

Krav på 4,2 procent i nästa avtal sid 2. Göran utsedd till Årets skyddsombud sid 3. Medlemmarnas förlängda arm sid 8.

NUMMER 5 • DECEMBER 2024

# Fördelaren



## Kamratstödet finns här för dig

MITTEN



VOLVO CAR VERKSTADSKLUBB GÖTEBORG

## Värt att påminna om Volvoandan

**Jag vill börja med** att tillägna en tanke till en företagslegend som gått ur tiden. Jag tänker givetvis på Mr Volvo himself, Pehr G Gyllenhammar. Han kallade sig själv för industrialist, men var även mycket noga med att poängtera hur viktigt det är att visa respekt och lyssna på arbetarna när de beskriver sin verklighet, och den berömda "Volvoandan". Självt arbetade jag inte här på den tiden som PG var Volvos VD, men många har beskrivit honom för mig, med vördnad och respekt eftersom han tagit för vana att med jämna mellanrum besöka fabriken och prata med arbetarna.

**Jag fick däremot möjlighet** att träffa och lyssna på honom för några år sedan, då vår tidigare klubbordförande Olle Ludvigsson bjudit in honom till ett seminarium i stan.

PG började med att säga "Jag hade inte kommit hit, om det inte varit för att just Olle bad mig komma" vilket säger ju en del om respekten dessa herrar emellan. Han fortsatte med att berätta hur viktigt det är att ha en kontinuerlig dialog med arbetarna och deras företrädare och jämförde då med andra länder som hade politiska storstrejker och massupplopp för att de inte klarade att prata med varandra. Han beskrev helt enkelt värdet av den svenska modellen som vi försvarar både från fack och näringsliv.

**Idag är det relativt få** i den positionen som bemödar sig med att hålla kontakt med fabriksgolvet. Ledningen slår sig gärna för bröstet och pratar varmt om hur de jobbar med "work-life balance" och vi ska vara "employer of choice" med mera. Men när det kommer till produktionsrelaterade frågor så finns det betydligt mer att önska av våra direktörer.

Istället lyfts det fram behjärtansvärda livsöden på företagets intranet. Sociala medier som LinkedIn svämmas över av tacksamma personer från tredje världen som fått hjälp eller som gått en utbildning eller varit delaktiga i något miljöprojekt eller liknande initiativ. Inget fel med det men tar ju fokuset från viktiga interna problemställningar. Konspiratorisk som jag är tror jag det är en medveten kommunikationsstrategi.

Som en del av vårt fackliga europeiska samarbete hör jag allt oftare om växande klyftor och ökande skillnader mellan arbetare och tjänstemän i alla våra produktionsanläggningar världen över. I konkurrensen om framtida modellprogram ställs fabrik mot fabrik och krav om att arbetarna ska göra eftergifter i form av lönesänkningar eller jobba i större utsträckning för att hålla nere de dyra anställningarna. Då kan det vara värt att påminna oss om styrkan med den gamla Volvoandan och respekten för varandra som PG pratade så varmt om.

**Michael Blohm**  
Chefredaktör



Simon Pettersson, biträdande avtalsekreterare och Marie Nilsson, förbundsordförande.

## Krav om ett avtalsvärde på 4,2 procent till nästa år

**Den sista mars nästa år löper våra nuvarande rikstäckande kollektivavtal med Teknikarbetsgivarna ut. Facken inom Industrin, där vårt förbund IF Metall är en part, har lagt fram krav om ett avtalsvärde på 4,2 procent till nästa år och får även uppbackning av så gott som alla LO-förbund som ställer sig bakom kraven.**

Det ska tilläggas att dessa krav är ställda utifrån att det är ett-årigt avtal och med dagens förutsättningar. Tidigare har parterna kunnat enas om längre avtalsperioder, men då med ett mervärde såklart. Vi får inte glömma att det är oroliga tider och de ekonomiska förutsättningarna kan förändras snabbt. Genom att teckna kollektiva avtal förbinder sig bägge parter till fredsplikt, vilket är värt mycket för arbetsgivarna.

### Tydliga reallöneökningar

Mer specifika kravställningar kommer att presenteras i samband med att parterna träffas och lämnar över sina krav någon dag före juleupphållet, för att sedan inleda förhandlingar efter nyåret. Håll utkik efter uppdaterad avtalsinformation på IF Metalls hemsida.

Ett löneutrymme på 4,2 procent

för en avtalsperiod på ett år är det krav som IF Metall tillsammans med övriga Facken inom industrin (FI) presenterade den 4 november.

– Målet är att våra medlemmar ska få tydliga reallöneökningar. Svensk industri gör stora vinster och då ska vi självklart ha en del av kakan, säger IF Metalls förbundsordförande Marie Nilsson.

### Övriga gemensamma krav

Utöver kravet på löneutrymme finns även följande krav inför förhandlingarna om nya riksavtal 2025:

#### ■ Arbetstidsförkortning

En arbetstidsförkortning som kan ske i olika former, till exempel avsättning till tidbank eller deltidspension. Avsättning till arbetstidsförkortning ingår i det krävda löneutrymme.

#### ■ Övertidskompensation för deltidsanställda

Deltidsanställd ska ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd för allt arbete som sker utöver den gällande ordinarie dagliga arbetstiden för deltidsanställningen.

#### ■ Förskottssemester

För att säkerställa rätten till betald huvudsemester ska det finnas en rätt till förskottssemester.



# Göran Johansson utsedd till Årets skyddsombud

**Den 23 oktober var Skyddsombudets dag. Då passade vi på att uppmärksamma alla vardagshjältar som dagligen kämpar för att deras arbetskamrater ska ha en bra arbetsmiljö.**

Efter att gått igenom alla nomineringar utser avdelningen ett skyddsombud som utmärkt sig lite extra under året. Denna gång var det Görans Johanssons insatser som regionalt skyddsombud på NOVO som lyftes fram.

**Hur länge har du varit på Volvo?**

– Jag har jobbat på Volvo i 40 år.

**Vad tänkte du när du fick frågan om NOVO?**

– Jag blev tillfrågad i augusti 2023 av Janne Nilsson, som är ombudsman på avdelning 36, om jag kunde tänka mig att vara regionalt skyddsombud dedikerat till NOVO-projektet.

– Då visste jag inte så mycket om projektet mer än att dom skulle bygga än jättefabrik för tillverkning av battericeller. Jag tänkte att det skulle vara en intressant utmaning.

**Vad har varit mest intressant under den här resan?**

– Det har varit flera intressanta delar, men mest intressanta har varit

att få se hur man organiserar ett sådant jätteprojekt och hur mycket arbete som sker parallellt i de olika faser. Det är också intressant att se och få lära sig hur organisationen tar form. De har varit väldigt öppna för att ha dialog i skyddsfrågor i projekten och jag kände mig mycket välkommen i deras projektarbete.

**Vad för lärdomar tar du med dig i framtiden?**

– Att all kommunikation är på engelska och att det faktiskt fungerar, fast det kändes tufft i början. Riskanalyser i nya projekt kräver mycket tid och ork.

**Hur känns det att vara utsedd till Årets skyddsombud?**

– Det känns såklart hedrande att bli



Göran Johansson.

utsedd till Årets skyddsombud men vi får inte glömma att skyddsarbete är ett teamwork.

## Juryens motivering:

■ ”Göran Johansson har med sin långa erfarenhet som fackligt förtroendevald och LHSO på Volvo Cars, samt regionalt skyddsombud på avdelning 36 gjort ett väldigt gott jobb på NOVO.

Hans insatser gör att de hinder och problem man hanterat på Northvolt i Skellefteå har kunnat motverkas under uppbyggnaden av NOVO i Göteborg.

I samarbete med IF Metalls avdelning i

Göteborg har Göran byggt upp ett förtroende- och respektfullt samarbete med ledningen för NOVO i de viktiga frågor som behöver hanteras.

Vi tycker att Göran med sin långa erfarenhet, trygghet i sin roll och lugna analytiska förmåga skapat de bästa förutsättningarna för en av stadens största industrisatsningar.

För detta bör han uppmärksammas!”

## Förändringar inom grupporganisationen i TC

**Det sker stora förändringar inom företaget, inte minst i produktionen, där vi behöver finnas tillgängliga för att bättre fånga upp viktiga frågor som påverkar vår vardag och arbetsmiljö.**

– Därför ser vi över hela vår fackliga struktur utifrån hur vi ska organisera oss för att kunna företräda våra medlemmar på bästa möjliga sätt, säger Adrian Avdullahu, klubbens ordförande.

– Det innebär att vi framgent kommer att genomföra ett antal organisatoriska förändringar. Initialt berör det vår grupporganisation i monteringsfabriken.

– Vår ambition är att ständigt förbättra och stärka den fackliga närvaron på arbetsplatsen. Vi har avtalat om en ny prestationsöversenskommelse och ett arbetssätt för att säkra förändringsprocessen, berättar Adrian.

– Det ställer högre krav på vår lokala organisation. För att bättre möta företaget i sin organisation kommer vi att justera våra gruppområden för att undvika överlappningar och riskera intressekonflikter.

Tre gruppstyrelser blir två för att bättre kunna hantera framtida utmaningar med balans och arbetsmiljö. En sammanslagning av 16 och 17 bildar nya gruppstyrelse 19, som får ansvaret för Decking och Trimbanorna. Gruppstyrelse 20 ansvarar för verksamheterna inom Pre-Trim och Finalflödet.

**Vi är en facklig organisation**

– Det är viktigt att vi inte särskiljer skyddsorganisationen från övrig facklig verksamhet. Därför kommer vi att arbeta med att stärka samarbetet skyddsorganisationen och de båda gruppstyrelserna emellan för att skapa rätt förutsättningar.

– I takt med att ett nytt arbetssätt implementeras inom VCT är det viktigt att vi som fackligt part tar plats och samarbetar på alla plan för att få grepp om både balanseringsunderlag och arbetsmiljöaspekterna när vi bygger framtidens balans.

– Det kommer vi att säkra genom ett antal utbildningsinsatser men även att vi bemanar de forum vi verkar i med nödvändig kompetens.

MTM organisationen, som består av ett antal utbildade MTM-uppföljare med ansvar för att bevaka avtalet i hela VCT, ska bistå med hjälp till berörda gruppstyrelser att följa upp förändringarna i Toolbox.

**Efter gruppernas årsmöten**

För att ge gruppstyrelserna förutsättningar att arbeta fram den nya organisationen har klubben beslutat om att förlänga mandatperioden för de omfattade ledamöterna med ett år.

– Anledningen till varför vi informerar om förändringen redan nu är att det känns fel att gå igenom en nominerings- och valprocess för att sedan riva upp allting och ändra hela organisationen efter nyåret. På det här sättet kan vi fokusera på att få den nya organisationen på plats.

– Det betyder att nomineringarna, som är tänkt att hållas under december månad i år, skjuts fram med ett år till december 2025, förklarar Adrian.

Årsmöten för de tre nuvarande styrelserna kommer att avhållas i januari som vanligt och först därefter träder förändringarna i kraft.

# Kamratstödet finns här för dig

**Kamratstödet på Volvo Cars startade för nästan 40 år sedan, som ett initiativ för att skapa en tryggare och mer inkluderande arbetsmiljö. Företaget såg ett behov av att erbjuda medarbetarna stöd, inte bara i deras yrkesroller, utan även i privata frågor som kunde påverka deras arbete och välmående.**

**D**etta initiativ började i liten skala och var ursprungligen fokuserat på att hjälpa medarbetare med alkoholproblem och dåtidens kamratstödjare kallades "alkoholpoliserna".

Vi består idag av arbetare från både fabriker på VCT och RA. Genom att ta del av regelbundna utbildningar får medarbetarna i Kamratstödet de verktyg och kunskaper som krävs för att kunna hjälpa sina kollegor på bästa sätt.

Kamratstödet är inte tänkt att ersätta professionell vård eller terapi, men snarare att vara en första hjälpande hand, där medarbetare kan få den stöttning de behöver och bli lotsade vidare till rätt instans om det behövs.

Till oss kan medarbetare vända sig när de känner att de behöver prata.

Oavsett om det handlar om små bekymmer, som en konflikt med en kollega eller chef, eller större frågor som psykisk ohälsa eller personliga problem, finns vi där för att ge stöd och hjälp.

## Med olika bakgrund

Vi är en grupp av 26 medarbetare som tillsammans representerar olika delar av Volvo Cars. Några av oss arbetar i produktion på golvet, står på bandet eller kör truck, medan andra är tjänstemän och arbetar på kontoret.

Oavsett var vi arbetar, har vi alla en gemensam drivkraft att vi vill skapa en arbetsplats där vi ser varandra och stöttar varandra i både lättare och svårare tider. Vi är alla medvetna om att ingen kan vara stark hela tiden, och det är okej att behöva hjälp.

Att vara en kamratstödare innebär inte bara att lyssna och ge råd, utan också att vara ett bollplank för någon som kanske bara behöver ventilera sina tankar och känslor. Vi tror att en öppen och stöttande kultur på arbetsplatsen kan förebygga många problem och hjälpa medarbetare att känna sig mindre ensamma.



Genom att prata med någon om sina bekymmer, oavsett om de är små eller stora, kan vi minska känslan av isolering och ensamhet, och hjälpa våra kollegor att känna sig mer inkluderade och värdefulla.

Några av anledningarna till att medarbetare söker sig till Kamratstödet kan vara allt från konflikter, både stora och små. På arbetsplatsen kan konflikter uppstå mellan kollegor, chefer eller andra medarbetare i olika funktioner. Det kan vara allt från missförstånd i arbetsuppgifter till djupare och mer känslomässiga dispyter. Oavsett om konflikten är stor eller liten, kan det vara svårt att veta hur man ska hantera situationen.

Men det är inte bara på arbetsplatsen som konflikter uppstår. Många medarbetare upplever också konflikter i sina privatliv, kanske med familjemedlemmar eller andra personer. Detta kan också påverka hur vi mår på arbetsplatsen.

## Första insatsen till hjälp

Kamratstödet fungerar som en första instans där vi kan hjälpa till att reda ut missförstånd och erbjuda ett objektivt perspektiv på situationen. Ofta är det tillräckligt att ha någon att prata med för att kunna se saker från en annan synvinkel. Vi kan också hjälpa till att identifiera lösningar på problem, eller om situationen kräver det, hjälpa medarbetaren att ta nästa steg för att få hjälp från PX eller externa professionella.

Ensamhet är ett problem som ofta förbises, men som påverkar många medarbetare. Trots att vi ofta är omgivna av människor hela arbetsdagen, kan det vara lätt att känna sig isolerad. Man kanske inte har nära vänner på jobbet, eller så känner man sig inte alltid som en del av teamet.

Ensamhet kan ofta vara kopplat till större livsproblem, som psykisk ohäl-



Kamratstödet är tänkt som en första hjälpande hand.

sa, familjeproblem eller andra privata svårigheter. Man kanske lever ensam, inte många vänner och ingen familj i livet. Ensamhet är inte bara känslomässigt påfrestande, det kan också påverka produktiviteten och det allmänna välmåendet.

### **Visa att vi bryr oss om varann**

Ett enkelt "Hej" eller "Hur mår du?" kan vara en stor hjälp för någon som känner sig ensam eller osynlig. – att faktiskt bli sedd. Ofta svarar vi "jag mår bra" fast vi inte gör det – det är en norm och alla har inte lätt att öppna sig. Man måste inte öppna sig men om din arbetskamrat svarar med "jag mår inte bra" finns då där för dem. Det kan räcka med att bara fråga om hen vill prata av sig. Om man kan hjälpa till på något sätt.

Vi på Kamratstödet uppmuntrar alla att visa intresse för sina kollegor och skapa en kultur av öppenhet och vänlighet. Genom att bryr oss om varandra på ett genuint sätt, kan vi skapa en arbetsplats där alla känner sig värdefulla och delaktiga.

Ett vanligt bekymmer som många medarbetare möter är ekonomiska svårigheter. Det är lätt att hamna i en ond cirkel av snabba lån, där man tar ett lån för att lösa en tillfällig kris, men sedan hamnar i en situation där fler lån krävs för att täcka de tidigare. Det kan vara en lätt väg att gå, men när man väl är fast i den ekonomiska spiralen kan det vara svårt att ta sig ur.

Vi kan hjälpa till att vägleda till rätt hjälp, såsom ekonomiska rådgivare eller skuldrådgivning. I vissa fall kan vi också följa med medarbetare till banken för att diskutera lösningar och hjälpa till att ta de första stegen mot att lösa ekonomiska problem.

### **Stöd om något går fel**

Kamratstödet är inte en tillfällig lösning eller en engångsinsats, det skall vara lika naturligt som de dagliga arbetsuppgifterna att känna att man har ett stöd om något går fel. Vi vill skapa en arbetsplats där vi alla ser varandra, där vi stöttar varandra och där vi inte är rädda för att ta upp svåra ämnen. Vi vill att alla medarbetare kan känna sig trygga och stärkta – både på och utanför jobbet.

Hjälp till att bygga en gemenskap där alla medarbetare känner sig stöttade och uppskattade, i både med- och motgång.

Angela Persson

*"Genom att bryr oss om varandra på ett genuint sätt kan vi skapa en arbetsplats där alla känner sig delaktiga."*



Angela Persson är ordförande för Kamratstödet. Du kan nå henne på telefon 072-373 59 47 eller e-post [angela.persson@volvocars.com](mailto:angela.persson@volvocars.com)

# Om krisen kommer

**Av totalt 50 ansökningar antogs totalt 24 deltagare. Kursen har tagits fram av ungdomskommittén med anledning av det ökade intresset för krishantering, med tanke på de osäkerheter och händelser som påverkar vår omvärld.**

Utbildningen hölls den 28 oktober på Scandic Backadal, med Peter Stenfelt och Bertil Garpland från Försvarsutbildarna som inbjudna föreläsare. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) har gett Svenska Försvarsutbildningsförbundet (Försvarsutbildarna) ett uppdrag och förtroende att höja medborgarnas förmåga att ta hand om sig själv och sina nära vid större kriser i samhället.

## Förberedd klarar sig bättre

Under dagen fick man bland annat en djupare förståelse för hur ett svenskt totalförsvaret fungerar. Men även de förväntningar som ställs på civilförsvaret. Man pratar även om dem fem grundbehoven som vi behöver uppfylla för att klara oss vid en större krishantering.

Syftet med kursen är att stärka individens förmåga att hantera krissituationer och öka förståelse för vikten av förberedelse. Med rätt förberedelser och hemredskap kan du klara besvärliga situationer.

## Fungera vid kris

Förutom detta har kommunen ett ansvar för att samhället ska fungera vid en kris, så som äldre- och barnomsorg,



Bertil Garpland från Försvarsutbildarna.

skola, vattenförsörjning, räddningstjänst med mera.

Vad är egentligen svenska folket syn på svenska samhället? Peter och Bertil gick på djupet kring hur svenska folket uppfattar och ser på frågan. Man fördjupade sig dessutom i Nato, för en bättre förståelse av dess roll och betydelse.

## Fler kurser nästa år

Det blev en lyckad kurs med bra feed-

back från deltagarna. Vi hoppas att kunskapen har gett deltagarna mer trygghet i hur man kan vara förberedd och hantera kriser på bästa möjliga sätt.

Låter detta intressant? Vill du lära dig mer om krishantering, eller fem av våra grundbehov? Håll utkik för nästa tillfälle som är planerat under 2025. Hör av dig till utbildningskommittén

om du har några frågor eller funderingar.



Tobias Johansson.

## Vad tyckte du?

**Tobias Johansson, kontaktombud på Trim 2 kvällsskift:**

– Jag tyckte den var jättebra. Det var nog den bästa konferens jag har varit på, skulle jag säga.

**Vad tyckte du om dagens ämne?**

– Ämnena som togs upp är väldigt aktuella med tanke på samhällssituationen. Det var nyttigt för alla i alla åldrar och alla medlemmar. Helt enkelt ett relevant ämne.

**Finns det något du tar med dig från konferensen?**

– Det som jag främst kom att tänka på är den förändringen, nu när vi är med i Nato.

Hur det påverkar det svenska samhället. Även om man redan hade förkunskaper sedan tidigare fanns det något att hämta ifrån utbildningen.

**Skulle du rekommendera konferensen?**

– Ja, jag skulle rekommendera den till alla medlemmar. Se till att söka!

**Skulle du rekommendera andra att söka fackliga utbildningar?**

– Absolut! Folk behöver söka fler fackliga utbildningar. Det finns många som är intresserade men tar inte riktigt steget för att göra det. Det kan jag definitivt rekommendera. För övrigt hoppas jag att ni kommer fortsätta köra utbildningen, för det är något vi kommer höra talas om mer i framtiden.



# Frågor och svar om studieledighet

**Om du arbetat ett tag, kanske några år till och med och funderar på att börja studera. Då kan det vara bra att veta vad som gäller vid studieledighet.**

## ■ Kvalificerad för att söka studieledighet?

Du ska ha varit anställd hos arbetsgivaren i minst sex månader, eller haft tolv månaders anställning under de senaste två åren för att vara kvalificerad för studieledighet.

## ■ När behöver jag senast ansöka om ledigheten?

Arbetsgivaren brukar förhålla sig till studieledighetslagens som säger minst sex månader innan kursstart, då säkrar du upp din ledighet. Annars kan arbetsgivaren nämligen skjuta fram din önskade studieledighet max sex månader från ansökningsdatum.

## ■ Vad räknas som studier, vad får jag studera?

Här är begreppet ganska brett, det behöver inte ha någon anknytning till ditt nuvarande yrke. Man studerar under "ordnade former", det behöver finnas en studieplan, en utbildningsanordnare och så vidare. Utbildning på distans och eventuell praktik som ingår i studieplanen är att betrakta som utbildningstid.

Arbetsgivaren väljer själv hos vilken skola/utbildningsanordnare hen vill studera.

Egna självstudier är inte att betrakta som utbildning. Ej heller hobbyverksamhet betraktas som utbildning, som typ skidskola i Säsen.

## ■ Hur länge får studier pågå?

Det finns ingen begränsning för hur länge eller hur många perioder eller antalet utbildningar man får studera. Men det är viktigt att tänka på att varje ledighetsperiod söks sex månader innan kursstart.

## ■ I vilken omfattning kan man vara studieledig?

Det beror på omfattningen av studierna. Det kan vara på hel- eller deltid, en eller flera dagar i veckan. Heltidsstudier kan också sökas terminsvis vilket dock medför att man har en arbetskyldighet under loven. Även förberedande arbete/uppgifter inför en utbildning kan vara studieledighetsberättigade.

## ■ Får jag något betalt?

Nej, under din studieledighet utgår ingen lön från din arbetsgivare. Studieledigheten är ej heller semesterlönegrundande.

Många utbildningar är dock berättigade studiemedel från CSN i form av studielån eller studiebidrag. Kolla upp detta med din utbildningsanordnare, skola eller CSN.

I vissa fall kan arbetsgivaren premiera genomförda utbildningar eller stå för delar av avgifter eller litteratur el liknande.

## ■ Kan jag använda Omställnings- eller Kompetenstödets i Huvudavtalet som framförhandlades år 2022 mellan fack och företag?

Det är möjligt, kolla med din fackliga organisation och kontakta TSL Trygghetsfonden som är vår samarbetspartner i detta. Här kan det ingå ekonomisk ersättning under viss utbildningstid.

## ■ Återgång i arbete, vad gäller?

Har du inte ens påbörjat din studieledighet meddelar du din arbetsgivare att du arbetar vidare och inte använder din beviljade ledighet.

Upp till ett års studier då kan arbetsgivaren skjuta på din återgång i arbete max två veckor, om du avbryter studierna i förtid.

Är studierna längre än ett år kan arbetsgivaren skjuta på din återgång i arbete max en månad, om du avbryter studierna i förtid.

Men det finns inget som hindrar att arbetsgivaren kan låta dig komma tillbaka omgående.

Är utbildningen sammanlagt inte mer än en arbetsvecka kan man återgå omgående.

När man återgår i arbete har man rätt till samma eller likvärdiga arbetsförhållanden och anställningsvillkor som man haft innan ledigheten.

## ■ Fackliga utbildningar för medlemmar, vad gäller där?

Här finns ingen kvalificeringstid, det räcker att du är medlem!

Studieledighet för facklig utbildning skall sökas 14 dagar innan kursstart hos arbetsgivaren.

Nästan alltid är sista ansökningsdatum för fackliga utbildningar cirka 30 dagar innan kursstart, så 14 dagar är sällan ett problem.

## ■ Vart vänder jag mig vid frågor eller problem med studieledighet?

Är du medlem i IF Metall vänder du dig till din fackliga organisation där du arbetar. De hjälper dig eller lotsar dig vidare vid behov beroende på frågans art.



# Medlemmarnas förlängda arm

**Jonas Paija växte upp norr om Kungälv i Kode. Skolan avslutades med yrkesprogram på gymnasiet, Jonas har även gått en del Komvux utbildningar samt läst ekonomi.**

Bland de jobb Jonas har provat finns bland annat Posten och OBS Bäckebo på meritlistan, innan han började på Volvo i Kungälv 1994 och ett medlemskap i IF Metall. På Volvo i Kungälv hanterades bland annat däck och hjul till Volvos bilar.

År 2001 styrde stegen mot Volvo Torslanda och Bulycke, där man vid den tiden hade motorbyggnation. 2004 fick Jonas sitt första fackliga uppdrag att bli vald av arbetskamraterna till kontaktombud. Några år senare blev Jonas även vald till gruppstyrelsen på Bulycke.

## Erfaren handledare

Sedan år 2008 är Jonas kassör och administratör i Volvo LO-klubbers försäkringsförening, VLOKFE, där man kan bli medlem och få ut ersättning för bland annat läkarvård, tandvård, medicin och glasögon, linser. Försäkringsföreningen är en icke vinstdrivande förening där avgifterna skall gå tillbaka till de som är medlemmar i föreningen och lämnar in kvitton.

Jonas är även revisor, bland annat för Volvo Car Verkstadsklubb – men även för Stadsrevisionen, som granskar stadens nämnder och kommunala bolag.

Jonas är även en erfaren facklig handledare i Kassörs- och Revisorsutbildning, Ordförandeutbildning, men är bred i sitt fackliga handledarskap och håller även medlems- och förtroendevalda utbildningar av de flesta slag.

## Stort ansvar

– Uppdraget är mer omfattande än vad man kan tro. Man är vald att följa upp verksamheten, att fattade beslut följs. Här spelar förbundets stadgar och handlingslinjer en viktig del, att verksamheten överensstämmer med dessa, inleder Jonas.

– Man behöver också ta sig tid att få inblick i verksamheten, följa protokoll och handlingar, samt de beslut som styrelsen fattar.

– Granskning av beslut, räkenskaper, transaktioner och underlag samt dokumentation för allt som görs måste finnas.

– Det är ett stort ansvar, men yttersta ansvaret ligger på styrelsen att allt blir rätt och riktigt. Revisorsuppdraget pågår under hela året med regelbundna möten och avstämningar med de övriga revisorerna. Det är bra att man är fler då det är



Jonas Paija.

mycket att sätta sig in i beroende på hur stor förening är som revideras. Behöver vi hjälp eller någon förklaring vänder vi oss i första hand till styrelsens kassör.

– Om allt fungerat rekommenderar vi årsmötet att ge styrelsen ansvarsfrihet för verksamhetsåret som granskats, sammanfattar Jonas.

## Sköts rätt och riktigt

– Man kan se revisorn som medlemmarnas förlängda arm som skall kolla att föreningen sköts på ett rätt och riktigt sätt. Här krävs också att ledamöter i en styrelse är väl insatta i vad som krävs av en styrelse, det går vi bland annat igenom på fackliga utbildningar, avslutar Jonas.

**UPPDRAGET**  
REVISOR

Vi önskar alla medlemmar en riktigt  
*God Jul*  
&  
*Gott Nytt År!*  
Volvo Car Verkstadsklubb och  
Utbildningskommittén