har blivit mycket tuffare att jobba som montör idag. Visst har vi gjort vissa arbetsmiljömässiga förbättringar.

Det var kanske smutsigare och bullrigare förr. Men det är alltid i fabriken som det pressas hårdast när det gäller rationaliseringar och kostnadsbesparingar. Utvecklingen av systemen för att övervaka produktionen och belägga balanserna har gett företaget helt nya verktyg att pressa människorna hårdare. Vi har historiskt sett parerat det genom att skapa förutsättningar för medlemmarna med avtal som begränsar riskerna att skadas eller slitas ut. Men idag finns ingen riktig förståelse hos de som fattar besluten.

Viktigt spänna bågen

En annan baksida är, att historiskt sett har industriarbetarna fått stå tillbaka både lönemässigt och när det kommer till möjligheten att utvecklas i sin yrkesroll, jämfört med tjänstemännen. Företagets uppfattning har varit att arbetarna får bekosta det själva, eller som ett nödvändigt ont. Kanske kan den nya LAS-överenskommelsen med möjlighet till kompetensutveckling och ändå uppbära 80 procent av lönen, innebära en ny väg framåt. Kompetensfrågan ska inte underskattas. Det behöver vi ta ett starkare grepp kring som fackförening.

Det som trots allt känns positivt när jag lämnar är att företaget gör stora investeringar och som säkrar sysselsättningen i Torslanda många år framöver. Det i sin tur innebär att vi som fackförening får fortsätta att kämpa för att förbättra villkor för våra medlemmar.

Men det gör inte vårt uppdrag lättare, utan det är av yttersta vikt att vi som förening spänner bågen och samlar hela medlemskåren bakom oss, när företaget attackerar och ifrågasätter avtal som exempelvis reglerar hur mycket arbete vi ska utföra eller hur våra arbetstider ska förläggas.

Kompetent gäng

Det är med varm hand jag nu räcker över stafettpipen till Adrian Avdullahu som ny ordförande för Volvo Car Verkstadsklubb och känner mig trygg i att det är kompetent gäng som för det fackliga arbetet vidare. Jag vill rikta mitt djupaste tack till verkstadsklubbens styrelse och alla förtroendevalda för den tid vi haft tillsammans. Det har varit ett fantastiskt privilegium att få vara delaktig och på senare tid få leda arbetet i Sveriges största verkstadsklubb. Stort tack till alla medlemmar för ert stöd.

*Glenn Bergström
Ordförande*

Fördelaren

1 • MARS 2022

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, 2022.



IFMETALL
Volvo Car Verkstadsklubb, Göteborg