

Nu höjs temperaturen i avtalsförhandlingen sid 4. Viktigt att anmäla incidenter i arbetsmiljön sid 5.

NUMMER 4 • DECEMBER 2022

# Fördelaren

A man with short dark hair and a goatee, wearing a dark blue turtleneck sweater, is sitting in a black office chair at a wooden desk. He is looking directly at the camera with a neutral expression. In the background, there is a window showing a view of a building and a blue sky. On the desk, there is a yellow banana, a smartphone, and some papers.

## Trögt i förhandlingarna om nytt prestationsavtal

SIDAN 3



VOLVO CAR VERKSTADSKLUBB GÖTEBORG

## Klimatpolitiken har blivit en parentes

Det har varit en intressant höst, minst sagt. Årets riksdagsval blev en riktig rysare och resultatet är en blandning mellan surt och salt. Trots att arbetarepartiet tog fler röster i årets val landade övervikten av mandatet dessvärre i den borgerliga vågskålen.

Det är trist på många sätt med tanke på att vi vet hur tidigare borgerliga allianser regerat i kris-tider, och nu befinner vi oss i en begynnande lågkonjunktur som kan få ödesdigra konsekvenser för oss industriarbetare, om högern agerar som de brukar, utifrån ett trygghetsperspektiv. Då kan det kännas lite tursamt trots allt att den S-ledda regeringen fått till stånd ett avtal som garanterar oss utveckling och omställningsmöjligheter om det går åt pipsvängen. Inte minst då vi kanske får möjlighet att pröva vår nya LAS med allt vad det innebär.

Men det finns flera betydande skillnader idag jämfört med den tidigare alliansregeringen. Den nytillträdde regeringen är nu tvungna att söka stöd av extremhögern vilket blir allt mer tydligt i höstens budget, där i stort sett alla vallöften lyser med sin frånvaro, medan invandrings- och bilstandsfrågor är extra tydliga utifrån SD:s krav.

Den tidigare högprioriterade klimatpolitiken har blivit en parentes, då departement läggs ned och de flesta incitament för omställningen i stort sett tagits bort. Det var nog många som blev både förvånade och upprörda då miljöpremien för elbilar togs bort, redan dagen efter höstbudgeten presenterades. Vad det får för betydelse för oss som biltillverkare är oklart men det kan ju knappast vara positivt för bilförsäljningen och ännu mindre för miljön. Den gröna omställningen har varit en ledstjärna för svensk industri och det är här vi skapar de gröna jobben med ny teknik där vi är världsledande i flera hänseenden.

Ur ett lokalt perspektiv har det även hänt en del på Volvo Cars. Halvledarbristen har fortsatt ställa till bekymmer och orsakat stoppdagar i Torslandaverken. Då kommer krav om igenkörning och övertider som ett brev på posten. Samtidigt slåss vi om ett nytt prestationsavtal med en företagsledning som verkar helt oförstående för våra kravställningar. Men till syvende och sist så handlar det om att ha ordning och reda i balanserna och möjlighet att samverka och påverka vårt arbete genom ett väl fungerande arbetssätt som kommer överens om i ett avtal.

Med andra ord; det finns en rad frågor vi behöver adressera och lösa ut inom den närmaste tiden.

**Michael Blohm**  
Chefredaktör



## Hur mår de anställda egentligen?

**Uppenbarligen så är svaret på den frågan varierande beroende på vem du frågar. Med facit i hand blir det svårt att inte ifrågasätta, hur företaget ser på oss kollektivanställda som kommer sämst ut i alla mätningar, oavsett om du mäter i Torslanda, Olofström eller i Gent.**

Nu är det dags igen för en ny Glinten-enkät där alla anställda inom Volvo Cars har möjlighet att uttrycka sig om sitt jobb och hur de upplever att det fungerar. Senast man gjorde undersökningen var i maj 2022 och svaren var extremt olika beroende av var i organisationen man arbetar men även beroende av land eller ort.

### Som man frågar får man svar

Som med all annan statistik, så går det att få de svar man är ute efter, utifrån hur man ställer frågorna och hur omfattande eller snarare hur träffsäker undersökningen verkligen är. I det stora hela är trenden inom bolaget positiv, och så har det varit under en längre tid. Men då ska vi bära med oss att trenden på kollektivsidan är samtidigt nedåtgående. Då kan vi ju ifrågasätta om företagens har rätt fokus?

Volvo Cars ska vara "the employer of choice". Men det har ju bevisligen att göra med i vilken kontext företaget uttrycker sig. Att arbeta i produktionen inom VCT är kanske inte det värsta i jämförelse med andra orter eller länder

för den delen, men vad vi kan utvärdera så är trenden liknande den i Gent vilket inte är så bra.

### Svårt att nyrekrytera i Gent

Volvo Cars Gent har fått ett ganska dåligt rykte och har idag enorma problem med nyrekrytering till produktionen. Trots att Gentfabriken har de bäst betalda produktionsjobben i hela regionen så är det ingen som vill börja jobba där, istället har företaget behövt anlita inhyrda från ett bemanningsbolag i Polen. Att döma av Glinten där Gent kommer sämst ut, så finns det en del frågor att jobba med.

### Var finns trovärdigheten?

Samtidigt vill företaget lyfta fram Gentfabriken i alla jämförelser, som ett framgångskoncept när vi ska prata arbetsorganisation. Det tycker vi från klubben är lite anmärkningsvärt.

En annan del där företaget uppenbarligen brister, är i hur de använder sina kunskaper de fått utifrån denna enkät, då många inte har förtroende för att det kommer att leda till någon förbättring... Utvecklingen går ju som sagt åt fel håll.

Det är bra att vi gör uppföljningar och att personalens synpunkter tas om hand, men vi behöver nog se över frågeställningarna. Vi upplever att många av IF Metalls medlemmar har svårt att se hur frågorna blir relevanta, utifrån att de i en högre grad är utformade för tjänstemannaorganisationerna snarare än produktionspersonalens.

# Trögt i förhandlingarna om nytt prestationsavtal

**Det har snart gått tio månader sedan företaget valde att säga upp vårt prestationsavtal. Under denna tid har klubben försökt föra en konstruktiv dialog med ledningen dels kring vad företaget är ute efter, dels tolkningen kring vad som gäller vid uppsägning av detta specifika avtal.**

Adrian Avdullahu, som är ordförande i Volvo Car Verkstadsclubb, är bekymrad över den inställning företaget har visat under förhandlingarna.

– Ibland får vi en känsla av att företaget inte är intresserade av att teckna ett nytt avtal, men det är inte ett alternativ om du frågar mig. Vi har haft prestationsavtal sedan fabriken en gång byggdes och det har alla tjänat på – mest av allt företaget, det ska vi inte sticka under stol med.

## ”Kom från ingenstans”

Det var i februari som företaget lite oväntat lämnade över en uppsägning av samtliga av våra prestationsavtal (PÖK). I samband med detta sades även avtalet om en volvoanpassning av SAM upp, vilket också innehåller en rad förbättringar för montörerna.

– Som klubb blev vi lite tagna på sängen utifrån att detta avtal är ett arbetssätt som underlättar hanteringen av alla de förändringar som kontinuerligt sker i våra fabriker. Vi hade fört diskussioner under en period men blev avbrutna i samband med Corona. Vi var beredda att sätta oss och fortsätta diskutera, när vi utan förvarning fick detta besked.

## Ansvarslöst av företaget

– I företagets ögon är det bara att säga upp avtal och så får de göra som de vill. Men våra avtal är konstruerade på ett sådant sätt att det finns en klausul som ska förhindra att vi landar i ett avtalslöst tillstånd. Med andra ord är det tidigare avtal som då blir gällande vilket komplicerar saker och ting för företaget.



Adrian Avdullahu.

– Av samma anledning som det finns stupstockar våra kollektivavtal, så är syftet att få parterna att förhandla om ett nytt avtal. Då vi landar i ett gammalt mätsystem som heter MTM 2 vilket är ett väldigt tidskrävande system för att tidsätta och analysera manuella arbeten som vi utför.

– Men det som gör situationen ännu mer märklig, menar Adrian, är att företaget hävdar att de även sagt upp avtal som blir gällande i klausulen, vilket är ganska absurt med tanke på att det inte är möjligt att säga upp ett avtal som inte finns i dagsläget.

## En andra ”sista chans”

– Det är inte första gången som vi tvistar kring dessa frågor. För cirka 20 år sedan satt vi en liknande situation där vi inte kunde hitta fram och där slutligen Arbetsmiljöverket kallades in och vi landade så småningom i ett avtal som gick under smeknamnet ”sista chansen-avtalet”.

– På samma sätt som idag tvistar vi om att produktionspersonalen behöver ha arbetsväxling och en variation i sitt arbete. Förra gången löste vi det med att införa lagutveckling där företaget inte kunde rationalisera utan att vi kunde följa en utveckling och ökat

arbetsinnehåll för medlemmarna i fabriken. Då föddes även idén med en grindstruktur och förhandlingsmodell för att vara överens om större förändringar.

## Vad händer nu?

– Vi kommer att förhandla vidare. Vår ambition är att nå fram till ett nytt prestationsavtal. Vi behöver hitta kompromisser som både ser till medlemmarnas bästa och fabriken möjligheter att vara konkurrenskraftig. Jag kan inte se att det andra alternativet är något som endera av parterna eftersträvar.

– Avtalet är även formulerat så att det endast kan sägas upp i samband med att vårt löneavtal löper ut, därför är det viktigt att ha det på plats i samband med våra villkors- och löneförhandlingar förhandlas klart.

## VAD ÄR MTM OCH SAM?

MTM är ett system för att räkna fram tidsåtgången för att utföra ett arbete, nedbrutet i beståndsdelar. För att förstå komplexiteten och grunden för MTM så räknas finns allt tidsatt och ska räknas med, allt från ögonrörelser till kroppsrörelser med mera. Tidsenheten vi använder i MTM är TMU, vilket motsvarar 28-dels sekund. För att tidsätta och klocka balanser använder tidstudiemannen en speciell TMU-klocka.

SAM är en bättre och mer användarvänlig variant av MTM, som används för att mäta tidsåtgången vid manuellt arbete, samt som ett verktyg för att förbättra metoder. Den bygger på färdiga analyserade tider som blir byggstenar när vi sätter ihop våra balanser.

■ SAM är en förkortning av Sekvensbaserad Aktivitets- och Metodanalys och är ett grövre och mer lättarbetat system än MTM.

■ MTM betyder kort och gott Metod-Tid-Mätning och sträcker sig nästan hundra år tillbaka till tiden då löpande line introducerades i industrin.

■ PÖK är en förkortning för vårt avtal om Prestationsöverenskommelse.



# Nu höjs temperaturen i avtalsrörelsen

**Den första april nästa år börjar våra svenska kollektivavtal att löpa ut. Veckan innan jul kommer vårt fackförbund IF Metall tillsammans med övriga fackförbund inom industrin (FI) att utbyta krav med arbetsgivarparterna.**

**FI har presenterat ett gemensamt lönekrav på 4,4 procent som offentliggjordes för ett par veckor sedan och det finns även samordning inom LO där kravet är att höja de lägsta lönerna med 1 600 kronor.**

Nu höjs temperaturen i avtalsdiskussionerna inför nästa års löneförhandlingar. Vi kan räkna med en rad utspel både från arbetsgivarnas och fackligt håll den närmsta tiden. Häromedagen gjorde de tyska facken upp med arbetsgivarna om ett nytt löneavtal för de två kommande åren inom tysk industri. I snitt höjs lönerna med 4,25 procent samt ett engångsbelopp på 3 000 euro blev resultatet. Vilket inte är långt ifrån vad vi kräver i våra förhandlingar.

## Den svenska modellen levererar

Inom svensk arbetsmarknad jobbar vi utifrån den svenska modellen som gett oss reallöneökningar sedan mitten av 90-talet. Med lärdomar från 80-talets skenande inflation och räntekaos

tycker vi att detta fungerat bra. Men då krävs ett antal förutsättningar för att kunna lyckas. Bland annat att Riksbanken lyckas hålla ner inflationstakten kring målet som är 2 procent.

## Ingen vanlig avtalsrörelse

De förutsättningarna finns inte idag, men det innebär inte att vi kan bortse från den svenska modellen för att kompensera folk på arbetsmarknaden för höga räntor och inflationen. Det i sin tur skulle leda tillbaka till kaoset på 80-talet då vi plockade ut 10–12 procentiga löneökningar men hade en inflationstakt på 15 procent som urholkade värdet av våra surt förvärvade slantar. Det skulle inte gagna någon med andra ord. Därför är detta en ovanlig situation och förståeligt nog höjs det kritiska rösterna runt om med oro för en försämrad ekonomi.

## Måste tillbaka till ett normalläge

Det finns fortfarande orosmoln men de snabba räntehöjningarna ihop med en avmattning i svensk ekonomi kan förhoppningsvis leda oss tillbaka till ett normalläge inom en snar framtid. Men vi behöver också tänka strategiskt. Det pågår fortfarande ett krig i Europa och vi är på väg in i en lågkonjunktur. Därför utgår vi i dagsläget

ifrån att teckna ett 1-årigt avtal så länge vi inte ser att det finns någon fördel att binda upp sig längre eller att vi kan få ett bättre avtalsinnehåll.

## Vem har mest att förlora?

Oavsett hur det går för företagen eller den svenska ekonomin så är det onekligen så att arbetarna och i synnerhet vi som arbetar inom industrin har mest att förlora på en ansvarslös penningpolitik och lönebildningsmodell. För det är våra jobb som blir insatsen i det här spelet. Den största anledningen till varför vi till exempel inte kan toppa löneligan inom europeisk bilindustri är att det helt enkelt är för lätt att avveckla verksamheter i Sverige och flytta till låglöneländer. Vi ska inte sälja oss billigt men vi ska inte heller konkurrera med våra löner, utan vi ska helt enkelt dominera med vårt "know how" och bygga helt fantastiska produkter.



## MER PÅ WEBB & SOCIALA MEDIER

■ Vi kommer få anledning att återkomma längre fram när avtalsförhandlingarna sätter igång på allvar. Under tiden kan du följa avtalsrörelsen på IF Metalls hemsidor och sociala medier. Länk till dessa finner du även på klubbens hemsida. [www.volvocarverkstadsklubb.se](http://www.volvocarverkstadsklubb.se).

## Carlos svarar & förklarar:

# Därför är det så viktigt att anmäla incidenter i arbetsmiljön!

**Att vi anmäler alla typer av incidenter är avgörande i det förebyggande arbetet med att eliminera riskerna för att någon skadar sig i framtiden.**

Du kan anmäla en riskobservation i vårt TIA-system, eller med hjälp av ditt skyddsombud om du känner dig osäker hur det går till.

När en incident inträffar så är det viktigt att vi benämner den korrekt. Annars kan det få betydande konsekvenser i framtiden. Du kan till exempel gå miste om ersättning. Låt mig förklara dom definitionerna som vi arbetar med. Aj, Oj och Aha.

### Om vi börjar med AHA

AHA är det vi kallar för riskobservation. Du ser (observerar) en risk att något skulle kunna hända ("Aha"). Det är önskvärt att fånga upp faran redan i detta läge, innan olyckan har varit framme.

### OJ – Tillbud

Något har inträffat, men ingen person blev skadad ("Oj"). Många gånger är det små marginaler mellan oj och aj. Det är bara tur att det inte blev ett aj.

### AJ – Arbetsskada

Begreppet arbetsskada kan delas upp i fem kategorier och här är det viktigt att det som anmäls till Försäkringskassan är korrekt.

### Olycksfall

Något har inträffat och minst en person blev skadad ("Aj"). Det spelar ingen roll hur liten skadan är. Även om du har varit utsatt för hot, våld eller rån på jobbet anmäler du det som olycksfall i IA-systemet.

### Färdolycksfall

Ett olycksfall som har inträffat på väg till eller från jobbet.

### Smitta

En smittsam sjukdom som har uppkommit på grund av smitta i arbetet, till exempel i arbete vid sjukvårdsinrättning eller annat arbete med.

**Om jag anser att jag har fått en arbetsskada, men det tycker inte**



Carlos Rebelo Da Silva, huvudskyddsombud.

**min chef. Måste hen anmäla arbetsskada?**

Svaret är Ja!

En arbetsgivare är enligt lag ansvarig att anmäla arbetsskador och kan dömas till böter om hen inte fullföljer anmälningsskyldighet. Det är varken du eller din chef som avgör om en du har fått en arbetsskada i lagens mening, det ansvaret ligger bland annat på Försäkringskassan.

Anmäl alltid om du skadat dig, oavsett om det lett till sjukskrivning eller inte. Arbetsgivaren ska göra anmälan med dig och ditt skyddsombud. Spara kvitto på att den är anmäld.

### Dokumentera din skada

Sök upp en läkare så snart som möjligt efter olyckan eller när besvär uppkommit. Du behöver få skadan dokumenterad. Ett läkarintyg kan vara av stor vikt inför prövningen om det är en arbetsskada eller inte. En anmälan görs via TIA systemet. begär ett kvitto på att den är anmäld till Försäkringskassan.

### Vad är en arbetssjukdom?

En arbetssjukdom är en sjukdom som beror på att man har utsatts för skadlig inverkan i arbetet. Med skadlig inverkan i arbetet menas att det finns något i arbetsmiljön som påverkar den fysiska eller psykiska hälsan ogynnsamt. Det kan exempelvis vara:

■ Tungt arbete eller olämpliga arbetsställningar som kan orsaka rygg- eller ledbesvär.

■ Ensidigt arbete som kan orsaka muskel- och senskador.

■ Farliga ämnen som kan orsaka eksem, allergier, luftvägsbesvär och cancer.

■ Psykiskt påfrestande arbetsförhållanden som kan orsaka psykiska besvär eller psykosomatiska sjukdomar som till exempel magsår eller hjärtbesvär.

■ Vibrationer som kan skada blodkärl, nerver och leder.

■ Buller som kan orsaka hörselskador.

Det är viktigt här att utredningen som du tillsammans med ditt skyddsombud och din chef kommer fram till konklusionen om vad som utlöste arbetssjukdomen, vad var det man fick ont av. Hur ofta blev jag exponerad under en dag? Ta hjälp av ditt skyddsombud och försäkringsansvarig i gruppstyrelsen.

### Kriterier för ersättning vid arbetssjukdom

För att en arbetssjukdom ska ge ersättning från arbetsskadeförsäkringen måste den vara godkänd av Försäkringskassan eller finnas i ILO-förteckningen av arbetssjukdomar.

Besvären måste också vara kvar i minst 180 dagar efter den dag då sjukdomen visade sig.

Här är det också viktigt att den sjukskrivande läkaren är tydlig när han skriver intyget på grund av att sjukför-säkringens regler ställer högre krav än tidigare på den medicinska underlagen. Att det finns ett samband mellan funktionsnedsättning, aktivitetsbe-gränsning och medicinsk prognos om de besvär som du åberopa anser beror på den arbetsskada du anmält.

# Avtal skapar nya förutsättningar till kompetensutveckling

**Från och med den 1 oktober har IF Metalls medlemmar helt nya möjligheter till utveckling i arbetslivet men även en ökad trygghet vid omställning. Med hjälp av nya omställning- och kompetensstöds-systemet kan du studera upp till två terminer med 80 procent av lönen för att stärka din framtida ställning på arbetsmarknaden.**

LAS-förhandlingarna kan anses vara en försämrad anställningstrygghet beroende på vem du frågar, men vår regering har även drivit igenom en av de största reformerna på länge när det kommer till utvecklingsmöjligheter.

## 80 procent av lönen

Vi har länge drivit frågan om kompetensutveckling som en naturlig del av arbetslivet och nu har arbetsmarknadens parter ihop med riksdagen gett oss möjligheter till fortbildning och flexibilitet i arbetslivet med ersättningar motsvarande 80 procent av lönen.

Detta ger bättre möjligheter till omställning och kompetensutveckling för IF Metalls-medlemmar som tidigt hoppade på uppgörelsen och var med att utforma regelverken som ligger till grund för satsningen. Vår erfarenhet är att industrin och dess arbetsuppgifter förändras över tid, vissa försvinner och nya dyker upp vilket kräver mer



av våra medlemmar.

LAS har inte kunnat tillgodose omställning på ett betryggande sätt men med det nya omställnings och kompetensstödet som trädde i kraft den 1 oktober i år är våra möjligheter betydligt bättre.

IF Metall har varit en mycket aktiv part i att få till denna möjlighet i samarbete med Svenskt Näringsliv och den Socialdemokratiska regeringen.

## Hur skiljer sig detta mot tidigare?

Innan fick du förlita dig helt på ett mycket litet studiebidrag och en stor del studielån. Men i det nya systemet är bidragsdelen betydligt större, och ännu större om du arbetar på arbetsplats med fackligt kollektivavtal. Det finns även möjlighet att ytterligare kompensera med en förmånlig lånedel vilket skulle kunna innebära full täckning upp till din nuvarande lön.

Detta gäller oavsett om du idag har ett arbete men känner att du behöver fylla på med ny kompetens eller om din anställning skall upphöra på

grund av arbetsbrist, ohälsa eller sjukdom.

## Vilka kan söka?

Den sökande skall ha arbetat minst 16 timmar/vecka under varje månad i minst 12 månader inom två år före ansökan (arbetsvillkor). Detta styrks via arbetsgivarintyg eller genom inkomst.

De olika studiebidragen och stöden hanteras av CSN och TSL.

När kan jag börja söka?

Från och med den 1 oktober 2022 kan man börja ansöka om stöd för studier som startar den 1 januari 2023 och framåt. För all studieledighet gäller reglerna i studieledighetslagen, det vill säga ansökan studieledighet behöver inkomma i god tid, senast ett halvår innan studierna startar för att vara säker på att få ledigt av företaget.

## MER INFORMATION HOS TSL

■ Vill du vet mer, eller behöver tips och råd, gå in på [www.tsl.se](http://www.tsl.se) eller prata med ditt fackliga ombud, så lotsar vi dig rätt.

## Så fungerar omställningsstödet

■ Om du vill gå en utbildning som är fem dagar eller längre kan du ansöka om det som kallas offentligt omställningsstudiestöd hos CSN. Det består av ett omställningsstudiebidrag som baseras på din inkomst, upp till ett maxbelopp. Du kan komplettera bidraget med ett omställningsstudielån från CSN om du vill.

Du kan få stödet i upp till motsvarande 44 veckors studier på heltid, även under en längre tid än så om du studerar på deltid. Du kan även dela upp stödet på flera kortare studieperioder, så länge de inte tillsammans överstiger den totala maxtiden. Du kan allt-

så studera kortare och längre tid vid olika tillfällen i ditt yrkesliv.

Bidraget ersätter 80 procent av din inkomst upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år. År 2022 motsvarar det en inkomst på 26 625 kronor per månad. Det innebär att du som mest kan få 21 300 kronor i bidrag per månad år 2022.

Du har även rätt till ett kompletterande kollektivavtalat studiestöd från Trygghetsfonden TSL, som bygger på det offentliga omställningsstudiestödet från CSN. Om du har rätt till detta stöd beror på vilket kollektivavtal eller hängavtal du omfattas av. Vi be-

rättar vad som gäller för dig efter att du skickat in din ansökan till oss.

Det kompletterande kollektivavtalade studiestödet fyller ut det offentliga omställningsstudiestödets bidragsdel upp till 80 procent av din inkomst upp till 5,5 inkomstbasbelopp per år. År 2022 motsvarar det en inkomst på ungefär 32 500 kronor per månad.

Om du har en högre inkomst än så fyller det kompletterande omställningsstudiestödet ut upp till 65 procent av din inkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år. År 2022 motsvarar det en inkomst på 71 000 kronor per månad.



De studerande har ett utlåningskontrakt från sina respektive avdelningar. 28 veckor varav 8 veckor är praktik någonstans i någon av fabrikena.

# Nu är traineeprogrammet igång

**Måndagen den 7 november var det uppstart för den nya underhållsutbildningen på Eriksberg med 11 förväntansfulla elever som alla har stora förhoppningar om att börja arbeta inom Volvo Cars Underhållsavdelningar.**

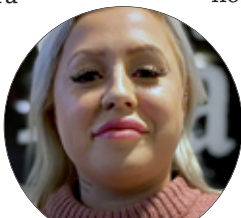
Utbildningen, som från början är ett fackligt initiativ, är en unik satsning från Volvo Cars ihop med Göteborgs stad och utbildningsföretaget Veldi. Den kommer pågå under sammanlagt 28 veckor varav 8 veckor är praktik, fördelat under två perioder.

Utöver representanter från företaget och utbildningsanordnare var Björn Åkerström som är gruppordförande på underhåll i TC, på plats vid uppstartstillfället och önskade alla lycka till under utbildningen.

## Van vara ensam tjej

Vi fick en chans att växla några ord med Linnea Reidner och Niclas Eriksen som säkrat en plats i traineeprogrammet.

Linnea är 21 år och nyast i gänget med 1 års anställning på Volvo Cars arbetar till vardags i UB11, karossfa-



Linnea Reidner

briken. Linnea har gått det industri tekniska programmet med inriktning driftsäkerhet och underhållsteknik.

**Du är enda tjejen i det här gänget, hur känns det?**

– Piece of cake! Jag var ensam tjej under hela gymnasiet, så jag är faktiskt ganska van vid det.

**Vad har du för förväntningar?**

– Det här är ju mitt intresse. Jag vill arbeta inom Underhåll, så jag tycker det ska bli kul.

## Verkar kul och intressant

Niclas Eriksen, som är 40 år, har arbetat halva sitt liv på Volvo Cars. Han började en gång i tiden på bana 1:41 men har på senare år jobbat på Batch & Hold, där man gör det sista på bilen innan den går ut till kund. På Plant Launch, där uppdraget är att lära ut arbetssätt och hur man arbetar ergonomiskt i samband med inkörning av nya modeller.

**Varför sökte du till den här utbildningen?**

– Jag har inte trott att det har funnits en möjlighet att komma in på Underhåll tidigare. Då det känts det har varit stängda dörrar. Men jag



Niclas Eriksen

har ju sett underhållarna cykla omkring och göra grejer under alla år.

– Det verkar vara ett kul och intressant jobb så jag tog chansen direkt när jag såg den. Ingen kommer ihåg en fegis!

Alla 11 deltagare är utlånade från sina "hemmaavdelningar" och kommer, om inget oförutsett händer, få möjligheten att fortsätta jobba på Underhåll när utbildningen är avslutad.

## Nyrekrytering pågår

■ I skrivande stund finns det fortfarande en chans för fler att söka till den nya underhållsutbildningen som drar igång eftger prsskiftet. På företagets intranet och på klubbens hemsida finns länkar till annonsen samt instruktioner hur du går till väga.

Vid ansökan ska du skicka med CV och personligt brev. Ansökan och övriga frågor skickas till: maintedc@volvocars.com ange "ansökan traineeprogram" i ämnesraden)

De studerande har ett utlåningskontrakt från sina respektive avdelningar. Utbildningen pågår under 28 veckor varav 8 veckor är praktik på en underhållsavdelning någonstans inom VCT.

## Dela med dig av ett sommarminne

■ När höstrusket har dragit in över landet och vintermörkret tar över allt fler av dygnets timmar. Då vill vi gärna minnas tillbaka till de sommarvarma och sköna stunderna, och vad vore bättre i detta läge, än att utlysa en fototävling med chans att vinna dyrbara presentkort och biobiljetter.

Hur går det till?

För att delta i Fördelarens fototävling krävs att du är medlem i Volvo Car Verkstadsklubb. Du skickar en bild, med bra upplösning (minst 1 MB i filstorlek) till michael.blohm@volvocars.com.

Ange ditt personnummer, din arbetsplats samt kontaktuppgifter (mejl) och gärna lite bakgrund till varför detta är ett speciellt minne för dig. Senast den 16 december behöver vi ha ditt bidrag.

Vinnarna som utses av Fördelarens tidningsredaktion meddelas via mejl och kommer även att presenteras i ett kommande nummer av Fördelaren och klubbens hemsida.

Lycka till!



Foto: Marie Sjöölin.

## Fördelaren

4 • DECEMBER 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.



# Förändrad lagstiftning för sjukförsäkring

**Sedan den 1 september har det skett två lagändringar gällande vår sjukförsäkring. Den ena berör bedömning av arbetsförmåga mot arbete inom en angiven yrkesgrupp för sjukpenning och den andra särskilda regler för äldre inom sjukersättning.**

## Bedömning av arbetsförmåga mot arbete inom en angiven yrkesgrupp

Lagändringen innebär att en persons arbetsförmåga efter dag 180 i sjukperioden (dag 1 för arbetslösa) ska bedömas mot normalt förekommande arbete inom en angiven yrkesgrupp. Det betyder att Försäkringskassan vid ett beslut om att inte bevilja sjukpenning vid bedömningen mot normalt förekommande arbete ska ange en eller flera yrkesgrupper inom vilka den försäkrade skulle kunna klara av att arbeta. Regeringens syfte med lagändringen är att det ska bli lättare för den försäkrade att förstå bedömningen och beslutet.

Försäkringskassan får fortfarande

bara ta hänsyn till medicinska förhållanden i sin bedömning, det vill säga, arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande förhållanden får inte vägas in i beslutet.

## Särskilda regler för äldre inom sjukersättning

Lagändringen inom sjukersättning innebär särskilda regler för personer som är 60 år eller äldre. Deras arbetsförmåga ska bedömas mot normalt förekommande arbete som de har erfarenhet av under de senaste femton åren eller andra lämpliga arbeten som är tillgängliga. Detta till skillnad mot i dag när en persons arbetsförmåga bedöms mot alla arbeten som förekommer på arbetsmarknaden. I övrigt är alla andra villkor för att beviljas sjukersättning oförändrade, det vill säga att personen har en sjukdom eller funktionsnedsättning som gör att hen inte kan arbeta nu eller inom en överskådlig framtid.

Lagändringen innebär också att försäkrade som inte har arbetat de senaste femton åren bedöms enligt ordinarie sjukersättningsregler.

## Medlemsmöte samt utlottning i konstföreningen

Till medlemmar i Volvoklubbarnas konstförening.

Höstens utlottning äger rum måndagen den 12 december 2022, klockan 16:30 i Verkstadsklubbens lokaler på Stenebygården.

Viktig punkt på dagordningen:

Ska vi höja medlemsavgiften till 60 kronor för att kunna köpa in dyrare tavlor?

Utlottningen som omfattar totalt 13 konstverk finns upphängda för visning i ovanstående lokaler och kan även ses på volvoklubbens hemsida

[www.volvoverkstadsklubb.se](http://www.volvoverkstadsklubb.se).