

Fördelaren

NUMMER 1 • FEBRUARI 2023



Verksamhets- berättelse 2022



VOLVO CAR VERKSTADSKLUBB GÖTEBORG

Samtalsklimatet har blivit betydligt tuffare

Det finns en rad viktiga händelser under året som passerat. Men den allra mest avgörande händelsen som utan någon större konkurrens kommer att förknippas med 2022 är nog Rysslands invasion av Ukraina. Den 24 februari är det precis ett år sedan Vladimir Putin beordrade sina trupper att anfälla Ukraina och dess befolkning.

Det var nog många, inklusive mig själv, som trodde att detta skulle bli ett kortvarigt krig. Men i efterhand kan vi nog vara överens om att Putin hade grovt underskattat stridsviljan och den kämpaglöd som dagligen gör sig påmind i hos det ukrainska folket.

Nu verkar det som att omvärlden kommer att ge Ukraina det militära stöd som kan driva tillbaka Putins hejdukar. Vi påminns om att det finns bara förlorare i ett krig. Vad den totala dödssiffran landar på den här gången efter att bägge länder summerar sina vinster/förluster återstår att se. Men ett fullskaligt krig i Europa är något som många av oss trott vi skulle slippa uppleva under vår livstid.

En annan stor händelse, och som vi har ägnat mycket tid åt, var uppsägningen av våra prestationsavtal för monteringsfabriken. Mantidsjakt och fokus på kostnadsbesparingar fortsätter och slår direkt mot medlemmarna i produktionen. Men det finns lagstiftningar i Sverige och vi försöker alltid resonera oss fram till ett vettigt arbetssätt, för att så smidigt som möjligt lösa de utmaningar som förändringsarbetet innebär för människorna i produktionen, utan att öka riskerna för utslagning eller skador. Även om vår konkurrenskraft är viktig, så behöver vi komma ihåg att vår uppgift som fackförening är att skapa förutsättningar och förbättra villkoren för våra utsatta medlemmar.

Av någon anledning så betraktas produktionen som ett svart hål som företaget öser ner pengar i. Det som inte anses direkt förädlade identifierar företaget som dyrt slöseri av mantidskostnad. Det hade varit intressant och göra en likvärdig studie på kontoret i VAK. Där kostar sekunderna dessutom bra mycket mer. Vad som anses vara förädlade där, kanske är en tolkningsfråga, men snacka om besparingspotential.

Om du plockar ut och ställer 50 montörer på utsidan kommer du märka det direkt i produktionen. Gör detsamma med 50 tjänstemän så tar det minst ett halvår. Få delar av företaget genererar värden såsom VCT. Så lite ödmjukhet kanske vore på sin plats.

Samtalsklimatet är tuffare idag och de erfarenheter vi samlat på oss under decennier av avtalsförhandlingar är plötsligt inte värt ett öre. Våra avtal betraktas utifrån företagets synsätt som ett hinder för företaget att utöva sin rätt att leda och fördela i en allt tuffare arbetsmiljö.

På andra sidan förhandlingsbordet finns knappt någon förståelse för att våra synpunkter utan snarare hänvisningar till globala standarder som företaget själva diktat ihop, som har sin bas i länder med en helt annan lagstiftning och där fackföreningen har noll inflytande.

Men spottar man tillräckligt på stenen blir den blöt. Vi har inte lagt oss på rygg tidigare och kommer inte att göra det nu heller. Vi ska nå fram till ett avtal som tryggar våra jobb utan att riskera vår hälsa. Med medlemmarnas stöd kommer vi att lyckas.

Michael Blohm
Chefredaktör

Klubbstyrelsen, Volvo Car Verkstadsklubb 2022

Adrian Avdullahu, ordförande

Marie Stenquist, vice ordförande

Carlos Rebelo Da Silva, kassör

Dan Karlberg, sekreterare

Ordinarie ledamöter:

Michael Blohm

Jan Köster

Abdirzak Bouzoubae

Ersättare:

Jim Aleberg

Ace Ivanovski, vice kassör

Sofia Rodin (föräldraledig del av året)

Kim Jensen

Burim Kasumi

Jan Ripa, vice sekreterare

Camilla Lindfors (adjungerad för Sofia Rodin)

Utbildningskommittén

Jennie Edholm, ordinarie ledamot

Lilly Johansson, ordinarie ledamot

Anders Bengts, ersättare

Revisorer

Jonas Paija, ordinarie revisor

Stephan Ljungberg, ordinarie revisor

Joakim Hagberg, ordinarie revisor

Else Wallman, ersättare

Gabriel Veble, ersättare

Fanbärare

Peter Stojic, ordinarie fanbärare

Jan Ripa, ersättare

Dörrvakter

Ace Ivanovski, sammankallande

Jennie Edholm

Lilly Johansson

Anders Bengts

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 (senare över till Megacasting/Batterisammansättning)

Vande Petkovski, VCT Logistik

Glenn Andersson, PV-Utveckling, Hållerred

Karl Ekholm, Volvobil

Stephan Ljungberg, VCCS (RA)

Andreas Eriksson, Facility Management (FM)

Aleksandra Siljegovic, VCT C-fabrik/Underhåll (när Paula Casimiro gick till Megacasting/Batterisammansättning)

Speciella uppdrag

Gabriel Veble, MTM-ansvarig

MEDLEMSANTAL

År	Antal	Organisationsgrad
2022	7 458	92,2 procent
2021	7 812	93,2 procent
2020	8 006	93,2 procent



Hög organisationsgrad

Volvo Car Verkstadsklubb organiserar uppemot 7 700 medlemmar i Torslanda samt i Volvo Car Göteborgs tillhörande verksamheter.

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

Lokala frågeställningar

I verksamheterna finns det även 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 Car 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 representerantkap som består av 172 från gruppstyrelseområdena valda representanter proportionellt fördelade från de olika verksamheterna runt om på Volvo Car Göteborg. Repskapet som träffas minst fyra gånger per år hantear verksamhetsfrågor, delges aktuell information samt beslutar om klubbens verksamhet, medlemsaktiviteter, satsningar och budget för verksamhetsåret.

Välkomnar åter medlemsmötet

■ Efter ett par år av begränsade möjligheter att träffas fysiskt fick vi nu möjlighet att mötas igen och kunna prata och förklara för människor. Dels om våra gemensamma utmaningar och vilka aktuella frågor vi diskuterar med företagsledningen, men även i våra interna diskussioner med förbundet. Året avslutades med en kongress som avhölls på hemmaplan i Göteborg där representanter har lyft och slagits för våra frågor.

Klubben har ett antal kanaler för olika typer av information. Tidningen Fördelaren, Facebook och nu även Instagram för att skapa en större spridning. Men tidningar och skrifter i all ära, det kan inte mäta sig med mötet och dialogen två personer eller grupper emellan. Därför är de lokala fackliga ombuden som befinner sig bland medlemmarna oerhört viktiga. Det är här vi fångar upp både missnöjen och fackliga frågor som vi kan driva mot arbetsgivaren.

Under året som gått har klubben gett ut fem nummer av Fördelaren, som då även innefattade en verksamhetsberättelse och ett studienummer.

I grupporganisationerna ger vi ut flygblad som ska understödja den lokala diskussionen på verkstadsgolvet och de frågor som tas upp på medlemsmötena.

På klubbens och gruppernas anslagstavlor finns uppdaterad information om både aktiviteter och aktuella utbildningar som är riktade till förtroendevalda och medlemmar.



MÖTEN

■ Volvo Car Verkstadsklubb har under året haft 21 protokollförda styrelsemöten, en konstitueringsdag i april, en halvårsavstämning i juli samt ett budgetmöte i november inför verksamhetsåret 2023.

Inför styrelsemötena har det avhållits lika många arbetsutskottsmöten (AU) som bereder ärenden inför att klubbstyrelsen träffas. AU har också haft ett extramöte för att diskutera arbetssätt och arbetsplatsfrågor inför framtiden.

Klubben har genomfört fem representerantkapsmöten mot förra årets sex. Detta på grund av att pandemin i januari gjorde att vi fick ställa in nomineringsmötet och skjuta det till februari månad då restriktionerna släpptes.

Michael Blohm
Informationsansvarig

Ration utarmar våra jobb i produktionen

Historiskt sett har företaget haft årliga besparingskrav på runt 5–10 procent per år. Det är en statisk siffra utifrån ett baklängesräknat kostnadsmål och har ingen som helst koppling till hur det ser ut i verkligheten. Men innebörden är att redan hårt ansatta montörer tvingas arbeta i ett högre tempo eller slita hårdare för att hinna med i takt med att snaran dras åt. Med detta kommer ökad stress och utslagning som ett brev på posten, vilket blir allt tydligare då behovet av rehabilitering ökar och dessutom kryper ner i åldrarna.

När är det nog? Svaret på den frågan är aldrig. Men vi behöver rikta ett större fokus från produktion till andra yrkesgrupper inom bolaget som lättare kommer undan utifrån att det är så otroligt mycket svårare att "mäta deras jobb".

Man brukar särskilja "blåa och vita" jobb där våra blå ofta är det som jämförs fabriker emellan. Våra balanser är uträknade på tiondels sekunder och syns direkt i balansräkningen, medan "vita" tjänstemän vars arbetsmängd är svårare att definiera smyger lite under radarn.

Fram tills nu har vi kunnat styra någorlunda hur mycket en montör kan beläggas med hjälp av vår prestationsöverenskommelse som är ganska unik i förhållande till andra bilfabriker. Men sedan februari 2022 är vårt avtal uppsagt och vi försöker i skrivande stund förhandla för att få tillstånd ett nytt avtal. Men av samma anledning som företaget sade upp det sitter det långt in att få till nya skrivningar då det upplevs som ett hinder i ratio-arbetet.

Vi behöver säkerställa två delar. Dels att vi har arbete som är hållbara. Som inte skadar och slår ut männi-

skor, ger varierad sysselsättning, men även som inte påverkar vår konkurrenskraft negativt. Det här har vi lyckats med tidigare har för avsikt att ro iland även denna gång.

Halvtid i omställningsarbetet

Efter semestern var det dags att starta upp nya pretrim efter två års planering och ombyggnad. Det gick väl lite sådär, med tanke på att det saknades material att kunna köra. Vi är vana vid att det är vissa inkörningsproblem vid ombyggnation men inte av den här magnituden. Det tog flera veckor innan banorna kunde leverera i den takt som var tänkt.

Om förändringen har varit bra eller dålig får tiden utvisa, men oavsett är det glädjande att företaget investerar i vår fabrik och att Torslanda fortsätter att vara en stark spelare i framtiden. Oavsett vad som händer i vår omvärld ska vi stå rustade för att kunna konkurrera om att bygga framtida Volvo-bilar i VCT.

Det är inte bara i TC som det sker stora förändringar, även i TA och TB pågår det en rad projekt och visionsarbete för att möta den nya teknikens utmaningar med både elektrifiering och digitalisering. Om allt går som det ska är fabriken redo till 2025 när nya modeller på GPA-plattformen ska börja rulla ut ur Torslandafabriken.

I karosfabriken har vi även förhandlat om nya arbetstider, vilket i praktiken innebär personalen har fasta raster gentemot tidigare.

Stora utmaningar för framtidens Logistik

Materialförsörjningen står också inför stora utmaningar när fabriken bygger om och förändras. Det märktes inte minst när vi startade upp nya pretrim. Men det visar även på att det finns en sårbarhet som många inte räknat med. Då många av de jobb som vi gjort in-

ternt inom företaget blir nu ifrågasatta som exempel ompackning från större emballage till blåbackar som sekvenssatsas till de olika banorna.

Företagets nya ambition är att allt ska satsas direkt in i linesystemet i minsta möjliga förpackning och på så vis minska hanteringen i flera led. Men även att tillse att det finns material så det räcker till ett helt skift för att undvika dyra avbrott. Men det får även stora konsekvenser för alla de seniorer som är beroende av att vi kan hitta sysselsättning för äldre när man inte längre orkar med på banan. Utvecklingen inom detta området är svår att stå emot men det sätter ett allt större tryck både på oss som fackförening men även på företaget att hitta nya lösningar.

Besparingar i lagret

2022 har även varit besparingarnas år inom PS&L, vilket har resulterat i krävande förhandlingar som drabbat medlemmar både socialt och ekonomiskt.

Företaget har granskat alla tillägg som våra medlemmar har med sig när dom flyttat upp från VCT. Det företaget fokuserat på har varit omflyttningstillägget som man bär med sig om företaget har orsakat flytten. Exempelvis vid rehab eller omorganisation och man flyttat från VCT till PS&L så följer 80 procent av KV-tillägget med i den nya lönen. Det var ganska många som hade fel ersättning, cirka 50 personer hade omflyttningstillägg som inte skulle ha det. Företaget hade misstänkt att ta bort det när man hade sökt frivilligt till PS&L.

Antalet bemanningsanställda har minskat från 70 personer till cirka 15 stycken vilket är lite oroande för oss. Klarar vi våra leveranser eller kommer företaget beordra övertid nu när vi är färre personer som arbetar i lagret?

Det har införts ett mellanskift på delar som tidigare låg på kvällsskiftet vilket gjorde att ett antal individer fick byta arbetstid. Det kan skapa problem då man ofta bygger upp sitt privatliv utifrån hur vi jobbar. Men även ekonomiska skillnader då mellantiden inte innebär lika hög OB-ersättning. Lyckligtvis finns ett löneskydd som innebär att man behåller 80 procent av OB-tillägget i 6 månader för att lättare kunna ställa om sin ekonomi.

Under året så har företaget lagt ut LDC-verksamhet till DHL, vilket drabbade 25 av våra killar och tjejer som jobbade i den verksamheten. Vilket innebär ett jobb att hitta nya placeringar i den övriga verksamheten inom PS&L. Företaget har gjort omorganiseringar på FB, PAK och i returen där man stänger ner kvällen på grund av minskat inflöde på kvällstid. 48 personer får byta till dagtid vilket skapar både sociala problem för de anställda samt förlorat OB-tillägg som är strax över 5 000 kronor/månad.

Snabbare utveckling inom R&D

Inom R&D så går utvecklingen i en allt snabbare takt med ny teknik, digitalisering och elektrifiering samt mjukvaruutveckling som nya ledord. Det traditionella sättet vi har varit vana vid att jobba med, när det kommer till utveckling av nya bilmodeller, känns allt mer avlägset i företagets visioner. Det slår direkt emot metallkollektivet utifrån kompetenskrav och synen på vad som är så kallade blå versus vita tjänster. Det är även tydligt utifrån hur företaget agerar.

Inriktningen att bygga mer elbilar och fasa ut bensen/diesel slår även direkt mot de avdelningar som arbetar med EP-provning (emissionsprov) där företaget dragit ner på bemanningen i riggarna för proverna som man kör är inte de samma som med bensen och diesel vilket innebär att beläggningen inte är lika hög. Övertalighet på EP-provningen och de 11 personer som drabbades har därmed omplacerats inom den övriga verksamheten på R&D.

Teknikutvecklingen går raskt framåt även inom i stort sett alla verksamheter. Företaget hävdar att vi inte har rätt kompetens och vill konvertera jobben till vita tjänster för tjänstemannakollektivet, vilket skapar pro-

blem för IF Metall i framtiden då våra jobb kommer att försvinna det är ju inte meningen att våra jobb bara skall finnas nere på VCT.

Under 2022 har klubben fått till ett kompetensråd där företaget är skyldiga att redovisa hur vi kommer att jobba i framtiden och hur vi ska möta utmaningarna och kompetensbehovet för våra medlemmar. Nu är det viktigt att man räcker upp handen och visar framfötterna som företaget säger. IF Metall har en annan åsikt att företaget har en skyldighet att kompetensutveckla våra medlemmar. Vi måste klara den nya tekniken så därför har kompetensrådet blivit ett av dom viktigaste forumen som vi har och samverkar med företaget.

Outsourcar bearbetning

Vår maskinpark börjar bli föråldrad behöver en investering runt 30 miljoner kronor. Företaget har då valt att outsourca NC-fräsningen till ett annat företag som heter Cliff, vilket visar på en ovilja att investera i traditionella maskiner. Ledningen har fattat ett strategiskt beslut att dom pengarna behövs i andra nyare tekniker. Detta innebär att 11 personer kommer att få omplaceras till nya jobb inom R&D. Man kan inte prata för mycket om kompetensutveckling, och vi ser att det händer saker i företaget hela tiden. När det väl slår till så behöver vi vara med på tåget och hoppa på, annars står man ensam kvar på perrongen.

Vi har en skyldighet att kompetensutveckla oss, men företaget har också en skyldighet att stå för kompetensutvecklingen, så ställ krav på era chefer. Företaget ska redovisa hur framtidens behov ser ut och rusta oss för framtiden så jobben inte hamnar hos andra spelare på arbetsmarknaden.

Minskad sysselsättning på Volvo Bil

Beslut från Volvo Cars att prioritera externa kunder då halvledarbristen skapade flaskhalsar i produktionen påverkade naturligtvis Volvo Bil under 2022, beslutet är unikt då det är första gången man stängde orderingången på detta sätt och inga beställningar kunde göras för ny leverans till intern verksamhet!

Denna situation lyckades man vända genom ett framförhandlat

”Hemförlovnings avtal” med Volvo Car Verkstadsklubb tillsammans med ett flertal jobbskapande aktiviteter både genom interna processer och externa kunder. Cirka 2 000 återkallade Rysslandsbilar gjorde att man lyckades bibehålla sysselsättningen under första halvåret samt lånades personalen ut till olika verksamheter främst till R&D för att nämna några aktiviteter.

Detta arbete som gjorts förstärker återigen vikten av samverkan för hållbarhet framför allt i svåra tider!

Verksamhetsövergång till Volvo Car Retail

Volvo Cars ska modernisera och uppdatera det sätt som kunderna köper, hyr, prenumererar och servar sina bilar i Sverige. Detta som en del i att nå företagets ambition om att sälja 50 procent av sin globala volym online 2025.

Volvo Car Sverige förvärvade Upplands Motor AB (Stockholm) 14 januari 2021. I samband med denna affär kommunicerade Volvo Car Sverige en ambition att ta fullt ägarskap av företaget Bra Bil (Göteborg) och planen att slå samman företagen till ett företag.

Upplands Motor och Bra Bil slogs ihop genom (fusion) och Volvo Car Retail AB bildades hösten 2021.

För dotterbolaget Volvo Bil togs det beslut om att det ska ingå i det nyskapade bolaget. Verksamhets övergångsförhandlingarna avslutades hösten 2022 och resulterade i en delning av verksamheterna, de berörda anläggningarna var Tuve, Sörred och Lundby med totalt 239 medarbetare.

Majoriteten av de anställda tackade ja till övergången och de som valde att inte följa med hanterades antingen genom individuella beslut eller överenskommelse.

Det som blir kvar (av Volvo Bil i GBG AB) är Operationell leasing och övrig Fleet-verksamhet (TU) med cirka 216 medarbetare och kommer ligga direkt under Volvo Personvagnar Sverige. Detta beslut träder i kraft och gäller från och med februari 2023.

TORSLANDAVERKEN

Ansvariga VK-ombud: Jan Ripa, Michael Blohm, Abdirzak Bouzoubae, Ace Ivanovski, Jan Köster, Kim Jensen, Burim Kasumi, Dan Karlberg, Marie Stenquist, Carlos Rebelo Da Silva.

Nya arbetsgrupper ska

Det har varit ett händelserikt år på många sätt, och ett år fullt av utmaningar. Håkan Samuelsson avslutade sin tid på företaget efter cirka 10 år som VD med att introducera bolaget på börsen.

Samtidigt annonserade företaget att man skall tillsätta Jim Rowan som VD för Volvo Cars, och vi kan väl konstatera i efterhand att det inte var lättaste perioden att gå in som VD för bolaget. Med tanke på kriget i Ukraina, pandemin, råvarubrister, halvledarbrister, inflationen och ett antal andra faktorer som påverkade. Lägg dessutom till att hela bilindustrin står inför en omställning till elektrifiering, som förmodligen är den största omställningen i historien.

Det fackliga arbetet inom koncernen har dock löpt på och alla planerade möten har blivit av, till skillnad från 2021 där stora delar av verksamheten fick ställas in eller ställas om till digitalt deltagande.

Vi har under det gångna året tagit fram en del förändringsförslag på hur vi skulle vilja arbeta framöver, ambitionen är att vi skall arbeta mer i arbetsgrupper. Detta i syfte för att stärka det fackliga arbetet i koncernen vilket också skall leda till att klubbarna stärks.

Två nya grupper

Utöver koncernutskottet och arbetsmiljökommittén har vi tagit fram två grupper som skall bestå av ledamöter från KU och de tre klubbarna.

Den ena är en framtidsgrupp och

den andra en kompetensutvecklingsgrupp.

Det vi ser är att omställningen som vi står inför kommer att påverka oss och våra medlemmar genom att en del av våra arbetsuppgifter förändras. En del arbetsuppgifter försvinner och en del nya kommer till. Därmed så måste vi samla in den kunskapen och vilka konsekvenser detta får för våra medlemmar och vilka krav vi skall ställa. Det vi i dagsläget ser är att kompetensfrågorna kommer att ha en betydande roll.

Omvärlden påverkar

Vi har som resten av samhället påverkats av allt som har hänt i vår omgivning. Kriget i Ukraina, en skenande inflation, dyrare transporter, brister på råvaror, pandemin i både Europa och

INTERNATIONELLT

Omstart för Europafackligt samarbete

Arbetet inom Volvo Cars European Works Council, (VCEWC) har under verksamhetsåret kommit igång igen och våra möten har kunnat hållas fysiskt som vi planerat.

Coronarestriktionerna under 2021 förhindrade oss att kunna träffas och tacka av en del av våra fackliga kollegor som lämnat sina uppdrag under tiden.

Delar av EWC gjorde en resa till Ghent i Belgien för att både kunna ge Gino Hautekeete som gått i pension under 2021 en värdig avtackning. Och samtidigt ett tillfälle för Adrian som ny EWC-ordförande att få besöka fabriken i Ghent för första gången.

En fråga som diskuterats flitigt i EWC är globala standarder och vilka konsekvenser det har fått för Torslandas fabrik och för Ghent. Det vill säga

att företaget tagit beslut i frågor som skall implementeras globalt, där det ibland kolliderat med våra europeiska lagstiftningar eller våra avtal.

Ny fabrik i Slovakien

Företaget kommer att öppna en fabrik i Kosice (Slovakien) under 2025. En fråga som har dykt upp är om den nya fabriken skall ingå i EWC, denna fråga kommer att diskuteras med företaget och våra EWC-koordinatorer framgent.

Flera förändringar

När det gäller övriga internationella kontakter med Kina och USA har det av flera olika anledningar tyvärr inte funnits några sådana. Det fanns planer innan pandemin på att Glenn Bergström skulle introducera Adrian som den nye ordföranden genom besök i både USA och Kina, vilket inte

varit möjligt.

Under verksamhetsåret 2022 har följande förändringar skett i EWC:

- Glenn Bergström lämnade som ordförande och ersattes av Adrian Avdullahu.
- Björn Olsson, Olofström ersattes av Zara Biske.
- Anna Margitin, akademikerna i Göteborg, ersattes av Fredric Lundqvist.
- Philippe de Schryver ersattes av Dominique Strubbe
- Wil Schreurs, Volvo Car Netherlands, ersattes av Marcel Pesselse.

EUROPEAN WORKS COUNCIL

Volvo Car Verkstadsklubb representeras av följande:

Adrian Avdullahu, ordförande i EWC
Michael Blohm, internationell sekreterare
Jan Köster, ledamot

stärka klubbarna

Kina, halvledarbrister och så vidare.

Målet om att bygga 800 000 bilar blev tyvärr inte av detta år heller, resultat av antalet byggda bilar landade på cirka 620 000 bilar.

Med det sagt landar vinsterna högre än föregående år, trots att vi levererade cirka 720 000 bilar under 2021 och förklaringen till det är prisjusteringar, vinster från dotterbolag och så vidare.

Om man nu skall välja ut något enskilt som negativt påverkat oss under 2022, så har det varit bristen på halvledare. Det har resulterat i att vi inte har kunnat bygga de bilar som våra kunder har efterfrågat och därmed så har både resultat och leverans påverkats. Från företagets håll ser man att bristen på halvledare kan komma att fortsatt påverka oss under 2023, dock så tror man inte att störningarna kom-

mer att vara så stora som de har varit under 2022.

Aurobay lämnade koncernen

Förra året lämnade våra kamrater i Skövde vår koncern då företaget styckade av motortillverkningen i ett eget bolag som fick heta Aurobay.

Volvo Cars fortsatte dock att ha ett ägande i det bolaget med cirka 30 procent. Under 2022 valde Volvo att sälja sin del till Geely och därmed så har vi inget med Aurobay att göra längre. Däremot så fortsätter vi att hyra en del av den gamla fabriken där Volvo Cars under 2022 drog i gång en verksamhet som framgent skall bygga våra elektriska motorer, förhoppningen är att den verksamheten skall växa till att omfatta cirka 500 anställda framöver. Hoppa på att det fackliga samarbetet

med Skövdeklubben skall fortsätta även framgent, trots att vi numera är två olika bolag.

Adrian Avdullahu

*Ordförande IF Metalls
koncernutskott på Volvo Cars*

KONCERNUTSKOTT

Från Göteborg har följande deltagit i Volvo Cars koncernfackliga verksamhet under 2022:

Adrian Avdullahu, ordförande
Michael Blohm, koncern- och internationell sekreterare
Marie Stenquist, kassör
Jan Köster, ledamot
Carlos Rebelo Da Silva, ledamot och arbetsmiljöansvarig
Jennie Edholm, ungdomsansvarig



Bilindustrin står inför vad som förmodligen är den största omställningen i historien.

Foto: Volvo Personvagnar

Nytt ledarskap ställer

I början av mars tillsattes Jim Rowan som VD och med det sagt så brukar det också ske en hel del förändringar i olika led, så blev det även denna gång.

Under verksamhetsåret har klubben och koncernen haft ett antal organisatoriska förhandlingar inom bolaget.

Björn Anwall, som hade en avgörande roll som CFO när företaget börsintroducerades, fick ta över den kommersiella operationen, samtidigt som han tillsammans med Javier Varela delar rollen som vice VD för bolaget.

I rollen som CFO tillsattes Johan Ekdal, Johan fanns sedan tidigare i organisationen.

R&D-verksamheten ingår numera i Javier Varelas organisation, där Javier ytterst ansvarar för verksamheten. Samtidigt delar man upp verksamheten i två enheter, där den ena är Software engineering och leds av Alwin Bakkenes och den andra är Global R&D och leds av Anders Bell.

Tidigare platschef för VCT Magnus Nilsson lämnade sin roll som platschef och flyttar ner till Olofström. I anslutning till det tillsattes Magnus Olsson, Magnus kommer senast från kvalitetsorganisationen, där Helena Bergström Pilo tog över den verksamheten. Kvalitetsorganisationen som tidigare legat under Engineering and Operations kommer framgent att rapportera direkt till Jim Rowan. Detta är ett strategiskt beslut för att fokusera på kvalitén. I början av 2023 tillsätts det en ny personalchef på VCT då den tidigare chefen igår i ett projekt för Kosicefabriken i Slovakien.

Förhandlingar om prestation

I början av året sade företaget olyckligtvis upp vårt prestationsavtal och förhandlingar har pågått sedan dess med syfte att landa i ett nytt avtal. Men det har varit tuffa och tidvis frustrerande diskussioner, som lett till irritation både hos företaget och hos oss som fackliga företrädare.



Johan Eriksson och Tony Olsson fastnade i lönetrappan.

Vi har stundtals varit så långt ifrån varandra så vi får känslan av att företaget inte vill teckna ett nytt avtal. Det ger en känsla av att företaget håller en pistol mot tinningen och säger "förhandla", för att gå med på försämringarna, vilket inte alltid är så lätt med tanke på att vi företräder ett stort kollektiv som ställer höga krav på oss som organisation att leverera.

Ledstjärnan för oss som klubb har varit att avtalet skall ge våra medlemmar en bättre vardag och att vi skall landa i ett avtal som är långsiktigt hållbart.

Förhoppningen är att vi skall landa i ett avtal innan 31 mars 2023, men det viktigaste är inte tiden utan att det finns ett bra innehåll.

Lönerörelsen – centralt, koncern, lokalt

Sista delen i vårt 29 månaders löneavtal från november 2020 blev klara 9 mars 2022.

Rätt lön betalades ut från 1 april 2022 och gäller fram till 31 mars 2023. Där det totala avtalsvärdet blev 5,4 procent.

Där ingick 0,2 procent till delpension. Vi har nu totalt 2,4 procent samt 0,3 procent till vår pensionsförsäkring. Det vill säga att 1 januari 2023 sker inbetalning redan från 22 års ålder. Kvar av det centrala avtalet är då 4,9 procent att fördela lokalt under avtalstiden.

Lokalt fick vi 1/11 2020 till 31/3 2023 med engångsbelopp (20 000 kronor) lönehöjningar, och höjning av vår företagspension (från 575 till 675 kronor). Efter Koncernförhandlingar och lokala löneförhandlingar landade vi inom Volvo Cars på ett totalt avtalsvärde omkring 5,8 procent.

Ihop med att tjänstepensionen börjar betalas redan vid 22 års ålder från tidigare 25 års ålder känns det riktigt bra då vi har många medlemmar som börjar jobba när man är 19 år.

Tidigare har de fått arbeta till 25 år utan att företaget avsätter en enda krona till deras tjänstepension, vilket kommer göra en mycket stor skillnad den dagen man går i pension.

Vi har två lönesystem på företaget; ett tarifföresystem (KV-lön) som

tuffare krav

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 511 kronor minst till alla som en lokal lönegaranti resten går till lönepott och fördelas individuellt.

Redo för avtal 2023

I december 2022 överlämnade Facken inom industrin, sina lönekrav till bland annat teknikerarbetsgivarna, om höjningar på 4,4 procent samt en extra satsning på lägsta löner och ökad avsättning till delpension.

Facket inom industrin har sedan 1997 ihop med de fackliga parterna inom industrin, Unionen, Sveriges ingenjörer, skogs o trä, grafikerna (GS) samt livsmedelsarbetare förbundet, och är de som går först ut i lönerörelsen.

I skrivande stund har vi ännu inte påbörjat förhandlingarna men planen är att få ett nytt avtal på plats senast den 1 april 2023.

Systemfel ledde till miljonutbetalningar

En medlem kontaktade facket angående att lönen inte stämde. Det visade sig bero på ett systemfel som även drabbat fler medlemmar, samtliga nyanställda, hade fastnat i trappan i vårt lönesystem KV och inte klättrat.

Nu är felet korrigerat och sammanlagt utbetalas över 1,5 miljoner i retroaktiv ersättning till de 43 medlemmar. Det är en av många förhandlingar angående fel lön som Volvo Car Verkstadsklubb har haft ihop med våra gruppstyrelser.

Vi har idag ett lönekontor som betalar ut lön för cirka 40 000 anställda varje månad, och många är inblandade i hanteringen, då är det viktigt att man inte bara tittar på nettot, utan går igenom hela sin lönespecifikation.

Som i fallet ovan var det en medlem som såg att något var fel, och då vi kontrollerade och upptäckte det var fler. I första hand är det chefen som är ansvarig för vi skall få rätt lön, och som också när du är nyanställd, nog

gå igenom de lönesystem du har, men du kan också vända dig till din lokala gruppstyrelse.

Ökande antal individärenden

Det är många individärenden och disciplinära ärenden som landar hos klubben. Med anledning av sekretess kan vi inte gå in på detaljer, men mycket berör hur man betar sig på arbetsplatsen.

Vi måste inte gilla alla vi jobbar med, men alla ska behandlas med respekt och vi ska hålla en god ton. Varje chef är ansvarig att påminna om våra regler hur vi skall vara mot varandra, även om vi har en tuff arbetsmiljö och kan vara helt slut många dagar, men ändå måste vi kunna visa respekt. Det gäller åt alla håll, även mellan chef och medarbetare som mot kolleger. Men också säga ifrån om vi upplever brister i vår arbetsmiljö, man ska kunna gå till jobbet och känna sig trygg.

Behöver påminna om vår fritid

Vi upptäcker även att företaget bryter mot våra arbetstidsregler. All övertid är beordrad och det är arbetsgivarens ansvar att se till att våra regler följs.

Det finns medlemmar som inte fått sin lagstadgade dygnsvila, 11 timmar/dygn, eller veckovila på 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. Vi har även ett lokalt avtal som säger att har du arbetat över 150 timmar på ett år, är all övertid efter det frivillig, på natten är all övertid frivillig, företaget kan alltså beordra övertid för nattarbetare.

Adrian Avdullahu

Förhandlingsansvarig

Marie Stenquist

Förhandlingssamordnare

Löneavtal 2022

Avtalade penningfaktorer och Lönetillägg

AV-grupp	PF 100%
4	22 806 kr
5	23 125 kr
6	23 443 kr
7	23 759 kr
8	24 079 kr
9	24 395 kr
10	24 719 kr
11	25 839 kr
12	26 245 kr

Anställningstidstillägg (ATT)

År	Grad	Kr/mån
1-2	1	377 kr
2-3	2	459 kr
3-4	3	542 kr
4-5	4	626 kr
5-6	5	709 kr
6-7	6	791 kr
7-8	7	875 kr
8-9	8	958 kr
9-10	9	1 042 kr
10-11	10	1 164 kr
11-12	11	1 268 kr
12-15	12	1 426 kr
Mer än 15 år	13	1 586 kr

Övertidstillägg per timme

Måndag-fredag	94:90 kr/tim
Arbetsfri dag	126:46 kr/tim
Helg lördag/söndag	147:65 kr/tim
Storhelg (OB+ÖT)	318:47 kr/tim

Lönetillägg

Tillägg VCT (flexpeng)	1 691 kr/månad
Tillägg för TC	564 kr/månad
KV lönetillägg för VCCS	539 kr/månad
KV lönetillägg VCT	1 617 kr/månad
Lagledarettillägg VCT	1 200 kr/månad

Schablon/Månads OB-tillägg

VCT 2-skift	3 292 kr
VCT kvällsskift	6 584 kr
VCT nattskift	7 687 kr
VCT Helgskift	2 020 kr
RA Mellanskift	3 030 kr
RA 5 Kvällar	5 046 kr

Timbaserat OB-tillägg

16:30-22:30	39:81 kr/timma
22:30-06:30	50:88 kr/timma
22:30 dag före helg	76:80 kr/timma
Storhelgs-OB	170:82 kr/timma

Ett stort steg för MENSkligheten

Skyddsorganisationens ståndpunkt är att inga förändrade arbetsupplägg eller moderniseringar av produktionen ska medföra en försämrad arbetsmiljö. I samband med införandet av nya pre-trim krävde vi att balanserna på det nya pre-trim skall vara gröna i våra ergonomibedömningar.

Med facit i handen kan vi konstatera att ergonomi blivit tyvärr sämre med många röda balanser som på sikt kan skada våra medlemmar. Ett vinnande koncept gick i graven när företaget sa upp PÖK-avtalet där grindstrukturen som hanterar förändringar var en del.

Många väljer att hoppa av

Grindstrukturen var är en viktig förutsättning för att kunna säkra arbetsmiljöprocessen i form av rätt bemanning, utbildning, ergonomibedömningar med mera, vid större förändringar.

En annan utmaning vi ser är att

flera skyddsombud valt att lämna sina uppdrag på grund av olika anledningar. Omsättningen av skyddsombud missgynnar givetvis vår organisation genom att det krävs mycket tid och resurser till utbildning för att de efter en kort period avsägar sitt uppdrag. Därför har vi valt att införa en "Exit-enkät" för att ta reda på orsakerna.

Fri tillgång till mensskydd

Skyddsorganisationen väckte frågan om mensskydd i fabriken i februari 2022. Från det datumet fram tills nu har det varit ett antal möten samt två provområden i Göteborg för att verifiera behovet och tekniska lösningar. Efter en lång process har vi lyckats att få företaget att den 16 december 2022 ta beslutet för implementering av mensskydd i Sverige under 2023. Beslutet gäller för kollektivanställda och tjänstemän.

Beslutet innebär också att företaget kommer i nuläget att erbjuda två separata lösningar på mensskydd beroende på om det är fabriksmiljö eller

kontorsmiljö.

Bakgrund till att skyddsorganisationen tog beslutet att driva detta spörsmål var att Marie Nilsson, IF Metalls ordförande, den 8 mars 2021 inledde kampanj "Ett MENSkligare arbetsliv".

Syftet med kampanjen var att bryta tystnaden och öka kunskapen om mens i industrin, att göra upp med fördomsfulla attityder och jargong samt att inkludera mens perspektivet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

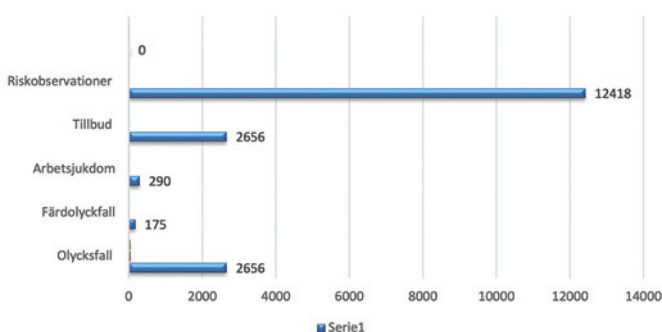
– Ingen ska behöva stanna hemma från jobbet i onödan, för att det inte finns möjlighet att byta mensskydd på arbetsplatsen. Och ingen som faktiskt behöver stanna hemma från jobbet, på grund av menssmärtor eller andra symptom, ska behöva känna dåligt samvete inför chefen eller arbetskamraterna.

Drivit frågor framåt

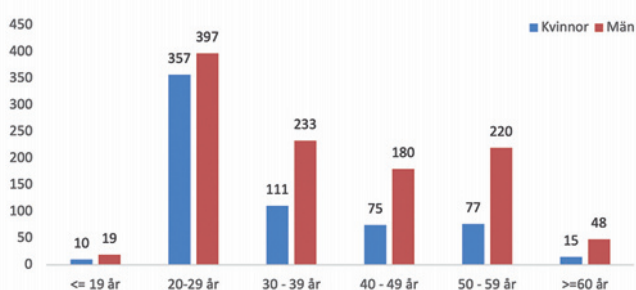
Under verksamhetsåret har skyddsorganisationen drivit följande spörsmål:

■ Medicinska kontroller för truckförare, traversförare samt provförare

Arbetsmiljöhändelser Volvo Car Göteborg 2022

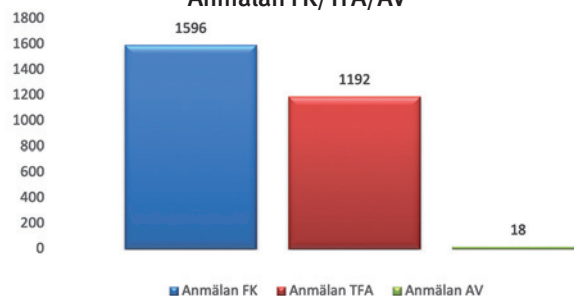


Ålder/kön



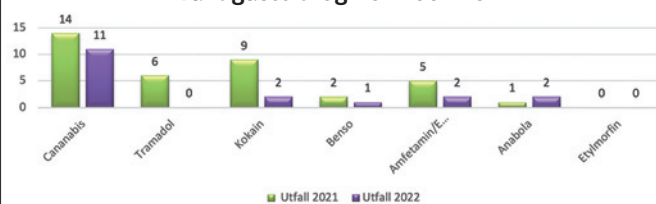
1 923 händelser med ålder. Saknas för 327.

Anmälan FK/TFA/AV



En av skyddsorganisationens viktigaste uppgifter är att utreda händelser och göra uppföljning på att föreslagna åtgärder ger önskad effekt så att samma händelse inte inträffa två gånger. Under 2022 har skyddsorganisationen utrett 17 965 händelser, genomfört 2 240 skyddsronder och skickat in 1 575 anmälningar till FK, 1 183 till TFA samt 5 till Arbetsmiljöverket.

Vanligaste drog 2021 och 2022



Antalet påträffade med positiva drogtestar sjönk jämfört med föregående år. Totalt genomfördes cirka 4516 tester fördelat på nyanställda, slumpmässigt, misstanke och vid olyckor sjunker för andra året statistiskt.

Den vanligaste drog som förekommer 2022 är Cannabis.

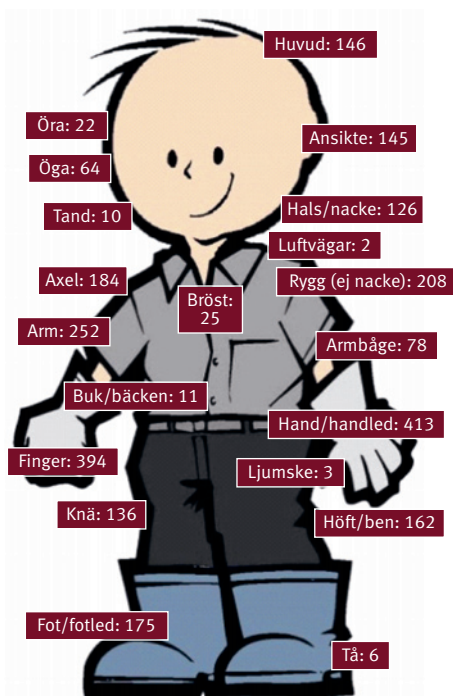
- Kompetenssäkring i El-kunskap
- Uppgradering av skyddsglasögon till skyddsklass F
- Menssäkrad fabrik
- Eyescanner
- Nano kopplat till hälsoproblem
- Nytt verktyg för att utreda OSA incidenter
- Truckolyckor och drogtest
- Ny fabrik Mega casting
- Ny Fabrik Batterisammansättning

Utbildningar

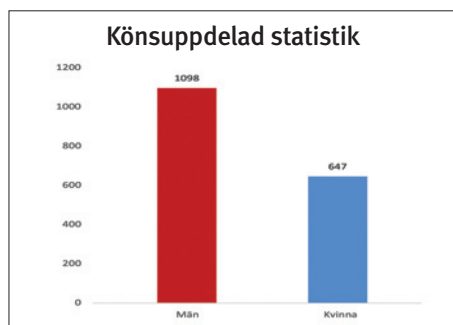
Under 2022 har klubbens skyddsansvariga sett till att genomföra de utbildningar som varit planerade.

Volvo Car Verkstadsklubb skyddsorganisation tackar alla skyddsombud för ett gott arbete under 2022.

Carlos Rebelo Da Silva
Huvudskyddsombud



Det inträffade 2 073 händelser med 2 606 skadade kroppsdelar på enhet Göteborg, inklusive underenheter, under 2022.



Ett dramatiskt år

I denna verksamhetsberättelse redovisas resultatet från VFF Pension 2022 samt bonusutfallet 2021 för Volvo Cars.

Bolaget har ett bonussystem för Volvo Cars anställda. Short Term Incentive-program (STI) är ett årligt bonusprogram som mäts mot företagets ekonomiska resultat under ett kalenderår och betalas ut kontant efter att nivån fastställs i bolagsstyrelsen efter årsbokslut.

Stor utmaning

Bonusen för 2021 blev rekordhöga 35 405 kronor och utbetalades i samband med april månadslön 2022. Eventuell bonus för 2022 är beroende av det ekonomiska resultatet 2022 och bestäms av Volvo Cars bolagsstyrelse i början av 2023.

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

När man ser tillbaka på 2022 kan man konstatera att det varit ett tufft år. Det pågående kriget i Ukraina innebär fruktansvärda umbäranden för befolkningen där. Men 2022 har också präglats av finansiell oro på finansmarknaderna med fallande börser, väldigt hög inflation, snabbt stigande räntor och kraftigt ökande energipriser. Allt detta sammantaget har inneburit en stor utmaning för VFF Pension vilket lett till negativ avkastning för VFF Pension på -8,2 procent per den sista november 2022 och förvaltat kapital i VFF Pension är på 10,2 miljarder per den sista november 2022.

God finansiell ställning

Detta har också inneburit att återbäringsräntan fått sänkas vid flera tillfällen (sänkningen görs för att anpassa återbäringsräntan till den faktiska avkastningen som VFF Pension haft) men trots dessa sänkningar så har återbäringsräntan landat på plus sett till hela 2022.

Sammanfattningsvis så har VFF Pension en god finansiell ställning och goda nyckeltal trots den negativa marknadsutvecklingen som gör att vi klarar marknadsoron väl.

Höjd företagspension

Företagspensionen har sedan 1 april 2022 varit på 675 kronor per månad och höjs till årsskiftet 2022/2023 till 702 kronor per månad.

Som Volvo Cars-anställd så kan du sen tidigare själv förstärka din Volvo Företagspension genom att omvandla tidbankstimmar till pensionspremier. Förutom att du får högre pension lägger företaget till cirka 5 procent extra på din avsättning vilket ökar din framtida pension ytterligare. På VFF Pensions hemsida www.vffpension.se hittar du mer information och blanketter, du kan också logga in på din personliga sida med Bank-ID och göra en egen pensionsprognos och se dom inbetalningar som gjorts till din försäkring, här ligger även kontrolluppgifterna. Du kan även mejla vff@volvo.com eller ringa 031-66 12 10 för personlig kontakt.

Tack till Glenn

Under året så har VFF Pensions ordförande Glenn Bergström lämnat VFF:s styrelse när han gått i pension efter många års skickligt svingande av ordförandeklubban. Stort tack Glenn för ditt fina arbete för VFF Pension.

Som ny ordförande för VFF Pension har Hans Hansson från Unionen, AB Volvo valts. Glenn Bergström har ersatts av Björn Olsson från Olofström som gått in som ledamot i styrelsen. Välkommen Björn. På AB Volvo sidan har Mikael Sällström lämnat styrelsen och ersatts av Camilla Johansson från Vara. Tack Mikael för goda insatser och välkommen Camilla. VFF Pension har också förstärkt personalstyrka med två personer.

Under året har IF Metall Volvo Cars representerats av Glenn Bergström, ordförande (1:a halvåret) och Håkan Jonsson, ledamot och Björn Olsson, ledamot (2:a halvåret).

Håkan Jonsson
Styrelseledamot, VFF Pension



Tillbaka till det normala

Inför planeringen av 2022 års studieverksamhet hade vi mycket av de två gångna åren med oss i bakhuvudet. Digitala utbildningar har varit ett väldigt bra komplement för många av våra medlemmar och vi har även märkt att vi nått en annan målgrupp än tidigare då tillgängligheten av att kunna delta på en utbildning hemifrån underlättat för en del.

När vi skulle sätta oss ner och bestämma vilka utbildningar vi skulle ha med och på vilket sätt så var det en självklarhet att några av utbildningarna skulle vara digitala. Dock började studieåret med en eftersläng av pandemin vilket gjorde att studieverksam-

heten kunde komma i gång först andra veckan i februari månad.

Studieskuld

Är det något annat pandemin har lämnat efter sig så är det en stor studieskuld bland våra medlemmar och förtroendevalda. Kunskapsmässigt har många inte fått den grundutbildning och kunskap om facket man velat ha och behövt i sitt medlemskap eller uppdrag. Innan sommaren ökade söktrycket sakteliga, medlemmar var försiktiga och det tog en tid att hitta tillbaka till fysiska utbildningar. Efter sommaren såg vi en stor ökning av ledighetsansökningar vilket resulterat i att vi till och med fått lämna en del återbud då kurserna blivit fulla. Vi hoppas att den positiva trend vi sett fortsätter under hela 2023.

Verkligheten är svår att slå

När sommaren kom började vi märka av att fler sökte sig till våra utbildningar. Efterfrågan på att enbart ha fysiska utbildningar blev även större därmed togs ett beslut att ställa om i stort sett alla planerade digitala utbildningar för förtroendevalda till fysiska utbildningar.

Studieåret avslutades med en studieupptakt med våra medlemsutvecklare den 19 december där vi summerade året och presenterade nästa års utbud i den nytryckta Studiefördelaren.

Totalt har 710 Volvo Car-medlemmar deltagit i någon form av facklig utbildning, varav 409 deltog lokalt på Volvo.

Totalt var 31 procent kvinnor och 40 procent hade ett fackligt förtroendeuppdrag. Snittåldern på deltagarna har varit 41 år. Lokalt hade vi planerat totalt 85 utbildningsdagar och genomförde 74 utbildningsdagar.

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. På årets centrala VCT-introduktioner har vi till största delen träffat kamrater från bemanningsföretag. Under året har det genomförts minst en central introduktion i veckan, ibland fler.

Arbetet med att förbättra introduktionerna och att involvera fler förtroendevalda har varit ett pågående ar-

UTBILDNINGSKOMMITTÉN

■ Utbildningskommittén har under året bestått av följande personer:
 Dan Karlberg, ordförande
 Jennie Edholm, ordinarie ledamot
 Henrik Nilsson, ersättare (pension september 2022)
 Lilly Johansson, ordinarie ledamot
 Anders Bengts, suppleant

bete under 2022 som fortsätter framöver.

Som introduktörer tar klubben hjälp av grupporganisationen för att bemanna och genomföra introduktionerna tillsammans med ansvariga ifrån utbildningskommittén och styrelsen. En del av de bemanningskamrater vi träffar på introduktionerna har senare konverterats till en Volvoanställning, vilket är väldigt positivt, en fråga klubben driver i samtal med företaget.

Vikten av att mötas, träffas och finnas till för nya arbetskamrater och medlemmar kan aldrig underskattas. Under året har vi träffat bortåt 800 nya arbetskamrater under våra introduktioner.

Utbildningsrådet

Utbildningskommittén träffar gruppernas 11 medlemsutvecklare normalt två timmar, en gång var sjätte vecka. Mycket av löpande information förmedlas mejlvägen. Medlemsutvecklarna som det finns en i varje gruppstyrelse har känt av det ökade trycket på utbildningar som uppstått och gjort ett fantastiskt jobb tillsammans med sin gruppstyrelse med att rekrytera medlemmar och förtroendevalda till utbildningar.

Roligt och glädjande är att vi får träffa så många fantastiska och intressanta deltagare på de utbildningar som genomförs.

Med hopp om ett normalt och pandemifritt nästa år ser vi med tillförsikt och respekt fram emot 2023.

Vi ses i klassrummen!

Dan Karlberg
Utbildningsansvarig

Henrik Nilsson lämnar UBK

■ Under året gick vår kamrat i utbildningskommittén Henrik Nilsson i pension. Henrik har varit förtroendevald i utbildningskommittén sedan slutet på 80-talet och samlat på sig en bred facklig erfarenhet som få förtroendevalda någonsin kommer erhålla. Henrik har varit en kamrat med stort hjärta och stor organisationskunskap, en facklig strateg, grym studieorganisatör och någon man alltid kunnat fråga och få svar.

Utbildningskommittén önskar Henrik en härlig pension.

Viktig del av medlemskapet

Under 2022 har försäkringskommittén organiserat två konferenser. Den första var förlagd till den 23 maj och den andra ägde rum den 19 december. Klubbens försäkringsinformatörer har även deltagit vid avdelningens försäkringskonferens den 12 december där vi fick nyttig information från Avtalat och Folksam.

Lokalt på Volvo Car så har AFA inte velat erkänna våra ATK-timmar och bonus som inkomst men när vi bevisade för dom att det är en inkomstförlust, eftersom vi kan lösa in våra ATK-timmar till pengar och att bonusen får vi varje år, så ändrade dom sig. AFA:s TFA ersätter inkomstförlust vid godkänd arbetsskada eller godkänd arbetssjukdom. Med inkomstförlust räknas även ATK-timmar och bonus in.

Har man varit sjukskriven på grund av sin godkända arbetsskada/arbetssjukdom så tar man kontakt med lönekontoret genom Självserviceportalen eller ringer direkt. Be dem göra en uträkning på bonusförlust och ATK-timmar. Det är viktigt att lönekontoret skriver hur mycket varje ATK-timma är värd i sin uträkning. Den här uträkningen skickas sedan till AFA.

Förändringar under året

I lagstiftningen har det skett förändringar i sjukförsäkringen från den 1 september 2022. 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. Lagändringen inom sjukersättningen 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.

Trygghetspension=sjukersättning vid nedsatt arbetsförmåga fyllt 60 år. Högsta beloppet 19 531 kronor månad. Lägsta belopp 11 190 kronor kan fyllas ut av kollektivavtal försäkringar.

Hjälp och rådgivning

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 sorgarbetet, därför hjälper vi berörda familjemedlemmar med att ansöka och få de ersättningar som de har rätt till, via livförsäkringar med mera.

FÖRSÄKRINGSKOMMITTÉN

■ I försäkringskommittén ingick under 2022 följande:
Ace Ivanovski, Johanna Bredgaard, Håkan Jonsson, Novica Kiprijanovski, Anwar Hassanie och Anders Bengts.

En feministisk organisation

Grunden för IF Metall och Volvo Car Verkstadsklubbs 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.

På IF Metall femte ordinarie kongress 28/11 – 2/12 2022 beslutades det att jämställdhetsutbildningen för förtroendevalda numera ska ingå i grundutbildningspaketet för förtroendevalda likt agera, kollektivavtalet och lagar i arbetslivet. Ett beslut som vi i vår kommitté ser som ett steg i rätt riktning då beslutet kommer innebära att jämställdhet och mångfaldsperspektivet kommer genomsyra hela den fackliga organisationen och ger våra förtroendevalda en bra grund att stå på när det gäller arbetet för alla människors lika värde.

Internationella kvinnodagen

Kommittén har alltid som mål att uppmärksamma den Internationella kvinnodagen den 8 mars. Under året arrangerade avdelning 36 en konferensdag med organisationen MÅN. Organisationen MÅN arbetar med att synliggöra och förändra manlighetsnormer.

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSKOMMITTÉN

■ Kommittén har under 2022 bestått av följande ledamöter: Jan Köster, VCVK, Anneli Eriksson, Camilla Lindfors, Sandra Bengts Henriksson, Sam Viden (NY), Jennie Edholm UBK.

Könsfördelning	Kvinnor	Män
Medlemmar	28%	72%
Förtroendevalda	27%	73%
Gruppstyrelserna	24%	76%
Gruppförordande	9%	91%
Utbildningskommittén	66%	33%
LHSD	20%	80%
Klubbstyrelsen	15%	85%



Andreas och Marco från organisationen MÅN.

De vill förändra de föreställningar som begränsar pojkar och män och arbetar för att förebygga mäns våld. MÅN är en plattform för mäns engagemang mot våld och vill stärka killar och män att agera jämställt i sin vardag och på sin arbetsplats. De pratade mycket om vikten att göra skillnad i hur vi tänker, ibland kan förändringar ta lång tid men vi måste börja någonstans.

Givande möten

Vi har 11 jämställdhets- och mångfaldsansvariga i de lokala gruppstyrelserna. Kommittén har för avsikt att minst två gånger per år genomföra en dagarskonferenser för de ansvariga där vi bland annat går igenom statistik och hur vi ska arbeta vidare i våra frågor. I juni träffades kommittén och de ansvariga där vi bland annat hade bjudit in företagets jämställdhets- och mångfaldsansvarige både nationellt och globalt. De jobbar med frågor som inkludering och tillhörighet. Det var ett givande möte för oss alla då vi jobbar på olika plan. Mycket av vår verksamhet bygger på fysiska möten och det är på dessa möten som man bygger relationer och delar erfarenheter med varandra.

West Pride Göteborg

Kommittén besökte Göteborgs Pridevecka. Där lyssnade vi på föreläsningar som handlade om Hbtqi-heder, antirasistisk queer, asylprocessen för Hbtqi, Mian Lodalen delade sin historia om att vara författare och Hbtqi-profil och en personlig historia från

Elliot Malmenborg om att vara transperson och filmskapare.

Under året har representanter från klubbens jämställdhets- och mångfaldskommittén ingått i företagets olika forum.

Det har återigen framkommit kritik från våra jämställdhetsansvariga i gruppstyrelserna om att företagets kommittéer inte ha funkat som de skall på alla områden, detta har klubben framfört till företaget. På VCT blev det en ny ansvarig under 2021 som har ansvar över dessa frågor och vi har haft en representant som varit med på VCT:s möten under året.

Behovet av utbildning fortsätter

Under året planerades ett antal utbildningar i syfte att stärka Volvo Car Verkstadsklubb förtroendevalda och medlemmar. Vi genomförde två tredagars jämställdhetsutbildningar för förtroendevalda, en Medlem i facket för kvinnor samt en ny konferensdag som lockade 80 nyfikna deltagare, Kriminalitet i samhället och på arbetsplatsen.

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.

Jan Köster
Ansvarig



Ungdomskonferens på Gullholmnen i somras.

Ungas engagemang avgörande för facklig återväxt

Ungdomskommitténs verksamhet ska främja och stimulera unga medlemmar samt yngre förtroendevaldas intresse för fackliga och politiska frågor.

Ungdomskommitténs uppgift är alltså att säkra en stabil återväxt och verka för att stärka Volvo Car Verkstads-klubbs organisation och framtid.

Unga medlemmar och förtroendevalda

Alla blir äldre med åren, men den personalomsättning som sker på företaget och inom vår organisation visar ändå att ungdomarna finns på våra arbets-

platser och i vår fackförening.

Medlemmar under 30 år utgör 34,3 procent av medlemskåren på Volvo Cars Göteborg, 2 588 personer. Utav dessa har 123 förtroendeuppdrag, vilket är 22,6 procent av alla förtroendevalda inom Volvo Car Verkstadsklubb.

Det är just dessa personer som kommittén riktar sin verksamhet mot. För att väcka intresset för fackliga frågor på arbetsplatsen och stärka våra yngre förtroendevalda har kommittén under året planerat och genomfört en rad aktiviteter.

Ungkonferens 2022

Ungdomskommittén inledde juni månad med en konferens på Gullholmnen. Under konferensens tre dagar varvades föreläsningar, diskussioner och grupparbeten. Deltagarna diskuterade bland annat rollerna som kontakt- och skyddsombud och vilka möjligheter det finns till förbättringar på våra arbetsplatser. Under konferensen berördes även ämnet droger på jobb och hur vi kan stötta medlemmar som har hamnat i drogmissbruk. Konferensen besöktes också av VCVK:s nya ordförande Adrian Avdullahu som be-

rättade om de utmaningar vi har framför oss som klubb. Sammanfattningsvis kan man säga att alla 13 deltagare åkte hem med nya insikter och förhoppningsvis stärkta i sina roller.

Snacka pengar

En favorit i repris kan man säga. Likt förra året anordnade kommittén en utbildning på temat ekonomi. Ett tema som lockade tolv deltagare till höstens föreläsning på Arken. Under dagen fick medlemmarna nya kunskaper och tips om vardagsekonomi, pensions-sparande, bostadsköp med mera från gästande föreläsaren och tidigare förtroendevalda Jimmy Norén.

Introduktion för flexpoolen

Ansvaret för facklig introduktion för nya flexpoolare har även i år legat på kommittén. Att veta om sina rättigheter och vart man kan vända sig för att få hjälp är lika viktigt oavsett vilken slags anställning än har. Under året har kommitténs ledamöter träffat 343 personer.

UNGDOMSKOMMITTÉN

Ungdomskommittén har under 2022 bestått av följande förtroendevalda:

Jan Ripa, Verkstadsklubben
Sofia Rodin, Verkstadsklubben
Emil Björnholm, Monteringen
Veronica Svensson, Logistik
Johnny Kral, TC-Underhåll
Marko Jeremic, Pressverket
Else Wallman, Monteringen
Lilly Johansson, UBK

Jan Ripa
Ungdomsansvarig



Ser fortfarande ljus ut

Jag kan konstatera att det har skett en hel del förändringar inom bolaget. En del ganska självklara och en del kanske inte lika så självklara. Men det är dock förväntat när vi byter företagsledare. Nya ledare behöver bygga upp sin egna organisation utifrån sitt ledarskap.

Oavsett om man kommer in som ny VD i bolaget eller ordförande på klubben så är det utmanande tider. Oroligheter i vår omgivning som också direkt påverkar oss i vår vardag. Bakom oss lämnar vi två år som tvärbromsat den fantastiska utveckling vi haft på företaget. Men trots detta ser det fortfarande ljus ut för företaget.

Stor omställning

Det är i tider som dessa som prövningarna kommer för oss som anställda och medlemmar i den fackliga organisation, där företagen oftast kommer med stora sparpaket vilket direkt påverkar oss i vår vardag.

Det finns dock en skillnad denna gång, vi som industri befinner oss i en

omställning, omställningen till elektrifiering. Med allt vad det innebär!

Det är av vikt att den investeringsplan som ligger verkställs, trots utmaningarna som finns i samhället. Det är viktigt för Volvo som bolag.

Trygghet i organisationen

Nu har jag snart varit ordförande i ett år, det har varit många utmanande stunder under resans gång. Men jag finner trygghet i organisationen vi har, alla duktiga kontakt och skyddsbud, gruppstyrelseledamöter och kamrater i klubbstyrelsen som gör sitt yttersta för att hjälpa våra medlemmar.

Är medveten om att det är tufft att stå på banan och bygga bil, ett ledarskap som inte alltid är så förstående.

Det är då man vänder sig till sin fackliga organisation för hjälp och förväntar sig förändringar.

Representera medlemmarna

Vill understryka hur viktigt det är att vi som förtroendevalda gör vårt yttersta för att representera våra medlemmar på ett bra sätt.

Men vi är inte starkare än vad våra

medlemmar gör oss till, det viktigt att vi står upp för varandra.

Det som är rätt är rätt och det som fel är fel, vi har rättigheter och skyldigheter.

Möjligheten att förändra bygger på att vi är många som ställer sig bakom kraven.

Vill tacka för det år som har varit och det förtroende som jag fått, kommer alltid göra mitt yttersta för att förvalta det på ett bra sätt.

Adrian Avdullahu

Ordförande

Volvo Car Verkstadsklubb

Fördelaren

1 • FEBRUARI 2023

Volvo Car Verkstadsklubb, TK-porten,
418 78 Göteborg.
volvocarverkstadsklubb.se
Ansvarig utgivare: Adrian Avdullahu.
Chefredaktör: Michael Blohm. Telefon: 0707-173438.
Redaktion: Michael Blohm, Dan Karlberg och Ace Ivanovski.
Redigering & grafisk form: REDskapet.
Tryck: Billes, 2023.



IFMETALL
Volvo Car Verkstadsklubb, Göteborg