

Fördelaren



Stentuff avtalsrörelse är över

SIDAN 3



VOLVO CAR VERKSTADSKLUBB GÖTEBORG

Ett "priskrig" som kräver sina offer

Årets första kvartal har varit innehållsrikt på många sätt, både på gott och ont. Kriget i Ukraina är inne på sin 14:e månad och det är inte mycket som tyder på att det kommer ett avslut i närtid. Sorgligt nog de tragiska händelserna som utspelar sig blivit en allt mindre del av den vardagliga nyhetsrapporteringen. Ibland behöver vi påminna varandra att det faktiskt pågår ett krig i vår närhet.

Ett "priskrig" som utkämpats de senaste månaderna, och då tänker jag såklart på vår avtalsrörelse, har nått en fredlig uppgörelse. Vi har nu ett lägsta pris och prisökningstakt för vårt arbete definierat i ett centralt avtal med arbetsgivarorganisationerna, som dessutom ska vara normerande för svensk arbetsmarknad.

Arbetsgivarna var beredda att ge oss 2 procent och ville i vanlig ordning försämla våra befintliga avtal och villkor, men efter lite tryck från medlemskåren landade vi i den häraden vi krävt. Det blir inga reallöneökningar som vi är vana vid, men om allt går som vi hoppas och tror så kan det bli så nästa år. Men då hänger det också på övriga aktörer att ta sitt ansvar och hålla igen på prisökningar med mera, annars går det inte.

Ett annat pris i verkstan är vårt ackordssystem, MTM och PÖK, som vi bråkat om i lite drygt ett år nu. Här har vi inte gått i mål ännu utan förhandlar på övertid även här. Avtalet är prolongerat, som det så vackert heter, i en månad då vi trots våra olika inställningar känner att vi rör oss i rätt inriktning.

Även om vi befinner oss i en lågkonjunktur så är det just nu positivt för oss på Volvo att det går fortsatt bra i våra respektive verksamheter. Även om flertalet av de aviserade övertidshelgerna blivit inställda på grund av materialbrister, halvledarna gäcker oss fortfarande trots att covid nu förpassats till historien. Men det är långt ifrån bra, med hänsyn taget till att vi inte kan leverera våra bilar i tid, utan tappar istället produktion för varje vecka som går.

Det här är ju inget som vi i fabriken kan skuldbeläggas för, utan snarare en lednings- och planeringsfråga. Men hur vi än vänder och vrider på problemet finns det alltid en kategori människor som blir drabbade och får dra det tyngsta lasset. Alla som arbetar i produktionen. Förutsättningarna saknas för att göra vad som krävs, och frågan är om ledningen fokuserat på rätt saker?

Istället för växande staber, som jobbar vid sidan av och proffstyckare som talar om för oss hur vi borde göra saker fortare och mer effektivt, borde de ställa sig frågan hur kvaliteten blir bättre. Eller hur vi får igen tappad produktion genom att dra ned på personal och dumsnåla med investeringar för att uppnå omöjliga year end-mål.

Jag vill minnas när vi alla var överens om att rätt kvalitet i rätt tid gav bättre ekonomiska resultat, vilket är ganska logiskt faktiskt.

Michael Blohm
Chefredaktör

Bonusutbetalning med aprillönen

Bonusen för år 2022 är fastställd till 14 040 kronor och gäller ett fullt arbetstidsmätt. För att vara berättigad till bonus måste du även vara anställd på Volvo Cars den 1 april 2023.

Föräldraledighet räknas som arbetad tid, men sjukdom, VAB och smittbärarpenning som överstiger en månad innebär ett avdrag på bonusutfallet. För den som varit tjänstledig eller studieledig görs

ett avdrag från första frånvarodagen.

Även flexpoolare kan få ta del av bonusen, men då endast till 50 procent, det vill säga 7 020 kronor, förutsatt om man arbetat över 800 timmar under året 2022.

Bonusen betalas ut med aprillönen och är givetvis skattepliktigt, hur mycket som dras beror på hur mycket man tjänar på årsbasis.

Har du frågor är du välkommen att höra av dig till din gruppstyrelse alternativt till någon på klubben.



MENSKligare arbetsliv på Kvinnodagen

■ IF Metall Göteborg anordnade tillsammans med organisationen Mensen konferensdagen "Ett MENSkligare arbetsliv" på Internationella Kvinnodagen den 8 mars, en dag där vi belyste och uppmärksammade ojämställdhet och kvinnors situation i samhället och på arbetsplatsen. 80-talet deltagare diskuterade hur vi ska normalisera mens och bryta tabun

som finns, att vi behöver sprida kunskap i ämnet och hur vi ska arbeta med frågan på våra arbetsplatser.

Mer information finns på www.mensen.se och på www.ifmetall.se.



Stentuff avtalsrörelse nu över

– Vi visste att det skulle bli tufft och ett tag kändes det som vi skulle landa i en konflikt då vi stod väldigt långt ifrån varandra, berättar Marie Stenquist som suttit med i den centrala förhandlingsgruppen under avtalsrörelsen.

– Men tillsammans har vi lyckats pressa tillbaka arbetsgivarnas krav om försämringar och landat på en godtagbar nivå för de kommande åren.

Den här avtalsrörelsen har inte varit en dans på rosor, speciellt när det står så mycket på spel. En skyhögt inflation med rejält höjda levnadskostnader betyder extra hög press på facken inom industrin att leverera med tanke på att avtalet kommer vara normerande för svensk arbetsmarknad i stort.

Reaktionerna på det så kallade märket har varit blandade men det trots allt finnas en acceptans för lönenivåerna i det tvååriga avtal som nu tecknats, utifrån att det är nödvändigt för att pressa tillbaka inflationen. Ekonomiska bedömare räknar med att vi ska se en tillbakagång som redan under andra året kan innebära reallöneökningar igen.

Städer undan försämringar

– Men vi får inte glömma att det är två parter som ställer krav. Facken kräver högre löner och förbättrade villkor och då kan vi ju lista ut vad motparten kräver. Alla dessa olika förslag behöver



hanteras innan vi landar i diskussion om kronor och ören och att medlarna tar över taktpinnen, förklarar Marie.

– Det kan handla om skrivningar som kan rucka på maktbalansen i våra centrala avtal som reglerar allt från övertider till inflytande över arbetstider eller villkor kring anställningsformer med mera.

Hänsyn till lägsta lönerna

I den nya överenskommelsen är även extra hänsyn tagen till de med allra lägst löner, och som har det svårast just nu. Avtalen innehåller en särskild höjning av avtalens lägsta löner med 1 350 kronor från den 1 april 2023.

Från den 1 april 2024 innehåller avtalet en låglönesatsning där arbetsplatser eller branscher med anställda som tjänar under 28 211 kronor per månad (det så kallade "knät") får en procentuellt högre lönepott att fördela.

De avtal som slutits är preliminära och ska godkännas av respektive förbund. För IF Metalls del är det förbundsstyrelsen som fattar beslutet,

efter att det hållits ett avtalsråd den 13 april. Men att de skulle säga nej är inte troligt.

Förbereder inför koncernförhandlingar...

– Nu när vi har det centrala avtalet på plats skall vi börja förhandla om allmänna villkor som är övergripande för hela koncernen i Sverige, som till exempel restid, friskvårdsbidrag, semester, företagspension och så vidare, där det blir lika oavsett om du jobbar i Göteborg eller Olofström.

...därefter lokala löneförhandlingar

– Varje ort förhandlar utefter sina egna lönesystem, vi bär även med oss de lokala kraven vi fått från medlemmarna via våra gruppstyrelser, samt om det finns förslag på andra satsningar som vi ska ta med.

Avtalet i korthet

Avtalsperiod: Avtalet gäller under perioden 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Avtalets värde: 7,4 procent fördelat över två år. 4,1 procent för 2023 samt 3,3 för 2024 varav 0,2 avsätts till delspension.

Låglönesatsning: Avtalets lägstalön höjs med 1 350 kronor under första årets. Samt en extra låglönesatsning "knät" för låglönebranscher under andra året.

Höjda tillägg: OB tillägg och övertidstillägg höjs den 1 april 2023 med 4,1% samt 3,1% från och med 1 april 2024.

Närmar oss avtal om prestation för VCT

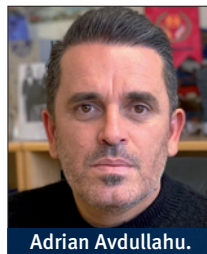
– Det har varit en lång process och det finns fortfarande ett antal frågetecken som behöver rätas ut, men vi börjar se formerna för ett nytt avtal om prestation (PÖK).

– Även om tiden börjar bli knapp så är inte tiden det viktigaste utan att vi utformar en prestationsöverenskommelse som håller och som vi kan leva med en längre tid framöver, säger Adrian Avdullahu, ordförande för Volvo Car Verkstadsklubb.

MTM, SAM, PÖK, Sista chansen, Grindsstruktur. Allt har legat uppe på

bordet för diskussion under de senaste tolv månaderna. Stundtals har det varit riktigt irriterat och dålig stämning när vi diskuterat högt och lågt om allt från klockning och hur vi utformar våra balanser, ibland har det varit riktigt frustrerande. Med tanke på att vi kommer från olika håll och har helt olika ingångar och viljor.

– Mycket har handlat om brist på



kunskap som satt käppar i hjulen under våra diskussioner. Men det är komplicerat och vissa insikter behöver helt enkelt få växa fram under tid så vi ser samma saker och förstår varför vi behöver ha avtal som reglerar arbetsmängden.

– Det gamla avtalet löpte ut den 1 april, men vi gör bedömningen att vi kan hitta fram till en gemensam lösning. Därför är vi överens om att förlänga avtalet en månad och förhandlar vidare så länge vi rör oss i rätt riktning. Förhoppningsvis kan vi redovisa ett nytt avtal inom kort, avslutar Adrian.



Abdirzak Bouzoubae.



Stefan Ahlberg och Jenny Ohlson Hagby.



Daniel Johansson och Anna Lindeborg.

Hemmaplanslösningar mot kriminalitet i samhället

Klubben och utbildningskommittén brukar varje år anordna speciella temadagar med relevanta samhällsfrågor, som Grooming och Lyxfällan. Nu senast i december genomfördes en konferensdag som handlade om kriminalitet i samhället.

Denna gång var det inbjudna föreläsare från företaget, socialtjänsten, polisen och den fackliga organisationen som gick igenom vilka utmaningar vi ser i samhället idag och hur det återspeglas på vår arbetsplats.

Johanna Olsson, från HR-organisationen Volvo Cars:

– Efter bilbomben den 18 april 2019 har företaget börjat arbeta mer med frågor om våld och har även skapat ett safe workplace-nätverk tillsammans med Labour, Health and safety, Unionen, Ledarna och IF Metall.

– Företaget, Feelgood och fackförningarna arbetar tillsammans för att vi ska få en tryggare och säkrare arbetsplats. Utmaningarna kan variera mellan fabrikerna och förutom att utbilda chefer i första hjälpen och hantering av hot och våld så finns polishundar, slumpmässiga drogtestar, skälighetsbedömningar vid misstanke om drogpåverkan, utökad support från Feelgood på natten, HR-support dygnet runt.

Johanna tipsar om att på intranätet kan man hitta Tell Us. Detta är en anonym rapportlinje för alla som arbetar inom Volvo Cars där du skickar in om du ser något som du uppfattar som fel på arbetsplatsen.

Stefan Ahlberg, lärare, och Jenny Ohlson Hagby, socionom Ung öst:

– Socialtjänst, skola, polis och fritid (SSPF) är ett samarbete dessa organisationer emellan med syftet att bidra till en positiv utveckling för ungdomar som har eller riskerar att hamna snett.

Läs mer om samarbetet mellan socialtjänst, skola, polis och fritid (SSPF) genom att använda QR-koden.



– Målgruppen är barn mellan 10 och 24 år och deras upptagningsområden är Bergsjön, Kortedala, Gamlestaden och Utby, där Bergsjön är ett särskilt utsatt område. Målet med verksamheten är en fungerande skolgång och ett liv fritt från kriminalitet och droger.

– Det vanligaste är att en förälder, vårdnadshavare eller någon annan vuxen kontakter myndigheterna för att det finns oro för barnet eller ungdomen. Ju tidigare detta fångas upp desto bättre. Bakgrunden till varför samarbetet kom i gång var att det skedde mycket oroligheter bland ungdomar med stenkastning, bilbränder och våld mot uniformsbärare.

Social sekreteraren är spindel i nätet för socialtjänst, skola, polis och fritid.

Vad tyckte du?

Goran Cankulovski, från logistik TA, du deltog i konferensen, vad tyckte du?

– Bra att höra om vad som händer och få möjligheten att få prata med HR hur de tänker. Jag frågade bland annat om droghunden som går runt i fabrikerna. I TA har personalen skyddsutrustning som flamsäkra kläder medan den stackars hunden helt saknar skyddsutrustning, som till exempel väst och skor. Vi pratade även om stölder ute på parkeringen.

– Bra tips, det där om Tell Us, som är ett rapporteringsverktyg på intranätet. Det

hade jag inte hört talas om innan. Även intressant att höra hur polisen jobbar och deras samarbete med socialtjänsten och skolan.

Varför sökte du?

– Det lät intressant. Jag trodde det skulle handla mer om kriminalitet på utsidan men jag är nöjd med dagen.

Något speciellt du bär med dig från konferensen?

– Den var givande och spännande. Jag fick en annan bild av hur socialtjänsten fungerar som var mycket mer positiv än jag tidigare upplevt.

Skulle du rekommendera konferensen?

– Ja, verkligen.





Johanna Olsson.

De får in en orosanmälan sedan startas en utredning där det måste finnas en åtgärd. Socialtjänsten har inte som mål att direkt placera bort barn utan vill testa att jobba på hemmaplan innan eventuell omplacering sker. Skolan kan vända sig till social sekreteraren om de undrar om de ska polisanmäla barn, då får de kolla om de är en händelse eller om detta sker uppreparande.

SSPF har metodutveckling för att lära sig nya sätt att hantera jobbet där psykisk ohälsa, arbete och sysselsättning, hedersrelaterat våld och förtryckt.

Daniel Johnsson, polisen, och Anna Lindeborg, utvecklingsledare Socialförvaltningen Hisingen:

Daniel och Anna samverkar med olika aktörer för att öka tryggheten och minska kriminaliteten på Hisingen. En gång i månaden träffar de representanter från fritidsgårdar och rektorer som lyfter upp oro över vissa ungdomar för att få hjälp. För att de olika insatserna ska kunna samarbete så behövs ett samarbete från föräldrarna i fråga.

– Under 2011–2022 skedde det 139 skjutningar med totalt 22 dödsoffer. Över 300 individer boende i Biskopsgården och Backa skapar otrygghet i området.

– Hot spots: Ett av deras arbetssätt är att visa sig i oroliga områden i cirka 15 minuter utanför bilen. Polisen har sett att de minskar med anmälningar och larm vid detta arbetssätt.

Abdirzak Bouzoubae, vice huvudskyddsombud Volvo Car Verkstads-klubb:

Tillsammans med klubbens huvudskyddsombud, Carlos Rebelo Da Silva, samarbetar de med företaget om att ta fram en drogpolicy, användandet av polishundar och polisen närvaro på vår arbetsplats.

– Det är en oroväckande trend med ökat våld på arbetsplatsen, bilbränder på Volvo Cars parkering med mera.

Bygger framtidens elmotorer i Skövde

Det har gått ett par år sedan motorfabriken i Skövde lämnade Volvofamiljen för att kunna bygga bensinmotorer i Aurobays regi. Men nu har Volvo Cars valt att bygga upp en helt ny produktionslina i en av de gamla lokaler för tillverkning av elmotorer av typen MEP Gen 2 – och planen är att växa.

Elmotorer är framtiden och i sektionen H-plant i fabriken, pågår jobbet för fullt att färdigställa motorlinen. Om allt går som planerat är tanken att utöka kapaciteten till två produktionslinor där man även kommer nyttja Sektion S-plant för att montera nästa generations elmotorer, MEP Gen 3.

500 anställda

Verksamheten går under namnet VCPC, som är en förkortning för Volvo Cars Propulsion Components, MEP är produktbeteckningen och står för Modular Electric Propulsion och GEN för Generation. Idag levererar man färdigmonterade elmotorer till Charleston och Gent, men ambitionen för framtiden är att expandera.

I skrivande stund är de totalt 55 anställda och majoriteten av dessa har rekryterats från Aurobay. VCPC förväntas nå full kapacitet till hösten 2024 och kommer då, förutsatt att allt går enligt planerna, vara mer än 500 anställda i denna verksamhet. Detta är vi naturligtvis väldigt glada över då detta skapar jobbtillfällen för Skövde-regionen.

Göteborg stöttar starten

Klubben i Göteborg beslutade att inleda samtal inom organisationen för att se över möjligheterna att företräda medlemmarna i Skövde då de idag saknar en lokal fackklubb. Trots fabriken geografiska placering tillhör de anställda Göteborg, vilket gör att de har möjlighet att ta del av medlemsförmåner från Volvo Car Verkstadsklubb. Inledningsvis har samtalen med ledningen på VCPC varit po-



Amanda Skoglund.

sitiva och klubben har förhandlat fram ett nytt lönesystem och sitter i slutförhandlingar om ett nytt arbetstidsavtal för den nya enheten.

Spännande resa

Det finns ett lokalt huvudskyddsombud på plats samt ytterligare tre förtroendevalda i form av skyddsombud samt kontaktombud som är verksamma lokalt. Vår ambition är att stötta med allt vi kan för att ge de lokala förtroendevalda och medlemmar en stabil grund för att stå på för att i förlängningen kunna bilda en egen verkstadsklubb.

Amanda Skoglund, är lokalt huvudskyddsombud för VCPC:

– Jag tycker att resan vi håller på att göra är väldigt spännande. Det är intressant att vara en del av detta samt följa hur allt utvecklas. Vi går ifrån att vara en liten grupp som bara går på dagtid till att vi ska vara cirka 150 personer fördelade över olika skift.

– Vi får även vara med när generation 3 ska startas i gång och se den delen utvecklas. Det är ett stort steg. För mig själv innebär det att jag får ökade kunskaper i rollen som huvudskyddsombud. Så jag har många lärorika år framför mig, berättar Amanda.

Viktigt att vi aldrig ger oss när något inte är tillräckligt bra

Aleksandra Siljegovic, är lokalt huvudskyddsombud i TC. Hon är uppväxt i Bergsjön i Göteborg och har varit anställd på Volvo Personvagnar sedan 2001.

Innan Volvojobbet hade hon arbetat inom hotellbranschen, men där var det sämre lön och villkor. Aleksandra ville tjäna ihop lite mer pengar och sökte sig till Volvo för att tjäna ihop till en buffert, för att göra något annat i livet. En av drömmarna var att öppna en skoaffär då skor än idag är ett stort intresse hos Aleksandra. Så hon började på 1:8 kväll med att montera baksäten, vilket än idag är Aleksandras hemtillhörighet.

Skrämmande i början

Efter några år på Volvo ställde Aleksandra upp till skyddsombudsval men blev inte vald då någon påpekade "att hon kanske var för snäll". Men 2008 var det en arbetskamrat som skrev upp Aleksandra och då blev hon vald.

Berätta om din utvecklingsresa?

– Rollen som skyddsombud verkade intressant men samtidigt lite skrämmande, menar hon. Att föra fram sina kamraters frågor och möta företagsrepresentanter som verkade pålästa, kunniga och säkra på det dom sa och hävdade. Samtidigt hade de ju alla olika chefstitlar som man reagerade på.

– Men allt efter som tiden gick märkte jag mer och mer att det företags representanter sa inte alltid stämde. Jag gick en del fackliga och arbetsmiljöutbildningar och kollade ofta upp det som företaget påstod och märkte att jag ofta hade mer kunskap än företaget i många frågor.

– Så mitt tips till förtroendevalda och skyddsombud idag är att kolla upp saker, stämmer verkligen det chefen säger eller gissar bara personen och verkar självsäker.

Samordna, stötta och utveckla

Nyligen blev Aleksandra utsedd till LHSO, det vill säga lokalt huvud-



Aleksandra Siljegovic.

UPPDRAGET LOKALT HUVUDSKYDDSOMBUD

skyddsombud för C-fabriken i Torslanda, av Volvo Car Verkstadsklubb. Hennes uppdrag är att, utifrån de riktlinjer klubben, förbundet och Arbetsmiljöverket satt upp, samordna, stötta och utveckla skyddsverksamheten lokalt i TC.

Beskriv en vanlig dag på jobbet?

– Jag börjar med att se över kalendern, vilka möten och ärenden som skall avhandlas. Till detta finns också en handlingsplan med ärenden på sådant som är mer och mindre akut för att kunna prioritera.

– Varje vecka träffar jag skyddssamordnare från de tre gruppstyrelserna i TC för att tanka av och ge stöttning i

det lokala arbetsmiljöarbetet. En gång i månaden ser man över skyddsutrustningar för bland annat kemikalier. Vissa frågor lyfts till AMK, arbetsmiljökommittén för TC, där fabrikschefen deltar som är ansvarig för vår arbetsmiljö.

Ergonomi och uppföljning

– Pågående projekt och förändringsarbeten är också ett område där huvudskyddsombud tillsammans med samordnande skyddsombud är involverade. Jag sitter med i referensgrupp Vision som är kopplad till de förändringar som sker i TC. Ergonomi och uppföljning av nya Pre-trim är något som just nu är fokus på beträffande arbetsbelastning och stress.

– AMD, arbetsmiljödialog är ett annat forum där samordnande skyddsombud träffar lokala skyddsombud på specifik avdelning för att hjälpa och stötta i det lokala arbetet.

– I dessa forum är viktigt att vi markerar, aldrig ger oss när vi upplever att något inte är tillräckligt bra, säger Aleksandra.

Jobba proaktivt

Vad tror du om framtiden?

– Passivitet är något som oroar mig, säger

Aleksandra. Risken att vi bara tänker på mig och mitt och förblir passiva och tysta, drabbar oss alla i längden. När det individuella tänket tar över och vi inte ställer gemensamma krav försvaras allas våra möjligheter.

– Vi behöver jobba proaktivt och det går om vi gör det strukturerat. På samma sätt som arbetsgivaren. De gör hela tiden åtstramningar, arbetar med Lean-concept med mera, för att pressa ut ytterligare arbete genom rationaliseringar.

– Vi behöver vara på tårna när vi ser försämringar av vår arbetsmiljö. Det måste vi göra som ett kollektiv. Sätta ner foten, och lyfta frågor som inte känns OK. Här behöver alla ta ansvar, reagera och agera, avslutar Aleksandra.



Framtidsfullmakt – en extra trygghet

Vi lever i en digitaliserad värld och alla tjänster vi behöver av samhället finns numera tillgängligt via internet och i våra mobiltelefoner. I mobilen har vi även Bank-id som vi kan använda till att legitimera oss och utföra alla möjliga ärenden på några minuter.

Teknologin har verkligen gjort stora framsteg och gjort våra liv enklare och snabbare. Men tänk om du glömmer av allting? En stroke eller en olycka som gör att du hamnar i koma och när du vaknar har glömt alla dina lösenord och koder?

Ta hand om dig själv

En Framtidsfullmakt är ett nytt, personligt alternativ till god man och förvaltare. Genom detta juridiska dokument kan du själv välja vem eller vilka som ansvarar för dina personliga och

ekonomiska intressen om du blir sjuk eller av annan anledning inte längre kan fatta egna beslut. En fullmakt för din framtid gäller däremot inte vid beslut som rör medicinsk vård eller tandvård.

Varför upprätta en framtidsfullmakt?

1. Välj någon du litar på

Om drabbats av åldersdemens eller om en olycka inträffat, kan det vara för sent. Med framtidsfullmakt väljer du vem som har befogenhet att fatta viktiga beslut och inte låta styras av en slumpmässigt utvald god man. Välj istället själv någon som du litar på, en nära vän eller anhörig.

2. Underlätta för anhöriga

Innan en god man eller förvaltare har utsetts står ofta anhöriga utan rättsliga möjligheter att hjälpa den som inte längre kan fatta egna beslut. Därför kan framtidsfullmakten innebära en trygghet även för dina anhöriga, att

veta vem eller vilka som har ansvar för dina personliga och ekonomiska intressen.

3. Börjar gälla direkt

En vanlig fullmakt riskerar att förlora sin giltighet om fullmaktsgivaren har tappat sin förmåga att fatta självständiga beslut, något som exempelvis kan inträffa vid demens. Därför är det klokt att gardera sig med en framtidsfullmakt, som också börjar gälla vid tidpunkten som den skrivs.

4. Ta hjälp av jurist

Du som har Juristförsäkring via Folksam kan kontakta Familjens Jurist så hjälper dom dig skriva en Framtidsfullmakt åt dig. Dina 15 timmar i Juristförsäkringen räcker gott och väl för ändamålet. Saknar du Juristförsäkring så går det även att göra online och skicka in för 1 195 kronor, eller tillsammans med en jurist för 3 990 kronor.

Gardera dig med framtidsfullmakt innan det är för sent.

Förändringar av pensionsåldern

■ Från och med 2023 är 66 år den nya riktåldern för att gå i pension. På www.minpension.se kan du räkna själv och göra en prognos för din tänkta pension.

Behöver du hjälp med en pensionsgenomgång kan du prata med den försäkringsansvarige i din gruppstyrelse eller i verkstadsklubben.

Sammanfattning

	Allmän pension	Tjänstepension
Från när?	62 år 63/64(2020 -2026)	55 år (kan variera)
Hur länge?	Livet ut	5-20 år eller livet ut
Ansökan?	Ansök själv hos Pensionsmyndigheten	Ofta automatiskt vid 65 år. Ansök hos försäkringsbolaget
Hela eller delar?	25, 50, 75, 100%	Ofta 100% (kan variera)
Flexibilitet?	Slå av/på och höja/sänka	Går ej att ändra
Familjen?	Efterlevandeskydd	Återbetalningsskydd
Skatt?	Du kan behöva jämka och betala in mer skatt	Du kan behöva jämka och betala in mer skatt



Verkstadsklubben på studiebesök på Kulen.

Erfarenhetsutbyte på SKF

I februari var vi ett gäng förtroendevalda från klubben och från logistikens gruppstyrelse som ägnade en dag åt att besöka klubben på SKF och se fabriken. Under dagen fick vi möjlighet att ta del av deras erfarenheter kring allt från hur de organiserat arbetet i takt med den stora teknikutvecklingen som skett inom deras bransch. En nyttig övning som nog uppskattades av båda klubbarna.

– Vi har mycket att lära av varandra, menar Adrian Avdullahu. Inte minst när det gäller hur vi hanterar tekniksprånget med automation i så kallade super-liner och självkörande truckar med mera.

– Vi är mitt i ett sådant tekniksprång själva just nu och vi kan dra nytta av hur andra större företag löst utbildnings- och utvecklingsfrågor, med tanke på att det berör så många människor.



Det finns mycket intressant att se på SKF...

Klubbens ordförande Zarko Djurovic tog emot oss och berättade hur de tillsammans med företaget hittar vägar för att möta framtida utmaningar. Vi hade även möjlighet att träffa högsta ledningen i Göteborg som bekräftade deras gemensamma strävan.

Fokus på materialhantering

Vid detta besök låg vårt fokus främst på logistikavdelningen och hur de hanterat omställningarna med självkörande truckar och automatiserade lager med mera. I den fabriksdel som vi besökte fanns i stort sett bara självkörande truckar och materialbärare som följde slingor i gångarna vilket innebär att de som tidigare körde truckarna, nu istället får sköta om programmering och lättare underhåll av truckarna. Tyvärr är det förbjudet att fotografera inne i lokalerna.

På SKF har de fokuserat mycket på befattningsutveckling. För att lyckas med utbildningsinsatserna krävs att

det avsätts tid för att sätta sig på skolbänken eller validering av tidigare kompetenser. Men företaget har även byggt lokala learning-center som ligger i anslutning till de olika produktionsanläggningarna. Här får varje enskild anställd en möjlighet att stärka sina kompetenser utifrån behovet i fabriken.

Löna sig att kompetensutvecklas

Efter varje befattningssteg de tar i sin utvecklingstrappa belönas de med olika grader av kompetenstillägg på sin lön. Så på SKF lönar det sig både för företaget och den enskilde att kompetensutvecklas med andra ord. I takt med att produktionen förändras så utvecklas medlemmarna på golvet för att kunna ta nya arbetsuppgifter.

– Det här är delar vi behöver se över och utveckla hos oss i Torslanda, istället för att montörer och logistikerna ska riskera att bli överflödiga, menar Adrian som var mycket nöjd med besöket.

Fördelaren

2 • APRIL 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.



Klubben finns på Instagram

■ Det är viktigt att synas och finnas tillgänglig där medlemmarna finns, som facklig organisation. Därför har klubben nu även startat upp ett Instagram för att stärka vår närvaro inom sociala medier utöver Facebook.



Adressen är:

@vovocarverkstadsklubb