

# Ventilen

VERKSAMHETS-  
**2021**  
BERÄTTELSE



**IFMETALL** Volvo Verkstadsklubb Göteborg

**1** JANUARI 2022



## Inledare

# Levererat mer än någonsin

**Jag skrev i förra** årets verksamhetsberättelse att 2021 skulle bli året då pandemin skulle klinga av och vi skulle återgå till ett mer normalt läge. Med facit i hand kan man konstatera att jag hade helt fel. Efter att vaccineringen kommit igång och smittspridningen minskat hela våren och sommaren började vi nog alla att hoppas på att det äntligen var över.

**Under senhösten** och i skrivande stund börjar det dock alltmer se ut som vi har ännu en lång vinter med restriktioner och begränsningar framför oss. Trots stora problem med komponentbrist och leverantörproblem har vi levererat mer än någonsin, men det har också gjorts ett jättejobb av våra medlemmar i fabriken.

**I år har även** förhandlingarna kring trygghet och omställning avslutats med ett avtal som alla centrala fackliga organisationer har kunnat ställa sig bakom. Avtalet kommer att ge alla som arbetar betydligt bättre möjligheter att vidareutbilda sig, inte minst ekonomiskt. Som en del av uppgörelsen med regeringen kommer det också att ske en del förändringar i lagen om anställning (LAS). Vi kommer att skriva mer om detta under nästa år. Vi kommer också att informera ytterligare på kommande medlemsmöten.

Slutligen måste jag nämna att vårt medlemsmöte i Tuve i december samlade cirka 100 medlemmar, jag hoppas att ni och fler tar chansen att komma när vi kallar till möte under nästa år.



Mikael Sällström

## Organisation

### Volvo Verkstadsklubbs sammansättning och ansvarsområden under 2020:

Ordförande: Mikael Sällström  
Sekreterare/Jämställdhet och mångfald: Lena Thornblad  
Kassör/Framtid/Förhandlingssamordning: Erik Svensson  
Vice ordförande/Studieansvarig/GTT, Penta, Buss, Trucks: Ulf Albinsson  
Vice sekreterare/Information/Förhandlingsansvarig KD, Logistik och Utleverans: Lars-Gunnar Therus  
Organisation/Introduktion/Förhandlingsansvarig Produktion: Magnus Hansson  
Skyddsorganisation/MTM/Projekt/Huvudskyddsombud: Urban Andersson  
Försäkringsansvarig/Förhandlingsansvarig för CA, Underhåll och Kvalitet: Seppo Hölsä  
Försäkringsansvarig/Vice kassör (Inadjungerad): Stefan Henriksen  
Kultur och fritid: Maria Jirehammar  
Ungdomsansvarig (inadjungerad): Emma Martinsson



Dörren till Verkstadsklubben är alltid öppen för våra medlemmar.

## Internationellt

# Digitala möten försvårar kontakt

Precis som 2020 har även 2021 inneburit att vi inte har kunnat genomföra de aktiviteter som vi planerat för. Så i praktiken ligger vi nu två år efter.

Både våra möten med Europafacket (EWC) och Världsrådet (GWC) har fått ställas in och ersättas med informationsmöten digitalt. Vi har försökt få ut så mycket som möjligt av dessa möten, men det är krångligt att få till bra diskussioner via Teams när vi dessutom måste ha tolkar inkopplade för vissa av våra representanter.

### Vill försöka hjälpa

Vi har heller inte haft någon möjlighet till kontakter med våra kollegor i Thailand, som numera är en del av Izuzu. Vår ambition var att försöka hjälpa den relativt ny-

startade fackföreningen med kontakter in i det japanska bilfacket.

Vi har genomfört ett möte digitalt med Industry All Automotive Group. Det handlade till största delen om vilka konsekvenser all ny teknik kan få på sysselsättning och omställning.

### Strejk i Virginia

En annan stor händelse inom AB Volvo var också strejken vid fabriken i New River Valley. Efter fem veckors strejk och tre medlemsomröstningar enades man till slut om ett avtal som innehåller både löneökningar och ett slut på löneskillnader som berodde på att man hade två olika kategorier av fastanställningar.

Vi som har deltagit i det internationella arbetet är Lena Thornblad, samt undertecknad.

MIKAEL SÄLLSTRÖM  
Ordförande EWC





Urban Andersson.

## Svårt att hålla balanserna

Vi är sju som är MTM-utbildade i IF Metallgruppen. Gruppen består av från VVK Urban Andersson, Gr 30 Sasa Partalo, Gr 31 Peter Kylén, Gr 32 Henrik Nielsen, Gr 33 Michael Jonasson, Gr 34 Tony Näslund, Gr 35 Emelie Johansson samt Gr 36 Dejan Prorokovic. Och under året har vi haft kontinuerliga möten. Vi har kompletterat våra utbildningar och skaffat de verktyg vi behöver för vårt arbete.

Vi har arbetat med Motor där tiderna justerats. Efter det har det blivit bättre att jobba där överlag. Vi har börjat titta över vissa delar i Logistik men här återstår en del att göra. Tyvärr har hösten kantats av materialstörningar vilket har tagit mycket tid i anspråk för alla. Vi har också börjat se över Cabtrim och i synnerhet Dashboard där balanseringen varit ett diskussionsämne en längre tid.

### Ohållbar oreda

Vi inledde ett arbete i våras med företaget för att se över hur det funkar med vårt arbete runt MTM och om vårt avtal fortfarande är applicerbart mot verkligheten? Våra gemensamma möten, Tidsstudier i Tuve, startades upp men tyvärr har dessa grupper och arbetet legat nere under hösten.

Ett av de största problemen på Tuve är att när arbete flyttas mellan montörer/stationer/avdelningar så flyttas inte tiden i Sprint med. Detta gör att det över tid blir ohållbart då oredan blir större allteftersom fler ändringar görs och systemet inte hålls efter. Med andra ord så får inte montören som utför jobbet tiden han eller hon behöver för arbetet, den ligger kvar på en annan balans. Därmed skapas en osanning på bägge balanserna.

En av de utbildningar vi har genomfört under året har varit i Avix. Ett verktyg där man tar analyserna från Sprint och kopierar in. Då kan man prova sig fram med var jobben skall ligga, ändra tider och så vidare. När man är nöjd så skall allt läggas in i Sprint där de beslutade tiderna och uppläggen ligger. Avix verkar vara ett bra arbetsverktyg för balansering. Vi har dock sett en del fallgropar med systemet, använder man det på ett felaktigt sätt så blir balanseringen fel.

### Väl fungerande team

Sammantaget kan man säga att vi nu är välutbildade. Vi vet hur vi ska analysera tider och vi är ett väl fungerande team. Nu återstår hårt arbete med att få ordning på de tider våra medlemmar har på sig för att göra ett bra jobb. Målet är glasklart. De som arbetar på vår fabrik ska ha en dräglig arbetssituation. När arbetsdagen är slut ska energi finnas kvar för fritiden.

URBAN ANDERSSON

## Välkomnade alla nya till Tuve

■ Företaget har under året anställt cirka 600 personer på visstidsanställning, vilket är väldigt glädjande. För att få en rimlig chans att få in alla i rätt tid så kom vi överens om att tillfälligt ändra introduktionsupplägget till att hålla ett flertal stora introduktioner under tre veckor efter semestern.

Introduktionerna hölls i gymnastiksalen uppe på Stenebygården och endast en dag mot normala tre dagar. Detta fungerade relativt bra och våra introduktörer gjorde ett mycket bra arbete med att informera om IF Metall och välkomna alla nya till Tuve. Våra introduktörer har genomfört cirka 800 introduktioner över ett antal olika tillfällen under året, när vi inkluderar våra kollegor från Adecco, för att klara av fulltakt på dag- och kvällsskift.

De flesta som gick introduktionen valde att gå med i facket vilket gör att vi fortsättningsvis kan hålla en hög organisationsgrad.

MAGNUS HANSSON OCH DANIEL KRISTOFFERSSON

## Rekrytering

### Allt fler med i facket

■ Gruppen som arbetar med medlemskap och vår organisationsgrad har under året haft ett flertal möten samt en planeringsdag under våren tillsammans med våra introduktörer. Under dagen, som gick av stapeln nere vid Sjöbodarna, planerades årets verksamhet och med facit i hand så blev det lyckat. På de flesta gruppområdena inom VVK har organisationsgraden gått upp.

MAGNUS HANSSON OCH DANIEL KRISTOFFERSSON

# Ökad takt på kvällsskiftet

Verkstadsklubben har vid ett flertal tillfällen haft överläggningar med företaget om takten i fabriken och glädjande nog så beslutades det att öka takten på kvällsskiftet från 35 till 70 bilar per kväll, vilket gör att vi numera har en takt på 70/70 i produktion och 120/40 på Cab-Trim.

Ökningen av takten infördes några veckor efter semestern. Detta gör att produktionen går för högtryck och nästan på

max vad anläggningen klarar av. Under rådande omständigheter gällande materialsituationen så har det under året varit ett ansträngt läge att få ut full produktion och ett avancerat pussel att lägga för att få ut våra bilar. Trots detta så har våra medlemmar gjort ett kanonbra jobb och vi levererar bra och tar marknadsandelar.

### Åkeri för växellådor

Under året har det startats upp ett åkeri med syfte att leverera växellådor från Köping till Tuvefabriken och tanken är att detta skall bemannas av våra medlemmar som då får chansen att testa ett

nytt arbete utanför produktionsflödena och även vara delaktiga i olika tester av våra produkter. Tyvärr har det varit lite svårt att hitta villiga till att delta och det bemannas mestadels av inhyrd personal från Manpower.

### Hubb för ellastbilar

ARP – Arendal är ett lager som skall kunna underlätta hanteringen av allt gods som kommer in i fabriken och fungera som en hubb och underlätta produktionen av ellastbilar som skall börja serietillverkas vecka 37 2022.

MAGNUS HANSSON OCH ERIK SVENSSON

## GTT, Penta, Buss & Trucks

# Hjulen rullar allt fortare

Utvecklingsavdelningarna som ligger under AB Volvo har sitt största fäste på Lundbyområdet, men finns även i Arendal och Hällered. Men under året är det också mycket provverksamhet som skett utanför våra orter, såsom i Kiruna, Arjeplog eller Barcelona till exempel.

Alla våra enheter på Penta, Buss och Lastvagnar går med full fart och hjulen rullar bara fortare och fortare, nya direktiv kommer varje månad. Personalbrist och kompetenshöjande åtgärder av framtidens kollektivanställda var en av de stora frågorna, ihop med alla investeringar av byggnader och riggar.

### Risakanalyser

Detta har inneburit många timmars ar-

bete för våra skyddsombud, när det gäller riskanalyser av framtidens arbetsplatser. Även frågor om vad vår arbetsinsats är värd är på tapeten dagligen. Vi har haft förhandlingar med företaget under hösten varje vecka för att få fram ett system där vi tar vara på befintlig kompetens, nyrekrytering och får ett bra fundament att utgå från i alla lönekuvert.

Även om pandemin Covid 19 inte har berört IF Metals medlemmar i den omfattning att de skulle kunna ha möjligheten att arbeta hemifrån, så har det klart märkts under hösten när alla anställda är på plats. Allt går mycket lättare när det gäller kontakterna och samarbetet i det dagliga arbetet och i alla projekten som rullar på när både arbetare och tjänstemän är på plats.

### Förhandlat in tvåskift

I april gjordes en förändring uppe på

Hällered som påverkade personalen på Buss. Det togs ett beslut om att Buss inte skulle ha kvar någon verksamhet. Detta drabbade 6 medlemmar som stod utan ett arbete och i längden en anställning. Detta löste sig genom att alla fick en anställning på GTT och kunde vara kvar på Hällered. Verksamheten på Buss i Arendal har gått från att vara en grupp till två grupper på grund av personalökning. Det har både kommit anställda från Hällered och ARU. Konsekvenserna av detta är att vi nu även har förhandlat in ett tvåskift för milsamling av bussar som utgår från Arendal.

Som avslutning en liten undran. Är gränsdragningen mellan arbetare och tjänstemän så enkel att arbetarna är på arbetsplatsen och gör sitt jobb, medan tjänstemännen kan utföra sin tjänster var som helst?

ULF ALBINSSON

# Nyckfullt materialläge

KD har precis som resten av fabriken varit väldigt påverkade av det nyckfulla materialläget under året. De stora mängder material som stundtals inkom gjorde även vår arbetsituation besvärlig.

Halvledarbrist och grundstötningen i Suez märktes även hos oss. Trots det levererades stora volymer, vilket är glädjande. Det är också roligt att se nya kollegor, visstidsanställda och konsulter, komma in i fabriken. Förhoppningen är givetvis att de så småningom ska bli fastanställda.

## Dispenserna har duggat tätt

Tydligast att vi haft mycket att göra blev väl det på Utleverans, den del av KD som arbetar med att köra iväg färdiga lastbilar. Fler klara bilar betyder mer körningar, till det behövs mer förare. Där har inlån och rejält med övertid löst leveranserna. Övertidsdispenserna har duggat tätt. Klubbstyrelsen har sett välvilligt på detta, men på sikt behövs det förmodligen anställas förare.

## Blivit bättre

En facklig sammanfattning ger vid handen att informationsflödet från företaget blivit bättre under året, vi har inte behövt ta upp brott mot MBL. Det märkli-

ga förslaget att metallare skulle söka om sina jobb som guider på utleverans stoppade vi. Företaget förstod också det orimliga i förfarandet och drog tillbaka det.

En förhandling som inte slutade lika lyckat var den om tillsättning av teamledare i förråden, som hölls i slutet på året. Här slutade diskussionerna i oenighet, något som är mycket ovanligt på KD. Vi har en tradition av att alltid komma överens och komma fram till lösningar som båda parter kan leva med. Låt oss hoppas att detta inte upprepar sig utan att det goda samförståndet kan leva vidare.

LARS-GUNNAR THERUS

## Logistik

# Svämmats över av gods

Situationen för Logistik har stundtals varit kaotisk under året. Materialtillförseln även när det varit stopp har gjort av vi ibland svämmats över av gods.

Med pallar stående utspridd, då platser inte räckt till, har truckförarnas vardag stundtals blivit svåröverblickbar och riskfylld. På grund av att våra förråd blev helt fulla blev vi tvungna att skapa en ny godsmottagning i hyrda lokaler på ARP i Arendal.

Vår arbetsmiljöorganisation har haft fullt upp med att ligga på företaget att

det ska bli ordning. Lägg därtill det nya förrådets problem med dålig ergonomi och bristfälliga lösningar och den bedrövlige arbetsituationen på IMC, med otrolig stress, så kan det nya året bara bli bättre. Det måste bli ordning på Logistik.

Positivt på logistik är de nyanställningar som skett under året. Blandningen mellan generationer, när unga tjejer och killar kommer in, har skapat ett fint arbetsklimat.

Antalet avdelningar har också ökat till idag 8 dagtidsavdelningar och 5 kvälls-avdelningar, också det glädjande givetvis.

LARS-GUNNAR THERUS



Thomas Olsson på IMC.



## Vinstdelning

### Fortsatt god utskiftning

■ Sedan ett år tillbaka har vi två system för vinstdelning, dels det gamla avslutade systemet som fortfarande efter 2021 års utskiftning har tre årsfonder att skifta ut de kommande tre åren. En full andel 2021 genererade cirka 8 200 kronor som gavs ut i Volvoaktier. Värdet på de återstående fonderna är totalt cirka 50 000 kronor.

Sedan har vi det nya systemet som gav 7 479 kronor baserat på 2020 års resultat. Vad det blir för utfall för 2021 får vi reda på först när bokslutet är klart.

## Pension

### God avkastning för Företagspension

■ Förutom vår tjänstepension har vi inom Volvo också vår avtalade Företagspension. Den uppgick under 2021 till 794 kronor per månad.

Pensionskapitalet förvaltas av stiftelsen VFF. Stiftelsens styrelse är partsammansatt och undertecknad representerar IF Metall. Vår genomsnittliga avkastning sedan starten har varit cirka 5,5 procent.

MIKAEL SÄLLSTRÖM



## Förhandlingar



Erik Svensson.

### Nytt individuellt lönesystem

Under början av året slutförde vi de ajournerade löneförhandlingarna från 2020. Dels på koncernnivå men även på lokal nivå. Förutom lönehöjningar, en stärkt företagspension samt en engångsutbetalning på 20 000 kronor fick vi även under 2020 års löneförhandlingar igenom att se över och omförhandla det individuella lönesystemet, Lön-07.

För oss i Verkstadsklubben startade arbetet redan under våren med ett flertal planeringsmöten med de lokala lönekommittéerna. Förhandlingarna har vi sedan bedrivit under hösten och vintern 2021. Mer information om detta kommer förhoppningsvis under början av 2022.

#### Ett år av brister

Bristen på komponenter, material och råvaror har säkerligen inte undgått någon. Under stora delar av 2021 har det varit brist på bland annat halvledare som slagit hårt mot hela fordonsindust-

rin, men även Tuvefabriken. En sådan situation ökar tycket på produktionssystemet, våra lokala avtal och arbetstids-system.

Under våren tecknade Verkstadsklubben ett tillfälligt stoppavtal som för majoriteten av våra medlemmar innebar en arbetsbefrielse med full lön under cirka tre veckor. I avtalet reglerades även belastningen av saldonivåerna. Det gula systemet tog hand om 50 procent och företaget betalade för 50 procent.

#### Många personalärenden

Under året har vi även haft löpande förhandlingar om arbetstider, omorganisationer och chefstillsättningar. Det som sticker ut är förhandlingarna kring Volvos helt nya åkeri Assar Haulage. Verkstadsklubben har i samband med detta bland annat förhandlat arbetstider, löner och resetraktamenten.

Under året har vi även tyvärr haft många personärenden. Det är naturligtvis tråkigt och påfrestande förhandlingar för klubbstyrelsen. Gemensamt för dessa ärenden är dock att vi brukar nå lösningar med företaget som vår medlem slutligen kan acceptera.

ERIK SVENSSON

# Många utmaningar

Skyddsorganisationen på GTT/Trucks har under året bestått av 14 skyddsombud samt ett lokalt huvudskyddsombud. Det gångna året har vi haft riskanalyser inom olika projekt. I Campus Lundby skall bland annat byggas ett nytt ställverk framför PLB som skall försörja Lundby-siten. Det skall byggas nya riggas såsom SCVL, STL, SVL och DS2.

Många av dessa projekt kommer att fortgå samtidigt och det kommer att ha stor påverkan på den vanliga verksamheten. Det pågår också många projekt som är direkt knutna till våra produkter som i sin tur skall säkra vår framtid. Några av dessa är E-Mob och vätgas.

Under året har en ny arbetsmiljöutbildning som heter V-GAM (Volvos Grundläggande Arbetsmiljö) tagits fram, denna utbildning ersätter tidigare BAM. Efter avslutad utbildning följer två lokala utbildningar, en för kontor och en för verkstadsmiljö. Företaget har också dragit igång en kampanj som innebär att vi anställda skall lära oss mer i VIA systemet för att kunna rapportera in riskobservationer som vi ser. Detta skulle innebära att vi kan få ner antal olyckor på sikt.

Vi har inom arbetsmiljön haft representanter inom samtliga kommittéer och undergrupper under året.

Vi har kommit i gång med kontinuerliga skyddsombudsmöten som protokollförs.

## Ombyggnationer på Penta

Vi har två skyddsombud på Penta Göteborg. Ett vardera på Krossholmen och Lundby.

Förändringsarbetet fortskrider med ombyggnationer av bland annat provrum samt smedjan inne på Lundby, vibrationsmätningar i båt mm på Krossholmen.

På Campus Lundby pågår byggnation av nytt P-hus. Schaktning är igång vilket ger stor påverkan för framför allt godsmottagningen då gården blir en byggarbetsplats. Samtidigt kommer Z4 att rivas och ersättas av ny byggnad. Detta påverkar framför allt TMA-verksamheten som flyttar ut till ersättningslokaler under ombyggnationen.

Under året har det genomförts Covid-tester samt erbjudits vaccinering.

VIA-rapporteringen har fortfarande brister, mycket på grund av brist på utbildning.

PSU-gruppen fortfarande inaktiv under hela året.

## Omorganisation på Buss

På Buss blev det lite förändring under året efter en omorganisation, Bussars verksamhet på Hällered gick in under GTT på Hällered.

Vi är idag två skyddsombud på Bussar GBG.

Covid har under 2021 fortsatt haft stor påverkan för oss, tjänstemännen har i största möjliga mån jobbat hemifrån, så det har blivit många Teams-möten.

Vi har under året gått igenom de olika undergrupper som ska rapporteras in till AMK och där såg vi att det finns en hel del att jobba med. Skyddsorganisatio-

nen är inte representerad överallt. Skyddsronder går vi varje månad.

## Takthöjning i Tuve

Tuve har genomfört en takthöjning under hösten med utmaningar på arbetsmiljösidan till exempel utbildning och ökad rapportering i VIA. Och vi har gått upp i antalet skyddsombud på Tuve och är nu 70 stycken. Vi har haft stora materialbrister och leverantörstörningar. Detta har lett till att hela vår logistikorganisation i fabriken haft ett oerhört ansträngt läge med både psykosociala och praktiska utmaningar i arbetsmiljön.

Personalarbete såsom Aktiv och Vägen Framåt löper på med goda resultat.

Vi är med i alla projekt. Exempel på dessa projekt är EMOB, Extended Front och Crewcab för att nämna några stycken. Vi har under året arbetat med företaget och tagit fram en vision hur vi skall bli bättre på vårt arbetsmiljöarbete framöver.

## Covid-19

Under hela året har företag och skyddsorganisation arbetat utefter de riskbedömningar som gjorts och de restriktioner och riktlinjer som FHM utfärdat. Åtgärder har genomförts och tagits bort, till exempel munskydd. Vi har under året kunna testa oss inne på Tuve. Vaccination 1 och 2 har erbjudits.

SKYDDSORGANISATIONEN



## Arbetsmiljöhändelser

	GTT	Penta	Buss	Tuve
Anställda	164	64	22	2 123
Tillbud	164	19	12	1 550
Olycksfall	91	6	6	715
Arbetssjukdom	0	0	1	21
Färdolycka	15	1	0	29

# Omfattande digitalisering

Försäkringsvänner, det har fortsatt varit ett mycket speciellt år. Pandemin har även i år ställt till tillvaron för våra medlemmar. Året slutade med en uppgång i smitta som vi fortsatt inte sett slutet på.

På kort tid har vi genomfört en omfattande digitalisering för att hålla igång försäkringsverksamheten. Vi har dock även kunnat ha fysiska möten med information runt om i försäkringsverksamheten och vi har kunnat ha personliga möten med medlemmar. Försäkringsverksamheten rullar på i hög takt. Vi har haft en heldag på Ullevi där vi träffade Folksam, Fora och Avtalat för en gemensam genomgång av våra försäkringar. Vi har också haft digitala möten med Länsförsäkringar.

Vi vill passa på att önska all lycka till för de pensionärer som gått hem.

### Bra att veta om:

- **Mof:** Glöm ej att anmäla alla olycksfall som du råkar ut för på fritiden där du behöver uppsöka sjukvården.
- **TFA:** Om du skadar dig på jobbet så skall du anmäla skadan till Försäkringskassan samt till AFA. Numera så kan du söka ersättningar för förlorad inkomst, bonus, vinstdelning och företagspension med mera. Vid frågor om detta så kontakta ditt fackliga ombud för hjälp.
- **AGS:** Om du har varit sjuk mer än 14 dagar så skall du söka AGS som kan ge dig en extra ersättning på cirka 10 procent när Försäkringskassan beviljat dig sjukersättning eller aktivitetsersättning. Även med detta kan ditt fackliga ombud hjälpa dig.
- **Avtalspension:** Det avsätts 4,5 procent av all din lön till avtalspension. Om du tjänar över 511 500 kronor så får du en avsättning till avtalspensionen på 30 procent på allt där över.
- **Företagspension:** Vid full andel sätter företaget av 794 kronor i månaden till din pension 2021.



Stefan Henriksén.

### Bra grundskydd

Volvo Verkstadsklubb fortsätter erbjuda ett bra grundskydd för alla medlemmar. Vi har exempelvis en mycket förmånlig hemförsäkring som är kraftigt rabatterad hos Länsförsäkringar där allrisk och bostadsförsäkringen ingår i premien.

Som medlem i Volvo Verkstadsklubb finns det även möjligheten att teckna Livförsäkring, Barnförsäkring samt Volvo LO – Klubbars Försäkringsförening med mera.

Då våra arbetsplatser har kollektivavtal så omfattas du av följande försäkringar:

- **AGB & Omställningsförsäkring:** När du blir uppsagd på grund av arbetsbrist.
- **TGL:** En livförsäkring.
- **FPT:** Extra ersättning vid föräldraleddighet.
- **Premiebefrielse:** Pensionsinbetalning när du är föräldraleddighet eller om du är långtidssjukskriven.
- **Delpension:** Det avsätts 2,4 procent av din lön till pension.

### Andra förmånliga försäkringar:

- **Barngruppliv:** Livförsäkring för barn.
- **GF 1975:** Grupplivförsäkring för dig och din make/maka/sambo 2pbb samt Barn 1pbb.
- **Sjuk och efterlevnad:** En sjuk och diagnos samt livförsäkring för dig och din partner.
- **Juristförsäkring:** Juridisk hjälp 15 timmar per år.
- **Inkomstförsäkring:** En extra ekonomisk hjälp vid arbetslöshet de 100 första dagarna.

*Obs! Du måste ansöka om ersättning från alla försäkringar. Något som vi givetvis hjälper våra medlemmar med.*

Vi vill att vi ger varandra en stor eloge som gjort denna omställning möjlig! Tillsammans är vi starka. Med det sagt längtar vi efter att kunna ses som vanligt igen, förhoppningsvis under 2022.

Vi har mycket att utträtta och se fram emot nästa år!





Stadsvandring på Färjenäs.

# Uppskattade stadsvandringar

Verkstadsklubbens Kultur och Fritidsverksamhetsår planerades med försiktighet eftersom Covid-19 fortfarande ville infinna sig i vår vardag. Årets aktiviteter tittades över och vi hittade ett upplägg med vandringar utomhus med restriktioner.

Tillsammans med vandringsledarna Anita Cullberg och Ewamarie Herklint, från Walknet, och våra medlemmar i verkstadsklubben kunde vi gå Göteborgs stadsvandringar. Det blev två olika vandringar och den första gick av stapeln i juni. Göteborgs undre värld, grundandet av Göteborg och vad man idag kan se av det, stod på programmet. En historisk vandring med visning av underjordiska delar av befästningarnas bastioner, Carolus Dux och Carolus Undecimus Rex.

Den andra vandringen gick vi på Färjenäs den 12 september. Den första sta-

den med namnet Göteborg låg faktiskt på Hisingen, under några korta år på 1600-talet, innan den danska hären brände ned allt. Under 1800-talet var området ett blomstrande industrisamhälle. Rester av kajer och byggnader finns fortfarande kvar. Under Älvsborgsbron kan detta samhälle hittas.

## Film på Aftonstjärnan

Vi hade tillsammans med Jämställdhetskommittén ett quiz där fina vinster delades ut till vinnarna. På Aftonstjärnan visades filmen Pinocchio den 24 oktober, med fika innan och festis och popcorn till visningen. Varför visar vi film på Aftonstjärnan och inte en biograf som Bergakungen? Den 4 april 1927 bildades Volvo Verkstadsklubb av ett 40-tal arbetare på Volvo, i just Aftonstjärnans lokaler. Och vårt medlemskap där lever vidare.

Den första advent hade vi en spökvandring i Göteborg, en historisk vandring med företaget Comedy Art Theatre som bedriver verksamhet inom upple-

velseområden. Vi lärde känna gatorna, dess historia och människorna som en gång levte där genom de dödas röster. Vi samlades på Gustav Adolfs torg och promenerade i ett av Göteborgs äldsta områden.

## Inställt i pandemins spår

Årets konstföreningsresa blev återigen inställd då pandemin sätter stopp för resor, men inköp av tavlor till utlottning görs av styrelsen samt konstrådet. Vi besöker ett galleri och får olika förslag som vi bedömer. Två utlottningar i år har gett lyckliga vinnare.

Aktiviteter som blev inställda tack vare pandemin i år är utlottning av Årskort till museum, en bioföreläsning i början på året då både Aftonstjärnan och museum höll stängt, Skara Sommarlandsresan och Liseberg då gruppbokning inte gick att genomföra.

Med förhoppning om ett bättre 2022 och genomförande av aktiviteter hoppas vi på ett ljusare år.

MARIA JIREHAMMAR

### Stor studieskuld

När det gäller studieverksamheten under året som gått har det märkts att det är pandemi. Eftersom kollektivanställda på AB Volvo varit på arbetsplatsen precis som vanligt, med eller utan covid-19, har det varit tydligt att studieverksamheten gått på tomgång.

Inställda kurser har präglat året. Affischer har fått tas ned. Det har blivit ett stort glapp när vår utbyggda studieverksamhet nästan ligger helt nere. Vi har en studieskuld till våra medlemmar.

Under våren var det som värst och vår fysiska verksamhet var nästan helt stängd, vi körde lite kurser och konferenser och det mesta gick på distans.

Efter sommaren öppnades det upp och vi har haft en verksamhet som fungerat och vi fick framförallt våra grundkurser för förtroendevalda, Gruff och Vuff, att rulla på.

Det sista som hände på året var att vi kunde presentera vår studiekatalog för 2022. Eftersom vi har ett stort behov av kunskap i vår organisation är det roligt att konstatera att de som vill gå utbildningar har ett jättestort utbud att se fram emot.

ULF ALBINSSON

# Nu är vi igång!

Vi har under året startat upp en ungdomsverksamhet med kontinuerliga möten. Målet har varit att både skapa en fungerande verksamhet samt utveckla och utbilda ledarmötena så att vi kan ta oss an nya uppdrag.

Kommittén består för närvarande av Gustaf Engbusk, Emma Martinson, Markus Svensson och Joakim Lind.

Vi har under året arbetat med att lära oss om introduktioner och både Gustaf Engbusk och Markus Svensson har varit med och arrangerat introduktioner och skrivit in hundratals nya medlemmar under 2021.

### Koncernfacklig konferens

I oktober fick vi även uppdraget att vara med och starta upp en koncernfacklig ungdomsverksamhet. Gustaf Engbusk konstituerades till ordförande för kommittén och Emma Martinsson till kassör. Vi fick sedan uppdraget att skapa och

genomföra en konferens om hur man startar upp en ungdomsverksamhet så att konceptet kan spridas till flera volvoorter. Arbetet med detta pågår och konferensen beräknas hållas under kvartal två 2022.

### Ungdomskurs

I november anordnade vi en ungdomskurs på SKF med cirka 20 deltagare som handlade om fackets historia och facklig-politisk samverkan. På kursen hade vi bjudit in gäster som Mikael Sällström, Magnus Hansson och Mattias Jonsson. Kursen blev lyckad, deltagarna gav den ett gott betyg och vi lärde oss mycket om hur man genomför en utbildning.

Vi planerade även att genomföra en fritidsaktivitet, en padelturnering, men den rådande situationen med covid satte stopp för dessa planer.

Till verksamhetsåret 2022 ämnar vi att genomföra en MTM-utbildning, en fritidsaktivitet, fortsätta med arbetet i koncernfacket och hitta två nya medlemmar till kommittén samt skriva motioner till metallkongressen i Göteborg.

GUSTAF ENGBUSK



Gustaf Engbusk i Ungdomskommittén.







Verkstadsklubbens JäMå-grupp.

# Andelen kvinnor ökar

JäMå-gruppen har oförtrutet jobbat vidare under året med olika typer av frågor. Vi har bland annat lyft frågan kring att införa gratis mensskydd för kvinnorna i våra fabriker och genomfört vår första utbildning. Vi har också startat diskussioner om att dela JäMå-gruppen i två inriktningar, en som fokuserar mot Jämställdhet och Mångfald och den andra mot att utöka vårt kvinnliga nätverk.

Den 8 mars, Internationella kvinnodagen, är dagen då vi uppmärksammar kvinnors situation i samhället och på arbetsplatser. I år var förbundets tema ”Mens och arbetsmiljö”. Är mens en arbetsmiljöfråga? Ja visst är det så. Kvinnor sjukskriver sig på grund av mensmärta, har svårt att komma ifrån sin arbetsplats för att byta skydd, upplever nedsättande jargong och mer därtill. Något som är så naturligt skall inte behöva ses som ett problem. Kunskapen måste öka inom flera områden för att bryta den stigmatisering som finns.

JäMå-gruppen har lyft frågan inom flera av våra bolag om att erbjuda gratis mensskydd och diskuterat olika alternativ lokalt. Men efter att frågan lyfts på flera av Volvos produktionsorter i landet beslutades det att göra en gemensam upphandling för alla orter. I Göteborg kommer det att installeras automater på olika uppmärkta platser, både på Tuve och Lundby.

### Nominerade för pris

I våras blev vi nominerade till Folksam-LO Pensions hållbarhetspris ”Ledstjärnan”. Priset delas ut vartannat år där Folksam-LO vill premiera de som har gjort skillnad på arbetsplatsen. Tyvärr vann vi inget pris, men det var väldigt hedrande att vårt arbete uppmärksammats.

Under året genomfördes lönekartläggning på våra bolag i Göteborg. Kartläggningen på tariffsystemet visade inte några löneskillnader, och tidigare felaktigheter har korrigerats. Det är svårare att stämma av att lönesättningen är rättvis där vi har individuella lönesystem, men vi bevakar givetvis detta också.

### Våld i nära relationer

Efter ett års planerande, där vi hade påbörjat arbetet för att sedan avstanna på grund av pandemin, kunde vi äntligen

genomföra vår kurs i slutet av november. Kursen ”Våld i nära relationer” riktade sig direkt till kvinnor. Maria Rosenkrantz Sundemo SVP HR GTO deltog från företaget. På ett berikande sätt vävde hon ihop sina egna erfarenheter, både privat och resan som hon har gjort inom Volvo-världen.

Vi hade också förmånen att få lyssna på Michael, enhetschef inom skyddat boende. Han har stor erfarenhet och kunnande om hur olika typer av våld yttrar sig och hur den som drabbas utsätts. Syftet med föreläsningen var att öka kunskapen, att dela med sig av den hjälp som finns att få och vart man ska vända sig. Dagen avslutades med att Göran Falk tog sig an oss för att lära ut självförsvar. Av den positiva kursutvärderingen förstod vi att kursen tjänat sitt syfte där deltagarna kände att de blev sedda och lyssnade på.

I förra årets verksamhetsberättelse skrev jag att vi var 17 procent kvinnor inom IF Metallkollektivet på AB Volvo och att vi ansåg siffran vara för låg. Mycket positivt är att den siffran har ökat och att vi nu är 27 procent kvinnor. Om vi kan vi öka lika mycket under kommande år återstår att se, men vi är i alla fall på god väg att närma oss IF Metalls 30-procentmål.

LENA THORNBLAD



## Det är så vi kan bygga vidare på vår välfärd

Efter ytterligare ett i många avseenden extremt år kanske vi inte skall hoppas allt för mycket på en återgång till det som vi tidigare ansett vara normalt.

Utan att förringa alla de hot som bevisligen finns händer det en hel del positivt. Ett exempel är att mycket av den nya tekniken som kommer inom vår bransch inte bara innebär rationaliseringar och förlorade jobb.

### Positiv teknikutveckling

Det är också en start för en industriutveckling som vi inte har sett i Sverige på många år. Det planeras både för stora batterifabriker och nya stålverk de närmaste åren. Allt detta tack vare det faktum att vi ser positivt på teknikutveckling.

Jag kommer ihåg när vårt tidigare kommunalråd och Metallordförande Göran Johansson fick en fråga från en journalist om han inte var rädd för den nya tekniken, Görans svar var, "Inte ett dugg, det är den gamla tekniken som jag är rädd för".

### Lika aktuellt idag

Det svaret är lika aktuellt än idag. Jag är fullständigt övertygad om att med den inställningen ifrån oss som fackförening, våra politiker och företagsledare så kan Sverige fortsätta att utvecklas som industrination. För vi får aldrig glömma att det är så vi också kan bygga vidare på vår välfärd.

Jag vill också passa på att lyfta fram och tacka alla de förtroendevalda som dagligen jobbar för våra medlemmars bästa.

MIKAEL SÄLLSTRÖM  
Ordförande i Volvo Verkstadsclubb

# Fler har fått komma till tals

Verkstadsclubben har under 2021 givit ut åtta nummer av medlemstidningen Ventilen. Som organ för vår verksamhet ska den ge en bild av vår verksamhet och spegla klubbens arbete.

Sedan starten på tidningen har vi haft för avsikt att presentera klubbens medlemmar och deras arbetsuppgifter. Detta för att medlemmarna ska veta vilka som är deras företrädare och lära känna dem lite närmare.

### Våra hjärtefrågor

Vår ordförande har givetvis en återkommande spalt i inledningen. Dessutom ska Ventilen innehålla aktuella ämnen om fabriken, det är vid en genomläsning av årets nummer tydligt att skyddet haft mycket att göra, förutom pandemin har problemen för logistik varit tydliga. Även Lundbys skydd har fått komma till tals, här är dock problemen av annan art. Snabb teknikutveckling ställer skyddsorganisationen på prov. Jämställdhet och mångfald har varit ett återkommande ämne likaså, gruppen har rönt flera framgångar och är livaktig. Sammantaget ger en genomgång av tid-

ningen ett brett spektrum av det som är våra hjärtefrågor.

Klubben har vid tre tillfällen givit ut en Extra-Ventilen om gula dagar och om arbete på semestern. Dessutom gav vi ut en Extra-Ventil med vår jultävling.

### Aktuell information

Hemsidan uppdateras kontinuerligt. Här kan våra medlemmar hitta den allra senaste informationen av det som rör sig på den fackliga fronten. Här redogörs till exempel för nyteknade avtal som klubben träffat med företaget. Här finns beskrivningen av vår organisationsuppbyggnad och de olika kontaktuppgifter man kan behöva.

Andra forum som klubben använt för att sprida information är samlingsmöten för våra kontaktombud. Här har ombuden fått aktuell information från klubben såsom avtalsinformation och förhandlingsresultat. Tanken är att kontaktombuden sedan ska sprida informationen på sina avdelningar. Vår uppfattning är att de varit uppskattade och vi har för avsikt att fortsätta hålla dessa möten. Vidare sprids information på våra anslagstavlor. Sammantaget torde detta ge en klar bild över verkstadsclubbens informationsflöde under 2021.

LARS-GUNNAR THERUS

