

NUMMER 3 • JUNI 2024

Fördelaren



Så kan gravida fortsätta jobba



VOLVO CAR VERKSTADSKLUBB GÖTEBORG

Makten viktigare än sanningen?

Trolltider i Rosenbad! Nu handlar det inte om någon oskyldig och gullig julkalender utan något verkligen uppseendeväckande i dessa tider av valarbete och behovet av riktiga fakta som ska ligga till grund för framtida politiska beslut. Denna gång i det viktiga EU-valet.

Jag vet inte vad som upprört mest, att vi äntligen fått ett kvitto på att det som många misstänkt är sant. Det vill säga att ett riksdagsparti med direkt inflytande i regeringsmakten "med berätt mod", som en del högtravande politiska ledare brukar uttrycka sig, anställt nättroll för att vilseleda svenska folket via anonyma konton på sociala medier som jobbas fram i deras egna avlönade trollfabrik.

När så sanningen uppdragats hävdar de barnsligt nog att de inte kommer att sluta med det, utan att alla andra bara är avundsjuka för att de inte är lika framgångsrika i sina kampanjer. Att det dessutom bara handlar om humoristiska TikTok-inlägg och memes som är speciellt populära att sprida av den yngre generationen. Eller hur?

SD har konstant förnekat sina nättroll. Vi har haft en sådan här debatt tidigare, men då var det ett land lite längre österut som stod i fokus, som producerade fake-news för att misskreditera och förlöjliga sina politiska motståndare. Twittermästaren Trump gjorde likadant tills han slutligen blev avstängd från plattformen. Får väl kalla honom X-presidenten då med tanke på att Twitter bytt namn till X.

Vilseledande nyhetskanaler med sina "Fake news" är det numera det största säkerhetshotet i demokratins historia. Ett cyberkrig med påverkankampanjer som vi med alla medel måste bekämpa. Det är viktigt att var och en tänker källkritiskt och inte delar vidare information med ett tvivelaktigt ursprung. I synnerhet när det är uppenbart att informationen har ett skadligt syfte. Jag minns strax innan valet 2022 när SD blev utpekade som ett säkerhetshot mot Sverige utifrån misstankar om både trollfabriker men även att de ofta försvarade Putins agerande. Men det saknades bevis.

Istället för en livlig debatt om botgöring och hur vi säkerställer fakta har vi idag debatt som handlar om vilka metoder som använts för att avslöja missförhållanden. Om vi ska tolka tystnaden från Tidö-partierna, så är deras uppfattning den rakt motsatta idag. Annars hade det tagits ett tydligt avstånd, men det ska fortsätta daltas med SD, för faller samarbetet så faller deras regeringsunderlag. Regeringsmakten är alltså viktigare än sanningen! Ska bli intressant att följa efter att EU-valet avgjorts.

Men nu närmar sig semestern och vi tar en time-out från dagliga rutiner för lite välförtjänt vila och återhämtning. Därför vill jag passa på att önska alla en härlig sommarsemester och på återseende till hösten.

Michael Blohm
Chefredaktör

Tills arbetet skiljer oss åt...

... är en kampanj för att lyfta fram de höga dödstalen i arbetslivet. Förra året var det fler som dog på grund av sitt arbete än av det omtalade skjutvåldet inom kriminella gäng. Men ändå blir det knappt en rubrik i dagstidningen. Helt ofattbart!

Det borde vara en mänsklig rättighet att få komma hem oskadd efter en arbetsdag. Allvarliga incidenter eller i värsta fall dödsolyckor i arbetet är den yttersta konsekvensen av ett dåligt arbetsmiljöarbete.

Offras på effektiviseringens altare

Arbetsgivarnas inställning verkar vara att vi industriarbetare är någon slags förbrukningsvara. Skulle inte vi också vara värda en arbetsmiljö i där vi och våra familjer kan känna sig trygga?

Det är heller inte acceptabelt att vissa arbetsgrupper kan offras på effektiviseringens altare, medan andra högre värderade grupper premieras av den anledningen att de driver just den linjen.

Som medlemmar i ett fackförbund skall vi aldrig acceptera att någon av våra arbetskamrater förlorar sitt liv på grund av att oseriösa arbetsgivare via rationaliseringar och ökad stress, bristande riskbedömningar, eller slarv med upplärning eller skyddsutrustning vållar dessa olyckor.

IF Metalls arbete med lokalt valda och utbildade skyddsombud som arbetar med att säkra och upprätthålla en god arbetsmiljö är avgörande för att motverka olyckor och dödsfall. Här är det viktigt att skyddsombudet får det stöd och support som behövs av sina arbetskamrater i uppdraget.

Trenden måste brytas

Arbetsgivarna har det juridiska och faktiska arbetsmiljöansvaret, därför är det till din närmaste chef du skall vända dig när du vill anmäla incidenter, brister i arbetsmiljön och upptäckta faror. Ta även hjälp av skyddsombudet på din avdelning som är din representant och supportorer vid frågor, skadeanmälan, förändringar på arbetsplatsen, skyddsronder och följer upp att åtgärder vidtas när det krävs.

Den negativa trenden med ökad stress och ohälsa inom bygg och industrisektorn måste brytas. Då behöver vi hitta alternativ som väger upp den snedbelastningen. Det finns alternativ och förslag på åtgärder för att vända trenden, men dessa möter hårt motstånd hos arbetsgivarna som anser att kostnaden är för hög. Oavsett om det handlar om förändrade arbetstider, arbetsväxling eller kompetenshöjande insatser i arbetslivet och fler karriärmöjligheter är det aldrig jämförbart med ett förlorat liv.





Några av deltagarna från Volvo Cars.

Vill lyfta fram kvinnornas pensioner

Orkar jag ända fram till pension? Räcker min pension att leva på? Pensionstiden borde vara något att se fram emot med glädje. Men många av kvinnorna inom industrin tror inte att de kommer orka arbeta till pensionsåldern. Något är fel-skruvat i dagens pensionssystem.

Ett välkänt faktum är att kvinnor i allmänhet har en lägre pension i jämförelse med män. Det här beror på en rad olika faktorer, till exempel att:

- kvinnor som grupp har lägre lön
- kvinnor oftare arbetar deltid
- kvinnor tar ett större ansvar för föräldraledighet
- kvinnor tar ett större ansvar för vård av barn och vård av nära anhörig.

2023 startade IF Metall en pensionsutredning som delvis kommer att undersöka kvinnors pension inom industrin, vilket ger förbundet en helt ny möjlighet att arbeta med industri-kvinnors pension.

I dag går kvinnor inom IF Metall i pension tidigare än män inom IF Me-

tall. Skillnaden är cirka 0,6 år, vilket innebär att kvinnor går i pension i genomsnitt när de är 63,5 år.

IF Metall Göteborg anordnade en konferensdag den 8 mars, som är Internationella kvinnodagen, på SKF där 70 deltagare var med varav 43 personer var från Volvo Cars.

Dagen innehöll bland annat uppkoppling mot förbundet och deras webinarium, deltagande av Kerstin Kamp som arbetar på Min Pension, genomgång av dagens föräldraförsäkring samt lite annat smått och gott.

Vad tyckte du om seminariet?

Sara Girao Holm är 33 år och arbetar inom Volvo Cars på TB RAM som underhållsingenjör.

– Jag tyckte att dagen var väldigt bra, även om jag inte förstod riktigt allt som sades om pensionen.

Vad tyckte du om dagens ämne: En jämställd pension?

– Viktigt, jag har så många år kvar till pensionen. Det är mycket man kan hinna göra och saker som kan hända innan dess. Det pratas inte om hur mycket regeringen kan vara med och påverka.

Vad tar du med dig från dagen?

– Jag är engagerad och vill lära mig mer. Jag vill ta rätt beslut för min egen situation, denna dag gav verktyg för hur jag kan tänka och vart jag kan börja.

–Kommer du söka fler fackliga utbildningar?

– Jag har en hel lista med utbildningar jag vill gå!

Skulle du rekommendera andra att söka fackliga utbildningar?

– Ja!



Hassan Jaamour är 38 år och arbetar inom Volvo Cars på helgskiftet i TA på en avdelning som heter sidoline.

– Jag tycker det är jättebra, man får en första aning om pensionen och hur man kan tänka för att planera framöver. Ett väldigt intressant ämne för att upplysa om skillnaderna i lön och pensioner mellan män och kvinnor, samt vilka olika bidrag och ersättningar man kan söka.

– Vad tar du med dig från dagen?

– Att kolla upp och kartlägga sin framtida pension. Besöka både minpension.se och pensionsmyndighetens hemsidor, men även starta eget sparande just för pensionen. Se hur ens egna allmänna pension och tjänstepension fungerar.

Kommer du söka fler fackliga utbildningar?

– Absolut!

Skulle du rekommendera andra att söka fackliga utbildningar?

– Självklart, alltid givande att gå fackliga utbildningar.



Nytt prestationsavtal rullas ut inom VCT

I början av april kunde vi informera att efter drygt två år av förhandling hade fack och företag äntligen lyckats enas om ett prestationsavtal som är gällande för VCT-produktion från och med den 1 maj i år.

Just nu pågår det en utrullning av information till alla medarbetare och chefer som omfattas och det finns även ett antal utbildningsinsatser för berörda funktioner inom fack och företag som behöver komma plats för att ställa om utifrån de nya förutsättningarna.

– Det känns skönt att äntligen vara i hamn med ett avtal, och det här blir en välkommen omstart efter en lång period av ovisshet om vad som ska gälla framgent, både vad gäller våra balanseringsregler och hur vi säkrar vår arbetsmiljö i förändringsarbetet, kommenterade Adrian Avdullahu, ordförande i Volvo Car Verkstadsklubb.

– Det som vi känner oss mest trygga med är att vi behåller grunderna i MTM-systemet och är överens om vilka regler som är gällande kopplat till tidmätning och hur vi tar fram våra balansupplägg.

– Men det har också varit viktigt från klubbens sida att lyfta in frågor om det utvecklande arbetet, lagutveckling och ett hållbart arbetsliv fram till pension, och allt detta kommer vi att återkomma längre fram, förklarar han.

Varför är ett avtal så viktigt?

Det är relativt få industriföretag som idag har ett kostnadsberäkningssystem som vi har. Det var vanligare förr med tidsstudier för att beräkna ackord och lönesättning utifrån vad som producerades. Men på senare år har automationen, och rationaliseringar i synnerhet med tanke på utvecklingen digitala system för övervakning av pro-

cesserna, varit drivande för att ta bort MTM-systemet, då det från arbetsgivar sidan kan upplevas som en begränsning eller till och med hinder att nå uppsatta mål.

En bra kompromiss

– Att vi landar i en ny PÖK ser vi som en bra kompromiss från bägge sidor. Företaget drar nytta av en förutsägbart beräkningsmodell för bemanningsåtgången och lönekostnader i produktionen. Vi har en fördel av att kunna vara med i förändringsprocessen samtidigt som vi upprätthåller våra två viktigaste lagar, MBL och arbetsmiljölagstiftningen med relevanta checklistor och en tydlig förhandlingsordning som gäller vid oenighet. Samtidigt har vi som facklig part tillgång till alla system och tidsunderlag samt möjlighet att följa upp enskilda balanser på samma sätt som tidigare.



Adrian Avdullahu.

Change point process ersätter

– Vi har länge använt oss av ASG-forum för lokala arbetsmiljöfrågor att samverka i. För oss är det viktigt att de som arbetar i produktionen dagligdags är de som är med och utformar lösningarna på bästa sätt. Det ska vi fortsätta med, säger Adrian.

– Nu förstärker vi med tre ytterligare nivåer samt en eskaleringsmodell där vi är överens om att syftet är att lösa problemen för de som arbetar där, inte att tvista i alla frågeställningar. Innan var tiden en faktor i grindssystemet, men nu fokuserar vi från bägge håll på att göra omställningen när vi är redo och alla förutsättningar för att göra det på ett säkert och kvalitetssäktrat sätt är på plats.

– De handlingsplaner som upprättas

i ASG kommer automatiskt att eskaleras ända upp till platschefs nivå om inte punkten blir omhändertagen utifrån en bestämd tidsaxel vilket är ytterligare en trygghet då vi tidigare gått in i en omställningsprocess med en "ryggsäck" av gamla tvistefrågor som inte blivit utlösta.

Fast prestation istället

– En av de stora förändringarna i ny PÖK är hur vi räknar maxbeläggningen. I det nya regelverket har vi begränsat företagets möjlighet att som tidigare höja arbetstakten och lägga på mer jobb (så kallad peak-prestation) på vissa balanser för att höja den genomsnittliga beläggningen i laget, förklarar han.

Från och med den 1 maj får den teoretiska beläggningen inte överstiga 100 procent per balans, vilket innebär att de arbeten som idag har högre beläggning behöver göras om.

Fasta stoppositioner (FSP) ersätter tidigare SBS-systemet.

En annan nyhet är uppmärksningen av balanserna som ska underlätta för montören att arbeta inom sitt stationsområde. I det gamla systemet var det anläggningen själv som stannade vid "överbalansering emot 7 meters-regeln. Det som nu gäller istället är, att om bilen passerat en viss gräns så ska montören dra i andon och bilen stannar vid nästa FSP om inte montören fått hjälp. Samma princip som gamla SBS-systemet förutom att montören får vara mer vaksam "så att balanserna håller".

– Här är det viktigt att vi hjälps åt att hålla koll tillsammans och åtgärda felen när vi upptäcker dom.

Omfattning och betalning

Alla som arbetar i produktionen inom VCT är omfattade av det nya avtalet. I dagsläget gäller det inte logistik truckförare. Utan endast kopplade förstationer och linebunden personal



med en prestation. Det gamla TC-tillägget (587 kronor) försvinner och ersätts med en uppräknad KV-trappa motsvarande AV6 138% (+757 kronor).

De övriga som tidigare bar TC-tillägget får ett löneskyddat tillägg som ligger kvar under resterande anställningstid på företaget. I september beräknas avtalet vara helt implementerat i C-fabriken och övriga produktionsenheter vid årsskiftet. En parts-gemensam styrgrupp ska fortsätta övervaka och lyfta eventuella fråge-

ställningar som kan dyka upp framgent.

– Med detta avtal är vi långt ifrån färdiga, utan nu blickar vi framåt, menar Adrian.

Fler utmaningar

– Vi kan inte slå oss till ro nu och hoppas att allt flyter på. Vi har fler frågor som behöver redas ut som vi lyft fram under våra förhandlingar. En av dessa är lagutveckling med arbetsrotation och inte minst det hållbara arbetet för

våra äldre och trotjänare som har flera år kvar till pensionen.

– Det här är inte lätta frågeställningar, det inser vi alla. Så här har vi ett jättejobb att göra tillsammans med företagsledningen. Vi behöver hitta eller skapa naturliga vägar och utvecklings-möjligheter även för våra medlemmar. Vi är inga slit och slängverktyg som man kastar ut när det inte längre passar. Här behöver ledningen ta ett större ansvar och se till att vi är anställningsbara även i framtiden, avslutar Adrian.

Pilotutbildning i Balanskunskap för förtroendevalda



■ Med anledning av det nya PÖK-avtalet och behovet av att stärka deltagandet främst i arbetsmiljösäkringsgrupperna (ASG) har klubben tillsammans med MTM-organisationen jobbat fram en utbildning. Den ska i första hand rikta sig till kontakt- och skyddsombud som deltar i ASG-möten för att höja den lokala kompetensnivån i arbetsplatsutformning och balansupplägg.

Gabriel Veble, som är klubbens utsedde MTM-ansvarige har hittills kört två stycken pilotutbildningar med deltagare av varierande kunskapsnivåer och tagit emot feedback för att hitta förbättringspotential och pedagogik för att göra det mer lättförståeligt. Tanken är att alla förtroendevalda skall genomgå en utbildning under en hel-dag i balanskunskap.

Visst kan gravida jobba i TC

Johanna Bredgaard är försäkringsansvarig i gruppstyrelse 16 och arbetar på dagskiftet. Hon har blivit lite av en guru när det kommer till att hjälpa de gravida medarbetare vi har i TC, vilket är en stor tillgång för oss som facklig organisation.

Johanna känner att det fungerar bra mellan produktionsledarna, IF Metall och den gravida när man väl fått till sig att man har en gravid på sin avdelning. Johanna får loss medlemmen till möten där hon informerar om att de kan söka gravidpenning, försäkringar och eventuell sjukskrivning i samband med graviditeten.

Johanna brukar även hjälpa de gravida med att söka graviditetspenning på Försäkringskassan.

– Idag kan du som är gravid få möj-

lighet till att gå hem 60 dagar innan beräknad förlossning. Vi brukar också gå igenom gravidförsäkring och framtida barnförsäkring. Ibland följer även partnern (om hen arbetar på Volvo) med på mötet så att man är två som lyssnar. Det uppskattas väldigt mycket.

– Vi går igenom föräldrapenningtillägget (FPT) som man kan söka på AFA:s hemsida. Här har man möjlighet att en gång söka för max 180 dagar som man har varit föräldraledig. Barnet får dock vara max 1,5 år gammalt för att få ut någon ersättning.

Här har Johanna och Marie Stenquist ifrån Volvo Car Verkstadsklubb fått igenom en komplettering från Volvo.

Volvo betalar mellanskillnaden

I februari 2021 blev det klart att de som inte får ut max 180 dagars ersättning (FPT) från AFA istället kan söka

från Volvo Cars. Sökande tar då beslutet man har fått från AFA om hur många dagar man får ersättning för och skickar till lönekontoret. Då kan lönekontoret betala ut det som fattas upp till 180 dagar. Här kan man dessutom söka upp till barnen är 8 år istället för 1,5 år.

– Vi har haft ett stort ekonomiskt glapp när det gäller ersättning för kvinnor som går på graviditetspenning jämfört med sjukpenning.

Ersättningstaket för Graviditetspenning är 7,5 prisbasbelopp (pbb) och Sjukpenningen är på 10 prisbasbelopp. (2024 är ett pbb 57 300 kronor).

Det blir en stor skillnad ekonomiskt och det kan också leda till att de gravida sjukskriver sig i slutet istället för att ta ut graviditetspenning. Man kan dessutom söka Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) om man är sjukskriven, vilket ger extra avsättning till pension.



– med rätt hjälp och stöd

- Checklista Gravida ev Riskbedömning. Den här kan behövas göras flera gånger, då det sker förändringar i processen och även att förutsättningar för gravida ändras.

Det är inte helt klart att den här rutinen finns för alla PL men när den lyft upp så görs den utan snack.

- Hjälp med uppgifter som den gravida klarar av att utföra.

Arbetskläder för gravida

Johanna tog hjälp av en grupp gravida kvinnor 2020 för att prova fram en modell som vi har idag. Gravidbyxor som har stretchtyg och med stort resår i midjan och upp över ryggen. Tidigare byxor hade bara ett litet resår framtill.

–Vi ser att vi behöver bättra på modellen lite mer med fler fickor och hållor för skärp. Byxorna skall vara gjorda för dem som jobbar och deras förutsättningar. Vi har till och med

lämnat ut de här byxorna till annan personal som av olika anledningar behöver byxor med stort resår.

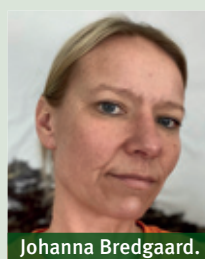
Gravid – inte sjuk

Ibland förekommer det konstiga kommentarer i samband med att en kvinna går till sin chef och ber om hjälp. Till exempel:

- En kvinna ville ha nya skor som hade bättre komfort nu när hon blivit tyngre på grund av graviditet. Chef sa att hen ville se graviditetstestet för att hon skulle få det.

- En kvinna fick till sig att hon inte får söka lagledartjänst då hon ändå kommer att vara borta länge, men lagledarsättare gick bra.

- En kvinna fick till sig av sin chef att det inte kan vara så jobbigt att vara



Johanna Bredgaard.

gravid som hon säger. Hon var ganska tidigt i graviditeten och upplever yrsel då banan rör sig. Chefen säger att hen minsann vet då hens fru fått tre barn.

- En kvinna fick till sig att man får ingen hjälp av företaget innan gravidvecka 30 eller när det börjar synas.

Flertalet kvinnor har fått till sig att sjukskriva sig om de inte kan jobba.

– Vi har såklart även fått fantastisk hjälp av chefer. Det brukar alltid gå att lösa så att de kvinnor som har problem tidigt får göra andra arbetsuppgifter. Det är oftare enklare att ge de gravida ett tillfälligt arbete då de lämnar ett satt datum och man vet när de går hem. Menar Emma.

– Det är viktigt att man som gravid blir behandlad på samma sätt som övrig personal. Man är inte sjuk, tvärt om. Man är ju helt frisk då kroppen väljer att bära ett nytt liv i magen.



Tillmötesgående kollegor

Emma Olofsson Nilsson har arbetat på Volvo i åtta år och arbetar på avdelning Trim 6 dagtid. Emma är gravid för första gången och är idag i vecka 23 (19 januari 2024).

Hur har du blivit bemött av din produktionsledare när du berättade att du är gravid?

– Jag hade ingen PL vid tillfället när jag skulle berätta att jag var gravid. Jag tog hjälp av IF Metall och Johanna som berättade för vår TF (tillförordnad PL). Var ingen konstig reaktion därifrån i alla fall.

Hur fick du reda på att du kunde få hjälp av IF Metall?

– Av min kollega Maggan, hon berättade om den hjälp hon fått när hon var gravid.

Hur har du fått hjälp av IF Metall, vad pratade ni om?

– Fått mycket information, hur allt fungerar med till exempel försäkringskassan. Mycket av det hade jag ingen koll tidigare. Jag och Johanna hade ett enskilt möte först, sedan hade vi ett möte med min chef där vi bland annat gick igenom en checklista med vilka risker som finns.



Emma Olofsson Nilsson.

Hur är det att bygga bil som gravid?

– Oftast går det bra. Var mer under den första perioden då man inte mår så bra, kunde inte berätta för någon eller att inte kunna gå på toaletten hur som helst eller ta en paus om man behövde. Mina kollegor är väldigt tillmötesgående och hjälper till med det de kan. Jag tänker mer på att larma hellre än att riskera något då jag är orolig för mycket tryck mot magen.

(Efter vi intervjuat Emma så gick det cirka 1,5 vecka sen orkade hon inte med att rotera.)

Emma står idag på en kontrollstation och kollar efter fel på bilar. Det var inga problem med det när hon gick till PL och sa att hon inte orkade mer. Emma har i dagsläget 18 dagar kvar att jobba innan hon går hem. Det är tungt att gå på en kontrollstation med, man står upp i stort sett hela dagen och går runt bilen. Emma har fått en stol som hon kan sätta sig på om det blir stopp i produktionen men annars hinner hon inte sitta ner. Hon var i skrivande stund i vecka 28.)

Hur har det fungerat med gravidkläder?

– Jag visste ju att det fanns gravidbyxor att kunna få, även där tack vare tidigare kollegor, så jag tog kontakt med min lagledare och sa att jag behövde andra byxor. Annars hade jag nog inte vetat det, är ju inte direkt den informationen som går ut.

– Tycker att byxorna fungerar bra, är lite jobbigt att de bara har en ficka och inga hål för skärp. I övrigt är resåren skön, kunde dock finnas i fler storlekar.

Något du önskar kunde varit annorlunda?

– Mer information från företaget om vart man ska vända sig eller var man kan hitta mer information redan innan man blir gravid.

Svårt få kläderna att passa

Erika Holmberg har arbetat på Volvo i åtta år och arbetar på avdelning Trim 2 dagtid. Emma är gravid för tredje gången och är idag (19 januari 2024) i vecka 26.

Hur har du blivit bemött av din produktionsledare när du berättade att du är gravid?

– Otroligt bra, även vid de två tidigare graviditeterna men bäst vid denna. Kontinuerliga frågor om hur mår du, hur går det, säg till om du behöver något och så vidare. Jag får även lov att sätta mig ner när banan stannar för att återhämta mig. Jag känner mig förstådd av min nuvarande produktionsledare.

Hur fick du reda på att du kunde få hjälp av IF Metall?

– Mitt fackliga ombud jobbade på samma bana som jag vid min första graviditet och berättade på vilket sätt facket kunde hjälpa mig. Vid de andra två graviditeterna hade jag tack vare det koll på vart jag skulle vända mig och tog kontakt med Johanna.

Hur har du fått hjälp av IF Metall, vad pratade ni om?

– Vi har skrivit papper till försäkringskassan, vi har pratat om barnförsäkringar och sjukskrivningar, men även om hur min chef behöver stoppa min lön i rätt tid innan jag går hem på föräldraledighet.

Hur är det att bygga bil som gravid?

– Bökiigt men jag tycker inte det är något konstigt. Är mest att magen hamnar i vägen

och att jag inte är lika snabb som innan.

(Cirka 1,5 vecka efter intervjun så orkade inte Erika att rotera längre. Det blev tungt och jobbigt att bygga bil och kroppen sa stopp. Hon pratade då med PL som hjälpte henne med att få gå som kontrollant på banan och kolla efter fel på banans monteringar. Erika har i dagsläget 8 arbetsdagar kvar att jobba innan hon går hem på Graviditetsspenning. Är idag i vecka 30.)

Hur har det fungerat med gravidkläder?

– Jag har ju kunnat jämföra kläderna som funnits under mina tidigare graviditeter och jag tycker inte kläderna har blivit bättre. Tröjorna är till och med sämre, de är tajta och ger inte med sig på något sätt för magen. Gravidbyxorna är i konstiga storlekar, behöver vara större variation. De gamla byxorna, med enbart resor fram, satt ju bättre storleksmässigt men var inte bra med endast resår framtill. Det känns fortfarande som en mansbyxa som man försökt anpassa efter en gravidkropp.

– Hur svårt kan det vara att göra en ordentlig gravidbyxa anpassad för kvinnor? Det är som gjort för att du inte ska kunna fortsätta jobba medan du är gravid.

Något du önskar kunde varit annorlunda?

– Mer information från företaget om vad man kan göra när man blir gravid på banan. Det är ingen sjukdom utan allt ska fungera lika bra som innan.



Erika Holmberg.



Michelle tar plats i klubbstyrelsen

Verkstadsklubben har haft lite omsättning under senare tid, några har lämnat för att ta andra uppdrag inom föreningen, därför har vi valt att adjungera Michelle Juhlin till klubbstyrelsen.

Michelle började arbeta kväll på MP i C-fabriken i samband med att nattskiftet skulle startas upp våren 2015.

Varför facket?

– Jag förstod inte så mycket om vad facket handlade om när jag började, mer än att jag var medlem. När vår förtroendevalda gick vidare till annat arbete, öppnades rollen för både kontakt- och skyddsombud. Men ingen skrev upp sig, så jag och min kollega kom överens om att ställa upp i valet. Han som skyddsombud och jag som kontaktombud.

– I och med covid stod det helt still på utbildningsfronten de första åren, men både jag och min kollega tog saker i egna händer och tog reda på det vi inte visste.

– Jag bytte så småningom till dagskiftet och blev vald till kontaktombud även där. Senare blev jag adjungerad till gruppstyrelse 17 med ansvar som samordnare för våra kontaktombud på dagen och jag hann vara i styrelsen i ungefär 1½ år innan jag nu adjungerades till klubbstyrelsen.

Tankar om framtiden?

– På klubben kommer jag att fortsätta utveckla samarbetet gällande bemanning, men utöver det kommer jag att verka som ersättare för vår studieorganisatör, ersättare i ungdomskommittén, köra facklig introduktion och bidra till redaktionen för Fördelaren.

Några engagemang utanför Volvo?

– Utöver mitt uppdrag i klubbstyrelsen, har jag även ett uppdrag i ett ganska nystartat projekt på avdelning 36 där vi stöttar andra klubbar och jag går även andra året av tre på Göteborgs Arbetares Folkhögskola, GAF, på kvällstid.

Hallå där, Emil Anderén!

Du ska rekrytera medlemmar till IF Metall i Skellefteå, berätta mer?

– Den 19 mars fick jag frågan av Adrian om jag ville vara med och organisera en arbetsplats i Norrbotten, batterifabriken Northvolt Ett. Jag ska även hjälpa till med att starta upp en IF Metallklubb på arbetsplatsen.

– I Northvoltgruppen arbetar jag tillsammans med tre ombudsmän från avdelningen i Skellefteå, vilket känns väldigt roligt och lärorikt. Jag är tacksam att just jag fått det stora förtroendet.

Hur ser uppdraget ut?

– Vårt uppdrag, som det ser ut idag, är att fram till årsskiftet jobba med att få en fungerande klubbstyrelse på plats och utbilda avdelningsombud som ska kunna samverka med företaget.

Emils främsta uppgift är att värva medlemmar till IF Metall.

– Det har gjorts en rad punktsatser med stöd av förbundet och andra avdelningar, men det är ingen lätt uppgift med tanke på den höga personalomsättningen. Efter att man uppnått en organisationsgrad på 65 procent så tar det inte många månader innan vi är tillbaks på 40 procent, så det krävs en kontinuitet.

Hur ska det gå till rent praktiskt?

– Företaget har planerat fackliga introduktioner ungefär en gång i månaden, men vi ser gärna att de är fler tillfällen och försöker anordna träffar utanför arbetet till exempel i anslutning till de boendebarracker som företaget byggt för att kunna ta emot nykomna arbetare.

– En annan utmaning är att företaget är relativt ungt och har en ledning med ganska dålig koll på vad som händer i verksamheten. Det saknas

en struktur för att hantera alla ärenden som uppstår. Det rekryteras väldigt mycket folk hela tiden men frågan vi ställer är vad händer sen? Här tror jag att vi kan vara behjälpliga med att arbeta fram strukturer som följer upp efterlevnad och bibehåller kunskapen om avtal

och rättigheter och så vidare.

– De flesta som rekryteras till Northvolt kommer från andra länder med olika bakgrund och kulturer. De är ovana vid den fackliga organisering som vi har i Sverige vilket blir lite av en kulturkrock. De flesta pratar engelska, men inte alla, det är också en utmaning. Då behöver vi översätta våra introduktionsmaterial till andra språk. Men här får vi hjälp av förbundet med utbildningsmaterial, berättar Emil.



Emil Anderén är kontaktombud på Pre Trim 3.

Abdirzak Bouzoubae, mer känd som "Zak", ska fylla 56 år och bor tillsammans med sin fru och sina två barn i Sävedalen. Han föddes i samhället Bonneville i Frankrike men flyttade till Marocko som sexåring tillsammans med sin mamma, pappa och fem syskon. Vid 21 års ålder flyttade han ensam till Sverige med enbart en ryggsäck som bagage i hopp om att finna lycka och jobb. Efter att ha åkt runt i Sverige och Finland under en månads tid fastnade han till slut i Göteborg.

Zak är klubbens nya huvudskyddsombud

Zak har provat flera olika typer av jobb, men det var arbetsförmedlingens basutbildning med inriktning industri, som gjorde att han fick praktik på Volvo som sedan ledde till en fast anställning 1997.

Första kontakten med facket

– Jag hann jobba i cirka 6 år innan jag blev sjukskriven i cirka 8 månader då jag fick kraftig inflammation i ryggen, nacke och mina axlar efter att ha jobbat i dåliga ergonomiska ställningar vid montering av motorrumskablage.

– Trots rekommendationer av läkaren, där det stod tydligt att jag skulle undvika att böja mig, arbeta under knähöjd eller över axelhöjd, så fick jag svaret av min chef att han inte kunde göra något utan att jag kunde fortsätta sjukskriva mig om jag inte mätte bättre. Jag påpekade att jag har drabbats ekonomisk av att ha varit hemma under en så lång period och att jag inte skulle ha råd att fortsätta sjukskriva mig, berättar Zak.

– Jag hade inte koll på mina rättigheter och visste inte vad jag kunde göra. Så när chefen föreslog att jag kunde sjukskriva mig en månad till så skulle han kunna skaka fram ett arbetsprov till mig, påpekade jag att jag inte skulle ha råd, utan vi kom istället fram till att jag skulle använda mina komptimmar under kommande månad.

– När jag kom tillbaka efter att ha lagt mina egna 160 komptimmar sa chefen att han inte lyckats hitta något arbetsprov till mig.

– Nu kände jag mig ordentligt lurad och sviken, och det var första gången jag gick till IF Metall och gruppstyrelsen och bad om hjälp. Dimitris, "Dimman", blev min förebild. Han följde med mig till chefen och ställde honom mot väggen om hur han hade kunnat lura mig på det sättet och att det är arbetsgivarens skyldighet när det kommer till arbetsanpassning att hitta en annan plats för mig att vara på. "Dimman" löste att jag blev hemförlovad med lön under tiden chefen skulle hitta en plats för mig. Nu gick det snabbt, inom en vecka hade jag blivit erbjuden en ny bana att vara på.

Starten på facklig resa

Den händelsen fick Zak att inse hur viktigt det är att vara med i facket, så när bana MP skulle ha val till kontaktombud 2003 ställde han upp och blev vald.

– Jag fick höra att jag gjorde ett bra jobb, att jag kunde prata för mig och föra mina kamraters talan vilket ledde till att jag även ställde upp till skyddsombud. Trots fem andra kandidater blev jag vald även här. Så helt plötsligt var jag både kontaktombud och skyddsombud.

– Men jag ville ändå mer. Jag visade och påtalade mitt engagemang och intresse för gruppstyrelsen och att jag var intresserad av fler fackliga uppdrag och att jag gärna skulle vilja sitta

med i gruppstyrelsen, men kände aldrig att det togs på allvar. Jag erbjöd mig även att kunna gå in och täcka för en i gruppstyrelsen, som var hemma föräldraledig, men fick höra att det inte funkade så. Jag kände att jag behövde mer tid än vad jag för tillfället hade plus att jag ville hjälpa styrelsen. Jag kanske var lite naiv och ställde massor av frågor och frågade hur jag skulle göra och fick då svaret att jag skulle vänta tills behov uppstod för att kunna ha en chans att komma med.

– När gruppstyrelsen skulle ha sitt nästa nomineringsmöte åkte jag dit och sa mitt namn som förslag till styrelsen och efter lite snack med Glenn Bergström, då klubbordförande, valdes jag in i gruppstyrelse 19.

– I början hade jag lite facklig tid och fick ansvar för minde saker som kulturutlottningar med mera, men till

slut blev jag skyddsansvarig. När gruppstyrelse 19 skulle lagas ner och delas upp till grupp-

styrelse 17 och 20, gick jag till gruppstyrelse 17 under ordförande Stern.

– 2010 blev jag vald till regionalt skyddsombud (RSO) och kort därefter 2011 blev jag vald till ordförande för gruppstyrelse 17. 2018 fick jag frågan om att bli vald till Volvo Car Verkstadsklubbs styrelse och tackade ja till detta.

– Jag är även handledare för utbildningen "Medlem i facket" på arabiska,

UPPDRAGET
HUVUDSKYDDSOMBUD



Abdirzak Bouzoubae.

en utbildning förbundet har tagit fram för att föra kunskapen om facket vidare på flera språk.

Vald till huvudskyddsombud

Zak har nyligen utsetts till klubbens huvudskyddsombud med yttersta ansvaret för arbetsmiljön.

– Arbetsmiljö har alltid legat mig nära om hjärtat så detta känns väldigt bra och ett ärofyllt uppdrag. Jag har mer eller mindre arbetat med arbetsmiljö i cirka 20 års tid, både lokalt och regionalt. Då jag fått detta förtroende att leda skyddsorganisationen ger det mig förnyad kraft och motivation.

Hur kan en dag som huvudskyddsombud se ut?

– Alla dagar ser olika ut. Som huvudskyddsombud har man ansvar för 10 lokala huvudskyddsombud, vilka jag ska samordna och ge rätt förutsättningar i sina uppdrag. Vi har möten tillsammans där vi diskuterar olika

strategier och hur vi ska arbeta framåt.

– Vi arbetar mycket med att hitta sätt att stärka de lokala skyddsombuden ute i våra fabriker. Vi vill ju ge våra medlemmar rätt förutsättningar att arbeta utan att skada sig och att de ska kunna jobba tills de väljer att gå i pension. Du ska inte tvingas gå i förtid på grund av skador eller liknande.

– Har även sittningar med företaget, förhandlingar av olika slag. Min absoluta ambition är att ha en bra samverkan med företaget och att försöka lösa allt på hemmaplan. Att bli tvungen att blanda in en tredje part, som till exempel arbetsmiljöverket, ser jag som ett misslyckande.

Hitta reträttplatser

Vad ser du för lokala utmaningar?

– Vi behöver jobba hårdare med att hitta reträttplatser för våra äldre medlemmar. Det behövs fler alternativ än bundet linearbete ju äldre vi blir. Idag

läggs det största ansvaret på individen att lösa. Men det är en lång och påfrestande resa. Vi behöver tillsammans med företaget ändra vårt tankesätt, byta fokus från individ till att fokusera på långsiktighet för ett helt kollektiv. Vi ska alla göra samma resa, menar Zak.

– En utmaning jag redan nämnt är att stärka de lokala skyddsombuden i deras roll. Vi behöver en stark grund som organisationen ska kunna vila på. Kontakt- och skyddsombuden är som grunden i ett hus, vi kan inte fortsätta bygga uppåt om inte grunden är stabil och stark.

– De ska känna sig bekväma, trygga och pålästa i sina roller och det är vårt jobb att hjälpa dem att komma dit.

Några tips till arbetskamrater?

– Bli medveten, var nyfiken på din arbetsmiljö. Var med och påverka under den tiden du arbetar. Prata med varandra på jobbet, vid lunchborden. Ta inte arbetsmiljön för givet.

Rösta på någon som vet

■ Den 9 juni går vi till EU-val för att lägga grunden för de kommande fem årens europapolitik. Det är i en tid av krig och osäkerhet där det finns krafter som verkar för att länderna ska sluta sig och minska unionens möjligheter att fatta övergripande beslut. Medan andra vill ha ett parlament som med gemensamma krafter kan vara en stark och enad röst både internationellt och inom europa.

Så vem ska man rösta på? Jo, arbetarrörelsen ihop med socialdemokraterna har givetvis ett antal kandidater som för arbetarnas talan och bevakar våra gemensamma intressen.

Toppnamnet från S och LO heter Johan Danielsson som tillsammans med en lokalombudsman från IF Metall Göteborgs

avdelning, Kristofer Bergman (som du hittar på plats nummer 16 på S-listan), besökte klubben i slutet av maj för att höra våra synpunkter och hjärtefrågor.

LO har en valplattform som finns att ta del av på våra hemsidor och i sociala medier där man lyfter fram ett flertal frågor som är aktuella.

- **Ordning och reda på arbetsmarknaden.** Den fria rörligheten inom EU ska inte underlätta för kriminella företag att röra sig över gränserna.

- **Arbete för hållbar och rättvis omställning för vanligt folk.** Tillgången till billig fossilfri energi är en av grundförutsättningarna för att klimatomställningen ska fungera.

- **Demokrati och fackliga rättigheter.** Europeisk reglering av ar-



EU-kandidaterna Johan Danielsson (t.v.) och Kristofer Bergman (t.h.) tillsammans med Adrian Avdullahu från verkstadsklubben.

betsmarknaden ska stärka löntagarna och fackliga organisationer. Det handlar om demokrati.

– En del jag träffar säger att de kan för lite för att rösta. Vadå "kan för lite"? Europavalet är

ingen kunskaps tävling! Det handlar om hur vi ska ha det på jobbet, om arbetsmiljö och kollektivavtal, säger Johan Danielsson.

– Gå och rösta den 9 juni, och rösta för trygghet!

Semester 2024

Så räknar du ut antal semesterdagar

$$\frac{\text{Antalet anställningsdagar} \times 25}{365} = \text{Betalda semesterdagar}$$

* Under tiden 1 april-31 mars.
** Observera att decimaltal alltid avrundas uppåt.

Exempel
Digi började sin anställning den 2/10 2023.
Digi har rätt till 13 betalda semesterdagar plus ytterligare 12 obetalda.

$$\frac{180}{365} \times 25 = 12,3^{**}$$

Så räknar du ut din semesterersättning

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

35 000 x 0,008 = 280

30 000 x 0,14 = 168

25 x 448 = 11 200

Exempel:

Månadslönen för Anna är 35 000 kronor.

Rörliga tillägg. Förra året fick Anna totalt 30 000 kronor i ersättning för TimOB, övertidserättning, och kontantuttag ur tidbank. Utöver sin månadslön har Anna 448 kronor i semestertillägg per dag.

Rörliga tillägg beräknas endast på följande: Övertidserättning, Tim OB, Skiftforms tillägg, Kontantuttag tidbank, Researvode/Reseersättning och Beredskap



Bästa sommarminnet – fotografera och vinn!

■ Nu är det dags igen! Semester och härliga minnen och upplevelser att dela med sig av. Medlemmar som skickar in ett härligt sommarminne till Fördelarens fototävling har möjlighet att vinna presentkort och fina priser.

För att kunna delta i tävlingen gäller att du är medlem i Volvo Car Verkstadsklubb. Mejla ditt bidrag* samt ditt personnummer och gärna en kort beskrivning kring bilden, till michael.blohm@volvocars.com.

Lycka till!

*Genom att delta i tävlingen ger du även klubben rätt att använda din bild i våra tryckta och sociala medier.

Volvo Car Verkstadsklubb
och Utbildningskommittén
önskar alla medlemmar

en härlig semester!

Fördelaren

3 • JUNI 2024

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, Ace
Ivanovski, Burim Kasumi och Jennie Edholm.
Redigering & grafisk form: REDskapet.
Tryck: Billes, 2024.

 **IFMETALL**
Volvo Car Verkstadsklubb, Göteborg