

Säkerhet prio vid rekrytering sid 3. Uppdraget sid 7. Förstadagsintyg bakom minskad frånvaro? sid 8.

NUMMER 2 • APRIL 2025

Fördelaren

50 år på Volvo

MITTEN



VOLVO CAR VERKSTADSKLUBB GÖTEBORG

Hela världen kippar efter andan

Är demokratin utrotningshotad? Den frågan är berättigad då en ny rapport visar att de demokratiska länderna blir allt färre. Eftersom den här rapporten kom på tal samma dag som källkritikens dag kändes det nödvändigt att faktakolla detta. Och det stämmer tyvärr, att det är 45 länder som är på väg bort från demokratiska styren. Mycket handlar om utvecklingen i USA, men även Ungern och Turkiet är exempel på hur utvecklingen går mot totalitära stater, där politiska motståndare och meningsskiljaktigheter bestraffas.

Det händer så mycket just nu att det känns svårt att greppa allt. Hela världen kippar efter andan varje gång president Trump kallar till pressträff och gör sina utspel. Helt oberäknelig och pillar i allt. Världshandeln, klimatmålen, indragna stöd till hjälporganisationer, har märkliga åsikter om ockupationer och krig, där man också vill göra sig en hacka genom att dra in militärt stöd i rent utpressningssyfte.

Många är speciellt oroliga för hur det kommer gå om USA vänder Europa ryggen, nu när vi gått med i Nato och allt. Vad betyder det för övriga världen om Trump krokas arm med Putin och ger fördelar för ryska intressen? Samtidigt, det dyker också upp allt fler dokumentära skildringar om både Rysslands och USA:s ledande figurer. Inte blir det mindre oroväckande med tanke på hur traditionell journalistik marginaliseras av de stora tech-jättarna, vars sociala medieplattformar har ett oerhört genomslag dessa tider. Än värre när några av dom sitter och viskar i presidentens öra vad han ska säga...

Som fackförening fokuserar vi mer på våra egna heliga krig. Teslastrejkten till exempel, som pågått förvånansvärt lång tid. Trots att Elon Musk har tappat halva sin försäljning och bolagets börsvärde, så envisas han med sin fackföreningsfientliga linje. Men jag tror han underskattat IF Metalls stridsvilja och våra resurser för att fortsätta den fackliga kampen.

I år håller IF Metall sin kongress i Örebro, då ett hundratal representanter ska staka ut vägen och handlingslinjer för vår förening under de kommande åren. Från klubbens sida har vi elva ledamöter som representerar oss, så kongressen fattar vettiga beslut.

I skrivande stund har förhandlingsdelegationerna i Stockholm avfärdat medlarnas bud och försöker jobba sig närmare en överenskommelse om det så kallade "märket". Som vi alla vet finns det lite att ta igen efter år av pandemier, krisbudgetar och hög inflation. Utvecklingen i förhandlingsarbetet följer du lättast på ifmetall.se/avtal.

Michael Blohm
Chefredaktör

På väg mot nytt avtal 2025



■ I skrivande stund sitter parterna och väger kraven inför den slutliga hemstälan som ska ligga till grund för löneökningstakten inom svensk arbetsmarknad kommande år.

Arbetsgivarna vill se längre avtal med så låg kostnad som möjligt såklart, medan fackförbunden inom industrin kräver ett bättre innehåll av både arbetsvillkor samt reallöneökningar. Det är fortfarande en stor osäkerhet i omvärlden och det är tveksamt om vi fått ordning på det höga inflationstrycket riktigt än.

När det centrala avtalet är undertecknat startar våra koncern- och lokala avtalsförhandlingar och vi är redan igång med att formulera kraven från IF Metallklubbarna.

Basbelopp och avgifter för 2025

■ Riksdagen har fastställt prisbasbeloppet till 58 800 kronor och det förhöjda prisbasbeloppet till 60 000 kronor för år 2025. Prisbasbeloppet används bland annat inom socialförsäkringen och inom skattesystemet. Höjningen av prisbasbeloppet gör att taken i bland annat ersättningarna från sjuk- och föräldrapening höjs, då de räknas utifrån prisbasbelopp. Detta gör även att våra livförsäkringar är mer värda. Även garantipensionen höjs.

Prisbasbeloppet för 2025 grundas på ändringarna i det allmänna prisläget

mellan juni 2023 och juni 2024. Det beräknas av SCB och fastställs av regeringen. Prisbasbeloppet för 2025 ökar med 2,6 procent jämfört med 2024. Att uppräkningen av prisbasbeloppet blir lägre 2025 än det har varit de senaste två åren beror på att inflationen i Sverige har minskat.

Inkomstbasbeloppet för år 2025 har fastställts till 80 600 kronor. Inkomstbasbeloppet styr hur stor inkomst som försäkras i det allmänna ålderspensionssystemet. För 2025 uppgår den inkomsten till 54 167 kronor per månad.

Fackavgift 2025

■ IF Metall kongressen fastställde förbundsavgiften för kongressperioden 2023-2025 till 1,0 procent. Sen tillkommer de lokala avdelningsavgifterna och Avdelning 36 Göteborgs avgift är sam-

manlagt 1,4 procent på din lön.

Den lägsta avgiften för 2025 är 244 kronor/månad. Högsta avgiften är 671 kronor/månad. Avgiften för pensionärsmedlemmar är 336 kronor/år.

Glöm inte! Ansök om föräldraledighet i tid

■ I det förra avtalet, blev gällande 2024, fick arbetsgivarna igenom en förändring kopplat till föräldraförsäkringen, nämligen att föräldraledighet i samband med semesterperioden juni, juli och augusti ska sökas 3 månader innan, inte 2 månader innan som det är skrivet i föräldraledighetslagen. Men det förutsätter också att arbetsgivaren ställer frågan.

Har inte din chef frågat dig om föräldraledighet innan den 15 mars?

På Volvo verkar vi ha svårigheter att föra en dialog mellan chef och anställda så istället meddelar de dig via Benify. För säkerhets skull informerar vi dig om, att du senast den 1 april behöver meddela om du ska vara föräldraledig under perioden juni-augusti.

Om det inte föreligger särskilda skäl, då det är två månader innan ledigheten som gäller enligt lagen.

Säkerhet prio vid rekrytering till Megacasting och TBA

Rekrytering av rätt personal är en avgörande faktor för att lyckas med de framtida verksamheterna TBA samt Megacasting. Genom att säkerställa rätt kompetens och främja en stark säkerhetskultur kan vi skapa en hållbar och effektiv organisation.

När det gäller Megacasting, där bakre golvet till SPA3 kommer att tillverkas och Megapressar pressgjuter stora strukturella aluminiumkomponenter, är säkerhet högst prioriterad då denna gjutningsteknik samt storlek är helt ny för Volvo Cars.

I lokalerna måste temperatur och luftfuktighet konstant ligga inom gränsnivåerna, där måste verktyg hållas torra och rena då man jobbar med smält aluminium och höga temperaturer så finns det många risker. Denna verksamhetsmiljö ställer därför höga krav på rekryteringen av nya medarbetare.

Intensiv period

Hittills har största delen av rekryteringen skett internt, där kollegor från TA, TB samt TC fått en ny tjänst, men också några externt där erfarenhet av tidigare arbete inom annan gjuteriverksamhet varit meriterande.

Vi befinner oss i en intensiv period med förberedelser inför maskinuppstart, som preliminärt kommer i gång under tredje kvartalet i år. Rekryteringsinsatserna har och är omfattande för att säkerställa att rätt kompetens finns på plats i denna uppstartsfas med individer som besitter relevant bakgrund och teknisk förståelse, särskilt inom bearbetnings- och underhållsområdet.

Operatörer och verktygstekniker

Man söker just nu operatörer till maskinbearbetningsproduktionen samt verktygsunderhåll inom produktionsorganisationen Tool & Die.

Som operatör inom bearbetningen är det meriterande om man har utbildning eller erfarenhet inom CNC



eller annan skärande bearbetning, då huvuduppgifterna till stor del innefattar övervakning av maskiner och produktion.

Verktygsteknikerna inom underhåll kommer att arbeta med pressgjutning verktyg och inom rollen verka i akuta underhållssituationer samt analyser med mera. Har man erfarenhet underhåll eller tidigare praktiserat VVS, svetsning, slipar samt manövrering av kranar är det meriterande. Man får ta del av både teoretisk och praktisk utbildning vid en framtida tjänst inom denna verksamhet.

Rekryterar internt till TBA

På Batterisammansättningsfabriken (TBA), där battericeller kommer monteras ihop till ett batteripack, pågår arbetet för fullt med att installera utrustning och maskiner. Kapaciteten kommer uppnå till cirka 300 000 batterier årligen och preliminär produktionsstart kommer i gång tredje/fjärde kvartalet 2025.

Innan man startar full produktion till kund, som planeras starta under 2026, kommer man att kontrollera och validera samt testa processen, utrustning. Just nu rymmer verksamheten cirka 150 anställda och majoriteten har rekryterats internt från hela VCT inom alla verksamhetsgrenar.

I denna verksamhet, där processen till stor del kommer vara automatiserad där battericellerna går igenom lasettexturering, ytbehandling, limning och svetsning, förekommer även manuell montering av batteripacken i den senare delen av processen, därav är säkerheten prioriterad i denna typ av verksamhetsmiljö.

Börjar efter semestern

Man har fram tills nu lagt stor vikt på rekryteringen av maskinoperatörer till den automatiserade processen och om allt faller ut enligt plan så kommer man efter semestern börja anställa upp operatörer till slutmonteringen, annons för att söka dessa tjänster kommer ut preliminärt vecka 12.

Det kommer inte vara några utmärkande specifika krav på förkunskaper till denna roll, då utbildning genomförs när man börjar, men man kommer lägga stor vikt på just säkerhetskänslighet och hur man jobbar med standardiserade arbetsmetoder.

Med dessa verksamheter, som går från en uppbyggnadsfas till produktion inom närtid, är den interna rörligheten inom vårt företag viktig både ur ett ekonomiskt perspektiv men framför allt för att skapa en god personalpolitik där alla ges möjlighet till utveckling.

Summerar 50 år som Metallare på Volvo



"Första bilen jag hade var en Amazon 122 sport, som läckte in vatten varje gång det regnade. Jag hade ett öskar liggandes i bilen, som ofta behövdes användas.

Har sedan dess kört dom flesta Volvo-bilar, allt från PV-58 till EX30. Kör idag en Polestar 2, som är den bästa bil jag haft .

Vi träffade blivande pensionären Mikael Virtala över en kopp Volvo-kaffe som fick berätta lite om sitt arbetsliv på Volvo. I år är det nämligen imponerande 50 år sedan han klev in genom TK-porten.

– Tiden har gått väldigt fort men jag tycker att Volvo har varit en bra arbetsgivare.

Det var en skoltrött Mikael som dagen innan han skulle fylla 18 år bestämde sig för att hoppa av NA-linjen på gymnasiet och tog moppen ner till anställningskontoret i PA-huset som fortfarande ligger kvar alldeles intill TK porten.

Det var på hösten 1975 som allt startade. Mikael började på bana 1:4 i TC, där han monterade dörrpaneler på höger framdörr på 240-serien. Han minns fortfarande och kan noggrant räkna upp vartenda moment som utfördes på den balansen.

– Då hade vi bara en balans per dag, man varken roterade eller växlade jobb under dagen på den tiden, berättar Mikael.

– Det var en helt annan tid. Det var ett tungt och ganska slitsamt jobb, men det som vägde upp, var den goa stämningen bland arbetskamraterna på banan.

Grabbig stämning

Arbetsmiljön var inte densamma som idag. Det var inte lika bra säkerhetsanordningar och skyddsutrusningar som vi har idag. Mycket har hänt på 50 år.

– Det var mer män än kvinnor på banan på den tiden, säger han och skrattar lite. Så de var en ganska grabbig stämning. De flesta av jobbarkompisarna kom från Finland, forna Jugoslavien och Ungern. Så jag har lärt mig många svordomar på olika språk.

Lönen direkt i handen

– Man tjänade hyfsat bra med pengar på Volvo. Var 14:e dag delades lönen ut i ett kuvert med kontanter i handen direkt av förmannen. Men det var inte alla som kunde hantera det.

I vissa fall fick han inte ge pengarna direkt, utan deras fruar fick komma ner till fabriken och hämta kuvertet. Annars kunde delar eller hela lönen gå till sprit eller spelas bort i kortspel.

PG gick runt

På den tiden var det inte heller ovanligt att du kunde se Volvochefen PG Gyllenhammar gå runt och prata med personalen.

– Han kom ner till fabriken ganska ofta och frågade oss hur det gick. Det är inget vi ser idag av de nuvarande högsta cheferna.

– Han ville väl lugna gubbarna, lyssna in stämningen. Det var ju mycket mer snack om politik och arbetsvillkor på den tiden. Det var ofta stora medlemsmöten med ständiga bråk mellan kommunisterna (dåvarande KPML(r) och Sossarna. Det var några vilda strejker också, men jag deltog aldrig i dom.

Det var även en stor omsättning på personal på den tiden, många jobbade några månader och drog sedan vidare. Men om man visade framfötterna och



Mikael på väg till firmafest på Generalen våren -76.

jobbade på så fanns det utvecklings-
möjligheter. Det tog inte lång tid innan
Mikael blev justerare på banan och
fick lite större ansvar och givetvis mer
betalt då man började tidigare och
slutade lite senare också.

43 år på RA

Han har hunnit med flera olika jobb
under sin tid på Volvo, men de senaste
43 åren har han tillbringat i lagret på
RA. Först när han kom upp till lagret
plockade/packade han detaljer, ett
jobb han sökt genom en kontakt som
börjat arbeta som förman på RA.

– Det här var 1981. RA var en helt
annan värld, mycket lugnare tempo.
När vi fick vårt första barn 1988 bytte
jag arbetstid till kvällen, för det fanns
ingen dagisplats, så vi byttes av vid yt-
terdörren hemma för att få ihop det.

Sedan 1990 har han jobbat på kvali-
tetskontrollen på RA med att kontrol-
lera och felåterföra skadade och felak-
tiga artiklar. Avslutade dom senaste
åren som administratör på kvalitets-
avdelningen. Ett intressant jobb som
innefattade en hel del problemlösning
och kommunikation med leverantör-
erna.

Gått ned i arbetstid

Mikael är nöjd med tillvaron och sitt
långa arbetsliv. De sista åren valde
han dessutom att gå ner i arbetstid. Ett
tips som han verkligen vill dela med
sig av.

– Det bästa jag gjort! Mer tid att
umgås med familj och barnbarn, samt
att ägna mig åt mina intressen, spela
golf, åka husbil och åka båt.

– Innan var det mycket fiske på friti-
den, knöt egna flugor. Jag gillar att
hålla igång och röra på mig, vara ute i
friska luften. På lediga stunder åker vi
runt med husbilen. Nu för tiden
umgås vi mycket med barn och barn-
barn.

Men nu har det alltså blivit dags att
säga hejdå till Volvo och alla måsten.
Vi önskar Mikael lycka till och en härlig
tid som pensionär.

OM MIKAEL VIRTOLA

■ Familj: Pappa krigsbarn från Finland
som blev kvar i Sverige. Han jobbade på
järnvägen. Mamma var hemmafru men
började senare jobba på hotell.
Sambo med Annika, 2 vuxna barn och 4
barnbarn.

Medlem i Guldklubben, en grupp av de 15
äldste på företaget. Här delas det ut en guld-
nål av personaldirektören Hanna Fager.





VUFF – en bra grund att bygga vidare på

VUFF är Volvos grundutbildning för fackligt förtroendevalda. Det finns även en GRUFF där det är deltagare med från andra arbetsplatser runt om i Göteborg.

VUFF är en sammanhållen utbildning som består av IF Metalls tre utbildningar för förtroendevalda – Agera, Kollektivavtalet och Lagar i Arbetslivet.

Allmänfacklig grund

De enskilda utbildningarna är tillsammans totalt 16 dagar, men VUFF genomförs på 15 dagar (5+5+5), då det är samma människor som går alla tre steg tillsammans.

Utbildningen ger deltagarna en bred allmänfacklig grund inom loppet av ett par månader. Deltagarna erhåller grundläggande kunskaper om rollen som förtroendevald, idén med facket, IF Metalls organisation, stadgar, försäkringar, lagar, avtal och den svenska partsmodellen med mera.

Man träffar andra förtroendevalda och kan dela erfarenheter och exempel ur vardagen man stött på. Gruppen lär känna varandra väl och atmosfären blir kamratlig, stöttande och trygg. Här får man prova tankar, exempel och funderingar ihop med klasskamrater och erfarna handledare. Under utbildningen tränar man bland

annat på att stå inför gruppen och informera samt redovisa.

Söka svaren själv och i grupp

Pedagogiken bygger på folkbildningsprincipen, som handlar mycket om att söka och ta reda på svaren själv och i grupp för att sedan redovisa och diskutera vad man kommit fram till i storgrupp. Handledarna guidar, kompletterar och stöttar, samt går igenom olika ämnen inför och efter egenarbetet gruppen gör.

Deltagarna får en hel del litteratur som de får ta med sig efter utbildningen, detta blir deras första egna lilla fackliga bibliotek.

Nå, vad tyckte du om kursen?

Vad har VUFF gett dig?

– Det har gett mig en djupare inblick i rollen som förtroendevald. Jag har fått andra infallsvinklar och det har gett mig större insikt i utmaningar som vi kan ha.

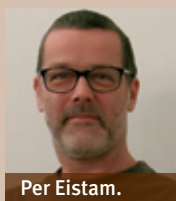
– Har uppskattat att få slå i böcker och leta efter information. Bra blandning mellan föredrag och grupparbeten. Bra att den är uppdelad i 3 veckor och att det är en 3 veckor mellan varje gång. Man hinner landa i den nya kunskapen.

Trivs du med att vara förtroendevald?

– Ja, jag trivs bra som förtroendevald.

Känner du att utbildningen förbereder dig för din fackliga roll?

– Den hjälper mig, ger en bredare insikt i den fackliga rollen. Man har skapat nya kontakter.



Per Eistam.

Vad har VUFF gett dig?

– Mer inblick i lagar och avtal. Vi har fått prova på förhandlingar som var jättebra. Vi fick riktiga fall som vi fick rollspela till.

Hur har utbildningen varit?

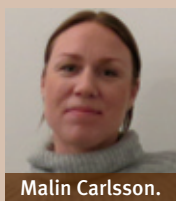
– Den har varit jätterolig. Bra balans mellan att lyssna, grupparbeta och prata med varandra. Jag har lärt mig hur jag letar fram information, i vilken bok hittar jag om ämnet.

Trivs du med att vara förtroendevald?

– Både ja och nej, det har varit många utmaningar i den fackliga rollen. Det är viktigt att vi backar upp varandra.

Känner du att utbildningen förbereder dig för din fackliga roll?

– Ja, den har gett mig betydligt mycket mer.



Malin Carlsson.

Fler kurser att söka!

Medlem i facket för kvinnor

26–28 maj, sista ansökningsdag 14 april.

Medlem i facket/Om facket

19–21 maj, sista ansökningsdag 11 april.
22–24 september, sista ansökningsdag 15 augusti.

Jämställdhet för medlemmar

12–14 maj, sista ansökningsdag 4 april.

Läs för mig pappa

15 maj, sista ansökningsdag 4 april.

Medlem 55+ i Kungälv

19–21 maj, sista ansökningsdag 4 april.

Utbildningspaket för kvinnliga medlemmar: Medlem i facket, Lagar och avtal och jämställdhetsutbildningen.

25–27 juni
10–12 september
22–24 oktober
Sista ansökningsdag 23 maj.

Eleven handleder andra att bli lärare

Andreas Eriksson är uppväxt i Torslanda och passerade Volvo Torslandaverken många gånger under sin uppväxt utan att egentligen tänka på att där fanns en stor fabriksanläggning med många olika arbetstillfällen.

I vuxen ålder bodde Andreas några år inne i stan för att sedan återvända och åter bli bofast i Torslanda. Efter gymnasiet och militärtjänst var det dags för att söka jobb. Stegen styrde då mot Volvo Personvagnar.

År 1994 började Andreas i Måleriet för att några år senare flytta till Monteringen i TC. Det första fackliga uppdraget var skyddsombud valdes Andreas till runt år 2000. Senare blev han också invald i lokala gruppstyrelsen och en av skyddssamordnarna under Carlos Rebelo Da Silva, som var lokalt huvudskyddsombud i TC.

Många svåra och jobbiga frågor

– När Carlos valdes in i klubbstyrelsen tog jag över som lokalt huvudskyddsombud i monteringsfabriken. Vi har under åren hanterat många svåra och jobbiga frågor, men bland det jobbigaste var alla kamrater som fick lämna under krisåren 2008-2010, summerar Andreas.

– 2015 flyttade jag upp till SVS Specialvagnar och blev lokalt huvudskyddsombud och ingick i gruppstyrelsen där. Ännu en en lärarrik tid med lite andra arbetsmoment än renodlad produktion.

Strax innan pandemin slog hamnade Andreas på Facility Management (FM) och är idag deras lokala huvudskyddsombud. Nya erfarenheter då jobbet sträcker sig över stora delar av VCT samt berör både arbetare, tjänstemän och chefer. Jobbet är byggarbetsmiljösamordnare, att samordna och hålla koll på de arbeten och ombyggnationer som sker inne på fabriksområdet. Största delen av jobbet är att vara ute på fältet i de olika verksamheterna men också en del framför skrivbordet.

– Det passar mig bra, skulle nog inte klara 8 timmar alla dagar framför en dator, konstaterar Andreas.



Andreas Eriksson.

– Erfarenheten från de olika fabriksdelarna och arbetsmiljöarbetet, samt den historik, personkänedom och det helhetsgrepp man erhållit är en tillgång i min nuvarande roll.

Handledare på fackliga utbildningar Du är ju också facklig handledare, vilka utbildningar handleder du?

– Mest är det arbetsmiljöutbildningar och då främst Riskanalys och Att arbeta i Projekt.

– Jag var med och tog fram utbildningen Riskanalys och detta var säkert 15 år sedan. Idag är det i huvudsak jag och ett annat huvudskyddsombud som kör den. Ibland tar vi med någon nyare handledare för att lära upp, så att det inte blir sårbart vid exempelvis frånvaro.

Vilka träffar du på utbildningarna?

– Mest träffar jag skyddsombud som helst skall ha haft uppdraget ett tag samt gått grundutbildningen APV, Arbetsmiljö på Volvo. Bra om de är lite varma i kläderna i sin skyddsombudsroll för att ta till sig och praktisera det dom lär på Riskanalys.

– På det stora hela så träffar vi väldigt bra folk som är där och vill lära sig och göra skillnad när de kommer tillbaka till sin arbetsplats.

– Inför en utbildning behöver saker vara på plats - deltagarmateriel, bilder, böcker. Handledarna förbereder sig genom att kolla igenom och läsa på vid behov, man behöver alltid själv fräscha upp sin kunskaper och hålla sig uppdaterad.

– Idag behöver vi lägga mer tid på TIA-systemet under utbildningen, då

det är där vi arbetar digitalt med arbetsmiljöärenden. Men det viktiga i utbildningen är att man får med sig "tänket" kring riskanalys och arbetsmiljö.

– Utbildningarna rymmer som mest ett 20-tal deltagare och vid grupparbeten delas de upp i mindre grupper för mer delaktighet samt att alla får komma till tals.

Påläst och förberedd

Vad får ni för respons från kursdeltagarna?

– Vi får övervägande positiva reaktioner och bra feedback. Kursutvärderingarna bekräftar detta också. Skyddsombudsuppdraget är ju självvalt och de som är där vill vara där och lära mer för att kunna hjälpa sina arbetskamrater att förbättra arbetsmiljön.

Vad tror du en bra handledare behöver ha för egenskaper?

– Vara påläst och förberedd, helst ha egen erfarenhet från situationer och ärenden som hanterats. Man kanske inte kan ha scenskräck direkt, för det handlar ju om att stå inför människor och prata, visa och leda en grupp människor. Lite fjärilar i magen är nog ändå bra att ha, för att få den lilla extra skärpan när det är dags.

– Sedan bör man tycka det är roligt att umgås och interagera med människor. Vi försöker hålla allt seriöst men ändå lättsamt och lustfyllt att ta till sig. Att skapa en trevlig och inbjudande atmosfär är viktigt, avslutar Andreas.

UPPDRAGET
FACKLIG HANDELDARE OCH
LOKALT HUVUDSKYDDSOBUD

Utbildningen Riskanalys

■ En utbildning för skyddsombud som gått APV (arbetsmiljö på Volvo). Som deltagare får man kunskap om de lagliga krav som finns på arbetsmiljöområdet. Lära sig att identifiera de frisk- och riskfaktorer i arbetsmiljön som kan leda till behovsriktade riskanalyser samt risk- och konsekvensbedömning. Man får även kunskap om de olika verktyg och hjälpmedel som finns för att kunna bedöma såväl fysiska som psykosociala faktorer i arbetsmiljön och utformningen av handlingsplaner.

Mer information om utbildningar för medlemmar och förtroendevalda hittar du i IF Metalls Studiefördelare och utbildningskatalog, som bland annat finns på klubbens hemsida.

Förstadagsintyg bakom minskad frånvaro?

Årets sista ledarträff för 2024 klappade företaget tillsammans med ledare sig på axeln för att man kunde presentera en nedgång i korttidsfrånvaro bland våra arbetare.

Ett positivt besked för företaget, där minskningen av korttidsfrånvaron innebär en kostnadsbesparing på 68,6 miljoner kronor för VCT jämfört med perioderna januari till november mellan 2022 och 2024. Men också en indikation hos arbetarna att vi mår bättre på arbetsplatsen – eller?

Inte enda åtgärden

I samma skede företaget presenterar dessa siffror får Volvo Car Verkstadsclubb ta del av företagshälsovårdens (Feelgoods) information om att en stor ökning av förstadagsintyg har skett.

Vid behov skall FDI (förstadagsintyg) utdelas. Dock är det viktigt att veta att ett FDI inte skall vara den enda åtgärden.

Innan ett sådant utfärdas skall man alltid ställa frågan: "på vilket sätt kommer åtgärden möjliggöra för individen att fungera i arbetet och på så vis minska frånvaron?".

Ett FDI skall alltså inte användas som en bestraffning eller repressalie, utan det skall finnas ett syfte tillsammans med andra åtgärder.

Finns hjälpverktyg

På Sharepoint finns en mängd hjälpverktyg att tillgå för våra ledare – men även för våra förtroendevalda ute på



TÄNK PÅ
att du alltid skall ha ett fackligt ombud på plats när arbetsgivaren vill utfärda förstadagsintyg.

arbetsplatsen. Bland annat ett HTT-verktyg (Health Talk Tool).

Är en medarbetare korttidsfrånvarande vid flera tillfällen och det sticker ut på ett sätt som oroar, skall närmsta chef i första hand genomföra ett HTT/medarbetarsamtal med ambition att skapa en förståelse om vad det kan vara som gör att individen blir återkommande korttidsfrånvarande.

Är det något i ergonomin på arbetsplatsen som inte fungerar? Känner sig hen inte inkluderad på sin arbetsplats? Far hen illa inom hemmet? Finns det en problematik med alkohol eller narkotika?

Vad än utgången blir av samtalet skall åtgärderna anpassas därefter.

Förebygga och fånga upp

Under samma ledarträff tydliggör företaget att man vill fortsätta med att få ner korttidsfrånvaron ytterligare. Med dom orden kan vi bara ana att det tillkommer ännu en ökning av förstadagsintyg inom närmsta framtiden.

Därav skall vi tillsammans säkerställa att företaget använder sig av de hälsofrämjande åtgärder som finns att tillgå för att förebygga och fånga upp tidiga signaler på ohälsa.