

Klockning kan inte ersätta PÖK sid 3. Start-up med garagerötter sid 4-5. Debattglatt på Gullholmen sid 6.

NUMMER 3 • JUNI 2022

# Fördelaren

## Nyanställda fastnade i lönetrappa

SIDAN 7



VOLVO CAR VERKSTADSKLUBB GÖTEBORG

## Prioriteringar är ideologiska

Det blir allt tydligare vilka de ideologiska skillnaderna är mellan våra riksdagspartier. Pensionärernas ekonomiska situation är ett sådant exempel. Regeringen har gång efter annan lagt fram förslag för att förbättra för de mest utsatta grupperna om sänkta skatter, höjda pensionstillägg och nu senast en höjning av garantipensionen med en tusenlapp mer i månaden, men dessa förslag blir ständigt nedröstade av den konservativa högern.

När det väl gäller och vi skulle kunna göra skillnad en av de svagaste grupperna i samhället, våra fattigpensionärer, så visar sig borgarna från sin rätta sida. Det samma gäller våra övriga trygghetssystem. Arbetslinje framför bidragslinje brukar det heta och marknadskrafterna ska lösa alla våra behov. Marknadsskolan är ett annat tydligt exempel på det. Sjukvårdsbolagen likaså.

I höst är det val till Sveriges riksdag och vi ska välja väg framåt. Men det är sannerligen inte enkelt att orientera sig. Den sakpolitiska debatten drunknar i politiskt käbbel och pajkastning i debatterna, utspel och KU-anmälningar överskuggar den politiska viljan och de knivskarpa skillnaderna som faktiskt råder mellan de politiska blocken. Det är ren taktik från högeroppositionens sida att sabotera för regeringen hellre än att ta ansvar för medborgarnas bästa. För att hjälp till, har IF Metall gjort en liten sammanställning av de politiska frågor vi anser vara viktigast för dig som industriarbetare, dessa kommer vi att lyfta fram under perioden fram till valet.

En annan viktig fråga som vi kommer att prioritera under hösten är avtalet om vår prestationsöverenskommelse (PÖK) som företaget valt att säga upp. Under senare tid har det varit diskussioner om förändringsarbete, tidsättning av balanser och standardiserat arbete med Lean production och Kaizen. Men få tar i beaktning att de japanska filosofier som företaget så gärna lyfter fram i alla möjliga sammanhang, i grund och botten är en överlevnadsstrategi som härstammar från en tid då Japan och dess industri var slagen i spillror efter andra världskriget. Lean-tänket verkar dessutom bara beröra produktionsdelen i företaget då andra enheter har det "hur fett som helst".

När vi summerar första halvåret har vi en rad frågor som känns angelägna att reda ut framöver. Men den viktigaste frågan företaget borde fokusera på, borde vara, hur vi ska leverera bilar med bra kvalitet och inom en rimlig tid, istället för hur snabbt eller billigt vi kan göra det i vår fabrik jämfört med andra fabriker?

Snart går vi alla på semester och då kan vi lägga dessa funderingar åt sidan en stund. Så jag önskar alla en skön och avkopplande ledighet, för det har vi verkligen förtjänat. Ha det gött!

**Michael Blohm**  
Chefredaktör

## Bemanning ersätter flexpool i pilotprojekt på nya Pretrim

**I samband med utformningen av nya Pretrim/ Decking ska företaget köra ett prov på dagtid med att låta Lernia ta hand om behovet av ledigheter på området i stället för flexpoolen.**

Idag är det drygt 130 flexpoolare på område på dagtid. Av dessa ska ett 40-tal tillfrågas om de vill ingå i en ny bemanningspool och erbjudas anställning direkt av Lernia bemanning och omfattas av bemanningsavtalet som övriga inhyrda med genomsnittsförtjänst och garantilön med mera.

Under vecka 22 startade rekryteringen som sköts av Lernia för att börja utbilda ett antal personer på balanserna för att så småningom ingå i ett av lagen och fungera som ett slags frånvaropåslag utöver ordinarie bemanning när det finns behov av att lösa ersätta lediga med mera.

De som inte nappat på erbjudandet kommer att vara kvar i flexpoolen och erbjudas andra banor under den tiden de är kvar i flexpoolen. Hur denna pilot utvecklas och vad vi kommer fram till efter provperiodens slut får vi helt enkelt återkomma med vid ett senare tillfälle.



## Finansministern på besök

**För ett litet tag sedan hade vi besök av Sveriges finansminister, Mikael Damberg, som var i Göteborg och då passade han på att hälsa på i lagret på RA. Ett mycket uppskattat besök av finansministern men även från företagsledningen och medlemmarna på RA.**

Efter att företaget gett den sedvanliga powerpointpresentationen av verksamheten inom PS&L och hur de fungerar var Mikael Damberg ivrig att komma ut för att besöka och prata medlemmarna.

Även om det var sent på efter-

middagen och kvällsskiftet tagit över som är en något mindre skara människor, så var det många som ville hälsa på och ställa frågor till finansministern. Det rörde sig om allt ifrån höga bensin- och elpriser till pensionssystem, reseavdrag och hur det påverkar oss och våra närmaste med mera.

Damberg lyssnade noggrant och var väldigt mån om att alla får komma till tals men även få ett svar på sina funderingar. Överlag var det ett givande besök och nästa gång hoppas finansminister Damberg även kunna besöka fabriken, som vid detta tillfälle var stängd på grund av materialbrist.

# Klockning kan inte ersätta PÖK

**Under två veckor har facket tillsammans med företaget genomfört ett pilotprojekt, där vi diskuterat standardiserade arbetsmetoder, genomfört klockstudier och M3MU på en handfull balanser.**

**– Vi kan konstatera att det finns brister i dagens balanseringsunderlag, vilket blir väldigt tydligt när vi granskar balanserna på det här sättet. Men det betyder inte att företaget hade behövt säga upp vår prestationsöverenskommelse för att lösa problemen, menar klubbens ordförande, Adrian Avdullahu.**

Som vi tidigare informerat om i Förde-laren så lämnade företaget i februari över en uppsägning av avtalet som berör vår prestationsöverenskommelse (förkortas PÖK). Då behöver vi som parter sätta oss och förhandla om ett nytt avtal.

Enkelt uttryckt är det PÖK:en som avgör hur mycket arbete en montör kan beläggas med samt hur vi gemensamt ska mäta och följa arbetet upp så vi inte gör mer än vi har betalt för och på så vis sänker priset för vårt arbete i VCT.

## **Två veckor på prov**

I samband med uppsägningen av avtalet uttryckte företaget även en önskan om att köra ett prov med klockning, det vill säga en pilot där de valt ut ett antal balanser som vi ska ta fram egna klockade tider istället för befintliga tidsanalyser för att tidsätta jobben, vilket klubben har deltagit i.

En pilot som pågick under två veckor med olika grupper med representanter från ledningen, teknik, MTM-organisationen samt grupp- och klubbstyrelsen.

Övningarna har gått ut på att delta-garna först studerar en balans, för att sen hitta ett standardiserat arbetssätt och bästa metoden för att utföra arbetet på balansen, sen tidsätta och skriva nya förenklade balansinstruktioner.

## **Sätt att reducera mantid**

Så vad fick vi ut av detta prov? Beror lite på vem man frågar skulle vi nog



Problemfyllda balanser. Jörgen Gustavsson brottas med kabelmattor och tröga clips på bana 1:02.

säga. Utan att behöva dra fram ett svenskt-japanskt lexikon för att kunna begripa alla uttryck som vi dagligen fått till oss, så kan det nog finnas en rad lärdomar av detta prov. Men som med allt annat är slutsatserna beroende av vad man vill ha ut av det eller åstadkomma.

– Om vi menar allvar med att lösa ut problem med struliga monteringar, materialfel och dåligt ergonomiska arbetsställningar och så vidare, finns det verktyg för det. Men det var nog flera av oss som tog för givet att det arbetades med detta i en högre grad än vad vi kunde erfara, säger Adrian Avdullahu.

– Företaget talar om för oss att klockning ska underlätta för företaget att göra förändringar och hitta bästa arbetsmetod. För oss låter det som finare ord för att effektivisera i redan hårt effektiviserat arbetsupplägg.

Klubben gör en samlad bedömning, att utan någon form av begränsning är risken överhängande att klockning bara blir ett sätt att reducera mantid. Om vi dessutom studerar lagtavlorna

med företagets målbilder så framgår det ganska tydligt vad som krävs för att fabriken ska ligga i fas med uttalade budgetkrav. Känslan är att företaget ser dagens PÖK-avtal som ett betydande hinder för att nå dessa mål.

## **Stora fördelar med PÖK**

– Vi menar att det finns stora fördelar med dagens PÖK. Som förutsägbarheten och transparensen som båda parter historiskt dragit nytta av. Då vi med en väldigt stor precision kan räkna fram hur många människor som behövs för att bemanna fabriken utifrån ett antal givna parametrar. Men även möjligheten att följa upp, upptäcka och rätta till överbalanserade jobb så montören inte får illa.

– Det får inte bara vara företagets budgetmål som styr över montörernas prestationskrav och riskerar leda till utslitning. Vår ambition är att gemensamt hitta fram till ett hållbart avtal där även våra medlemmar har garantier om en möjlighet att utvecklas och arbeta utan att riskera sin hälsa, kräver Adrian.



Northvolt:

# Ett startup-företag med garagerötter...

**Det har knappast undgått någon att Volvo Cars investerar närmare 40 miljarder i Göteborg, där den största delen av satsningen ligger i att bygga en batterifabrik intill Torslandafabriken ihop med företaget Northvolt (NoVo).**

**– Det är en fantastisk möjlighet för Volvo Cars och regionen i stort. Men vad vet vi om företaget egentligen? Vi kommer att stå inför en rad utmaningar under byggnationens olika faser, menar Adrian Avdullahu, ordförande i Volvo Car Verkstadsklubb.**

Northvolt började för några år sedan bygga sin första batterifabrik i Skellefteå, NorthvoltEtt och är i full gång med att färdigställa fabriken. Ett projekt som inte varit helt problemfritt med tanke på att media har rapporterat om dåliga arbetsförhållande och villkor med mera.

Det är IF Metall som organiserar industriarbetarna vid batterifabriken i

Skellefteå. Så för att få en förståelse och lite erfarenhetsutbyte kring vad detta praktiskt kommer att innebära för oss, anordnade förbundet ett besök i Skellefteå, och bjöd in ett par från klubben att delta. Adrian Avdullahu och Jan Köster fick en möjlighet att träffa representanter från IF Metalls avdelning, Northvolt och träffade även kommunledningen för att diskutera frågor kring etableringen.

## **Fördubblat medlemsantal**

För IF Metalls avdelning har etableringen av batterifabriken inneburit en närmast fördubbling av medlemsantalet. Det tillsammans med arbetet att organisera fabriken och bristen på lokala förtroendevalda har varit ett tungt lass att dra för avdelningen. Att det har varit och fortfarande är en byggarbetsplats med tusentals byggarbetare förenklade inte saken. Men det har trots allt fungerat bra tack vare LO och deras forum för samverkan, där olika fackförbund hjälptes åt att med att skapa en ordning.

– Härifrån tar vi med lärdomen att

dra i gång organiseringsarbetet från den dag man tar det första spadtaget, säger Adrian.

## **Skapar ordning och reda**

Under fabriksbesöket på Northvolt fick de möjligheten att träffa ledningen och diskutera utmaningarna med själva etableringens, men framför allt ta del av deras lärdomar under resans gång.

– Ledningens beskrivning var att de var ett startup-bolag med garagerötter.

På frågan kring vad det betyder så förklarade de att man ville göra saker och ting annorlunda och att man vill utmana befintliga strukturer och sätt att arbeta. Det skulle alltså gå fort och beslutsprocessen skulle vara kort!

– För oss som fackföreningsrörelse är just strukturer, ordning och reda viktigt, för att det skall bli bra för de anställda. Det i sin tur skapar ordning och reda på arbetsplatsen, vilket också gynnar företaget. Det blir dessutom extra viktigt när våra medlemmars arbetsplats även är en byggarbetsplats.

– Under vårt besök så noterade vi att de anställda saknade det mest basala

förutsättningarna för en god arbetsmiljö, såsom pausrum, lunchrestaurang och kontor då byggnationen ännu inte är färdigställd.

### Hitta kompetent arbetskraft

En av de största utmaningarna som Northvolt stod och fortfarande står inför är bristen på kompetent personal, både när det gäller tjänstemän och produktionspersonal. Men även att det behövs bostäder till alla som kommer att behöva anställas.

Samt att det finns kulturella inslag som lockar folk att flytta till Skellefteå kommun. Det behövs skapas utbildningar för att kunna ta ett jobb på Northvolt, men även i det svenska språket för de som flyttar in från andra länder, då den inhemska arbetsmarknaden inte räcker till. Northvolt har över 70 nationaliteter som arbetar i Skellefteå.

Skellefteå kommun är dock mycket positiva till Northvolts etablering då det för kommunen innebär att man för första gången bryter en nedåtgående befolkningstrend. Man satsar stort för att göra Skellefteå till en attraktiv kommun och locka nya innevånare som vill ta arbete i kommunen och få den att växa. Nybyggnation av hus och lägenheter är en av de högst prioriterade frågorna för kommunen att lösa för att man skall kunna attrahera folk.

### ”Vi ska vara med från dag ett”

Adrian summerar besöket med att de fått en ganska omfattande bild av vilka utmaningar vi står inför.

– Det är viktigt att Northvolt nu delar med sig av de erfarenheter man har från Skellefteå när vi börjar bygga batterifabriken i Göteborg. Men även att IF Metall som organisation är med från dag ett, för att organisera fabriken och bidra till att skapa ordning och reda för de som ska nyanställas.

– Det är tydligt att samverkan mellan fackföreningarna, Northvolt, Volvo och kommunen är nyckeln till framgång, om vi ska få en lyckad etablering i Göteborg, avrundar Adrian.

### VAD ÄR ETT STARTUP-FÖRETAG?

■ I en startup försöker entreprenörerna att hitta en skalbar och repeterbar affärsmodell och fortsätter att utveckla modellen snarare än att ha en fast modell, som är fallet för många andra företag. Startup är inte en bolagsform utan snarare ett sätt att jobba.



Björn Åkerström.

# Nytt trainee-program för teknikintresserade

**Med utvecklingen vi ser idag kommer det i framtiden att krävas betydligt fler inom Underhåll.**

**– Vi har stora utmaningar med att tillgodose behovet framöver med tanke på alla projekt och nya produktionsenheter som ska växa fram under relativt kort tid, menar Björn Åkerström, som är gruppordförande på Underhåll i monteringsfabriken.**

I skrivande stund annonserar företaget internt efter de första tio kandidaterna till trainee-programmet inom underhåll, som startar under hösten.

Programmet är framtaget ihop med Göteborgs Stad, Veldi Kompetens och GTC och är en 30 veckors utbildning varav 8 veckor är praktik.

### Utlånade till Underhåll

De antagna kommer att vara utlånade till Underhåll under hela utbildningsperioden. Efter genomförandet kommer deltagarna vara färdiga för att kunna anställas på lokala underhållsavdelningar.

Björn Åkerström är positiv och menar att om det här faller väl ut, kan det bana vägen för fler att söka sig till Underhåll och på så vis möta det ökade behovet.

– Det här är något vi från fackligt håll efterfrågat länge med tanke på

att det varit svårt att rekrytera externt och det är få skolor som utbildar inom just det här området.

### Efterfrågad kompetens

– Det finns säkerligen många som jobbar i produktionen idag som har de grundkunskaper vi söker, men vi har inte efterfrågat det. Dessutom är det många företag i vårt närområde som kommer att efterfråga killar och tjejer med den kompetensen, så det känns bra att vi ligger i startgroparna internt, säger Björn Åkerström som gärna ser att alla med ett teknikutbilda söker.

**Skicka din ansökan samt CV till: [maintedc@volvocars.com](mailto:maintedc@volvocars.com).**

### MAINTENANCE TECHNICIAN TRAINEE PROGRAM

#### Bakgrund hos sökande:

I första hand teknisk eller industri-teknisk utbildning

#### Kursinnehåll:

- Maintenance Basic Fundamentals
- Elsäkerhet vid arbete i yrkesmässig verksamhet
- Maskinsäkerhet
- HLR vid elskada
- Säkert underhållsarbete
- Mekanik 1
- Robot grund
- Automation 1
- Praktik 4 veckor x2

# Debattglatt på Gullholmen

**Verkstadsklubbens ungdomskommitté inledde juni månad med en konferens ute på Gullholmen riktad till alla förtroendevalda under 35 år.**

Under tre dagar har deltagare från olika delar av verksamheten stärkt sig i sina fackliga uppdrag och skaffat sig ett större fackligt nätverk. Detta genom föreläsningar, diskussioner och grupparbeten.

## Lär av varandra

Tillsammans diskuterades kring våra roller som skydds- och kontaktombud och hur vi genom samarbete kan jobba med förbättringar på våra arbetsplatser.

Alla deltagare delade med sig om hur man arbetar på respektive avdelning, och identifierade både stora likheter och skillnader i problem och arbetsätt.



Vi lär oss av varandra och delar erfarenheter, tips och tricks.

## Stötta medlemmar

Ett ständigt aktuellt ämne är droger på jobbet. Klubben redogör för vår syn på drogproblematiken samt förklarar hur rutinen fungerar och inte minst hur vi kan stötta medlemmar som hamnat i drogmisshandlingar.

Andra dagen besökte Verkstads-

klubbens nye ordförande, Adrian Avdullahu, och berättade om några av de utmaningar vi har framför oss. Inte helt oväntat blev det diskussion kring PÖK-avtalet men också förändringar inom företaget i stort.

Dessutom var det för samtliga deltagare första gången man besökte Gullholmen och bodde i Verkstadsklubbens stugor.

## VAD TYCKTE DU?

**Namn:** Cherry Malmros  
**Ålder:** 26 år  
**Arbetsplats:** Doorline Vänster Kväll  
**Uppdrag:** Skyddsombud

### ■ Vad har varit det mest givande med Ungkonferensen?

– Det jag tycker har varit givande har varit att jag har byggt på min verktygslåda som jag kan använda i min roll som förtroendevald. Även att ha nätverkat med andra förtroendevalda under dessa dagar och på det sättet ha skapat kontakter som kan vara till nytta inne i fabriken så att vi förtroendevalda kan ta hjälp av varandra.

### ■ Tycker du att det är bra med utbildningar riktade för unga förtroendevalda?

– Ja, det tycker jag, man känner en samhörighet med gruppen när alla är i ungefär samma ålder. Jag tycker att det är viktigt att fortsätta ha riktade ungdomsutbildningar även framöver.

### ■ Vad kommer du att ha för nytta av utbildningen i ditt uppdrag som förtroendevald?

– Det är främst hur jag skall agera i min roll som förtroendevald samt olika verktyg jag kan använda mig av. Samt att ha skapat nya kontakter kommer jag ha nytta av.

### ■ Skulle du rekommendera andra att söka en facklig utbildning?

– Ja absolut, jag skulle rekommendera

alla att söka sig till en facklig utbildning för det ger en bra grund för både förtroendevalda men också medlemmar utan uppdrag, man lär sig väldigt mycket under en facklig utbildning.

**Namn:** Jones Arfaq  
**Ålder:** 32 år  
**Arbetsplats:** Bana 1:6 Dag  
**Uppdrag:** Skyddsombud

### ■ Vad har varit mest givande med Ungkonferensen?

– Att få träffa andra unga förtroendevalda och utbyta idéer och erfarenheter med varandra. Att höra vad andra har för problem på sina avdelningar och diskutera kring dessa för att höra lösningar på olika slags problem som man själv kan ställas inför. Det är svårt att sätta ord på vad som specifikt har varit det mest givande men jag tycker att hela konferensen i sin helhet har varit väldigt givande.

### ■ Tycker du att det är bra med utbildningar riktade för unga förtroendevalda?

– Ja det tycker jag! Det är viktigt att ungdomar får mer kunskap om det fackliga arbetet och vad vi som fackförening egentligen gör och varför det är viktigt.

– Många unga vet kanske egentligen inte så mycket om facket, utan det är mest en



Cherry och Jones.

medlemsavgift som man betalar varje månad. Därför är det viktigt att det hålls utbildningar för ungdomar så att fler får kunskap om det fackliga arbetet.

### ■ Vad kommer du att ha för nytta av utbildningen i ditt uppdrag som förtroendevald?

– Det är att jag har träffat andra förtroendevalda under dessa dagar och byggt upp ett kontaktnät. Vi som har deltagit under dessa dagar har lärt känna varandra och vi kan ta hjälp av varandra om vi behöver det på våra arbetsplatser.

### ■ Skulle du rekommendera andra att söka en facklig utbildning?

– Ja definitivt! Att delta på en facklig utbildning är ett bra tillfälle att få kunskap om vad facket gör och varför.

# Nyanställda fastnade i lönetrappa

**En medlem kontaktade facket an­gående att lönen inte stämde. Det visade sig bero på ett systemfel som även drabbat fler medlemmar. Nu är felet korrigerat och sammanlagt utbetalas över 1,5 miljoner i retroaktiv ersättning till de 43 medlemmar som fastnat i företags lönetrappa.**

Det började med att en nyanställd medlem kontaktade sitt fackliga ombud för hen tyckte att något som inte stämde överens i sin lönespecifikation. Det visade sig att ärendet var kopplat till lönetrappan som finns i KV-lönesystemet som gäller i VCT. Efter ett flertal möten med företaget lyckades klubben identifiera problemet, med att felaktiga klättringar i lönetrappan uppstått, det berodde helt enkelt på en bugg i systemet som innebar att individen inte höjdes per automatik som det var tänkt.

## 43 berörda medlemmar

Det ska ha uppstått i samband från när förändringen i KV-systemet gjordes mars 2020 då klättringarna skulle ske per automatik, men i praktiken in­neburit att medlem stannat på till exempel steg 2 i lönetrappan och inte klättrat enligt tabellen nedan i rätt tid.

Klubben har ihop med företaget identifierat 43 medlemmar på VCT som inte fått rätt ersättning under tiden. De har fått en retroaktiv utbetalning på allt från 1 700 kronor till 56 000 kronor ihop med majlönen 2022.

## En glad överraskning

Johan Eriksson och Tony Olsson som jobbar kvällsskift på MP är både glada och tacksamma för att facket finns och att felet uppmärksammats. Även om det var pengar de har rätt till som blivit försenade så var det en välkommen överraskning som de inte räknat med, berättar de. Och betonar vikten av att kolla sin lönespec med jämna mellanrum.

## Ibland blir det fel...

Oavsett vilka typer av förändringar som sker, i lönesystem eller arbetstider så är det av stor vikt att alla tittar



Johan Eriksson och Tony Olsson som jobbar kväll på MP har koll på sin lönespev efter rätterlse. Ett tips till alla är "Gå med i Facket", säger Tony. Totalt har företaget betalat 1,5 miljoner i retroaktiv ersättning.

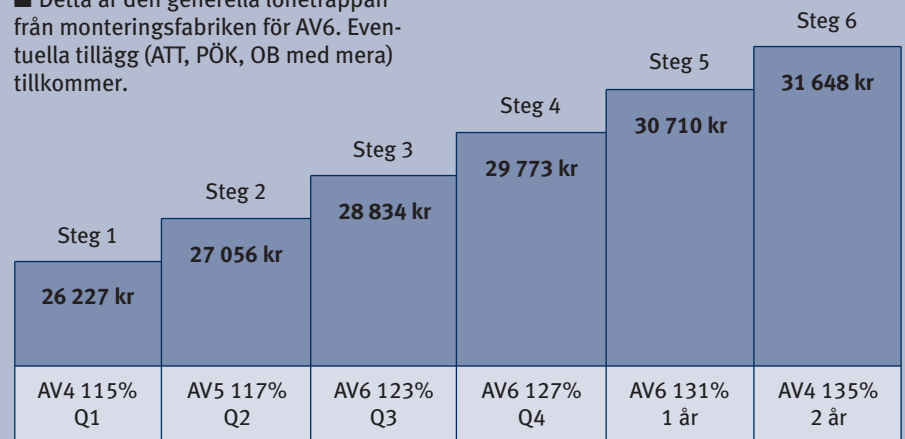
över sin lönespecifikation och håller lite koll själva. Det kan räcka med fel kod i Tidinfo eller som i detta fall ett systemfel för att ersättningen kan bli fel. Det är även viktigt att påpeka, att idag har vi ett lönekontor som hanterar löner för över 40 000 anställda runt om i världen. Ibland blir det fel helt enkelt.

När det uppstår fel ska du alltid

prata med din närmaste chef först, hen är ansvarig för att du har rätt lön och att eventuella felaktigheter rättas till, samt att du har ett lönesamtal vid vilket ni går igenom vad som gäller för just dig. Då vi som fack och företag har ett gemensamt förhandlat lönesystem så ska du inte heller tveka att kontakta en förtroendevalda på din arbetsplats för råd och stöd.

## LÖNETRAPPA

■ Detta är den generella lönetrappan från monteringsfabriken för AV6. Eventuella tillägg (ATT, PÖK, OB med mera) tillkommer.



# Att tänka på inför semestern

**Utrikesdepartementet avråder från resor till Ukraina och Ryssland! Men det finns även fler länder som är påverkade av kriget i Ukraina och det kan även påverka oss om man ska ut och resa i sommar.**

Det finns några förberedelser som är viktiga att göra innan du reser. Se alltid till att ha en reseförsäkring, ett giltigt pass och rätt vaccinationer. Tänk på att du alltid lyder under det lands lagar som du vistas i. Se därför till att vara väl påläst om ditt resmål. Om olyckan är framme och du saknar försäkring kan din resa bli väldigt dyr. De flesta hemförsäkringar har ett reseskydd som täcker 45 dygn. Men det räcker inte alltid. Ring ditt försäkringsbolag och fråga exakt vad som gäller. Ingår till exempel kostnad för sjukhusvård och hemtransport vid dödsfall? Har du ingen hemförsäkring bör du köpa en separat reseförsäkring. Visst försäkringskydd kan ingå när du betalat din resa med ett bankkort. Kontakta din bank för närmare besked om de villkor som gäller. Allmän information om försäkringar finns på Konsumenternas försäkringsbyrås sida.

## EU kortet vid behov av sjukvård

Ta med det europeiska sjukförsäkringskortet om du ska resa inom EU/EES-land eller Schweiz. Kortet beställer du från Försäkringskassan. Beställ kortet i god tid, det kan ta upp till tio arbetsdagar innan du får det.



Barn ska ha ett eget EU-kort. Kortet skickas maskinellt till den adress du eller barnet är folkbokförd på. EU-kortet ger dig rätt till sjuk- och tandvård när du är i ett EU/EES-land, Schweiz eller Storbritannien. EU-kortet gäller bara för sjuk- och tandvård som

- inte kan vänta tills du kommer tillbaka till Sverige
- du får hos vårdgivare som är anslutna till det allmänna sjukvårdssystemet i landet.

Med EU-kortet betalar du lika mycket för sjuk- och tandvården som de som bor i landet. Därför betalar du själv patientavgiften. I vissa länder måste du först betala hela vårdkostnaden själv och sedan begära ersättning hos landets motsvarighet till Försäkringskassan.

## Se över ditt reseskydd

EU-kortet ger inte rätt till ersättning för hemresor med till exempel ambu-

lansflyg. Därför är det viktigt att du har en privat reseförsäkring. Inom Norden finns det ett speciellt avtal som i vissa fall täcker extra utgifter för hemresor.

Om du har en sjukdom, är kroniskt sjuk, eller behandlas för en sjukdom eller ett olycksfall innan avresan, finns det risk för att din försäkring inte täcker behandlingskostnaderna för denna sjukdom eller olycksfallet.

Exempel på sådana sjukdomar är:

- Blodproppar
- Hjärtflimmer
- Cancer (hjärntumör, metastaser)
- Nydiagnosticerad epilepsi

Reseskyddet i hemförsäkringen täcker bara akuta sjukdomar och olycksfall som händer under resan.

## Skriv upp dig på svensklistan

Ladda ner appen UD Resklar där det finns samlat delar av UD:s reseinformation, ambassadernas reseinformation per land och deras kontaktuppgifter. Genom appen kan du även välja att få push notiser från UD och ambassaden med viktig information om avrådan från resor och om ditt resmål.

## CHECKLISTA INFÖR RESAN:

- Läs på om resmålet!
- Ladda ner appen UD Resklar!
- Kontrollera att din försäkring täcker hela resan och dina planerade aktiviteter!
- Ha ett giltigt pass och visum om det krävs!
- Ha tillräckligt med pengar för resan och oförutsedda händelser!
- Informera anhöriga om din resa!
- Anmäl dig på Sweden Abroad!
- Medicinsk förhandsbedömning viktigt att ha med om man har en dokumenterad sjukdom!

## Så räknar du fram din semesterlön på Volvo Cars

Månadslön	x	0,8 procent	=	Fast tillägg per dag
Rörliga tillägg	x	14 procent	=	Rörligt tillägg per dag
Antal betalda semesterdagar				Semestertillägg

### Viktigt att notera:

På Volvo Cars har vi ett något bättre avtal än det centrala. Vi räknar med 14% av det rörliga tillägget/per dag.

30000	x	0,008	=	240
28000	x	0,14	=	157
25				397

### Exempel

**Månadslönen:** Anna har en månadslön inklusive fasta tillägg på 30 000 kronor.

**Rörliga tillägg:** Under förra året fick Anna 28 000 kronor i TimOB, övertidsersättning, samt kontantuttag ur tidbanken. Utöver sin vanliga månadslön har Anna 397 kronor i semestertillägg per dag. Anna tar ut 25 semesterdagar och får då ut en semesterlön på 30 000 + 9 925 = 39 925 kronor.

## Fördelaren

3 • JUNI 2022

Volvo Car Verkstadsklubb, Personalvägen 23, 418 78 Göteborg.  
volvocarverkstadsklubb.se  
Ansvarig utgivare: Adrian Avdullahu.  
Chefredaktör: Michael Blohm. Telefon: 0707-173438.  
Redaktion: Michael Blohm, Dan Karlberg, Ace Ivanovski, Sofia Rodin och Burim Kasumi.  
Redigering & grafisk form: REDskapet.  
Tryck: Billes, 2022.

