

# Fördelaren



## Kylan ett återkommande arbetsmiljöproblem

SIDAN 5





## Framtidens industriarbetare

**I årets första vänsterspalt** ska jag tillåta mig göra en liten framtidsspaning. Företaget investerar som vi vet stort i ny teknik för våra bilar men även inom tillverkning och utvecklingen av så kallade humanoider. Det vill säga robotteknik som successivt integreras i våra produktionssystem för att initialt utföra enklare produktionsjobb.

Företaget har inlett ett samarbete med ett tyskt företag, Neura Robotics, där det provas ut olika koncept för att göra enklare monterings- eller satsning jobb. Låter dyrt tänker du kanske? Men faktum är att tekniken blir allt billigare och mer kostnadseffektiv för varje dag som jobbar dygnet runt och kräver inga raster eller bråkar om lön och så vidare. Vilken ledningsgrupp kommer att ta strid för oss Metallare som emot en fördelaktig ekonomisk kalkyl?

**Nu är det inte längre** science fiction. Tekniken finns redan här och vi behöver fundera på hur vi ska hantera den och använda den på en både produktivt och ansvarsfullt sätt och utvecklas i takt med tekniken. Traditionellt så har vi från fackligt håll aldrig varit motståndare till ny teknik, tvärtom krävt att vara en del av den naturliga utvecklingen för att vara konkurrenskraftiga i våra yrkesroller, men det har även funnits tekniska vinnningar som varit tillgodo för att lösa tunga enformiga eller rent av skadliga arbetsuppgifter via maskinell utrustning. Men steget till att bli helt utbytt har nog aldrig riktigt varit med i kalkylen. Nu har vi skapat ett system som helt kan ersätta manuellt arbete och via AI ta över tankeverksamheten i en sällan skådad utvecklingskurva som pekar rakt uppåt.

Så länge jag kan minnas har mänskligheten fantiserat om hur framtiden ser ut och viken teknik som så småningom ska ersätta människornas slit. I barndomsfantasierna såg vi hur man tar det lugnt och lever lyckliga i harmoni med robotar som utför alla de tunga arbetsuppgifter eller sysslor som vi tycker är tråkiga.

Sen har vi domedagsprofeterna som spår en teknisk revolution där vi mer eller mindre utrotas av robotar med AI teknik som ”tagit över planeten efter mänsklighetens destruktiva beteende”.

Filosofier, författare och konstnärer har känt sig ganska trygga i sina unika uttryck och upphovsrätten, men även på detta område springer utvecklingen iväg på ett skrämmande sätt och nu är inget heligt längre, inte ens berättarkonsten. Med relativt enkla promptar kan vem som helst bli den nästa stora popstjärnan eller skapa serier, filmer, böcker med samma djup eller spänning som tidigare stora författarnamn givit oss. Då kommer vi fram till vår nästa stora existenskris. Vad gör vi då?

**Framtiden är här**, men vad blir vår roll i framtiden? Inom vårt koncernsamarbete har vi startat två framtidsgrupper som ska jobba med just dessa frågor både utifrån behovet av arbetskraft men även kompetensbehovet hos industriarbetarna. Det här behöver vi börja fundera och söka svar på om vi ska vara relevanta över huvud taget inom industrivärlden framgent.

Men egentligen så gäller det inte bara inom produktion och logistik utan hela vårt samhälle som förändras i grunden. Idag kan det debatteras vilt om förkortade arbetstider men till syvende och sist riskerar vi hela försörjningsbördan och jag misstänker att detta ställer sysselsättningsfrågan i ett helt nytt perspektiv.

Om det inte tillkommer saker som vi inte ser i dagsläget behöver vi förmodligen dela på de jobben som finns kvar efter robotifieringen. Det tidigare så hårt ansatta arbetarklasssamhället har plötsligt fått en helt ny utmanare.

**Michael Blohm**  
Chefredaktör



# Löneförhandlingar i ständigt underläge

**Bortsett från de centrala lönepotterna så har företagsledningen hållit fast vid att det finns det inte en krona över till IF Metalls medlemmar. Med hänvisning till det hårt ansträngda ekonomiska läget i bolaget.**

Från och med 1 april räknas penningfaktorerna och alla våra lönetillägg upp med 2,9 procent samt avsättningen till delpensionen (DP) ökade med 0,1 procent och är numera 2,9 procent för varje inarbetad krona. Utöver detta räknas även vår företagspension upp med index till 786 kronor per månad.

## Symboliska frågeställningar

I de lokala kravställningarna fanns det med ett lönekrav om ytterligare en halv procent, vilket vi bedömer företaget att klara av. Men även en rad frågor som är helt kostnadsneutrala för bolaget lyftes fram. Men trots det är kalla handen tillbaka. Sånär som på två områden. Det ena är tjänstledighet för att prova ett annat arbete utan att

behöva säga upp sig, något av en långkörare från tidigare kravlistor. Men nu kan vi bocka av den. För det andra är fack och företag överens om att se över interna rörligheten inom våra verkstäder för att kunna erbjuda ett hållbart arbete som inte sliter ut folk i onödan. All nyrekrytering till produktionen ska ske via TC innan du kan slussas vidare till andra produktionsenheter.

## Värnar om medlemmarnas fritid

Mycket av företagets krav handlar om inskränkningar av vår fritid och möjlighet att beordra övertid med mera. Exempel kan vara minska kravet om veckovila som vi sagt nej till. Klubben har uttryckt en vilja att harmonisera de delar av våra arbetstidsavtal som

reglerar ledigheter (3 veckors-avtalet) att omfatta alla men får kalla handen även här.

Det här bevisar vikten av starka och rättvisa kollektivavtal. Då det lokalt inte genererar några utrymmen för lokala påslag. Även om det har gett något högre avtalsnivåer än tidigare har vi en bit kvar innan vi är tillbaka i nivå med löneutvecklingen innan alla krisuppgörelser där det verkar som kollektivet ska stå för hela kostnaden för kalaset.

## Mer info på hemsidan

Det finns en Extra Fördelare för nedladdning och de nya tarifferna finns även att ta del av på klubbens hemsida under fliken löneavtal.

**Fördelaren Extra**

**Arets löneförhandlingar klara för 2026**  
 Klubben har begett en halv procent utöver det avtalet som ligger i Arets löneförhandlingar. Den 1 april börjar nya avtalsgilla och den genomfatta höjningen för våra lönesystem är cirka 1 180 kr per månad.

Utöver löneavtalet så har vi diskuterat och fått genom att se över villkor för ledigheter som rörlighet och hållbart arbete inom företaget.

Vi har även fått fram krav om att omvärlden semesterersättning till fler semesterdagar samt att löneavtalet ledighetsavtal som vi har inom produktionsen ska gälla alla, men dessa förslagen kommer vi inte gå in på.

Avräkning till delpensionen höjs ytterligare 0,1% och från 1 april 2,9% på hela din lön och gäller från första utbetalningsdagen till du går i pension.

**LÖN IPE**  
 Alla våra medlemmar som är en generell löneökning med 2,9% per månad och resterade av löneökningen till till lönepoten för att få ut en ökad löneökning.

**Nya tariffier för KV-lön**  
 Från den 1 april börjar penningfaktorerna upp med 2,9% vilket ger följande tariffier i KV-löven.

KV Lönetruppa	Ingångslön	efter 3 mån	efter 6 mån	efter 9 mån	efter ett år	efter två år
AV5	29 999 kr	30 947 kr	32 263 kr	34 056 kr	35 128 kr	36 201 kr
AV7	29 999 kr	30 947 kr	32 427 kr	34 514 kr	35 091 kr	36 688 kr
AV8	29 999 kr	30 947 kr	33 877 kr	34 979 kr	36 081 kr	37 182 kr

  

KV Lönetruppa	Ingångslön	efter 3 mån	efter 6 mån	efter 9 mån	efter ett år	efter två år
AV5	30 812 kr	31 873 kr	33 021 kr	34 594 kr	36 079 kr	37 139 kr
AV7	30 812 kr	31 873 kr	34 378 kr	35 465 kr	36 552 kr	37 639 kr
AV8	30 812 kr	31 873 kr	34 841 kr	35 943 kr	37 044 kr	38 146 kr

# Direktrekrytering – en möjlighet som sällan blir verklighet

**Sedan juni 2025 har företaget tagit steget mot en egen rekrytering. Syftet har varit tydligt: att återuppta kontrollen av bemanningsinflödet i bolaget. I teorin är detta ett välkommet initiativ som klubben efterfrågat i flera år, för vi tror det kan bidra till tryggare anställningar och en bättre långsiktig personalförsörjning. Verkligheten ser dock annorlunda ut.**

Som facklig organisation har vi full förståelse för – och är i grunden positiva till – att företaget prioriterar den bemanningspersonal som varit inhyrd längst. Det är rimligt och i linje med både erfarenhet och kompetens. Samtidigt måste vi lyfta att den höga personalomsättningen, både bland företagets egna anställda och bemanningsanställda, kraftigt begränsar möjligheten att faktiskt ta sig in via direktrekrytering utan tidigare bemanningsbakgrund.

För många är direktrekryteringen därför mer av en princip än en faktisk väg in.

## **Begränsningar för bemanningsanställda**

En särskild problematik uppstår för den som redan är bemanningsanställd. Den som söker anställning via företagets rekrytering matchas i regel endast mot lediga tjänster på den avdelning där personen redan är inhyrd. Finns det inga vakanser där, trots att det kan finnas behov på andra avdelningar inom verksamheten, blir utfallet ofta att uppdraget avslutas.

Detta drabbar särskilt dem som varit inhyrda som ersättare för långtids-sjukskrivna eller annan frånvaro. I de fallen finns det per definition ingen "ledig" tjänst att tillsätta – trots att kompetensen finns och behovet i verksamheten är stort.

Konsekvensen blir att många bemanningsanställda avslutas strax innan de når 24 månaders inhyrningstid, då företaget enligt gällande regelverk annars skulle behöva erbjuda anställning eller ekonomisk kompensation motsvarande tre månadslöner.



Fystestets utformning speglar inte det faktiska arbetet i fabriken.

Det är först efter att ett uppdrag avslutats som bemanningsanställda matchas mot hela verksamheten (VCT) och därmed får en reell chans att konkurrera om lediga tjänster. Denna process kan dock ta tid.

## **Ett hårt slag mot individen**

Under väntetiden går man från GFL-lön till garantilön, som i dagsläget ligger på 133:29 kronor i timmen. Skillnaden är betydande och för många innebär detta en kraftig ekonomisk påfrestning. Ovissheten i kombination med sämre inkomst skapar en mycket pressad situation.

Flera medlemmar som klubben pratat med vittnar dessutom om att de under denna period blir uppmanade av sina konsultchefer att själva säga upp sig, med argumentet att A-kassan skulle ge bättre ersättning än garantilönen. Detta sker samtidigt som bemanningsföretagen fortsätter att nyanställa, vilket gör att uppsägning på grund av arbetsbrist inte anses möjlig.

Resultatet blir ett system där människor "avverkas" snabbare än arbetsmarknaden utanför hinner ta emot dem.

## **Fystester lägger krokben**

När det väl finns avdelningar med vakanser och en chef vill anställa en bemanningsanställd som bevisligen fungerat väl i upp till ett och ett halvt, ibland två år, stöter vi allt oftare på patrull. Anledningen är att personen inte klarar det fystest som krävs vid anställning – trots att hen med både

handling och resultat visat att arbetsuppgifterna klaras av i praktiken, dag efter dag.

För oss som facklig organisation är detta ännu ett tydligt tecken på att fystestets utformning inte speglar det faktiska arbete som utförs. Istället för att lägga stora resurser på tester som utesluter kompetent och erfaren personal borde företaget investera i att förbättra och rehabilitera arbetsmiljön. Konsekvensen blir annars att bemanningsanställda nekas anställning, samtidigt som en frustrerad chef står kvar med ett rekryteringsbehov och tvingas börja om processen – med ny upplärning och ökade kostnader som följd.

## **Behov av översyn och dialog**

Det är viktigt att understryka att detta inte handlar om enskilda chefer eller medarbetare, utan om strukturer och processer. Direktrekrytering är i grunden ett positivt verktyg – men för att fungera som tänkt krävs transparens, rörlighet över avdelningsgränser och en helhetssyn på kompetensförsörjning.

Som facklig organisation ser vi ett tydligt behov av fortsatt dialog kring hur direktrekryteringen används i praktiken, hur bemanningsanställdas kompetens tas tillvara och hur vi kan undvika att människor hamnar i ekonomiskt och psykiskt pressade mellanlägen.

Trygga vägar till anställning gynnar inte bara individen – utan hela verksamheten.



”Det är speciellt svårt att arbeta med kalla fingrar vid monteringsarbeten, eftersom nedkylning ger nedsatt muskelfunktion och sämre kraft och precision.”

Arbetsmiljöverket

# Kylan ett återkommande arbetsmiljöproblem

**Det blir vinter och kallt varje år. Ändå tycks den ta företaget på sängen, varje gång. För oss som arbetar här är detta inget nytt fenomen, utan ett återkommande arbetsmiljöproblem som saknar långsiktiga lösningar. När temperaturen sjunker utomhus följer den ofta med in – och först då börjar arbetet med att försöka åtgärda situationen.**

Ett tydligt exempel är hanteringen av portar och slussar. Slussystemen är byggda för att hålla kylan ute, men i praktiken fungerar de inte som tänkt. Portar går sönder eller ställs i sommarläge för att minska väntetider. Ekipagen som kör in material är ofta så långa att de inte ryms i slussen, vilket leder till att båda portarna öppnas samtidigt och bristande kommunikation mellan ledningarna för logistik och montering får konsekvenser för alla.

## Kräver precision

När kylan väl slår till kan temperaturen på golvet ligga runt 13 grader under flera dagar, ibland så lågt som 10 grader. Det är inte fråga om korta köldknäppar, utan om arbetsdagar där kroppen aldrig riktigt får upp värmen.

Lösningen som ofta presenteras är att montörerna ska klä på sig mer. Men det finns gränser för vad som är praktiskt möjligt. Att bygga bil kräver tempo, rörlighet och precision – tjocka lager kläder bromsar arbetet.

Finmotoriken är ett annat tydligt problem. Arbetet kräver precision – små skruvar, detaljer och moment som inte tillåter tjocka handskar eller stela fingrar. När händerna blir kalla försämras både arbetstakten och kvaliteten, samtidigt som risken för belastningsskador och misstag ökar.

## Påverkar förmågan

Kylan för våra medlemmar uppe på lagret har också varit ett faktum. Även om rekommendationerna gällande värme är lägre i lager jämfört med en monteringsfabrik så finns det risker när våra truckförare tampats med såpass låga temperaturer som 8 grader. Kyla påverkar nämligen vår beslutsfattning och reaktionsförmåga, något som skulle kunna leda till en onödig olycka.

## Finns föreskrifter

Frustrationen bland medlemmarna är stor. Många undrar med rätta om det verkligen ska vara tillåtet att arbeta under sådana här förhållanden. Det

finns ingen exakt lag som anger hur varmt eller kallt det får vara på en arbetsplats. Däremot finns det tydliga arbetsmiljöföreskrifter, kunskap om hur kroppen påverkas av kyla och råd om hur arbetsgivare ska förebygga risker.

Kylan är förutsägbar och återkommande. Det krävs en fungerande beredskapsplan innan problemen uppstår, inte efter. Vi behöver bättre kommunikation mellan logistik och montering, realistiska förutsättningar för arbetet och tekniska lösningar som faktiskt används som det är tänkt. Arbetsmiljö är inget som kan lösas med extra tröjor – det kräver ansvar, samverkan och vilja att agera i tid.

## LÄMPLIG LUFTEMPERATUR

**Kontor, skola:** 20–24 °C\*

**Gymnastiksal:** 18 °C

**Verkstadslokal:** 16–20 °C

**Lager- och godsterminal:** 10–14 °C

**Arbete med bara händer:** minst 16 °C\*\*

**Personalutrymnen:** 20–24 °C

**Livsmedelsbutik:** 16–18 °C

\* Sommartid kan temperaturer upp till 26 °C accepteras.

\*\* Fingerrörligheten avtar något vid hudtemperaturer vid 20–22 °C och kraftigt vid cirka 15–16 °C.

Källa: Risker med kyla – Arbetsmiljöverket

# Trygghetsfonden erbjuder stöd vid omställning till nytt jobb

**Trygghetsfonden, TSL, startades 2004 i samarbete mellan Landsorganisationen (LO) och Svenskt Näringsliv. Det är en kollektivavtalad omställningsförsäkring som omfattar 80 000 företag och cirka 2 miljoner anställda och ingår i ditt medlemskap.**

I samband med finanskrisen 2008 tapade vi försäljning och så kom beskedet att Volvo Personvagnar skulle sparka 2 500 anställda. Människor som hade köpt hus med lån från banken, startade familj med barn fick beskedet att dom skulle bli arbetslösa under den värsta finanskrisen sen 1930-talet. Ekonomin tvärnitade och miljoner arbetare världen över blev arbetslösa. Men i Sverige där den Svenska modellen råder hade man tänkt till innan och startat TSL som snabbt kom ut till arbetsplatserna och erbjöd våra medlemmar stöd.

## Varslade på Volvo Bil

Vi hoppar fram till januari 2026 och ett av dotterbolagen, Volvo Bil som bland annat rekonodar våra leasingbilar innan försäljning, har på grund av Volvo Cars tuffa sparbetning beslut om blev att helt lägga ner sin verksamhet och säga upp alla som jobbar där. Cirka 175 arbetare och ett 40-tal tjänstemän blev varslade om uppsägning i januari.

Det här blir såklart en stor chock för alla de arbetare som har jobbat länge på företaget och har ofta gjort sina hundår i produktionen. Vissa har aldrig jobbat någon annanstans än Volvo och ställer sig säkert frågan: Vad ska jag göra nu? Hur tar jag mig vidare till nästa jobb? Hur skriver man en CV?

## Här kommer TSL in

Företaget och facket gjorde en ansökan till TSL om stöd för samtliga klub-

bens medlemmar och TSL har nu varit på Volvo Bil och informerat om allt dom kan hjälpa till med. Deras kunniga jobbcoacher har enskilda samtal med medlemmarna för att utifrån deras egna förutsättningar hjälpa till med kartläggning av färdigheter, kompetenser, egenskaper och yrkesområdet. De erbjuder:

- Stöd att hitta och söka jobb
- Stöd i att skapa ansökningshandlingar
- Uppföljning av sökta jobb
- Kontakt med arbetsgivare
- Särskild presentation för arbetsgivare
- Arbetsplatsförlagda aktiviteter
- Intervjuträning och förberedelse för arbetsintervju
- Studie- och yrkesvägledning
- Motiverande samtal
- Grupparbeten
- Studiebesök
- Seminarier
- Samhällsinformation
- Stöd till utbildnings- eller valideringsinsatser
- Hjälpt att synliggöra dolda jobb
- Tolkstöd

## Behov av extra stöd

Om anställningen avslutas och du har särskilda behov till följd av ohälsa eller sjukdom så finns det ett förstärkt omställningsstöd med specialistkompetenser för att du ska kunna få ett nytt jobb utifrån din arbetsförmåga. Det förstärkta stödet kan till exempel bestå av mer omfattande och intensiv rådgivning och vägledning, eller extra stöd i kontakten med olika myndigheter.

Som alla typer av försäkringar finns ett kvalificeringskrav. För att få stödet ska du haft anställning (en eller flera) under 12 av de senaste 24 månaderna och jobbat minst 16 timmar i veckan i genomsnitt per kalendermånad.



## Kortare tid att ansöka om VAB

■ I Fördelaren har vi tidigare skrivit om konsekvens som uppstår vid utebliven VAB-ansökan i tid.

I värsta fall kan det leda till avsked för ostryckt frånvaro. Innan har du kunnat ansöka retroaktivt upp till 90 dagar, men från och med april kommer Försäkringskassan att korta ansökningstiden till 30 dagar för ett antal ersättningar.

Riksdagen har beslutat att korta tiden för att ansöka om ersättning för VAB, 10 dagar och kontaktdagar från 90 till 30 dagar. Det gäller för dagar som inträffar från och med den 1 april 2026.

### Det här gäller dig som vabbar:

Om ditt barn blir sjukt den 1 april 2026 eller senare ska du ansöka senast 30 dagar efter den första dagen som du var hemma med barnet.

Om du får ersättning för VAB för att ditt barn är allvarligt sjukt har du däremot obegränsat med tid på dig att ansöka om ersättning. Men tänk på att om ditt barn inte längre är allvarligt sjukt gäller 30-dagarsregeln.

De nya reglerna gäller även dig som vabbar av andra anledningar, till exempel för att följa med ditt barn till läkaren eller för att gå på möten i skola eller hos socialtjänsten.

### Det här gäller dig som ansöker om 10 dagar vid barns födelse eller adoption:

Om du ansöker om 10 dagar för den 1 april eller senare ska du skicka in din ansökan senast 30 dagar efter den första dagen som du var hemma med barnet.

### Det här gäller dig som ansöker om kontaktdagar:

Om du ansöker om kontaktdagar för den 1 april 2026 eller senare så ska du skicka in din ansökan senast 30 dagar efter den dag när du till exempel deltog i föräldrautbildning eller var med i barnets förskola eller skola.

### Det här gäller för dig som ansöker om sorgedagar:

Om du ansöker om sorgedagar efter att du mist ett barn gäller inte 30-dagarsregeln. Det finns ingen tidsgräns för när du senast kan ansöka om sorgedagar.

Källa: Försäkringskassan

# Ny kurs på Vägen Framåt

**Vägen Framåt är ett koncept och en möjlighet att fundera över samt utforska nya möjligheter, yrkesval och livssituation.**

**Syftet med Vägen Framåt är att deltagaren skall känna sig trygg i sig själv och sina möjligheter i arbetslivet med en hållbar handlingsplan och verktyg.**

"Vägen Framåt" riktar sig till medarbetare på Volvo Cars som inte klarar nuvarande arbetsuppgifter på grund av medicinska besvär (fysiska eller psykiska). Programmet erbjuds av din arbetsgivare och sträcker sig över 12 veckor på heltid.

Under programmet får du möjlighet att stanna upp, reflektera, analysera och utmana dig själv. Du får stöd och vägledning för att synliggöra dina styrkor och resurser samt bygga din arbetsrelaterade framtid. Målet är att du efter programmet ska ha tillräckligt med underlag för att ta ett beslut om att förändra din nuvarande arbetssituation.

## En vanlig dag på "Vägen Framåt"

**Seminarier, individuella moment och gruppaktiviteter:** Om aktuella teman som hur ett jobb kan se ut med hänsyn till aktuella hinder, vad en förändringsprocess innebär, branschorientering, möten med andra arbetsgivare, jobbmässor och eventuella studiebesök.

**Hälsa och välmående:** Varje vecka innehåller hälsoteman och träning. Du får också en personlig hälsocoach som tillsammans med dig ser över kost, motion och sömn.

**Personlig coaching:** Du träffar din personliga coach en gång i veckan. Tillsammans skapar ni en individuell plan för bästa möjliga resultat. Syftet är att du ska uppleva större motivation och ökat engagemang för att hitta rätt i arbetslivet.

**Kompetensvalidering:** Du kan få certifikat på dina kunskaper som du kan använda i andra branscher.

## Några ord från två tidigare deltagare:

– Visste inte vad jag skulle göra eller bli när jag började Vägen Framåt. Men efter coaching och vägledning från



Joakim Broberg.

dom fantastiska som jobbar på Vägen Framåt väckte dom mitt intresse för en KY-utbildning mot skadereglerare hos Försäkringsbolag. Det verkar ju vara ett superspännande jobb. Nästan som detektiv. Ta reda på hur och varför en skada uppstod. Hade aldrig kommit att tänka på det själv. Och det finns goda möjligheter till jobb efter utbildningen.

– Efter 32 år på Volvo kände jag att jag inte kommer klara de sista åren här och må bra. Då hade jag ändå ett ganska bra jobb med Volvoögon sett. Trots att jag är 58 år och många i min närhet sa att jag är för gammal att söka nytt jobb. Men jag tänkte, det är väl aldrig för sent. Man måste våga. Idag jobbar jag på en Vårdcentral i Partille i patientmottaget och tar emot människor som beställt tid hos läkare, provtagning eller liknade. Så kul. Här kan jag jobba tills jag går i pension. Tack Vägen Framåt för all positivitet.

## Fackligt representant Vägen Framåt

Joakim Broberg är klubbens fackliga representant i Vägen Framåt. Född och uppväxt i Mölndal och Gårdsten. Numera bor Joakim i ett hus i Härryda med frun.

Gick Verkstadsteknisk utbildning på

Angereds Gymnasium. Innan stegen styrde mot Volvo, jobbade Joakim som svarvare på Ferro Mekano i Mölndal, sedan kom 90-talskrisen. Där emellan hade han lite ströjobb som målare, lagerarbete. 1994, 25 år ung klev Joakim in genom Volvogrindarna, började på bana 1:6 i TC där det tillverkades 940- och 960-modellerna. Har sedan dess alltid tillhört TC.

Sitt första fackliga förtroendeuppdrag fick Joakim av arbetskamraterna år 2000 då han valde till kontaktombud. Sedan dess har Joakim

haft många olika uppdrag som gett honom en bred facklig erfarenhet, exempelvis försäkringsansvarig, studie-

ansvarig, vice ordförande, gruppordförande för att nämna några. Idag är Joakim vice ordförande i gruppstyrelse 20 i TC.

– Mitt uppdrag på Vägen Framåt är att finnas till hands för de medlemmar som deltar, regelbundet träffa dom, samt vara ett bollplank och hantera de eventuella fackliga frågor som dyker upp under programmet, säger Joakim Broberg.

Om du är intresserad av att veta mer om Vägen Framåt kan du kontakta din chef för mer information, sedan är det företaget som avgör om du är en kandidat.

**UPPDRAGET**  
FACKLIG REPRESENTANT  
VÄGEN FRAMÅT



## Mer än bara en Jägarexamen

Vill du fördjupa din förståelse för naturvård, jakt, skytte och viltförvaltning, eller helt enkelt få bättre kunskap om var din mat kommer ifrån? Då kan vår studiecirkel i Jakt & Jägarexamen något för dig.

Studiecirkel är ett av de bästa sättet att lära sig på djupet. Här kombineras egen inläsning med gemensamma samtal, erfarenhetsutbyte och praktisk förståelse. Du studerar ett lugnt tempo, tillsammans med andra som delar intresse för natur, ekologi och hållbar livsmedelsförsörjning.

Jaktskolan omfattar bland annat:

- Ekologi och naturvård
- Artkännedom
- Viltvård och tillvaratagande av vilt
- Skytte och ballistik
- Jaktlagstiftning samt organisationer kring jakt

### Jakt, etik och hållbarhet

Utbildningen ger en stabil grund för dig som vill ta jägarexamen, men passar även dig som är intresserad av natur och viltvård utan nödvändigtvis jaga själv. Fokus ligger på ansvarsfull jakt, etik och hållbarhet.

En studiecirkel bygger på regelbundna träffar kombinerat med självstudier, vilket gör den flexibel och möjlig att kombinera med arbete och familjeliv. Samtalen i grupp är en viktig del, här växer kunskap genom dialog och inte föreläsning.

Förmånligt med vår studiecirkel är att vid minst 75 procent närvaro reduceras kostnaden för studiematerial, motsvarande 650 kronor, tillbaka efter fullgjord kurs.

### Kontakta Jonas

Är du nyfiken på jägarliv, naturvård eller vill ta nästa steg mot jägarexamen? Hör av dig till Jonas (jonas.endresen@volvocars.com) för samtal om innehåll, upplägg och nästa kursstart. Du kan även höra av dig till gruppstyrelsens studieansvariga.

– Kontakta mig om du vill ha ett större förståelse om Naturvård, Jakt, Skytte eller bara vill äta mer ekologiskt nyttigare mat till självkostnadspris, där du har kontroll på tillvaratagandet och får mycket motion på köpet, hälsar Jonas.

# Ungdomar, organisera er!

**Det är uppmaningen från Ungdomskommittén som är en del av vår verkstadsklubb som kanske alla inte känner till. De har en mycket viktig roll, både för vilka frågor som drivs på våra arbetsplatser och för vår framtid som facklig organisation.**

Kommitténs huvudsakliga syften är att:

• **Driva frågor och intressen som är viktiga för unga medlemmar under 35 år.**

Vi har en stor andel unga på vår arbetsplats och det är viktigt att vi som fackliga hjälper till att göra deras röster hörda, liksom alla andra medlemmar, men än mer eftersom det är de som kommer att vara kvar när våra äldre medarbetare och fackliga ombud slutar. Det är de som är vår framtid och ska orka och hålla kroppsligt under resten av arbetslivet. Unga har också många gånger mindre erfarenhet och kunskap om sina rättigheter. Därför vill vi finnas där vid deras sida för att stötta deras frågor och uppmuntra deras engagemang.

• **Säkra återväxten av drivna och kunniga förtroendevalda inom vår organisation.**

För att vår fackliga organisation

ska fortsätta att hålla sig stark över tid är det viktigt att ha en stabil återväxt av nya, duktiga förtroendevalda som kan lära sig och ta över för äldre representanter. Därför satsar klubben mycket på att uppmuntra unga medlemmar att gå utbildningar, ta förtroendeuppdrag och växa inom organisationen.

Vi i ungdomskommittén tar även fram och genomför ett flertal egna utbildningar och aktiviteter som är särskilt riktade till unga (medlemmar under 35 år). Ta gärna en titt i Studiefördelaren och anmäl dig!

• **Stärka unga förtroendevalda och skapa engagemang bland medlemmar.**

Som ung på arbetsplatsen, och speciellt som ny förtroendevald, kan det ibland vara ett tufft klimat och svårt att stå på sig när motparten bjuder hårt motstånd. Därför finns vi där som organisation för att stå bakom våra ombud, backa upp och uppmuntra dem vid behov.

• **Har du en fråga som du vill att vi driver?**

Tveka inte att höra av dig om du vill dela med dig av ett problem eller något som är viktig för dig. Vi vill veta vad du och dina kollegor vill att vi jobbar med och vad vi kan göra för att bidra till att ni ska trivas på er arbetsplats.



■ Ungdomskommittén består av unga förtroendevalda från hela Volvo Torslanda och representerar många olika områden på VCT med omnejd.

Vi som sitter med i kommittén under år 2026 är:

Michelle Juhlin	VCVK
Emil Anderén	Utbildningskommittén VCVK
Amra Memić	TA
Sanna Svensson	Pressverket
Daniel Engström	TB
Cherry Malmros	TC

Amer Vehabovic	TC
Emil Björnholm	TC
Ludvig Antonsson	TC Logistik
Jennifer Rofors	RA (Reservdelslagret)

### Vill du själv vara med?

Vi vill gärna bli fler i kommittén, så om du eller någon du känner är intresserad, prata gärna med någon av våra ledamöter ute i verksamheten eller kontakta klubbens ansvarige Michelle Juhlin för mer information: michelle.juhlin@volvocars.com, 0706-49 23 09.